

ЭВОЛЮЦИЯ ВЗГЛЯДОВ НА ЖЕНСКИЙ ТРУД КАК ОТРАЖЕНИЕ РАЗВИТИЯ КОНЦЕПЦИИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

О. А. Колесникова, Е. В. Маслова

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 18 ноября 2014 г.

Аннотация: *гендерные стереотипы в значительной степени определяют отношение к женскому труду. Женщины обладают более низкой по сравнению с мужчинами конкурентоспособностью на рынке труда, что подтверждается опытом многолетних наблюдений. В статье показаны преимущества анализа занятости женщин на основе многомерной модели. Авторы приходят к выводу о необходимости разработки государственной целевой программы, направленной на ликвидацию гендерной дискриминации в сфере трудовых отношений.*

Ключевые слова: *рынок труда, безработица, гендерные стереотипы, занятость женщин, факторная модель.*

Abstract: *gender stereotypes define to a great extent the attitude to women's labour. It is proved by a long-term observation, that women are less competitive than men on labour market. The multivariate model's advantages of analysis of women's employment are represented in this article. The authors come to a conclusion that a state target-oriented program, which aim is to abolish the gender discrimination in the sphere of labour relations, is needed.*

Key words: *labour market, unemployment, gender stereotypes, women's employment, factorial model.*

Рассматривая историю женского труда, можно проследить эволюцию взглядов на это понятие. Например, выдающийся представитель эпохи феодализма в области философии, Жан-Жак Руссо, в поисках «естественных оснований» человеческой природы, которые оправдывали бы понятие «естественных прав» в соответствии со своей теорией разума, отражающегося в природе, обратился к формированию естественных качеств человека, его природного назначения. Что является естественным назначением женщины? Ответ Руссо – «призвание женщины – нравиться мужчинам» – стал основой теории взаимоотношения полов, более 200 лет оправдывающей неравенство и эксплуатацию женщин. По мысли Руссо, по своему естественному предназначению женщины должны следовать инстинктам нравиться мужчинам, вести себя так, как хотят мужчины, замкнуться в мире, ограниченном домашними заботами. Политика, бизнес, наука для женщины «неестественны».

Идея «естественного женского предназначения» как ограничителя прав огромной части человечества оказалась очень властной. Она не просто оправдывает неравенство, но и представляет его в привлекательном свете для самих женщин, маскирует под вид «заботы» о них. Характерно, что в начале экономических преобразований в нашей

стране кампания по вытеснению женщин с рынка труда началась под лозунгами освобождения их от двойной нагрузки и возврата к естественному предназначению. Наиболее очевидной иллюстрацией факта неравноправия в отношениях двух половин человечества стало разделение между миром занятости, миром политики, с одной стороны, которые рассматриваются как естественно мужские, и миром семейной жизни, миром домашнего хозяйства – с другой, понимаемыми как естественно женские. В большинстве обществ считается, что женщины должны брать на себя основную ответственность за содержание семьи. Идея о мужчине – кормильце семьи – долгое время доминировала в представлении о полной занятости в европейских странах [1, с. 108–109].

Есть две основные концепции, объясняющие, почему до сих пор так трудно преодолеть отмеченные стереотипы даже в развитых странах. Во-первых, это идеология сексизма, при котором понимание сосредоточено на половой принадлежности человека, а не на его личности. Во-вторых, проблема социализации: социальные роли достаточно устойчивы, передаются из поколения в поколение и закрепляются обществом. Многие трудности, возникшие у женщин в сфере занятости, связаны с материнством. Предполагается, что именно женщины должны сидеть дома с детьми и не могут занимать слишком ответственные должности, так

как обязаны уделять больше внимания подрастающему поколению. Нанимая женщину на работу, работодатель задумывается над тем, не пойдет ли она в декретный отпуск, не будет ли часто брать больничные листы, ухаживая за маленьким ребенком, и как это может отразиться на рабочем процессе. Однако традиционное разделение труда, основывающееся на роли физической силы, становится все менее эффективным по мере того, как в результате технического процесса и экономического развития увеличивается продолжительность трудовой жизни женщины, уменьшается число детей и растет спрос на квалифицированные кадры.

