

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Понятие гендерной дифференциации заработной платы	4
1.1. Проблема гендерной дифференциации заработной платы как форма дискриминации на рынке труда	4
1.2. История исследования вопроса гендерной дифференциации заработной платы	9
Глава 2. Современное состояние гендерной дифференциации заработной платы в Российской Федерации.....	16
Заключение	24
Список использованной литературы.....	25

Введение

Актуальность темы исследования. Гендерные различия в оплате труда приводят к ряду неблагоприятных экономических и социальных последствий. Это обуславливает потребность исследователей в разных научных областях выявить причины данного явления и найти способы его преодоления. Представляется, что решить эти проблемы невозможно без анализа эволюции как процесса формирования гендерных различий в оплате труда, так и развивающегося процесса государственного регулирования, направленного на снижение уровня гендерного разрыва в оплате труда.

Целью работы является анализ процесса формирования и регулированию гендерных различий в оплате труда.

Указанная цель определила следующую группу взаимосвязанных задач: уточнить и сгруппировать последствия гендерного неравенства в оплате труда;

1. охарактеризовать российскую модель реализации государственной политики гендерного равенства с учетом проявления ее специфических признаков;
2. дать обзор подходов к гендерному неравенству в оплате труда
3. определить с позиции гендерных различий в оплате труда особенности сегментации рынка труда;
- 4.
5. обосновать направления по сдерживанию гендерного разрыва в оплате труда в России в рамках государственной гендерной политики.

Объектом исследования являются гендерные различия в оплате труда.

Предметом исследования выступают экономические отношения, связанные с формированием и регулированием гендерных различий в оплате труда.

Глава 1. Понятие гендерной дифференциации заработной платы

1.1. Проблема гендерной дифференциации заработной платы как форма дискриминации на рынке труда

В современных социально-трудовых отношениях представляется актуальной проблема *полового разделения труда*, под которой понимают распределение занятий между женщинами и мужчинами, базирующихся на традициях и обычаях, формально и неформально закрепленных в практике и сознании людей. Во всем мире существуют сугубо мужские и сугубо женские профессии.

Гендерная сегрегация - это неравномерное распределение работников разного пола между секторами, отраслями экономики, профессиями и видами деятельности. В ее основе лежат особенности трудового поведения работников разного пола и действий работодателей в отношении этих работников. Очевидно, что сегрегация возникает на уровне конкретных рабочих мест, т.е. в рамках внутренних рынков труда. Существование гендерной сегрегации как следствие поведения работодателей экономическая теория объясняет несколькими причинами:

- недоинвестирование в человеческий капитал женщин по сравнению с инвестированием в человеческий капитал мужчин из-за меньшего ожидаемого периода отдачи от финансовых вложений, т.е. женщины и мужчины получают возможность занимать рабочие места, предъявляющие принципиально разные требования к профессиям.
- дискриминационная практика найма и продвижения женщин, которая приводит к тому, что работники разного пола концентрируются на разных позициях. [1]

В сфере занятости существует проблема *дискриминации по половому признаку*, которая означает, что к отдельным работникам, обладающими

одинаковыми характеристиками по признаку производительности, относятся по разному из-за того, что они представляют разные социально-демографические группы.

Различают несколько видов дискриминации: в оплате труда, при найме на работу, при сокращении персонала, при продвижении в должности, в повышении квалификации. В современной науке выделяют 3 базовых подхода, объясняющих происхождение и сущность явления дискриминации.

- *Дискриминация на уровне предпочтений* (дискриминация женщин со стороны работодателя, потребителя, либо коллег);
- *Статистическая дискриминация* (работодатель оценивает конкретного работника исходя из критериев, которые сформировались для той группы, представителем которой он является, независимо от его индивидуальных профессиональных и семейных характеристик);
- *Дискриминация, обусловленная монопольной структурой рынка труда.* Этот подход акцентирует внимание на том обстоятельстве, что дискриминация существует и сохраняется потому, что приносит прибыль тем, кто ее осуществляет.

Характерными особенностями российских гендерных отношений являются высокий уровень женской безработицы (более 63%), зависимость от социальных гарантий работодателя, низкий уровень заработной платы (почти в 1,5 раза ниже, чем у мужчин), малочисленное присутствие в органах власти. Программы, направленные на ликвидацию гендерной асимметрии, не дали заметных результатов. Однако процессы демократизации и гуманизации, протекающие в российском обществе, требуют поиска новых способов решения проблемы возрастающего гендерного неравенства, нахождения новых вариантов формирования поддержки женщин и регулирования гендерных отношений. [5]

В сфере труда мужчины столкнулись с возросшей угрозой безработицы и экономической нестабильностью. И хотя уровень общей безработицы никогда не поднимался выше 14 %, даже это представляло значительную

угрозу обществу, в котором безработица ранее фактически отсутствовала. В действительности этот показатель был бы выше, если бы учитывал формально занятых, но отправленных в административные отпуска. Положение усугублялось и тем, что многие, кто продолжал работать, зарплату не получали. В 90-х годах году задолженность по заработной плате, по некоторым оценкам, составляла 81 % от рассчитываемой среднемесячной заработной платы, и многие работники искали убежища в неофициальной низкоэффективной занятости, поскольку «экономика выживании» стала очередным социально архаичным механизмом адаптации.

