

2. Глобализация и Россия (круглый стол) // *Мировая экономика и международные отношения*. – 2002. – № 9. – С. 19.
3. Данько, Т. П. Свободные экономические зоны: учеб. пособие / Т. П. Данько, З. М. Округ. – М., 1998. – С. 19.
4. Египшанц, С. А. Тупики глобализации: торжество прогресса или игры сатанистов? / С. А. Египшанц – М.: ВЕЧЕ, 2004. – С. 59, 88.
5. Халдин, М. А. Мировой опыт оффшорного бизнеса / М. А. Халдин. – М., 1995.
6. Кагарлицкий, Б. Периферийная империя: Россия и миросистема / Б. Кагарлицкий. – М.: Ультра: Культура, 2004. – 528 с.
7. Кастельс, М. Глобальный капитализм и новая экономика: значение для России. // *Постиндустриальный мир и Россия* / М. Кастельс. – М., 2001. – 77 с.
8. Осокина, Н. В. О системе центр-периферия в современной мировой экономике / сб. науч. тр.: Россия в контексте реалий глобальной и локальной экономики / Н. В. Осокина. – Кемерово: КузГТУ, 2004. – С.5-14.
9. Осокина, Н. В. Специфические особенности модели и перспективы российской экономики в условиях глобализации / Н. В. Осокина // *Предпринимательство, региональная экономика и стратегия развития России: межвуз. сб. науч. тр., выпуск № 7* / под ред. А. В. Бабкина. – СПб: Изд-во Политехнического университета, 2005.
10. Сорос, Д. Мыльный пузырь американского прервосходства. На что следует направить американскую мощь: пер. с англ. / Д. Сорос. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. – С. 89-91.
11. Тодд, Э. После империи. Рах Америка – начало конца / Э. Тодд. – М.: Междунар. отношения, 2004. – С. 81.

УДК 331.101.232(100)

И. П. Поварич, М. Д. Поварич, Т. А. Тихомирова

ПРОБЛЕМЫ ГЕНДЕРНЫХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ТРУДА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

До начала рыночный преобразований исследования гендерных отношений в России не имели эмпирической базы, так как в советский период практически не проводились самостоятельные исследования женщин как особых социально-экономических субъектов. Причиной резкого интереса к экономическим гендерным исследованиям стало значительное снижение уровня жизни, прежде всего женщин и детей. В последние же годы дискриминация женской части населения приобрела такие масштабы и формы, которые трудно было себе представить в советский период [1, с. 5-6]. В связи с этим изменились структура семьи, система социальных гарантий, положение женщин и мужчин в экономике, политике, в приватной сфере. Актуальность данной проблематики обусловлена также старением населения России, когда в перспективе один работник вынужден будет кормить трех иждивенцев.

В течение многих лет ЮНЕСКО уклонялось от проведения в Советском Союзе научных мероприятий по изучению и обсуждению положения женщин: доминировала идеология, что в России «советская власть обеспечила условия для реального равноправия мужчин и женщин». И действительно, в 1979 г. в СССР был самый высокий в мире показатель занятости женщин: 88,4 % их общего числа в трудоспособном возрасте работали и учились. Тем не менее существовали разрыв в оплате труда мужчин и женщин, запреты на многие профессии, ограничения при приеме на работу, что обычно трактовалось как система льгот, проявление государственной заботы о женщинах, учитывающее их биолого-физиологические особенности. В результате сегодня, по данным ряда международных экспертов,

Россия занимает 74-е место в мире по ситуации с гендерным равенством.

