

ГЕНДЕРНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

*Работа представлена кафедрой социологии
Морского государственного университета им. ад. Г. И. Невельского.
Научный руководитель – кандидат экономических наук, профессор Л. А. Исаева*

«Женский вопрос» в современных условиях является одним из наиболее актуальных и требует переосмысления традиционных взглядов на его природу и представление. Ситуация, сложившаяся на российском рынке труда, выдвинула проблему гендерной дискриминации.

Ключевые слова: гендер, гендерное неравенство, гендерные стереотипы, дискриминация, женская занятость, конкуренция, принцип равноправия, рынок труда, сфера занятости, человеческий капитал.

The «female problem» is one of the most urgent in the present conditions and requires rethinking of traditional views on its nature and concept. The situation in the Russian labour market has highlighted the problem of gender discrimination.

Key words: gender, gender inequality, gender stereotypes, discrimination, female employment, competition, principle of equality, labor market, sphere of employment, human capital.

Тенденция ослабления позиций женщин на российском рынке труда, где они еще недавно составляли более половины занятого населения, наметилась уже в середине 1990-х гг. Если раньше в подавляющем большинстве женщины участвовали в общественном производстве, пользовались рядом законодательно закрепленных льгот и не

подвергались сколько-нибудь явной дискриминации, то с началом экономических преобразований их положение изменилось.

На фоне сокращения производства и обострения напряженности в сфере занятости в среде политиков и хозяйственников все чаще обсуждается тема возвращения женщины в семью. В определенной мере это

объясняется естественным стремлением снизить сверхзагруженность женщин, характерную для советского периода. Однако пропаганда образа женщины – домашней хозяйки подспудно преследует цель устранения с рынка труда большой группы конкурентоспособных претендентов на рабочие места, т. е. женщин.

Исходя из исторического опыта, можно утверждать, что женщины, участвуя в общественном производстве, оказывают положительное влияние как на экономический рост, так и на социальную согласованность и стабильность в обществе. Женское несогласие со своим статусом, даже если оно не выливается в массовые акции протеста, разрушительно влияет на социальную атмосферу в обществе и семье. И только скрытый характер этих разрушительных процессов объясняет недооценку значимости женского вопроса.

Права женщин являются неотъемлемой частью общих прав человека. Полное равноправное участие женщин в политической, экономической, социальной и культурной жизни на региональном, федеральном и международном уровнях должно стать главной целью государственной политики в области улучшения положения женщин в Российской Федерации¹.

Суть идеи равноправия мужчин и женщин, их равных возможностей, на наш взгляд, состоит в том, что по своему интеллектуальному и физическому потенциалу женщина ни в чем не уступает мужчине. Такая постановка вопроса, разумеется, не означает, что физиологические особенности женщин не могут временно ограничивать их профессиональные обязанности. Отсюда следует вывод, что равенство полов, не являясь абсолютным, может быть достаточно полным и всесторонним.

Принцип равноправия мужчин и женщин закреплен в Конституции Российской Федерации (ст. 19), а также в Семейном, Трудовом, Гражданском, Уголовном кодексах и других законодательных актах. То есть

«де-юре» права мужчин и женщин как в обществе в целом, так и в сфере общественного труда равны, «де-факто» же возникает гендерное неравенство, являющееся результатом дискриминационных практик в сфере трудовых отношений.

В условиях конкуренции любые искусственные барьеры в доступе к ограниченным ресурсам, к числу которых относятся рабочие места, являются дискриминацией. Другими словами, дискриминация на рынке труда возникает тогда, когда к работникам, обладающим одинаковыми характеристиками по признаку производительности, относятся по-разному из-за принадлежности к определенному полу, национальности, расе и т. п. Дискриминация по гендерному признаку – это практика, посредством которой одному полу отдается предпочтение по сравнению с другим. Основой существования гендерного неравенства в сфере занятости мы считаем наличие гендерных стереотипов, которые продуцируют дискриминацию и профессиональную сегрегацию по признаку пола.

Феномен гендерной дискриминации в сфере занятости находит различные объяснения. Основными из них являются:

1. Дискриминация женщин со стороны работодателя, потребителя, коллег.
2. Дискриминация, обусловленная структурой рынка труда.