Эти негативные изменения в трудовой сфере, однако, не привели к тому, что мужчины как социальная группа взяли часть домашней нагрузки на себя; женщины столкнулись с такими же серьезными проблемами на рабочем месте и им становилось еще труднее справляться с унаследованной ими «двойной ответственностью». Поэтому семьи, как социальные сети поддержки, стали менее устойчивыми и жизнеспособными, что вело к увеличению домашнего насилия, росту числа неполных семей и разводов, а также количества внебрачных детей. А поскольку в период реформ неполные семьи были среди самых обездоленных социальных групп (как и в большинстве других обществ), это приводило к дальнейшему увеличению бедности и разрушению домашних хозяйств.

Изменения, способствующие освобождению женщин и общества в целом от господства патерналистской идеи о том, что двойная нагрузка женщин является естественной, а следовательно, неизменной и неотвратимой истиной, были бы, безусловно, весьма желательны. Однако в отсутствие эффективной пропаганды и корректной социально-экономической политики, слабости гражданского общества это представляется маловероятным, поскольку патерналистская идеология имеет в России глубокие корни. Вероятнее всего, что российские женщины столкнутся с большей нестабильностью и незащищенностью и, возможно, более жестокой формой

патернализма, которая будет встроена в новую идеологию общества потребления. [3]

Это процесс медленный и непредсказуемый. Необходимо формировать политику, направленную на социально определенные, политически признанные компромиссы и изменения, которые станут жизнеспособными и оправданными и будут интегрированы в национально-культурную жизнь общества.

Снижение уровня экономической активности населения России в начальный период реформ вполне закономерно. Во-первых, отмена обязательной и гарантированной занятости в общественном производстве, предоставление людям права самим выбирать вступать им или нет в отношения на рынке труда привели к тому, что часть работников потеряла работу, а часть добровольно покинула сферу экономической активности. Во-вторых, повышение напряженности на рынке труда и рост безработицы привели к неизбежному вытеснению из состава рабочей силы наименее конкурентоспособных групп населения.

Поэтому в начале реформ встал вопрос о том, в каком направлении будет меняться ситуация с традиционно высокой женской занятостью. Высказывались предположения о том, что женщины в первую очередь будут выталкиваться из сферы экономической активности, и планируемые массовые высвобождения больше всего затронут именно их, звучали призывы о необходимости «возвращения женщины в семью».

В реальной действительности реформы привели к падению уровня экономической активности и у мужчин, и у женщин. При этом удельный вес женщин в общей численности занятых в экономике по-прежнему оставался высоким по международным стандартам (самый низкий показатель был зафиксирован за последние 20 лет в 1996 году — 47 %), и по-прежнему уровень экономической активности женщин существенно отставал от подобного уровня мужчин. Тенденция к снижению уровня занятости мужчин наблюдалась на протяжении всего периода реформ. Что касается женской

занятости, то с середины 90-х годов тенденция сокращения занятости изменилась на противоположную. Объясняется это, по-видимому, тем, что если в начале реформ женщины покидали работу вынужденно или добровольно, то продолжающееся падение доходов, опасение безработицы и в целом ухудшение материального состояния большинства домохозяйств вынуждали женщин возвращаться в сферу занятости.

Гендерный анализ изменений в структуре занятости показывает, что реформы не преодолели, а скорее усилили дискриминацию и сегрегацию российских женщин. В советское время действовала тенденция сосредоточения женской рабочей силы на относительно низкооплачиваемых рабочих местах.

Дискриминацию в чистом виде, когда женщинам платят меньше, чем мужчинам, занятым той же работой, при тех же условиях и обладающим таким же опытом, выделить довольно сложно, скорее можно говорить о случаях дискриминационного отношения к женщинам при приеме на работу или увольнении, в вопросах продвижения по службе и карьерного роста. Очевидным фактом было и остается неравноценное распределение мужчин и женщин по отраслям экономики и профессиональным группам с разным уровнем оплаты труда. Формирование гендерных различий в оплате труда в России, с одной стороны, идет с советских времен, когда финансирование непромышленной сферы осуществлялось по остаточному признаку. Эти диспропорции воспроизводились и в 90-е годы. С другой стороны, рыночные изменения усугубили сегрегацию женщин и их преимущественную занятость в наименее оплачиваемых отраслях. [2]

Таким образом, в начале нового тысячелетия сложилась ситуация, когда в ряде жизненно важных отраслей экономики, к тому же использующих преимущественно высококвалифицированный труд (здравоохранение, образование), заработки «не дотягивали» даже до величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Налицо были огромные различия в оплате труда и в отраслях промышленности:

максимальные заработки (в нефтедобывающей промышленности) превышали минимальные (в легкой промышленности) в 8 раз.