В странах Запада, в частности в Евросоюзе (ЕС), право на гендерное равенство провозглашается в ряде документов, принятых в разные годы на встречах высших представителей стран – членов этого союза. Однако, выполненное Европейским фондом за улучшение условий жизни и труда исследование положения женщин на рынке труда стран ЕС, свидетельствует о существенном, фактически сохраняющемся, неравенстве их с мужчинами. В данном исследовании отмечается, что «рынок труда Европейского союза дискриминирован как по вертикали, так и по горизонтали: женщины сконцентрированы в отдельных секторах экономики, на определенных видах труда с одинаковым статусом работы (горизонтальная дискриминация). Во многих секторах или отраслях они мало представлены в качестве руководителей, управляющих и на высокооплачиваемых позициях и очень широко – на низкооплачиваемых должностях и по контрактам о занятости определенного рода (вертикальная дискриминация) [2, с. 37].

Наибольшая концентрация работающих женщин в странах Запада наблюдается в сфере услуг, образования, медобслуживания, торговли и общественного питания. Мужчины преобладают в строительстве, машиностроении, на транспорте. Отсюда и появилось деление на «мужские» и «женские» профессии. Например, в строительстве занято 91 % мужчин и 9 % женщин; в добывающих отраслях – 84 % и 16 % соответственно; на транспорте – 75 % и 25 %; в машиностроении – 83 % и 17 %; металлургии – 96 % и 4 %. В то же время в организа-

циях образования и здравоохранения соотношение совершенно иное: мужчин – 25 %, а женщин – 75 %. В услужении в частных домах, соответственно, работают 95 % женщин и только 5 % мужчин. Приведенные примеры наглядно иллюстрируют проявление горизонтальной дискриминации.

Широко процветает и вертикальная дискриминация. Так, среди руководителей крупных компаний 71 % составляют мужчины и только 29 % женщины. Доля женщин в законодательных и высших государственных органах, работающих в качестве руководителей, составляет всего лишь 28 %, зато среди служащих в конторах работает 69 % женщин, среди рядовых работников торговли и того больше. Безусловно, что явно недостаточное представительство женщин на руководящих постах в бизнесе и государственных органах негативно отражается на их возможностях оказывать влияние и добиваться изменения отношения к женщине и полного равенства с мужчиной.

Очень близкая ситуация с горизонтальной дискриминацией имеет место и в России. Так, в здравоохранении и образовании работает 80 % женщин и 20 % мужчин, зато на транспорте женщин всего лишь 28 %, а мужчин 74 %, в строительстве соответственно 24 % и 76 %. Еще более острой является проблема с вертикальной дискриминацией (на наш взгляд, она даже более существенна, чем в странах ЕС). Так, представительство женщин в руководящих органах российской власти на начало XXI в. характеризуется значительной гендерной асимметрией и имеет вид пирамиды. На высшем исполнительном уровне их ничтожно мало, потому что он отличается силовым стилем руководства. Абсолютное большинство женщин, работающих во властных структурах, заняты в аппарате правительства на среднем и низшем уровнях и не оказывают влияния на принятие управленческих решений. В министерствах, ведомствах, региональных органах власти на ведущих и старших должностях служащих занято 66,3 % от общего числа женщин-служащих, 80 % общей численности персонала составляют женщины на низшем уровне исполнительной власти [1, с. 13].

В малом предпринимательстве среди руководителей предприятий только 18 % женщин, половина из которых заняты в торговле и общественном питании. Очень мало женщин-руководителей в таких отраслях, как транспорт (5 %), строительство (7 %) и наука (11 %). По мнению А. Е. Чириковой, число женщин, занимающих лидирующие позиции в организациях и на предприятиях, в последние годы неуклонно возрастает. При этом наиболее интенсивно женщины вторгаются в предпринимательскую деятельность [3]. Однако следует отметить, что женское предпринимательство сконцентрировано в основном в отраслях, технология которых не предполагает многочисленности работников. Причина этого обстоятельства, очевидно, заключается в

попытке найти наиболее удачный баланс между занятостью на производстве и в семье.

