

*Жильцова Анастасия Олеговна,  
Шерстюк Анастасия Михайловна,  
Конкин Валентин Олегович  
Группа 2 БМ,*

*Научный руководитель: к.э.н, доцент Заярная Ирина Александровна  
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации  
(Новороссийский филиал), г. Новороссийск, Россия*

## **ГЕНДЕРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА**

*В данной статье рассматриваются проявления гендерных различий на рынке труда. Дано определение термину "дискриминация" и рассмотрены ее виды. Проанализировано экономическое положение женщин по сравнению с мужчинами, выявлен актуальный вид дискриминации по половому признаку в России.*

**Ключевые слова:** гендерные различия, рынок труда, экономическая активность, дискриминация.

Одним из самых разработанных направлений в экономике является изучение экономического неравенства между женщинами и мужчинами на рынке труда. В этом направлении гендерная асимметрия показана наиболее ярко, так как, как правило, женщина занимает менее оплачиваемую должность, чем мужчина, а также меньше зарабатывает и медленней продвигается по карьерной лестнице [3].

Положение на рынке труда показывается несколькими факторами:

- показателями занятости;
- показателями безработицы;
- показателями заработной платы.

В России наблюдается высокий уровень экономической активности женщин. Это происходит из-за того, что для формирования семейного бюджета необходима постоянная трудовая деятельность женщин, так как один работающий супруг, в большинстве случаев, не может обеспечить необходимый уровень потребления и благосостояния в домохозяйстве. Также

на высокий уровень занятости женщин влияет высокий уровень образования и сложившиеся общественные традиции. Участие женщин в экономической деятельности, которая приносит доход, является общественно приемлемой нормой поведения. На настоящий момент женщины имеют широкие возможности в трудоустройстве.

В отличие от мужчин, на экономическую активность женщин отрицательно сказывается количество детей. Это объясняется тем, что именно женщина принимает на себя основную нагрузку, связанную с воспитанием детей. Но не стоит забывать тот факт, что на экономическую активность женщин в большей степени, чем на мужчин, оказывает положительное влияние уровень образования. Это значит, что с точки зрения улучшения позиции на рынке труда для женщины образование приносит большую отдачу. На изменение уровня экономической активности мужчин больший вклад вносят характеристики здоровья. Как у мужчин, так и у женщин тенденция влияния здоровья на участие в рабочей силе одинаковы, но уровень экономической активности у мужчин при плохой оценке здоровья снизится сильнее.

Структура факторов, которые влияют на экономическую активность у женщин и у мужчин довольно близкие, так как у обоих полов наблюдается положительное влияние уровня региональной заработной платы и возраста и отрицательное влияние статусов учащегося и пенсионера. Но в то же самое время у мужчин в большей степени, чем у женщин, наблюдается эффект дохода и эффект отчаявшегося работника. На данный момент при принятии экономических решений женщины ведут себя так же, как и мужчины. На это повлияло значительное увеличение уровня женской занятости [2]. Таким образом можно сделать вывод, что экономическая активность мужчин в основном зависит от экономических факторов, а женщин - от социально-демографических.

Не менее значимой характеристикой экономического положения и женщин и мужчин, помимо уровня экономической активности, является

уровень безработицы, учет и регистрация которой в России начались в 1992 году. И вследствие того, что среди зарегистрированных безработных в 90-е годы преобладали женщины (70%), сформировалось первоначальное представление о том, что в России безработица имеет "женское лицо".

На настоящий момент существенных гендерных различий по масштабам безработицы не наблюдается. Однако, в отличие от мужчин, у женщин период поиска работы более продолжительный. Среди них достаточно высока доля тех, кто находится в состоянии долгосрочной безработицы. Без сомнения, у женщин низкий уровень выхода из состояния безработицы связан с меньшей конкурентоспособностью на рынке труда и худшими возможностями при трудоустройстве, что является отражением, в том числе, дискриминационной практики работодателей в России. В то же самое время большой период поиска отражает более пассивное поведение женщин, наличие у них меньших стимулов для трудоустройства, их меньшую активность в поиске работы.

Принимая во внимание, что долговременная незанятость приводит к огромным потерям в человеческом капитале и формирует относительно крупные расходы для домохозяйств, можно сделать вывод: несмотря на то, что безработица по масштабам в одинаковой степени касается и женщин, и мужчин, её последствия для них различны [1]. Из-за своей долгосрочности женская безработица является одним из механизмов вытеснения женщин с рынка труда. Безработные женщины являются более уязвимой группой в социальной сфере, потому что они с меньшей вероятностью могут выйти из состояния безработицы после потери работы, чем мужчины.

Также, помимо проблем, которые связаны с гендерной сегрегацией, на положение женщин на рынке труда оказывает воздействие и дискриминация со стороны работодателя.

По определению, которое сформулировала МОТ в Конвенции 111 «О дискриминации в области труда и занятий», дискриминацией называется

«всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращений в области труда и знаний». Если любое различие, недопущение или предпочтение в отношении определенной работы основано на ее специфических требованиях, то это не считается дискриминацией.

