

УДК 331.5

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ГЕНДЕРНОЙ ПРОБЛЕМАТИКИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

Антипина Н.Л.

ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет», Тюмень, e-mail: fredy57@mail.ru

Статья посвящена анализу современных тенденций в развитии гендерного вопроса в сфере занятости. Проблема активизации роли женщин в экономике актуализируется сегодня во многих обществах, стремящихся к прогрессу. Однако, как свидетельствует опыт многих стран, в том числе России, увеличение доли женщин среди работающих не влечет за собой равенства возможностей трудоустройства для мужчин и женщин. Женщины по-прежнему концентрируются в низкодоходных отраслях экономики, в секторах с нестабильной занятостью, с невысоким качеством рабочих мест. Гендерные стереотипы, сохраняющиеся в современном обществе, ведут к большим прямым экономическим и косвенным демографическим потерям. Для достижения успеха в достижении гендерного баланса необходимо активизировать совместные усилия со стороны научных сообществ, общественности, государственных структур на всех уровнях власти и бизнеса.

Ключевые слова: гендерная проблематика, сфера занятости, общество, экономика

MODERN TRENDS OF GENDER ISSUES IN THE EMPLOYMENT SPHERE

Antipina N.L.

Tyumen Industrial University, Tyumen, e-mail: fredy57@mail.ru

This article analyzes the current trends in the development of the gender issue in employment sphere. The problem of activating the role of women in the economy is updated today in many societies seeking to progress. However, as the experience of many countries, including Russia shows, the increase in the proportion of women among workers does not entail equal employment opportunities for men and women. Women are still engaged in low-income sectors of the economy, with unstable employment, with low quality jobs. Gender stereotypes that persist in today's society, lead to greater direct economic and indirect demographic losses. To succeed in achieving gender balance it is necessary to intensify joint efforts by the scientific community, the public, government agencies at all levels of government and business.

Keywords: gender issues, employment, society, economy

Вопросы обеспечения занятости населения в различных странах занимают всегда важное место среди проблем, требующих пристального внимания. Они затрагивают интересы молодежи, начинающей свою трудовую жизнь, работников, оказавшихся лишними на рынке труда, предпринимателей, решающих вопросы внедрения новой техники и технологий или найма рабочей силы, профсоюзов, работников неформального сектора, женщин, безработных, всей системы профессиональной подготовки, государства и т.д.

Проблемы занятости приобретают сегодня все более острый характер, что связано с необходимостью повышения эффективности использования трудовых ресурсов, интенсификацией поиска возможностей для производительных инвестиций и резервов роста производительности труда, сокращения издержек на рабочую силу, решения проблем трудоустройства молодежи и социального обеспечения престарелых, повышения статуса работающих женщин, снижения усиливающейся социальной напряженности в обществе.

В условиях кризиса в нынешней России заметно обостряется конкуренция на рынке труда как между работниками (за рабочие

места с высокой оплатой, дополнительными социальными гарантиями, престижные и перспективные в плане продвижения по службе), так и между работодателями – за наиболее ценные кадры, за работников с высокой квалификацией, потенциальной способностью к новаторской деятельности и готовностью принимать активное участие в решении экономических проблем организации.

Анализируя рынок труда в России и за рубежом, можно заключить, что особенности занятости различных социальных групп населения, дифференциация их доходов, а также безработица определяются комплексом факторов, среди которых важнейшими являются территориальная специфика и качественные характеристики рабочей силы, в том числе возраст, образование, квалификация, состояние здоровья и др. Кроме того, существенным фактором является гендерный как один из определяющих социально-экономические различия в сфере труда. Российские и многочисленные зарубежные исследования показывают, что вопросы гендерной асимметрии на рынке труда продолжают оставаться в центре внимания экономистов, социологов, политиков.

Гендерный подход в науке начал формироваться в 60–70 гг. на Западе, позже

в России 90-х гг. появились первые публикации на эту тему. Среди известных отечественных и зарубежных авторов такие, как К.Г. Барбакова, Е.С. Балабанова, О.А. Воронина, О.М. Здравомыслова, Г.Г. Силласте, О.А. Таргаковская, О.А. Хасбулатова, З.А. Хоткина, Г. Беккер, Дж. Джакобсен, К. Дельфи, П. Инглэнд, А. Браун, Х. Хартманн, С. Мидлтон и др.

