Ермакова Маргарита Геннадьевна
канд. экон. наук, доцент кафедры промышленной коммерции и маркетинга, Казанский государственный технический университет им. А.Н. Туполева
verkbund@gmail.com

Дискриминация женщин на рынке труда

Гендерные особенности субъектов хозяйствования как фактор развития рынка труда

Аннотация

В статье описаны формы дискриминации на рынке труда и стереотипы, поддерживающие гендерное неравенство. Отражены общие направления государственной политики в области регулирования гендерных различий.

Ключевые слова: рынок труда, гендерное равенство, дискриминация, занятость, рабочая сила, человеческий капитал

В последние десятилетия присутствие женщин на рынке труда стало гораздо более значимым, что нашло отражение в увеличении до 40% их доли в общей численности наемных работников в мире. Различия между отдельными государствами в показателях развития женского сегмента рынка труда объясняются уровнем развития общественного разделения труда, характером процессов социализации экономических отношений, состоянием институциональной среды рынка труда и рынка образовательных услуг, содержанием формальных и неформальных институтов, определяющих гендерные роли и др. По данным Европейской комиссии по равноправию полов, за последние 25 лет в мире разница между заработной платой мужчин и женщин сократилась лишь на 2%. При сохранении данной тенденции труд мужчин и женщин будет одинаково оплачиваться лишь через 187 лет.

Путь разрушения гендерных стереотипов

Россия по показателям гендерного равенства занимает 74-е место в мире. При этом средняя заработная плата женщин по состоянию на декабрь 2009 г. составляла 61% от средней заработной платы мужчин. Оплата труда женщин-руководителей в сравнении с мужчинами на тех же должностях на 41% ниже (рассчитано автором по данным Московского центра гендерных исследований). Труд женщин используется преимущественно в сфере услуг, в неформальной экономике и в сельском хозяйстве. Доминирующее положение женщин на рабочих местах с неполной или

временной занятостью ставит их в крайне невыгодную ситуацию – они в гораздо большей степени рискуют оказаться в числе бедных или маргиналов, чем представители сильного пола. В свою очередь, высокообразованные женщины крайне редко занимают высшие должности в организациях.

Неоднозначность тенденций и результатов развития российской экономики и ее составного элемента – рынка труда выступает следствием внутрисистемного диалектического противоречия в механизме государственного регулирования, которое усилилось в условиях необходимости координации действий большого числа новых агентов, появившихся в результате рыночных реформ и экономического роста. Это потребовало создания новых институтов, в том числе тех, которые ориентированы на разрушение гендерных стереотипов и ортодоксального разделения труда между мужчинами и женщинами, поддержку квалификационного уровня женщин в официальном секторе занятости путем развития институтов рынка образовательных услуг и проведения адекватной социально-демографической политики, формирование гендерно нейтральной социальной структуры, открытой для личностной самоактуализации любого человека и др.

Принятие эффективных мер по поддержке гендерного саморазвития с использованием индекса человеческого развития, рекомендованного Программой Развития ООН (UNDP) и позволяющего определить меру содействия этому процессу в России со стороны мирового сообщества на основании сопоставления жизненных ожиданий женщин и мужчин, их достижений в сфере образования и доходов, позволит качественно изменить состояние женского сегмента рынка труда.

«Человеческий капитал» и его поддержание

В рамках экономической теории, предполагающей, что экономические агенты действуют рационально, а рынки функционируют эффективно, объяснение существования гендерного неравенства происходит в контексте теории человеческого капитала и теории дискриминации, которые разграничивают влияние факторов предложения труда и спроса на труд соответственно. К факторам спроса относится дискриминационная практика найма и продвижения по служебной лестнице, при которой работодатели при прочих равных условиях делают выбор в пользу представителей определенного пола. В свою очередь, теория человеческого капитала объясняет, как различия в характеристиках мужской и женской рабочей силы влияют на их распределение по профессиям. Основным тезисом в данном случае является предположение о том, что женщины склонны работать в тех сферах занятости, которые позволяют им совмещать работу на рынке труда и выполнение домашних обязанностей. Различия в социальных функциях порождают разные предпочтения

…за последние 25 лет в мире разница между заработной платой мужчин и женщин сократилась лишь на 2%

в отношении выбора между досугом и трудом, а также в отношении характеристик рабочих мест.

Заработная плата, получаемая работником, является ценой его рабочей силы и представляет собой жизненные средства, необходимые работнику для обеспечения потребностей, своих и своей семьи. «Человеческий капитал» является по своей сути запасом, поэтому качества, сформированные ранее, способны сохраняться при условии поддержания «человеческого капитала» в таком состоянии, при котором эти качества могут использоваться. Если поддержание «человеческого капитала» осуществляется недостаточно, то ряд его элементов постепенно утрачивается, и их воссоздание вновь потребует инвестиций.

Виды гендерной дискриминации на рынке труда

Можно выделить несколько видов дискриминации на рынке труда по сфере действия или по результатам.

1. Дискриминация при найме на работу (или, наоборот, при увольнении с работы). Она происходит тогда, когда представителей той или иной группы населения при прочих равных условиях последними берут на работу и первыми увольняют.

2. Дискриминация в доступе к определенным профессиям или должностям. Она происходит, когда какой-нибудь группе населения запрещают или ограничивают доступ к определенным видам деятельности, профессиям, должностям, несмотря на то, что люди способны выполнять эти работы.