Можно отметить некоторые виды дискриминации на рынке труда по результатам или по сфере действия:

1. Дискриминация при найме на работу/при увольнении с работы. Этот вид дискриминации наблюдается тогда, когда какую-нибудь категорию людей при одинаковых условиях первыми увольняют и последними берут на работу.

2. Дискриминация в доступе к определенным профессиям (должностям). Она происходит, когда какой-нибудь группе населения запрещают или ограничивают доступ к некоторым видам работы, специальностям и должностям, хотя они вполне способны осуществлять эти виды деятельности.

3. Дискриминация при оплате труда. Она наблюдается, если у одного работника заработная плата меньше, чем у другого, хотя они одинаково качественно выполнили одну и ту же работу и их эффективность труда не различалась.

4. Дискриминация в профессиональной карьере или при продвижении по службе наблюдается в том случае, когда работники дискриминируемой группы довольствуются только лишь вертикальной мобильностью.

5. Дискриминация при получении профессиональной подготовки или образования может выражаться в ограничении доступа к получению профессиональной подготовки и образования и в частности в предоставлении образовательных услуг более низкого качества. Этот вид дискриминации нельзя всецело относить собственно к дискриминации на рынке труда, так как получение образования обычно заканчивается до начала трудовой

деятельности. Но, несмотря на ее "дотрудовой" характер, следствия и причины ее непосредственно связаны с функционированием рынка труда.

Большое количество исследований со стороны как работников, так и работодателей показывают, что особенно актуальным видом дискриминации на рынке труда в России является дискриминация при найме и увольнении [4].

На рынке труда в большинстве случаев осуществляется не прямая дискриминация, а скрытая, проявляющаяся в политике найма и продвижения, отражающая гендерные предпочтения работодателей по отношению к определенным видам деятельности и рабочим местам. Такая скрытая дискриминация благоприятствует формированию как вертикальной, так и горизонтальной сегрегации на рынке труда.

Если говорить о дискриминации на рынке труда, то можно отметить два типа стереотипов, поддерживающих гендерное неравенство: стереотипы поведения и стереотипы положения.

Стереотип положения - это стереотипы работодателя, воспринимающего женщин как менее полезную рабочую силу, исходя из того, что женщина должна совмещать трудовую деятельность с семейными обязанностями, вследствие чего от нее в малой степени стоит ожидать сверхтрудовых усилий и заинтересованность в карьерном росте. Такое поведение работодателя, бесспорно, является дискриминационным.

Стереотип поведения - это, наоборот, стереотип работников. Из-за того, что к женщинам относятся как к менее предпочтительным работникам, то они, исходя из невозможности соревноваться с мужчинами, выбирают сферы деятельности, требующие наименьших трудовых усилий [6].

На рынке труда одновременно действуют дискриминация и механизм отбора женщин, не позволяющие им занимать равное с мужчинами положение.

Участие в трудовой деятельности женщин не привело к ликвидации различий между гендерами в сфере занятости. При экономической

активности мужчин и женщин, в одинаковом типе трудовой деятельности на протяжении всего трудового пути, женщины продолжают работать в условиях горизонтальной и вертикальной сегрегации и получают низкую заработную плату [5].

Следовательно, для удаления экономических основ гендерного неравенства недостаточно обеспечить одинаковое участие мужчин и женщин в трудовой деятельности. Для этого следует изменить и структуру спроса на рынке труда, и практику найма, а также продвижения персонала. Повысить престижность и значимость должностей, занимаемых женщинами.

### *Список литературы*

1. Лупырёва В.А., Петровская О.А. Гендерные противоречия на рынке труда. [Электронный ресурс]: [сайт] URL: <https://www.scienceforum.ru/2015/1052/10532>

2. Россошанский А.И. Гендерная дискриминация на рынке труда. [Электронный ресурс]: [сайт] URL: <http://www.konspekt.biz/index.php?text=3254>

3. Рощин С.Ю. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в Контексте целей развития тысячелетия. [Электронный ресурс]: [сайт] URL: <http://www.owl.ru/rights/undp2003/7.htm>

4. Gender equality in the labour market. [Электронный ресурс]: [сайт] URL: <https://www.ukessays.com/essays/sociology/gender-equality-in-the-labour-market-sociology-essay.php>

5. Azmat, Ghazala Azmat. Gender and the labor market: What have we learned from field and lab experiments? [Электронный ресурс]: [сайт] URL: [http://personal.lse.ac.uk/petrongo/Azmat\\_Petrongolo\\_April2014.pdf](http://personal.lse.ac.uk/petrongo/Azmat_Petrongolo_April2014.pdf)

6. Kylie Hillman, Sheldon Rothman. Gender differences in educational and labour market outcomes. [Электронный ресурс]: [сайт] URL: [https://research.acer.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1007&context=lsay\\_briefs](https://research.acer.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1007&context=lsay_briefs)