Однако, даже если верно то, что средняя заработная плата мужчин снизилась немного меньше, чем женская, трудно было бы рассматривать это как положительный результат, поскольку потери одного пола, как правило, не подразумевали выигрыш для другого. Наоборот, зачастую они осложняли проблемы другого пола, что проявилось в разрушении «семейного дохода» (то есть заработной платы главы семьи, которой было достаточно для ее обеспечения, а не только для обеспечения отдельного работника), являвшегося символом патернализма и служившего в течение долгого времени объяснением систематической дискриминации женщин как так называемых «работников второго сорта».

1.2.История исследования вопроса гендерной дифференциации заработной платы

Принимая во внимание степень участия государства в регулировании гендерного неравенства на рынке труда и в оплате труда, можно выделить несколько этапов эволюции государственного регулирования в странах Европы, Северной Америки, а также в странах СНГ. Все отличия между указанными странами сводятся к следующим: 1) наличие закона о равенстве или конституционного принципа о запрете дискриминации и поправок в действующее законодательство страны; 2) введение специального закона о равенстве до или после создания государственных институтов по вопросам равенства; 3) решение проблемы гендерного неравенства только на уровне центральных органов власти или при активном участии местных властей; 4) наличие эффективной судебной системы по рассмотрению жалоб о дискриминации.

Первый этап – конец XIX века – 1920-ые гг. – этап первой волны организованного женского движения. Выдвигались следующие главные требования: право женщин на участие в голосовании, право на образование, возможность работать, имущественные права и некоторые другие. Феминизм как идеология базируется на работах М. Уоллстоункрафта «Защита прав женщин» 1792 г., Дж. Стюарта Милля «Подчиненность женщины» 1861 г. и некоторых других. Первая волна женского движения в странах Запада пошла на спад после достижения в 1920-х гг. главной цели: получение женщинами избирательного права.

Второй этап – конец 1950-х – середина 1970-х гг. – этап становления правительственных институтов по улучшению положения женщин в странах Северной Европы в период второй волны организованного женского движения. В Норвегии в 1959 г. был учрежден Совет по вопросам заработной платы и позднее, в 1972 г., в составе Министерства семьи и ребенка – Совет по равному статусу. Подобные органы были созданы в Швеции, Финляндии, Дании, Голландии и Ирландии. Указанные институты по вопросам равенства выполняли консультативную функцию при разработке государством стратегии гендерного развития страны. Спустя некоторое время после начала работы данных органов стала очевидна их низкая эффективность. Кроме того, возникла необходимость в принятии специального закона о равенстве прав и возможностей мужчин и женщин.

Третий этап – середина 1970-х - начало 1990-х гг. – этап активного участия государства в регулировании гендерного неравенства на рынке труда, а также формирования в ряде стран национальных механизмов по обеспечению гендерного равенства. В рассматриваемый период в большинстве стран Западной Европы и Канаде разрабатывается и вступает в силу антидискриминационное законодательство в виде закона о равенстве или внесения соответствующих поправок в национальное законодательство. В группе стран Западной Европы, где уже был создан ряд институтов и принят закон о равенстве, начинают формироваться дополнительные органы,

включая институт омбудсмана как орган контроля за исполнением указанного закона. В другой группе стран в данный период происходит становление национальных механизмов по обеспечению гендерного равенства (Испания, Португалия, Бельгия, Франция, Фламандское сообщество). При этом государственные органы по вопросам равенства учреждаются одновременно с принятием антидискриминационного законодательства.

Четвертый этап – начало 1990-х – настоящее время – этап усиления степени участия государства в регулировании гендерных вопросов в странах Центральной и Восточной Европы, а также на постсоветском пространстве. Очевидно, что в странах ЦВЕ консультативные координирующие органы по вопросам равенства начинают формироваться на несколько лет раньше, чем в странах СНГ. Кроме того, в ряде стран в качестве правовой основы политики гендерного равенства выступает специальный закон о равенстве (прибалтийские страны, Киргизия, Казахстан), в то время как в других государствах национальный механизм по обеспечению гендерного равенства утверждается постановлением Совета Министров (Албания, Болгария, Чехия, Македония, Польша, Румыния, Словакия и др.) или указом Президента (Россия, Украина и др.). Данный этап характеризуется наличием определенных достижений в реализации политики гендерного равенства в странах Западной Европы, в то время как в странах СНГ оценить результаты указанной политики довольно сложно.