3. Дискриминация при оплате труда. Она возникает в случае более низкой оплаты труда одних работников по сравнению с другими за выполнение одной и той же работы. То есть в том случае, когда различия в оплате труда не связаны с различиями в эффективности труда.

4. Дискриминация при продвижении по службе, в профессиональной карьере. Она наблюдается, когда работники дискриминируемой группы ограничиваются в вертикальной мобильности.

5. Дискриминация при получении образования или профессиональной подготовки. Она может выражаться или в ограничении доступа к получению образования и профессиональной подготовки, или в предоставлении образовательных услуг более низкого качества. Этот вид дискриминации нельзя в полной мере отнести собственно к дискриминации на рынке труда, так как получение образование обычно предшествует трудовой деятельности. Но, несмотря на «дотрудовой» характер этого вида дискриминации, ее причины и следствия теснейшим образом связаны с функционированием рынка труда.

оплата труда женщин-руководителей в сравнении с мужчинами на тех же должностях на 41% ниже

Женский труд – это совокупность производственных отношений, складывавшихся в обществе, по поводу распределения женщин по сферам и отраслям производства с учетом психофизиологических особенностей женской рабочей силы, а также занятости их в общественном производстве и в домашнем хозяйстве, включа-

ющей в себя труд и воспитание детей в семье. В системе общественного воспроизводства при данном уровне развития науки и техники ориентация на разделение труда по половому признаку зависит не столько от психофизиологических признаков, сколько от неформальных институтов, прежде всего от общественных стереотипов, существующих как на уровне общественного сознания, так и на уровне индивидуального сознания самих женщин.

Полная занятость трудоспособного населения предполагает широкое участие женщин в сфере общественного производства, личного подсобного и домашнего хозяйства при необходимом совершенствовании методов облегчения этого участия, учитывающих продолжительность рабочего дня женщин, их уровень квалификации, количество и возраст детей и др.

Причины снижения уровня занятости женщин в России

Причинами снижения уровня занятости женщин в современной российской экономике являются:

1) дискриминация при приеме-увольнении с работы как наиболее актуальный вид дискриминации на российском рынке;

2) продолжающие процессы сокращения численности работников, значительную часть которых составляют женщины в силу своей относительно низкой конкурентоспособности;

3) межотраслевая дифференциация в оплате труда, которая проявляется в том, что в тех отраслях, где в составе занятых преобладают женщины (около 80%) – легкая и пищевая промышленность, образование, здравоохранение – средняя зарплата ниже среднемесячной начисленной заработной платы работников, занятых в народном хозяйстве;

4) в силу того, что традиционно «женские профессии» часто не обеспечивают прожиточного минимума, каждая пятая женщина на рынке труда осталась без работы по собственной инициативе;

5) рост тарифов на коммунальные услуги, цен на продовольственные и непродовольственные товары заставляют искать работу бывших домохозяек, утративших квалификацию или не имеющих опыта работы. Среди зарегистрированных безработных женщин каждая третья не приступала к трудовой деятельности или имела длительный перерыв в работе, почти 7% не имеют специальности;

6) недостаточное число вакантных мест, предусматривающих женскую занятость. При доминирующем положении женщин в общей численности населения России для них предназначена лишь каждая третья вакансия;

7) сохранение профессионально квалифицированного дисбаланса спроса и предложения, в результате чего женщине-служащей гораздо труднее найти работу, чем женщине, имеющей рабочую специальность.

Указанные факторы предопределили изменение присущей для российского рынка труда модели занятости для женщин, характеризовавшейся высоким уровнем занятости, который сформировался в советский период.

…высокообразованные женщины крайне редко занимают высшие должности в организациях

Скрытая дискриминация на рынке труда

Таким образом, на рынке труда в основном реализуется не прямая, а скрытая дискриминация, которая проявляется в политике найма и продвижения и отражает гендерные предпочтения работодателей по отношению к определенным рабочим местам и видам деятельности. Такая скрытая дискриминация способствует формированию горизонтальной и вертикальной сегрегации[1] на рынке труда. При этом на рынке труда действуют одновременно и дискриминация, и механизм самоотбора женщин, которые не позволяют им занимать положение одинаковое с мужчинами. Широкое участие женщин в трудовой деятельности не привело к устранению различий между мужчинами и женщинами в сфере занятости. При количественно близком уровне экономической активности мужчин и женщин, схожем типе трудовой активности на протяжении жизненного цикла женщины продолжают трудиться в условиях горизонтальной и вертикальной сегрегации на рынке труда и получают в среднем меньшую заработную плату.

[1] Сегрегация – разделение людей в обществе на категории по каким-либо признакам. – *Прим. ред.*

Литература

1. Иванова Б.И. Женщины и занятость. // Социологические исследования. 2005. №11.
2. Козина И.М. Женщины и занятость: советское наследие. // Социологические исследования. 2004. № 1.
3. Словарь гендерных терминов / Под ред. А.А. Денисовой. – М.: Информация XXI век; Региональная общественная организация «Восток-Запад: Женские Инновационные Проекты», 2006.

рп

Ermakova M.G.
Cand. of Econ. Sci., Associate Professor,
Chair of Industrial Commerce and Marketing,
Kazan State Technical University named after A.N. Tupolev

Gender Features of Business Entities as a Factor in the Development of the Labor Market

Abstract

The article describes the forms of labor market discrimination and the stereotypes that support gender inequality. It also reflects general trends of the government policy of the gender differences regulation.

Keywords: labor market, gender equality, discrimination, employment, workforce, human capital