Основы обеспечения трудовых прав женщин были заложены в Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979 г.). Одиннадцатая статья Конвенции содержит шесть пунктов, которые определяют основные направления обеспечения прав женщин в области профессиональной деятельности: право на труд, как неотъемлемое право всех людей; право на одинаковые возможности при найме на работу, в том числе применение одинаковых критериев отбора при найме; право на свободный выбор профессии или рода работы, на продвижение в должности и гарантию занятости, а также на пользование всеми льготами и условиями труда, на получение профессиональной подготовки и переподготовки, включая ученичество, профессиональную подготовку повышенного уровня и регулярную переподготовку; право на равное вознаграждение, включая получение льгот, на равные условия в отношении труда равной ценности, а также на равный подход к оценке качества работы; право на социальное обеспечение, в частности, в случае ухода на пенсию, безработицы, болезни, инвалидности, по старости и в других случаях потери трудоспособности, а также право на оплачиваемый отпуск; право на охрану здоровья и безопасные условия труда, в том числе по сохранению функции продолжения рода.

Новейшее толкование данных статей существенно расширено. Так, право на финансовое вознаграждение за равноценный труд включает право на одинаковую заработную плату, социальный пакет и схему оплаты пенсии.

Конституция РСФСР и Российской Федерации всегда содержали и содержат на сегодняшний день принцип равноправия мужчин и женщин во всех сферах, в том числе и трудовой. Нашей страной ратифицированы основные универсальные Кон-

венции, касающиеся равноправия полов. Но полного претворения в жизнь соответствующих международных стандартов пока не произошло, а фактически их положения регулярно нарушаются. Формы этих нарушений разнообразны: от прямого несоблюдения, например, при приеме на работу и увольнении, до неспособности женщин пользоваться признанными за ними правами, поскольку политика и практика, а также существующие в обществе стереотипы мешают им это делать.

По данным мониторинга основных параметров рынка труда, осуществляемого Департаментом труда и занятости населения Воронежской области, доли ищущих работу граждан обоих полов на протяжении последних лет примерно равны. Однако уровень трудоустройства женщин на 6 п.п., ашедших работу по специальности (или близко к ней) на 10 п.п. ниже, чем у мужчин. Повсеместная правовая некомпетентность не только ограничивает возможности социальной защиты людей, в том числе от безработицы, но также является серьезным препятствием на пути построения правового гражданского государства.

Специфика женской занятости в современной России проявляется в следующем:

- препятствование равноправному участию женщин в сферах управления и политики;
- вытеснение женщин в сферу непрестижных и малооплачиваемых профессий и видов деятельности;
- перегрузка бытом и не оцениваемыми обществом видами занятий;
- отсутствие гендерной культуры в обществе;
- господство в общественном сознании мифа о решенности «женского вопроса» в России.

Статистические данные [2, с. 27] подтверждают, что женский труд в современной России представлен в основном в таких отраслях, как оптовая и розничная торговля, образование, здравоохранение (рисунок), т.е. там, где ниже уровень оплаты труда и/или занятость не считается престижной.

Но даже в тех случаях, когда женщины заняты в тех же отраслях, что и мужчины, уровень оплаты их труда остается более низким, чем у представителей сильной половины человечества. Статистические данные [2, с. 415–416] свидетельствуют, что это положение однозначно (табл. 1). Показательно, что среди занятых мужчин доля руководителей в 1,8 раз выше, чем среди занятых женщин [3, с. 108]. Женщины в меньшей степени, чем мужчины, могут и готовы заниматься предпринимательской деятельностью [4, с. 62].