Для западноевропейских стран характерен более высокий уровень участия женщин в трудовой занятости по сравнению с мужчинами. Такая тенденция просматривается для женщин любого возраста, но особенно она ощущается в возрастной группе от 20 до 40 лет, где доля занятых мужчин превышает 90 %, а женщин – примерно 70 %. В нашей стране, в соответствии с Конституцией СССР, принятой в 1977 г., были установлены равные права для мужчин и женщин. Осуществлением этих прав предполагалось обеспечить предоставление женщинам равных возможностей в получении образования и профессиональной подготовки, в труде, в вознаграждении за него и продвижении по работе и т. д. В результате в СССР к началу 90-х годов прошлого столетия появилась такая профессиональная занятость, которая не имела аналогов в мире. По сути дела, к этому времени сложился единый стереотип занятости для мужчин и женщин, в соответствии с которым все работники трудоспособного возраста должны были быть заняты в экономике или сфере обучения. Для женщин допускались временные перерывы в трудовой деятельности, связанные с рождением ребенка и выполнением обязанностей по уходу за ним. Таким образом, к началу 90-х годов прошлого столетия 92 % женщин трудоспособного возраста были заняты на работе или учебе. Этот показатель на 30-40 % превышал аналогичные показатели развитых капиталистических стран. Среди занятых женщины составляли 51 % [4, с. 22]. В последующем показатели занятости женщин в нашей стране снизились и в настоящее время примерно 80 % женщин трудоспособного возраста являются занятыми в экономике, что, однако, выше аналогичного показателя в развитых странах Европы. Снизился и удельный вес женщин в общей численности занятых в народно-хозяйственном комплексе страны и составляет примерно 48,5 %. Однако в ряде ведущих европейских стран этот показатель существенно ниже: так, в Австрии и Германии – 43 %, во Франции – 45,4 %.

К числу параметров, косвенным образом отражающих глубину гендерных проблем в сфере труда, относится доля женщин, занятых неполное рабочее время, а также вынужденно временно занятых. Так, в среднем по 15 странам ЕС в 2003 г. на долю женщин в возрасте 15-29 лет приходилось около 30 % занятых по временным контрактам. В ряде стран эта ситуация стоит еще более остро. Так, в 2002 г. в режиме частичной и вынужденной занятости работало в Великобритании 42,2 % женщин, а мужчин – только 9,8 %, в Нидерландах соответственно 59,4 % и 16,3 % [5, с. 109].

Анализ уровня безработицы показывает, что в последние годы в странах Европейского союза ее уровень в большинстве стран несколько выше у женщин, чем у мужчин. В России же уровень без-

работицы, оцененный по методологии Международной организации труда, не имеет особого различия по половому признаку и, в отдельные годы, даже уровень мужской безработицы превышает женскую. В то же время, согласно данным нашей статистики, официально регистрируемая безработица среди женщин существенно превосходит мужскую, носит продолжительный и затяжной характер. В ряде регионов России удельный вес безработных женщин превышает 80 % [4, с. 39]. Следует также отметить и то обстоятельство, что среди безработных с дипломами вузов в России на долю женщин приходится 67 – 68 %. Они же составляют 75 % среди не имеющих рабочих мест выпускников высших и средних специальных заведений.

Следует отметить, что доля высокообразованных женщин среди занятых в экономике в странах Европейского союза растет более высокими темпами, чем доля мужчин (такая же тенденция характерна и для России). В связи с этим растет и доля женщин, занятых в высокотехнологичных отраслях экономики (производство офисного оборудования и компьютеров, аппаратуры для теле- и радиокommunikаций, высокоточных медицинских и оптических приборов). С 1997 по 2001 гг. в среднем по ЕС удельный вес женщин на должностях, требующих диплома по естественнонаучным и техническим специальностям, возрос с 26 до 29 %. Наиболее высок этот показатель в Финляндии – 38 %. В целом же на пространстве Евросоюза технические и инженерные специальности остаются прерогативой мужчин.

Весьма важным показателем, свидетельствующим о социально неравноправном положении женщин в сфере труда, является их работа без постоянного контракта (то есть под постоянной угрозой увольнения) или по срочному контракту. Первенствует здесь Испания, где на «птичьих правах» трудятся свыше 36 % всех занятых женщин. В Финляндии таких примерно 22 %, в Португалии – чуть меньше, в Дании, Австрии и Люксембурге – 7-8 %. В возрасте 25-45 лет по постоянным контрактам трудятся четыре пятых всех занятых мужчин, но только половина работающих женщин [2, с. 37].