Проблематика гендера получила свое развитие в социологии, а затем, благодаря в основном новаторским работам Г. Беккера и его последователей, перестала считаться маргинальной сферой экономического анализа [3, 5]. В настоящее время формируется такое научное направление, как «гендерная экономика» («economics of gender», «gender economics»).

Наиболее плодотворным этапом в плане теоретического осмысления гендерной проблематики считают период, когда проблемы положения женщин в сфере занятости были вынесены на повестку дня женского движения в развитых странах Запада. Среди актуальных гендерных проблем были определены следующие:

- гендерная асимметрия на рынке труда, выражающаяся в профессиональной сегрегации по признаку пола;
- заниженная оценка женского труда, проявляющаяся в устойчивой корреляции между долей женщин, занятых в той или иной профессиональной группе, и уровнем средней оплаты труда;
- наличие дискриминации по признаку пола (как в открытой, так и в косвенной форме) в сфере занятости и профессионального роста.

Было доказано также, что выход женщин на рынок труда и экономическая независимость являются факторами, способствующими росту числа разводов, снижению рождаемости и др. [3]. Очевидно также, что активизация роли женщин в экономике является одним из важных факторов экономического роста и развития общества.

Обзор научной литературы и анализ глобальных тенденций в сфере занятости показывает, что гендерная проблематика сегодня остается в центре внимания ученых, политиков, общественных деятелей, дискуссии по поводу положения мужчин и женщин в обществе и их ролей в экономике актуализируются. Участники дискуссий считают, что гендерные проблемы существенно тормозят прогресс.

По оценке экономистов неравный доступ на рынок труда для мужчин и женщин приводит к потерям в объеме конечной продукции, к сужению предложения на рынке труда (в краткосрочном периоде), к вос-

производству неэффективных технологий в домашнем хозяйстве. Аналитики Goldman Sachs построили прогноз роста женской занятости в большинстве стран современных цивилизаций и рассчитали, какой эффект для экономики можно получить в ближайшее десятилетие. Так, сокращение гендерного разрыва в уровне занятости может дать от 0,3 до 1,5% ежегодного прироста ВВП и от 4 до 20% прироста дохода на душу населения к 2030 году [8].

Характерно, что относительно высокий рейтинг страны по ВВП может сопровождаться низким рейтингом по гендерному равенству (Япония, Республика Корея, ОАЭ). И, наоборот, относительно невысокий рейтинг страны по ВВП не мешает стране занимать неплохие позиции по гендерному равенству (Аргентина, Латвия, Коста-Рика) [10].

Очевидно, несмотря на достигнутые успехи, многие проблемы здесь остаются нерешенными. Об этом заявили авторы доклада «Женщины в сфере труда: тенденции 2016 года», подготовленного в рамках Инициативы в ознаменование столетия МОТ, изучив данные по 178 странам. На глобальном уровне с 1995 года гендерный разрыв в уровне занятости сократился лишь на 0,6 процентных пункта, и доля занятых в общей численности населения составила в 2015 году 46% среди женщин и почти 72% среди мужчин. Несмотря на то, что на рынке труда к наемным работникам принадлежит 52,1% женщин и 51,2% мужчин, само по себе это не гарантирует работу лучшего качества. За последние два десятилетия профессиональная гендерная сегрегация усугубляется, особенно в странах с формирующейся рыночной экономикой. Одной из причин называют технологические изменения, требующие определенной профессиональной квалификации. Так, в период с 1995 по 2015 год занятость в странах с формирующейся рыночной экономикой увеличивалась максимальными темпами. В абсолютном выражении рост занятости был вдвое выше среди мужчин по сравнению с женщинами (382 и 191 млн, соответственно) независимо от уровня необходимой профессиональной подготовки, что свидетельствует об отсутствии прогресса в обеспечении большего числа более качественных рабочих мест для женщин [9].

При этом рабочий день женщины даже в развитых странах продолжает оставаться более длительным, чем у мужчин, и они значительно больше времени тратят на неоплачиваемый труд. Хотя в ряде стран отмечается сокращение этого разрыва

(в основном за счет сокращения времени на работу по дому), время, затрачиваемое женщинами на уход за детьми, существенно не изменилось [9].