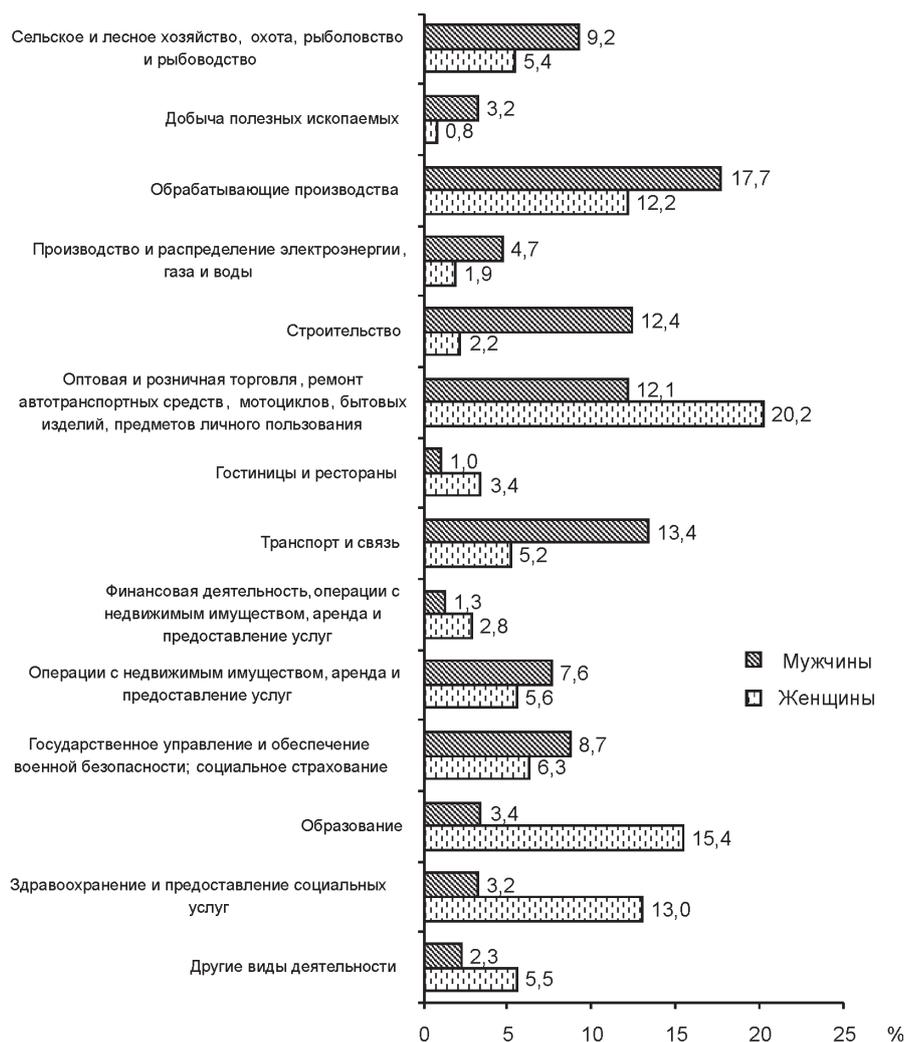


Рисунок. Процентное соотношение мужчин и женщин, занятых в экономике, по видам экономической деятельности на основной работе в 2012 г.

Таблица 1

Соотношение среднечасовой заработной платы мужчин и женщин по отдельным должностным и профессиональным группам

Должностная/профессиональная группа	Отношение з/п женщин к з/п мужчин, %
Руководители	69,9
Специалисты высокого уровня квалификации	77,1
Специалисты среднего уровня квалификации	58,3
Работники, занятые подготовкой информации, и т.п.	83,2
Работники сферы обслуживания, ЖКХ и пр.	72,8
Квалифицированные рабочие	70,7
Неквалифицированные рабочие	85,4

Поэтому не приходится удивляться результатам наших исследований. Каждая четвертая опрошенная женщина заявляет, что ей приходится сталки-

ваться с факторами дискриминации, а средний заработок у женщин при прочих равных условиях оказывается на 25–30 % ниже, чем у мужчин. Имен-

но женщины, особенно немолодые и с невысоким уровнем образования, образуют группу риска попадания в теневой сектор экономики. В Воронежской области женщины на 3/4 образуют категорию «экономически бедных», т.е. материально необеспеченных, хотя и имеющих работу. Социологические данные, полученные по Воронежской области, подтверждают общероссийские тенденции. Так, в целом по стране удельный вес населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума среди женщин выше во всех возрастных группах, притом что тенденция к снижению этой категории явно выражена вне зависимости от пола (табл. 2) [3, с. 206].

Для улучшения положения с занятостью женщин, повышения их конкурентоспособности на рынке труда государственная служба занятости населения в Воронежской области предпринимает ряд мер на началах социального партнерства с правительством региона, рядом заинтересованных организаций и структур. Ситуация тем не менее остается по-прежнему нестабильной. Жесткая конкуренция из-за рабочих мест (даже с низкой заработной платой) заставила многих женщин уйти в неформальную экономику.