Некоторые зарубежные исследователи восточноевропейских стран с переходной экономикой отмечали увеличение разрыва в заработной плате мужчин и женщин в годы реформ, другие считали, что разница в заработной плате между мужчинами и женщинами, в общем, не росла в это время; встречаются исследования, указывавшие на рост этой разницы для средних квентильных групп населения. В подготовленном российскими экспертами докладе ПРООН «Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в контексте целей развития тысячелетия» (2005) углубленно

анализируются факторы, влияющие на гендерный разрыв в заработной плате, и отмечается тревожная тенденция его увеличения. Такой разброс мнений в значительной степени свидетельствует о сложности данной ситуации в России. С уверенностью можно сказать, что средняя реальная заработная плата как у мужчин, так и женщин значительно снизилась, и разница составляет значительную величину. [5]

Для постсоветской России можно выделить три основных этапа:

- 1993 г. – первое полугодие 2004 г. (до упразднения Комиссии по вопросам улучшения положения женщин при Правительстве РФ) – создание предпосылок для формирования институционального и правового аспектов Национального механизма по обеспечению гендерного равенства в РФ. В данный период были ратифицированы международные документы по запрету дискриминации и снижению гендерного неравенства, а также приняты законы, подзаконные акты по обеспечению гендерного равенства и национальные планы действий по улучшению положения женщин. В середине 90-х гг. в России появляются специальные органы исполнительной и законодательной ветвей власти по реализации политики гендерного равенства, обладающие консультативно-координационными функциями. Некоторые из них были упразднены и затем не восстановлены, например, Комиссия по делам женщин, семьи и демографии при Президенте РФ, Центр гендерной экспертизы законопроектов ИАУ Аппарата Совета Федерации РФ, Комиссия по вопросам положения женщин при Правительстве РФ. Из всех созданных в то время органов в настоящий момент функционируют следующие: Совет по содействию развития институтов гражданского общества и правам человека при Президенте РФ, Общественная комиссия при Председателе Совета Федерации по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин в России, Комитет по делам женщин, семьи и детей Госдумы РФ. В середине 2004 г. была расформирована правительственная Комиссия по вопросам улучшения положения женщин, которая обладала высокими полномочиями и соответствовала

международным обязательствам. За исследуемый отрезок времени в рамках отраслей экономики наблюдается увеличение гендерного разрыва в оплате труда в среднем с 30% до 36%.

За годы реформ произошла существенная трансформация отраслевой структуры занятости, причем это касается как женской, так и мужской занятости. Падение объемов промышленного производства привело к переливу занятых в отрасли непроемкой сферы. Бесспорным фактом является постепенное вытеснение женской рабочей силы из высокооплачиваемых отраслей, о чем свидетельствуют тенденции изменения доли занятых женщин в них. По официальным данным, только в период с 1990 по 2001 год удельный вес женщин в общей численности занятых в большинстве наиболее высокооплачиваемых отраслей снизился: в финансово-кредитной сфере с 90 % до 71 %, органах управления - с 66 % до 44 %. При этом процесс вытеснения шел не только и не столько в форме прямого сокращения женщин и замещения традиционных женских рабочих мест мужскими, но и через образование новых предприятий и организаций, обеспечивающих много большие размеры оплаты труда и предпочитающие использовать мужскую рабочую силу. Наибольшим «тяготением» к использованию женского труда отличаются наименее оплачиваемые сферы экономики: здравоохранение и образование (наиболее низкооплачиваемые за счет преобладания бюджетных организаций). Госкомстат отмечает не только наиболее высокий, но и устойчивый процент занятых в них женщин: с 1990 по 2001 год доля женщин в здравоохранении лишь немного снизилась с 82 до 81 %, а в образовании возросла с 78 до 80 %.[4]

В пореформенные годы в среднем 39,4 % мужчин и 58,5 % женщин было занято в отраслях с заработной платой ниже средней по экономике, что является свидетельством сегрегации женщин по отраслевому признаку. Положение усугублялось профессиональной и должностной сегрегацией, что также вносило устойчивый вклад в различия в заработках. Как отмечают некоторые исследователи, увеличение гендерного разрыва в заработной

плате происходило за счет увеличения различий в средних уровнях оплаты труда в «мужских» и «женских» видах занятости. То есть «мужские» виды деятельности становятся еще более высокодоходными, а «женские» — низкодоходными. При этом надо иметь в виду, что даже в «женских» видах деятельности мужчины, как правило, занимают более высокие должностные позиции.