На первом месте в списке причин, объясняющих дискриминацию по признаку пола в сфере занятости, стоят предубеждения (сформировавшиеся стереотипы) работодателей, самих наемных работников и потребителей. Дискриминация со стороны работодателя в основных своих чертах была рассмотрена Г. Беккером², который предположил, что часть работодателей имеет склонность к дискриминации. Некоторые работодатели распространяют на отдельных женщин свойства и характеристики, которые они считают присущими всем представительницам данного пола. Работодатель готов платить за свои «убеждения»,

предлагая повышенную зарплату тем группам работников, которые он выделяет. Чем больше работодатель склонен к дискриминации по гендерному признаку, тем больше будут различия в заработной плате мужчин и женщин.

Дискриминация со стороны потребителя обычно возникает в тех сферах занятости, где высока частота и интенсивность контактов с потребителем, предпочитающим быть обслуженным работником, принадлежащим к определенной гендерной группе. Если женщины пытаются найти работу по тем профессиям или должностям, где они являются объектом дискриминации со стороны потребителей, то им приходится соглашаться на более низкую заработную плату. Этот вид дискриминации рассматривается как причина профессиональной сегрегации по признаку пола.

Дискриминация со стороны работника возникает, когда некоторые группы работников избегают в процессе труда вступать в отношения с представителями иного пола. Проявлением дискриминации такого рода может быть ситуация, когда мужчины отказываются поступать на работу, где их непосредственным начальником будет женщина, либо вообще в те фирмы, где женщины занимают престижные должности. Если фирма заинтересована в привлечении работников-мужчин с гендерными предубеждениями, то она будет вынуждена вводить дифференцированные по полу ставки оплаты труда и фактически платить мужчинам дополнительную «премию» за «половую принадлежность».

Дискриминация, обусловленная структурой рынка труда, появляется вследствие монополизации сферы занятости. Поскольку рынок труда не является конкурентным и на нем действуют монопольные силы, то пол может выступать критерием разделения рабочей силы на не конкурирующие между собой группы. Отсутствие конкуренции в данном случае вытекает из концепции двойственного рынка труда, согласно которой рынок труда состоит из двух принципиаль-

но различных секторов – первичного и вторичного. Рабочие места в первичном секторе характеризуются высокой зарплатой, стабильной занятостью, хорошими условиями труда и наличием перспектив продвижения. Напротив, работа во вторичном секторе связана с низким уровнем оплаты труда, нестабильной занятостью, отсутствием перспектив служебного роста, плохими условиями труда. В первичном секторе заняты в основном мужчины, в то время как во вторичном – преимущественно женщины и представители других национальных и расовых групп³.

Накопленный человеческий капитал в полной мере реализуется в первичном секторе, что подтверждают эмпирические данные: в этом секторе прослеживается устойчивая корреляция между образованием, квалификацией и заработной платой. Во вторичном секторе наблюдается обратная ситуация: ставки зарплаты не зависят от образования и квалификации.

Согласно теории двойственного рынка труда, трудовая мобильность между секторами ограничена и, следовательно, различия между ними не сглаживаются. Фирмы используют высокую зарплату, только когда они рассчитывают на долгосрочные отношения с работниками. Поскольку женщины чаще покидают сферу занятости в связи с рождением детей, они не рассматриваются как надежные работники и постепенно отесняются во вторичный сектор занятости⁴.

В соответствии с гендерными стереотипами женщины, в силу двойной занятости, быстро теряют темп в процессе социальной мобильности, в меньшей степени повышают свою квалификацию и становятся источником рабочей силы низкого качества. Дискриминационные практики на рынке труда, несмотря на более высокое профессиональное образование женщин, включая занятых⁵, приводят к тому, что их статус ниже и характеризуется «социальной пирамидой», в соответствии с которой чем выше положение работника, тем ниже доля женщин на этом уровне.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Концепция улучшения положения женщин в Российской Федерации. Утверждена Постановлением Правительства РФ от 8 января 1996 г. № 6. С. 2.

² *Becker G.* A Treatise on the Family. Cambridge, Harvard University Press, 1981. P. 121–123.

³ *Piore M.* Jobs and Training: Manpower Policy // S. Beer, R. Barringer (eds.). The State and the Poor. Cambridge, Mass., Winthrop Press, 1970.

⁴ *BuLow J., Summers L.* A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy. Discrimination and Keynesian Unemployment // Journal of Labor Economics, 1986. Vol. 4. N 10. P. 376–414.

⁵ Высшее профессиональное образование среди занятых имеют 30% женщин и 22,4% мужчин. «Приморский край: Статистический ежегодник» / Владивосток. Приморскстат. 2006. С. 66.