Рынок труда женщин выступает в качестве относительно самостоятельного сегмента регионального рынка труда. Являясь его частью, он подчиняется единым для всего рынка закономерностям формирования его элементов: спроса на рабочую силу со стороны работодателей, предложения рабочей силы, их соотношения, цены рабо-

чей силы, конкуренции, инфраструктуры и одновременно характеризуется целым рядом специфических особенностей, среди которых наиболее существенной является его региональная неоднородность.

Такое положение обусловлено следующими обстоятельствами: во-первых, сложившимися различиями в уровне социально-экономического развития и демографической структуры регионов; во-вторых, темпами рыночных преобразований в регионах; в-третьих, разрушением прежних хозяйственных связей, обособлением субъектов РФ, препятствующим мобильности и подвижности рабочей силы, локализирующим складывающиеся рынки труда.

Отсюда вытекает необходимость в осуществлении двухуровневого анализа – параллельно в общероссийском и региональном разрезах, что позволит выявлять региональную специфику рынка труда в сравнении с общероссийской ситуацией, и на этой основе разрабатывать дополнительные меры регулирования занятости женщин. Следует выделить также возрастные, профессиональные сегменты, учитывать особенности обеспечения занятости в городской и сельской местности.

Мы полагаем, что при анализе занятости данной категории граждан необходимо использовать многомерную модель. Учитывая, что в женской среде, как и в обществе в целом, активно идут процессы внутренней дифференциации, их можно сгруппировать в три основных направления:

Т а б л и ц а 2

Удельный вес численности женщин и мужчин с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума, от численности населения соответствующей группы, в %

Годы	Все население	Женщины			Мужчины		
		16–30 лет	31–54 года	55 лет и старше	16–30 лет	31–54 года	55 лет и старше
2000	29,0	31,2	33,4	21,5	26,5	27,7	19,6
2003	20,3	21,9	23,0	14,9	19,5	19,4	13,3
2004	17,6	19,0	19,6	12,7	17,5	16,7	11,5
2005	17,8	18,9	20,0	12,1	17,5	16,0	11,5
2006	15,2	16,2	17,1	10,4	14,8	14,5	10,1
2007	13,3	13,9	14,8	9,1	12,9	12,5	9,0
2008	13,4	14,3	14,7	8,6	13,0	12,5	8,4
2009	13,0	14,2	14,2	7,6	12,7	12,1	7,2
2010	12,5	13,6	13,8	6,4	12,0	12,2	5,4
2011	12,7	13,6	14,1	6,3	12,0	12,2	5,6

– стратификационное – в каждой общности, группе, страте, классе можно выделить женский слой (например, селяне, инженеры, предприниматели, рабочие);

– возрастное – целостный процесс социализации, индивидуализации женщин разграничивается на определенные временные этапы и соответствующие им возрастные группы;

– субкультурное – критерием дифференциации выступают различия тех или иных женских групп по образу и стилю жизни, характеру ценностных ориентаций и установок.

В данном исследовании ведущая роль отводится социально-демографическим и профессиональным признакам. На их основе можно разграничить такие группы женщин, как работающие и учащиеся, горожанки и селянки. Вместе с тем каждая из этих групп требует последующей дифференциации. Так, работающие включают тех, кто трудится на предприятиях различных форм собственности (государственные, акционерные, частные и т.п.). В их структуре появились новые рыночные профессии: представители малого и среднего бизнеса, менеджеры, брокеры и т.п.

Дифференциация среди учащихся – обучение происходит в общеобразовательных учреждениях различных типов: государственные, муниципальные, коммерческие, частные, специализированные. В своих социальных группах женщины отличаются друг от друга по интересам и роли в обществе.

Немалое число женщин принадлежит к маргинальным слоям населения, образующимся под влиянием длительной, застойной, хронической безработицы.

Меры, которые способны оказывать влияние на занятость и трудовые отношения и тем самым изменять объем, пропорции и структуру занятости и безработицы, в том числе женской, могут быть объединены в различные направления, причем законодательное регулирование трудовых отношений играет важную, но не доминирующую роль [5, с. 38–39].

Вытеснение женщин из сферы занятости чревато серьезными последствиями, подрывом возможностей для их личностной самореализации, снижением среднедушевых доходов и, соответственно, обеднением семей, утратой значительной части образованных, квалифицированных кадров, ростом социальной напряженности в регионах.