- второе полугодие 2004 г. – первое полугодие 2006 г. (до учреждения Межведомственной комиссии по вопросам обеспечения равенства мужчин и женщин Российской Федерации) – этап пассивной политики гендерного равенства. Для данного периода характерно отсутствие главного координирующего органа по обеспечению гендерного равенства. Кроме того, в этот период не происходит утверждения и реализации Национального плана действий по улучшению положения женщин в РФ; не принимаются законопроект «О государственных гарантиях равных прав и свобод и равных возможностей мужчин и женщин в Российской Федерации» и проект государственной программы «Гендерная стратегия РФ». В течение рассматриваемого промежутка времени в рамках обследованных видов экономической деятельности зафиксировано увеличение гендерного разрыва в оплате труда в среднем с 36% до 39%.

- второе полугодие 2006 г. - настоящее время - с появлением Межведомственной комиссии по вопросам обеспечения равенства мужчин и женщин Российской Федерации) – этап формирования нового Национального механизма по обеспечению гендерного равенства в России. На данном этапе осуществляется поиск новых путей взаимодействия институтов государственной власти по вопросам гендерного равенства, объединения женских неправительственных организаций, института уполномоченного по правам человека и Научного совета по проблемам гендерных отношений. За изучаемый период гендерный разрыв в оплате труда удерживается на уровне 37%. Что касается абсолютной разницы в заработной плате мужчин и женщин, то в 2010 году средняя зарплата

женщин составляла 63 % от зарплаты мужчин. Официальная статистика не предоставляла подобных данных в первые годы реформ, вызывает трудности получение достоверной статистической информации о гендерных различиях в зарплате в советское время. По некоторым данным в советское время средняя зарплата женщин составляла 70—75 % от зарплаты мужчин. Есть основания полагать, что в ходе реформ разрыв в заработках мужчин и женщин увеличился, однако здесь нет единства мнений. [3]

Глава 2. Современное состояние гендерной дифференциации заработанной платы в Российской Федерации

Заработки женщин в России существенно ниже мужских и составляли в 2000-е гг. 60–65% от заработной платы мужчин. Основные причины неравенства заключаются в горизонтальной (межотраслевой) и вертикальной (статусной) сегрегации. Проще говоря, женщины работают в основном в отраслях с низкой оплатой труда и медленнее продвигаются по карьерной лестнице. На уровне регионов, помимо общих для страны барьеров, работают и другие, причем по-разному.

Анализ статистики социально-экономического развития регионов, а также заработной платы мужчин и женщин в начале 2000-х гг. позволяют выделить четыре фактора гендерных различий в заработках, объясняющие региональные диспропорции:

- отраслевая структура занятости;
- экономическое развитие и уровень доходов населения;
- уровень образования населения;
- возрастная структура.

Суммарное воздействие этих факторов таково: в наиболее постаревших регионах с сократившейся занятостью в промышленности, а также в слаборазвитых и аграрных регионах с пониженным образовательным уровнем населения различия в заработках женщин и мужчин сглажены; наоборот, в регионах с преобладанием добывающих отраслей, с более молодой возрастной структурой, более высоким уровнем доходов и образования гендерные диспропорции сильнее (табл. 1).

Таблица 1.

Типы регионов по уровню гендерных диспропорций заработной платы в
2000-х гг.

Отношение зарплаты женщин к зарплате мужчин, %	Тип регионов по сочетанию факторов	Регионы
Максимальные различия (56-63)	а) северные и восточные регионы с преобладанием добывающей промышленности экспортной ориентации, относительно молодой возрастной структурой	Ненецкий, Ямало-Ненецкий, Ханты-Мансийский АО, респ. Коми, Хакасия, Кемеровская, Мурманская, Томская, Тюменская области, Красноярский край
	б) регионы Европейской части с преобладанием экспортных отраслей промышленности и более высокими доходами населения, средним уровнем образования	Астраханская, Белгородская, Вологодская, Липецкая, Самарская, Свердловская Оренбургская области, респ. Татарстан, Башкортостан
Близкие к среднероссийским (64-69)	Преимущественно средние по уровню развития, с разным уровнем образования и возрастной структурой	Более 30 регионов
Пониженные различия (69-80)	а) наиболее развитый с максимальным уровнем образования	Москва
	б) ниже среднего по уровню доходов, со старой возрастной структурой и пониженным уровнем образования	Брянская, Владимирская, Воронежская Ивановская, Костромская, Кировская, Пензенская, Орловская, Псковская, Тамбовская, Тверская области
	в) полуаграрные с пониженным уровнем образования и доходов	Краснодарский, Ставропольский, Алтайский края, Курганская область
	г) слаборазвитые полуаграрные республики с более молодой возрастной структурой	Адыгея, Ингушетия, Кабардино-Балкария, Карачаево-Черкесия, Северная Осетия, Калмыкия, Марий Эл, Мордовия, Чувашия
	д) восточные регионы с доходами ниже среднего и более молодой возрастной структурой	Большинство регионов Дальнего Востока
Минимальные или равенство (82-113)	Наименее развитые регионы	Респ. Алтай, Тыва; Агинский Бурятский, Усть-Ордынский Бурятский АО