Неравномерное распределение неоплачиваемой работы ограничивает возможности женщин проводить больше времени на оплачиваемой формальной работе по найму. В результате женщины составляют в среднем менее 40% от общего числа занятых в глобальном измерении, при этом 57% среди тех, кто занят на условиях неполного рабочего времени, частичной занятости, в неформальном секторе экономики [10].

Что касается оплаты труда, то она для женщин составляет в среднем 77% от заработной платы мужчин. В отдельных странах разрыв в оплате труда мужчин и женщин значительно больше. По мнению экспертов, этот разрыв нельзя объяснить исключительно образовательными или возрастными различиями. Он обусловлен недооценкой работы, которую выполняют женщины, особенностями профессиональных навыков, которые требуются в сферах, где традиционно преобладают женщины, дискриминационной практикой и необходимостью перерывов в работе, чтобы выполнять дополнительные обязанности по уходу за семьей, особенно после рождения детей. По оценке аналитиков, при сохранении нынешних тенденций может потребоваться более семидесяти лет на преодоление гендерного разрыва в оплате труда [9].

Совокупное неравенство, с которым сталкиваются женщины на рынке труда, приводит к возникновению гендерного разрыва в области социальной защиты. В глобальном масштабе доля женщин, которые не получают пенсий на регулярной основе, составляет почти 65 процентов лиц пенсионного возраста, пополняя ряды бедных, что недопустимо.

Идея, что равенство между мужчинами и женщинами способствует полноценному развитию общества и экономическому росту, закономерно получает все более широкое распространение в мире. Начиная с 2005 г. Всемирный экономический форум (ВЭФ) рассчитывает глобальный индекс гендерного неравенства и выпускает ежегодные доклады о развитии гендерного равенства [10].

Проблемы гендера, уходя корнями в далекое прошлое, становятся часто непреодолимым барьером на пути к процветанию общества. Это особенно характерно для государств, где исторически сложился определенный гендерный порядок (социальные нормы, политическая культура и отношение

общества), а институты гендерного неравенства не развиты.

По оценке ВЭФ Россия по уровню занятости женщин занимает сегодня далеко не последнюю позицию (41 позиция среди 148 стран). Однако, хотя работающие женщины составляют 48,9% от общей численности занятых, они по-прежнему получают за свою работу значительно меньше, чем мужчины, в среднем на 35–40% [10]. В то время как удельный вес образованных женщин в стране растет (в период с 1992 по 2012 год он вырос с 55 до 58%), оплата их труда по сравнению с мужчинами остается ниже, они имеют меньше шансов на карьерный и профессиональный рост. В сфере труда устойчиво сохраняется вертикальная и горизонтальная сегрегация с преобладанием женщин в низкооплачиваемых бюджетных секторах, на малооплачиваемых должностях, а на работах, связанных с напряженностью трудового процесса, их в два раза больше, чем мужчин [4].

Казалось бы, государственная политика в нашей стране наделила мужчин и женщин равными правами в сферах жизнедеятельности, что закреплено нормативными документами. Так, в соответствии с Конституцией РФ мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации, а Трудовой кодекс РФ закрепляет запрет дискриминации в сфере труда [2]. Однако из-за того, что до сих пор не разработаны механизмы, обеспечивающие выполнение национального законодательства, реальное положение женщины мало изменяется в лучшую сторону, разрыв по полу в доступе к ресурсам сохраняется десятилетиями. При этом практика судебных дел о дискриминации по признаку пола отсутствует, а уровень развития общественных институтов не позволяет достичь расширения возможностей женщин в экономической и политической сферах, препятствуя прогрессу. Более того, в России в последнее десятилетие наблюдалась стагнация в развитии институтов гендерного равенства. Это означает еще большие ограничения для женщин в сфере труда.

Развитие неблагоприятных тенденций в нынешнем обществе во многом определяется патриархальным гендерным порядком, по сути этакратическим, организованным на протяжении семидесяти с лишним лет по формальным и неформальным правилам [3]. Гендерные стереотипы настолько консервативны, что они пронизывают все общественные отношения – сферу занятости, политику, отношения в семьях и пр. Из-за дискриминационных установок в России наблюдается высокий уровень домашнего

насилия в отношении женщин (около 40% женщин подвергаются насилию), традиционно низок уровень представительства женщин в политике (10–12% занимаемых парламентских мест), сохраняются подходы к бюджетированию и развитию «мужских» и «женских» отраслей [2, 4].