Как и в России, в странах с развитой рыночной экономикой продолжает сохраняться гендерное неравенство в области заработной платы, хотя в последние 15-20 лет оно существенно сократилось. Большинство специалистов сходятся во мнении, что разница в оплате труда между мужчинами и женщинами обусловлена рядом следующих условий: возрастом, семейным положением, количеством детей, характером и уровнем образования, перерывами в работе, типом контракта, продолжительностью рабочего дня, профессией, статусом, размерами фирмы, числом представителей разных полов. Поэтому, несмотря на то, что работодатели в своей массе и стремятся соблюдать принцип равной оплаты за равный труд, перечисленные условия в опре-

деленной степени содействуют сохранению потенциально дискриминационных процессов.

Проблеме регулирования женского труда значительное внимание в своей деятельности уделяет Международная организация труда, которая неоднократно в своих документах вела речь о необходимости принятия законодательных мер о труде и положении женщин на производстве. Так, в Конвенции № 89 (1948 г.) о ночном труде женщин, № 103 (1952 г.) об охране материнства был закреплен ряд положений, содействующих установлению социально-экономических норм и ценностей женского труда. Они касаются равной оплаты, устранения дискриминации в области труда и занятости, опасных и вредных работ. Конвенция № 156 (1981 г.) о трудящихся с семейными обязанностями определяет для них ряд льгот и мер помощи. Хотя они относятся и к мужчинам, но в основном направлены на охрану труда прав семейных работающих женщин. В 1975 г. Международная конференция труда приняла Декларацию и две резолюции – о равенстве возможностей и об обращении в отношении трудящихся женщин. В этих документах воплощены все основные проблемы труда женщин и содержатся гарантии их экономических и социальных прав на занятость, профессиональную подготовку и ориентацию, на оплату труда и их защиту на работе. Они касаются также предоставления социальных и других мер помощи женщинам, имеющим семьи, социального обеспечения и налоговой системы.

Опираясь на разработанные МОТ стандарты гендерного равенства, все большее число правительств вводят законы, которые способствуют гармонизации рынка труда. Наиболее значительных успехов, по мнению экспертов МОТ, достигли США и Скандинавские страны. Так, в Швеции Закон о равных возможностях требует от работодателей, имеющих более десяти работников, ежегодного плана действий в данной области, включающего вопросы оплаты труда и меры по устранению имеющихся в этой сфере проблем. В 2001 г. во Франции принят закон о равных возможностях в области занятости, обязывающий работодателей предоставлять их мужчинам и женщинам. В результате были пересмотрены тысячи контрактов на рабочие места.

Однако дискриминация женщин в социально-трудовой сфере в подавляющем большинстве стран мира, в том числе и в России, как показано выше, продолжает оставаться реальностью. Безусловно, решающая роль достижения равенства в сфере труда принадлежит государству.

Подлинное равенство, безусловно, невозможно без утверждения одинакового экономического статуса женщин и мужчин. В соответствии с Конвенцией МОТ (№ 100) уровень вознаграждения необходимо фиксировать без учета пола работника. Трудящиеся должны получать равное вознагражде-

ние за «труд равной ценности». Осуществление этого принципа предполагает проводить сравнение рабочих мест для определения их относительной ценности, так как мужчины и женщины могут быть заняты в профессиональных группах, различающихся по квалификационным требованиям и содержанию. В Рекомендациях МОТ (№ 90) отмечается, что имеется ряд факторов, препятствующих равным возможностям женщин, которые действуют еще до их выхода на рынок труда. Поэтому необходимы меры для «обеспечения работникам обоего пола равных или равноценных возможностей в отношении профессионального ориентирования, получения нужных советов по профессиональным вопросам, а также в отношении профессиональной подготовки и трудоустройства»[5, с. 53].