К середине 2000-х гг. гендерные различия стали усиливаться почти во всех регионах страны, в том числе и в беднейших, где неравенство в заработках было относительно невысоким (рис. 1). Это связано с общим

ростом доходов населения, который сопровождается ростом гендерного неравенства. Только в столице страны благодаря опережающей модернизации гендерных ролей неравенство в заработках меньше среднего по стране и продолжает сокращаться при росте доходов населения (с 69% до 80% за 2002-2011 гг.). Пример Москвы, где более 42% занятых имеют высшее образование, показывает эффективность образования как механизма выравнивания статусов, хотя этот механизм пока не работает в стране в целом. Остальные регионы со сглаженными гендерными диспропорциями – в основном слаборазвитые, это равенство в бедности, которое постепенно утрачивается с ростом доходов населения.

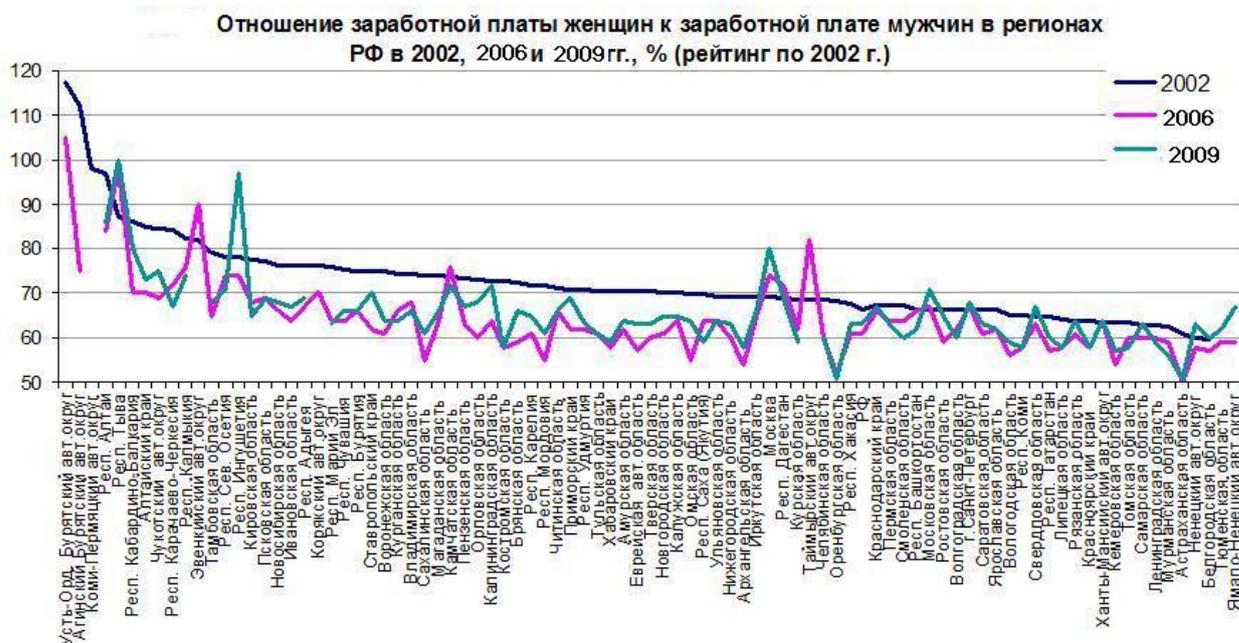


Рис. 1. Отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин в регионах РФ в 2002, 2006 и 2009 гг., % (рейтинг по 2002 г.)

Трудовые пенсии женщин в среднем по стране немногим ниже пенсий мужчин (90-92% в 2003-2005 гг.), и в предыдущие годы сохранялось примерно такое же соотношение. Гендерные различия по регионам не всегда объяснимы, хотя в целом они выше на юге (80-86%): во всех регионах Южного федерального округа, на юге Приволжского ФО – в Башкортостане, Оренбургской области (но такие же различия имеют Самарская и Ульяновская области), а также на юге Урала (Челябинская и Курганская

области). Более заметное гендерное неравенство пенсий в южных регионах Европейской части страны и Урала может объясняться повышенной занятостью женщин в сельском хозяйстве с низкими заработками или же меньшим трудовым стажем в связи с занятостью в личном подсобном хозяйстве, что отражается на размере назначенных пенсий. В большинстве регионов Центра, Северо-Запада и особенно на Крайнем Севере и Дальнем Востоке эффект выравнивания пенсий выражен сильнее. Различия между севером и югом весьма устойчивы, показатели гендерного неравенства в регионах незначительно изменяются год от года. Но говорить о существовании гендерных проблем в сфере пенсионного обеспечения вряд ли возможно на фоне резких и растущих различий в заработной плате.