Однако не все безнадежно, растет активность женщин и в России. Происходит стремительное увеличение доли женщин-руководителей в бизнесе, сегодня их уже 43%, а в составе Совета Федерации за последние три года их доля увеличилась более чем в два раза. При этом Россия является лидером по числу женщин – руководителей организаций [1].

В то время как удельный вес женщин, назначенных на руководящие посты, продолжает неуклонно расти во всем мире, экономисты подсчитывают положительный эффект процесса. По оценке экспертов компании Catalyst, женщины на руководящих должностях работают более эффективно, чем руководители мужского пола. Так, проанализировав результативность 500 компаний из списка Forbes, аналитики пришли к выводу, что компании со значительной долей женщин в совете директоров (больше трети) оказываются более прибыльными, чем компании с меньшим участием женщин в управлении [8]. Данные факты убедительно доказывают наличие лидерских способностей у многих женщин, свидетельствуя об их хороших деловых качествах, умении нести большую ответственность. Современные женщины признаны профессионально состоятельными работниками, обладая при этом большей лояльностью и гибкостью по сравнению с мужчинами. Имея такие характеристики, специалисты женского пола являются ценными кадрами для растущих компаний. Исследования показывают, что женщины легче, чем мужчины адаптируются к меняющимся обстоятельствам [8]. Такие качества работников становятся особенно необходимыми на рынке труда в условиях нестабильности.

По оценкам работодателей женщины часто обладают более высокой мотивацией по сравнению с мужчинами. Экспертные опросы специалистов по кадрам показывают, что женщины демонстрируют лучшие характеристики, необходимые для работы, успешно конкурируя с представителями мужского пола. В частности, отмечаются работоспособность, самостоятельность, коммуникабельность, конфликтоустойчивость, стрессоустойчивость, обучаемость женщин-работников, их желание сделать свою работу хорошо. Вместе с тем осторожность по отношению к женщинам

остается характерной чертой российских работодателей, особенно если речь идет о женщинах с малолетними детьми, а нередко и тех, кому «за 50», их считают менее эффективными работниками. Кстати, известно, что существует определенная категория руководителей, имеющих склонность к дискриминации [7].

Итак, по сути проблемы женщин в сфере занятости сводятся к тому, что продолжает обесцениваться их труд из-за совмещения ими профессиональных обязанностей и социальных функций. При этом элементы дискриминации, проявляющиеся как общественно поддерживаемый стереотип, создают крайне неблагоприятные условия для женщин, лишая их возможностей получить достойную работу и обеспечить себе безбедное существование в старости. Это означает, что женщины, особенно с низким уровнем дохода, в наибольшей степени страдают от экономического кризиса в нынешней России [4].

Очевидно, тяжелые последствия экономического кризиса существенно затрагивают все категории населения, не только женского. Однако анализ проблемы имеет гендерный ракурс, ситуация для мужчин и женщин в условиях обострения конкуренции на рынке труда складывается по-разному. Но об этих различиях лишь изредка упоминают, как можно заметить, анализируя публикации в научных изданиях, прессе и прочие источники СМИ.

Исследования прошлых лет в нашей стране по существу не рассматривали гендерные вопросы в сфере занятости, изучая женщину как трудовой ресурс, как объект развития страны или региона, а не в качестве исторически значимого активного субъекта экономической, политической и социокультурной жизни общества. Ясно, что и сегодня эти аспекты не являются предметом пристального научного интереса, эмпирическая база исследований по гендерной проблематике почти не разработана.

Итак, современные тенденции в развитии гендерной проблематики свидетельствуют о важности достижения успехов в улучшении позиций женщин в сфере занятости. Активизация роли женщин в экономике благотворно влияет на развитие общества и способствует его экономическому росту. Для стран со стареющим населением, в том числе и для России, это особенно актуально. Однако многие проблемы остаются нерешенными в обществе, которое продолжает относиться к женщине потребительски, хотя по-прежнему утверждается, что она равноправный член общества. Ключевым моментом социального механизма является

гендерная сегрегация в занятости, которая является главным рычагом мужского контроля над женщинами. «Мужская солидарность, позиция господина», маленького или большого, пренебрежение к умственным способностям женщины все еще преобладают в современной цивилизации. Высокая терпимость к гендерному неравенству фактически «оправдывается» во многих обществах. И именно это, как ни парадоксально, дает возможность эксплуатировать женщин в еще большей степени.