По оценкам международных экспертов, Россия занимает сегодня 7 место в мире в области гендерного неравенства. Наиболее серьезные нарушения

прав женщин, как признается всеми институтами власти, наблюдаются на рынке труда, и существование дискриминации по признаку пола в этой сфере признается и серьезно обсуждается как правительством, так и гражданским обществом. Однако эта проблема присуща и всем уровням законодательной и исполнительной власти и отраслевого управления. Эксперты ООН утверждают, что если в парламенте женщин менее 20 %, то детские программы никогда не будут приоритетными, если их менее 30 %, будет отсутствовать женская проблематика. В действительности в Государственной Думе первого созыва было 11,4 % женщин, второго созыва – 10 %, третьего – 7,9 %, в Совете Федерации – всего одна.

Таким образом, на повестке дня стоит вопрос о гендерной симметрии – состоянии, при котором принцип равных прав и возможностей для женщин и мужчин, в том числе в сфере производства и управления, осуществлен на практике [6, с. 137].

Прогнозы в отношении женской занятости в целом неблагоприятны [1, с. 42–45]. Намечившийся экономический рост требует первоочередного увеличения количества мужских рабочих мест в строительстве, сырьевых и обрабатывающих отраслях. В бюджетных отраслях, где преимущественно заняты женщины, совокупный спрос на соответствующие услуги уменьшается. Высока вероятность его дальнейшего сокращения вследствие демографического спада. Поэтому мы считаем необходимым разработку государственной целевой программы, направленной на ликвидацию дискриминации женщин, в том числе в экономической сфере.

Важнейшими ее задачами должны стать повышение конкурентоспособности и востребованности женщин на рынке труда, усиление социальной защиты работающих женщин, в первую очередь имеющих малолетних детей; устранение различий по полу в заработной плате, не связанных с количеством и качеством труда; поощрение участия женщин в малом и среднем бизнесе, расширение доступа к кредитам, финансам и собственности; поощрение участия женщин в конкурсах на приватизационные и государственные заказы, на звание лучшего предприятия, лучшего менеджера и т.п.; содействие процессам ослабления профессиональной и должностной сегрегации женщин, обеспечение доступа к высшим руководящим должностям, топ-менеджменту; введение в правила заключения коллективных договоров и социальных соглашений оценки состояния корпоративной кадровой и социальной политики по полу.

Не последнюю роль, как представляется, может сыграть и расширение участия женщин в малом бизнесе и развитии сети некоммерческих организаций по оказанию социальных услуг.

В связи с этим все более актуальной становится необходимость регулирования указанных процессов в рамках систем управления занятостью женщин, формирование которых должно осуществляться в первую очередь на региональном уровне.

ЛИТЕРАТУРА

1. Колесникова О. А. Регулирование рынка труда и занятости / О. А. Колесникова [и др.]. – Воронеж : Научная книга, 2008. – С. 108–109.

Воронежский государственный университет

Колесникова О. А., доктор экономических наук, профессор кафедры экономики труда и основ управления

E-mail: OAKolesnikova@mail.ru

Тел.: 8-915-546-33-43

Маслова Е. В., магистр менеджмента, кандидат филологических наук, доцент, заместитель руководителя департамента труда и занятости населения Воронежской области

E-mail: evmas@yandex.ru

Тел.: 8(473)213-70-71

2. Сергомасова Н. А. Современные тенденции занятости населения в России / Н. А. Сергомасова // Соц. политика и социология. – 2010. – № 6. – С. 40–47.

3. Женщины и мужчины России. 2012. – М. : Росстат, 2012. – 299 с.

4. Борзенков Р. Территориальные аспекты малого бизнеса и занятость населения / Р. Борзенков // Человек и труд. – 2012. – № 11. – С. 61–63.

5. Аникин В. Модернизационный потенциал профессиональной структуры занятого населения России / В. Аникин // Общество и экономика. – 2011. – № 11–12. – С. 35–64.

6. Труд и занятость в России. – М. : Росстат, 2013. – 661 с.

Voronezh State University

Kolesnikova O. A., Doctor of Economic Sciences, Professor of the Labour Economics and Management Bases Department

E-mail: OAKolesnikova@mail.ru

Tel.: 8-915-546-33-43

Maslova E. V., Master of Management, Candidate of Philology, Associate Professor, Deputy Head of Labour and Employment of Population Department of the Voronezh region

E-mail: evmas@yandex.ru

Tel.: 8(473)213-70-71