Анализируя отраслевую характеристику гендерного разрыва в оплате труда, можно выделить следующие сектора рынка труда:

- «женские» высокооплачиваемые отрасли с минимальным уровнем гендерного разрыва в оплате труда. В России данный сектор на протяжении изучаемого периода представлен одной отраслью – финансы, кредит, страхование.
- «мужские» высокооплачиваемые отрасли с минимальным уровнем гендерного разрыва в оплате труда. В начале исследуемого промежутка времени в РФ рассматриваемый сектор был представлен отраслью управление (без охраны общественной безопасности), а на конец изучаемого периода его заполняет строительная сфера, т.к. здесь произошло сокращение гендерного разрыва в заработной плате.
- «женские» низкооплачиваемые отрасли с минимальным разрывом в оплате труда. В России в данный сектор на начало исследуемого периода следует отнести такие отрасли, как образование, а также культуру и искусство. В конце данного периода состав сектора изменился: к образованию прибавилась сфера здравоохранения. Перемещение культуры и искусства в этот сектор произошло по

причине увеличения гендерного разрыва в оплате труда в данной отрасли.

- «мужские» низкооплачиваемые отрасли с минимальным уровнем гендерного разрыва в оплате труда. Рассматриваемый сектор в России представлен такой отраслью, как лесное хозяйство.
- «нейтральные» отрасли с минимальным уровнем гендерного разрыва в оплате труда соответственно: такие отрасли, как наука и научное обслуживание, а также ЖКХ и непроизводственные виды бытового обслуживания населения. Однако с 2000-го года научная сфера перешла в состав шестого сектора.
- «нейтральные» отрасли с максимальным уровнем гендерного разрыва в оплате труда соответственно: промышленность.
- «мужские» низкооплачиваемые отрасли с максимальным уровнем гендерного разрыва в оплате труда. В состав данного сектора в РФ за исследуемый период входит сфера сельского хозяйства.
- «женские» низкооплачиваемые отрасли с максимальным уровнем гендерного разрыва в оплате труда. На начало исследуемого периода рассматриваемый сектор был представлен двумя сферами – здравоохранение, физическая культура, социальное обеспечение, а также оптовая и розничная торговля, общепит. В конце периода в состав сектора вошла сфера культуры и искусства, а также сфера торговли.
- «мужские» высокооплачиваемые отрасли с максимальным уровнем гендерного разрыва в оплате труда. В России на начало изучаемого периода в состав сектора входили такие отрасли, как строительство и транспорт, тогда как в конце периода – транспорт, управление и промышленность.
- «женские» высокооплачиваемые отрасли с максимальным уровнем гендерного разрыва в оплате труда. Данный сектор на протяжении всего

исследуемого периода в РФ представлен такими отраслями, как связь и информационно-вычислительное обслуживание. [4]

Исследование гендерных различий как фактора, определяющего вариацию заработной платы по отраслям экономики, предполагает сопоставление данных, характеризующих структуры занятых мужчин и женщин в различных сферах занятости. В 2005-2009 гг. превалирование женщин отмечалось в образовании, здравоохранении, торговле и бытовом обслуживании, финансах, органах управления, т.е. там, где преобладают бюджетные рабочие места с регулируемым государством ставками. Заметим, что в отношении органов управления и финансов данный вывод можно рассматривать как предварительный ввиду недостаточной представительности мужчин в этих отраслях. В то же время сферами мужского доминирования являются строительство, армия, МВД и органы безопасности, транспорт и связь, топливная и другая тяжелая промышленность, сельское хозяйство. Большинство из них относятся к социально поддерживаемым государством сферам занятости либо секторам экономики, продукция которых ориентирована преимущественно на экспорт и где уровень оплаты труда самый высокий в стране или близок к мировому.

Последствия наблюдаемых гендерных диспропорций в структуре занятости можно проследить по целому ряду социально-экономических показателей, среди которых наиболее показательным является соотношение заработков мужчин и женщин в каждой из рассматриваемых отраслей. Значения данного коэффициента в процентном выражении приводятся в таблице 2. Сопоставление изложенных данных (последняя графа табл. 2) указывает, что наибольшая разница в оплате труда мужчин и женщин наблюдается в здравоохранении и жилищно-коммунальном хозяйстве, а наименьшая — в образовании, строительстве, органах управления, финансах и сельском хозяйстве.