В России, при сотрудничестве и технической поддержке Бюро МОТ, Министерство труда и социального развития разработало «Гендерную стратегию РФ». Этот документ определяет на средне- и долгосрочный период цели, задачи, принципы и приоритеты государственной гендерной политики. Цель ее – обеспечить максимальный уровень развития человеческого потенциала и на данной основе содействовать устойчивому росту экономики, а основная задача – достичь равенства полов в сфере занятости, производства и распределения доходов. В рамках данного проекта организована информационно – пропагандистская кампания, призванная сломать стереотипы в сфере занятости, включить в социальный диалог приоритетные гендерные проблемы. Реализация стратегии даст возможность интегрировать вопросы равенства полов в национальные программы действий, необходимые для выработки новой концепции занятости, базирующейся на анализе баланса трудовых ресурсов с учетом специфики отдельных регионов и секторов производства, а также данных мониторинга безработицы.

Совершенно очевидно, что на нынешнем этапе развития России необходима комплексная гендерная государственная политика, которую невозможно осуществить без инновационных методов управления трудовыми ресурсами и консолидации широкого круга заинтересованных лиц – правительства, социальных партнеров и гражданского общества. Решение проблем женской занятости связано с повышением конкурентоспособности женщин на рынке труда, поиском новых форм привлечения женщин к оплачиваемому труду, удовлетворяющего интересы как работницы, так и работодателя. Необходим взвешенный подход, который, учитывая сегодняшнее состояние экономики и происходящие изменения в общественном сознании, ориентировал бы органы законодательной и исполнительной власти, работодателей и профсоюзы на комплексное решение данной проблемы.

Крайне необходимой является увязка разработки программ социально-экономического

развития с мерами по развитию занятости населения, в том числе и женской занятости, а также разработка государственных и региональных программ занятости с выделением особого раздела занятости женщин, предусматривающего повышение их конкурентоспособности на рынке труда. При этом одним из приоритетных направлений должна являться работа по совершенствованию и развитию системы профессионального обучения, подготовки и переподготовки женщин с учетом требований рыночной экономики.

Наряду с этим важным направлением в содействии занятости женщин является создание новых рабочих мест и сохранение эффективно действующих. И здесь необходимо идти по пути повышения экономической заинтересованности работодателей в этом вопросе, в том числе путем частичного освобождения от налогов на прибыль. Вместе с этим для создания дополнительных рабочих мест для женщин целесообразно расширение сети учреждений социального обслуживания населения и видов предоставляемых социальных услуг, временных и общественных работ. Кроме того, очевидно, необходимо осуществить меры по обеспечению благоприятных условий для создания рабочих мест и получения трудового дохода преимущественно для многодетных матерей, матерей, имеющих малолетних детей, детей-инвалидов, в том числе путем развития народных промыслов и ремесел, особенно в сельской местности.

Следующим важным направлением содействия занятости женщин в условиях формирующейся рыночной экономики является содействие развитию женского предпринимательства и самозанятости. При этом необходимо вести речь о разработке и принятии законодательных и нормативных актов, предусматривающих меры по поддержке женского предпринимательства, внесении изменений и дополнений в государственные программы поддержки малого предпринимательства в части развития женского предпринимательства, разработке соответствующего раздела в государственных программах содействия занятости.

Литература

1. Силассте, Г. Г. Гендерная социология как частная социологическая теория / Г. Силассте // Социс. – 2000. - № 11.
2. Кузнецов, Г. Евросоюз: женщина и работа / Г. Кузнецов // Человек и труд. – 2005. – № 5.
3. Чирикова, А. Женщина во главе фирмы / А. Чирикова // Вопросы экономики. – 2000. – № 3.
4. Баскакова, М. Е. Равные возможности и гендерные стереотипы на рынке труда / М. Е. Баскакова. – М., 1999.
5. Равенство в сфере труда – веление времени. – Изд. Бюро МОТ в Москве. – 2003.