

## Гендерное неравенство на рынке труда: социологический анализ

Научный руководитель – Воеводина Екатерина Владимировна

*Мальшаков Артем Андреевич*

*Студент (бакалавр)*

Финансовый университет, Факультет социальных наук и массовых коммуникаций,  
Москва, Россия

*E-mail: art.malshakov@gmail.com*

Согласно данным Всемирного Банка, Россия занимает 138-е место в рейтинге гендерного равенства [8]. В сфере труда неравенство между мужчинами и женщинами в российском обществе наблюдается наиболее отчетливо. Отчеты Росстата свидетельствуют, что несмотря на численное преобладание женского населения над мужским, доля женщин, входящих в рабочую силу, меньше доли мужчин, а уровень безработицы среди женщин выше [7]. Женское население Российской Федерации нередко сталкивается с рядом существенных проблем на рынке труда. Причем трудности возникают, как при устройстве на работу, так и во время выполнения своих трудовых функций. А при определенных условиях трудовые отношения, в которых участвуют женщины, носят дискриминационный характер. Различия в оплате труда, профессиональная сегрегация по признаку пола, разница в отношении при трудоустройстве или увольнении и другие гендерные аспекты создают особые условия, мешающие установлению гендерного равенства в российской сфере труда. Равноправие в гендерном плане гарантировано как на национальном, так и на международном уровне. Но тем не менее женщины остаются в менее выигрышном положении на рынке труда, чем мужчины.

В российском законодательстве встречаются отдельные случаи, когда можно столкнуться с гендерной сегрегацией в сфере профессий. Таким примером может являться перечень тяжелых работ, где женский труд воспрещается [1]. При этом в данной ситуации отмечается парадоксальность: женщины могут получить образование по данной специальности, обладать необходимыми навыками, компетенциями и профессиональными деловыми качествами, но трудоустроиться туда они не смогут.

Дискриминация при трудоустройстве явление нередкое. Многие исследователи (Абдусаламова М. М. [2], Рабаданов М. А.-В, Арзамасова Е.Л. [3]) отмечают особое положение женщин при приеме на работу: при прочих равных условиях их последними берут на работу, и они являются первыми, кого увольняют. Женщина может рассматриваться как «неудобный» работник из-за того, что она в любое время может уйти в отпуск по уходу за детьми, отпуск по беременности и родам, взять больничный лист или лист временной нетрудоспособности, она становится весьма «ненадежным» сотрудником. Работники женского пола в детородном возрасте являются наиболее уязвимой категорией в данном вопросе.

Профессиональная сегрегация по признаку пола складывается под воздействием состояния рынка труда в целом. Выделяют два вида профессиональной сегрегации: вертикальную и горизонтальную. Под вертикальной профессиональной сегрегацией понимают неравные возможности при продвижении по карьерной лестнице, а также ограниченный доступ к должностному росту. Горизонтальная профессиональная сегрегация – неравномерное распределение мужчин и женщин по определенным отраслям и сферам экономики; по профессиям и видам деятельности.

Основой горизонтальной профессиональной сегрегации зачастую являются стереотипы, сложившиеся в обществе. Так в зависимости от определённых предрассудков форми-

руются «женские» и «мужские» профессии. Исходя из предписанных обществом поведенческих норм, которые диктуют мужчине быть мужественным, ответственным, сильным, а женщине – сдержанной, мягкой, заботливой формируются представления людей о том, что должны делать и чем должны заниматься «настоящие» мужчины и женщины. На основе чего появляются стереотипы, что мужчины лучше справляются с руководящей ролью, ролью лидера, а женщине больше подходит работа, связанная с хозяйственной деятельностью. Причем данные представления не раз подтверждались статистическими сведениями различных социологических служб. Так по данным ВЦИОМ, 41% россиян считают, что мужчина лучше справляется с функциями руководителя [6].

Но представления о том, что женщина в большей степени вовлечена в семейную жизнь появились не случайно. По данным МОТ на домашние обязанности в годовом выражении у женщин уходит 201 рабочий день (при 8-часовом графике), когда у мужчины этот показатель равен 63 рабочим дням [4]. Здесь возникает еще одна проблема - дискриминация при продвижении по службе. Женщины в большей мере ограничены в вертикальной мобильности, в первую очередь из-за твердого убеждения, что женщины – наименее «полезная» рабочая сила в связи с сочетанием трудовых и семейных обязанностей. От них в меньшей мере ожидается профессиональное стремление к достижению карьерных высот. Соответственно, женщины, понимая, что их воспринимают, как наименее предпочтительных работников, не предпринимают попыток конкуренции с мужчинами. И при выборе профессии, они ищут такую работу, где будет возможно сочетать профессиональную занятость с домашними обязанностями, а также чаще всего выбирают бюджетную сферу, где гарантировано выплачиваются пособия по уходу за ребенком, оплачиваются больничные листы, существует гарантия сохранности рабочего места на период декретного отпуска и т. д.

Разница в размере оплаты труда – одна из ключевых проблем гендерного неравенства в современном обществе. Согласно исследованию ВШЭ, гендерный разрыв в оплате труда в среднем составляет 37,3% [5]. Важнейшей причиной, из-за которой существует такой разрыв, является ограниченный доступ женщин в профессиональном росте, а также неравный доступ к престижным и оплачиваемым профессиям. По данному вопросу даже сложился определенный термин – «стеклянный потолок», означающий неформальный барьер, препятствующий дальнейшему должностному продвижению. Причем «стеклянный потолок» нигде формально не регламентирован, а основан лишь на бытующих в обществе гендерных стереотипах о непригодности женщин к руководящим должностям и ответственным позициям.

Многие исследователи, изучающие с разных сторон вопрос гендерной асимметрии на рынке труда, сходятся во мнении, что проблема дискриминации женщин однозначно есть и явных предпосылок к ее исчезновению нет. основополагающим элементом сложившейся ситуации в сфере труда выступает сознание людей, предрассудки, стереотипы, представления о гендерном порядке, а также образы о должном трудовом поведении, присущим мужчинам и женщинам. Исходя из данных социологических центров, российское общество в ближайшее время не видит перспектив к установлению равноправия полов.

### Источники и литература

- 1) Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 июля 2019 г. N 512н "Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин". URL: <https://base.garant.ru/72604356/>
- 2) Абдусаламова М. М., Рабаданов М. А.-В. Женщины на рынке труда: статистическое измерение // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук.

2015. №1-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zhenschiny-na-rynke-truda-statisticheskoe-izmerenie>
- 3) Арзамасова Е. Л. Гендерный фактор на рынке труда в России // Московский экономический журнал. 2020. №11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernyy-faktor-na-rynke-truda-v-rossii>
- 4) Гусенко М. Вторая смена // Российская газета - Столичный выпуск № 77(7835). URL: <https://rg.ru/2019/04/08/skolko-vremeni-tratit-zhenshchiny-na-domashniuiu-rabotu.html>
- 5) Рощин С. Ю., Емелина Н.К. Мета-анализ гендерного разрыва в оплате труда в России. Экономический журнал ВШЭ. 2022; 26(2): 213–239.
- 6) Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) // Мужчина и женщина: мониторинг. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/muzhchina-i-zhenshchina-monitoring>
- 7) Численность и состав населения. Демография. Федеральная служба государственной статистики (Росстат) // URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781>
- 8) Women, Business and the Law 2023. Reports. The World Bank. URL: <https://wbl.worldbank.org/en/reports>