Поиск детерминант отраслевых и иных различий в заработной плате выявил существенное влияние профессионально-должностной структуры на

процесс формирования уровня оплаты труда. Анализ, в частности, показал, что в среднем по всем ответившим заработная плата лиц, имевших подчиненных, в 2009 г. была на 60% выше, чем у тех, кто не имел подчиненных. По отраслям экономики эта разница колеблется в довольно широких пределах.

Таблица 2

Дифференциация среднемесячной заработной платы мужчин и женщин по отраслям экономики, 2009 г. (уровень ЗП мужчин = 100 %)

Отрасль экономики	Соотношение ЗП женщин и мужчин, %
Легкая, пищевая промышленность	74,0
Гражданское машиностроение	61,7
Военно-промышленный комплекс	64,8
Нефтегазовая промышленность	65,9
Другая отрасль тяжелой промышленности	79,5
Строительство	92,3
Транспорт, связь	71,2
Сельское хозяйство	88,9
Органы управления	90,9
Образование	99,4
Наука, культура	69,5
Здравоохранение	50,6
Армия, МВД, Органы безопасности	80,0
Торговля, бытовое обслуживание	62,4
Финансы	88,0
Энергетика	60,2
Жилищно-коммунальное хозяйство	53,9
Другое	57,1
В целом	65,1

По данным мониторинга, полученным в 2009 г., женщины чаще занимают руководящие, а значит, и более высокооплачиваемые должности, прежде всего в бюджетных отраслях. Так, среди респондентов, имеющих подчиненных на основной работе, доля женщин достигает в образовании 89,5%; здравоохранении — 80,6%; науке и культуре — 75,8%. Женщины-руководители преобладают также в органах управления (66,7%), торговле и бытовом обслуживании (62,2%), финансах (57,1%). В то же время мужчины-руководители преобладают в наиболее конкурентоспособных отраслях

экономики, где уровень окладов намного выше, чем в других отраслях. Больше всего их в строительстве (79,1%), армии, МВД и других силовых структурах (77,5%), транспорте и связи (76,1%), ЖКХ (72,4%).

Должностная дифференциация, накладываясь на гендерную, выступает одним из основных факторов расслоения отраслей по уровню трудовых доходов. Однако распространению этих выводов на генеральную совокупность препятствует недостаточная наполняемость групп, когда совокупность опрошенных детализируется одновременно по трем параметрам. [3]

Предположительно отраслевой уровень заработной платы должен жестко находиться под влиянием разрывов в оплате труда высоко- и низкоквалифицированных работников, поскольку разные сферы экономики предъявляют неодинаковые требования к качеству используемых трудовых ресурсов. Однако в России образование и накопленные навыки не всегда получали адекватное признание на рынке человеческого капитала.

Заключение

Оплата труда женщин в России составляет в среднем 70% от заработной платы мужчин. главным фактором этого разрыва является неравномерное распределение мужчин и женщин по предприятиям различных видов экономической деятельности. Следующим по значению фактором наблюдаемого разрыва является неравномерное распределение мужчин и женщин по различным профессионально-квалификационным группам.

В то же время более половины наблюдаемого гендерного разрыва в оплате труда не может быть объяснено различием в характеристиках производительности труда между мужчинами и женщинами. Соответственно, уровень дискриминации в оплате труда женщин на российском рынке труда составляет в среднем 15—18% от заработной платы мужчин. Однако такая оценка уровня дискриминации может быть как занижена, так и завышена, поскольку не существует специального показателя, отражающего уровень дискриминации. В рамках стандартной методологии уровень дискриминации в оплате труда оценивается по остаточному принципу, поэтому получаемая оценка может содержать различия в заработной плате, не являющиеся следствием дискриминации.

Дискриминация проявляется на определенных сегментах рынка труда. Кроме того, разница в оплате труда зависит не только от того, насколько различаются характеристики работников и какова гендерная структура занятости, но и от структуры заработных плат в экономике. Поэтому отставание женщин в оплате труда может увеличиваться или сокращаться без какого-либо влияния «гендерно-специфических» факторов (наделенности работников человеческим капиталом, трудовой активности, отраслевой структуры занятости или дискриминации).

Список использованной литературы

1. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Полетаев А.В. Российская модель рынка труда: ценовое измерение // Заработная плата в России: эволюция и дифференциация. М.: Изд. дом Государственного университета - Высшей школы экономики (далее ГУ ВШЭ), 2007. С. 18—96.
2. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУ ВШЭ, 2001.
3. Мальцева И.О., Рощин С.Ю. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006.
4. Ощепков А.Ю. Гендерные различия в оплате труда // Заработная плата в России: эволюция и дифференциация. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007. С. 250—297.
5. Рощин С.Ю., Солнцев С.А. Рынок труда топ-менеджеров в России. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006.