В заключение отметим, что рассмотренные в данной статье аспекты позволили выявить основные противоречия в сфере занятости женщин современного общества и определить направления исследований, важные в достижении прогресса в решении гендерного вопроса в нашей стране. Это станет возможным в условиях активизации совместных усилий со стороны общественных и научных деятелей, политических лидеров, представителей бизнеса и самих женщин.

Список литературы

1. Карелова Г. Женщины становятся влиятельной силой [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://council.gov.ru/events/news/?persons=1038> (дата обращения: 26.05.2016).
2. Мезенцева Е.Б. Гендерная проблематика в экономической теории [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.owl.ru/win/books/articles/mezenzeva.htm> (дата обращения: 26.05.2016).
3. Пушкарёва Н.Л. Гендерная система Советской России и судьбы россиянок [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nlobooks.ru/node/2613> (дата обращения: 26.05.2016).
4. Сайфутдинова Г.Б., Замалиева Г.В. Женщины в сфере социально-трудовых отношений (гендерный аспект) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://na-journal.ru/3-2015-gumanitarnye-nauki/649-zhenshhiny-v-sfere-socialno-trudovyh-otnoshenij-gendernyj-aspekt> (дата обращения: 26.05.2016).
5. Словарь гендерных терминов / под ред. А.А. Денисовой). – М.: Информация 21 век, 2002. – С.2.
6. Becker G. The Economics of Discrimination. – 2d ed. – Chicago: University of Chicago Press, 1971.
7. Becker G.S. Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labour // Journal of Labor Economics. – 1985. – Vol. 3.
8. World Health Statistics 2013: Statistics Digest. – Geneva: World Health Organization, 2013. – 168 p.
9. International Women's Day 2016. – Available at: <http://embargo.ilo.org/gender/Events/international-women-day/2016/lang--en/index.htm> (accessed 25 February 2016).
10. Closing the Gender Gap: The Gender Parity Taskforces. – Available at: <https://www.weforum.org/reports/closing-gender-gap-gender-parity-taskforces>.

References

1. Karelova G. Zhenshhiny stanovjatsja vlijatelnoj siloj Available at: <http://council.gov.ru/events/news/?persons=1038> (accessed 25 Maj 2016).
2. Mezenzeva E.B. Gendernaja problematika v jekonomicheskoj teorii, Available at: <http://www.owl.ru/win/books/articles/mezenzeva.htm> (accessed 25 Maj 2016).
3. Pushkareva N.L. Gendernaja sistema Sovetskoj Rossii i sudby rossijanok, Available at: <http://www.nlobooks.ru/node/2613> (accessed 25 Maj 2016).
4. Sajfutdinova G.B., Zamaljeva G.V. Zhenshhiny v sfere socialno-trudovyh otnoshenij (gendernyj aspekt), Available at: <http://na-journal.ru/3-2015-gumanitarnye-nauki/649-zhenshhiny-v-sfere-socialno-trudovyh-otnoshenij-gendernyj-aspekt>(accessed 25 Maj 2016).
5. Slovar gendernyh terminov (Pod red. A.A. Denisovoj). M.: Informacija 21 vek, 2002. pp. 2.
6. Becker G. The Economics of Discrimination. 2d ed. (Chicago: University of Chicago Press, 1971).
7. Becker G.S. Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labou // Journal of Labor Economics, 1985, v. 3.
8. World Health Statistics 2013: Statistics Digest. Geneva: World Health Organization, 2013. 168 p.
9. International Womens Day 2016, Available at: <http://embargo.ilo.org/gender/Events/international-women-day/2016/lang--en/index.htm> (accessed 25 February 2016).
10. Closing the Gender Gap: The Gender Parity Taskforces, Available at: <https://www.weforum.org/reports/closing-gender-gap-gender-parity-taskforces>.