НИЖЕГОРОДСКИЙ ИНСТИТУТ МЕНЕДЖМЕНТА И БИЗНЕСА

Кафедра философии и социальных наук

РЕФЕРАТ

по курсу: «Социология»

Тема:«Проблемы трудоустройства: гендерный аспект»

Выполнил:студентка 2-го курса 34 группы ФММ

Рындина Юлия Владиславовна

Проверил:канд. филолог. наук, доцент

Н. В. Шашкова

Заволжье 2010

**Cодержание**

рынок труд гендерный аспект исследование

Введение

1. Гендерная сегрегация на рынке труда

2. Юридические и психологические аспекты гендерной ассиметрии на рынке труда

3. Настоящее положение дел по гендерным аспектам на рынке труда

Заключение

Список литературы

рынок труд гендерный аспект

**Введение**

Гендерный подход является важной частью комплексного изучения проблем рынка труда. Это современное направление экономических исследований, которое раскрывает механизмы гендерного неравенства в формальном и неформальном секторах занятости, выявляет причины и последствия гендерной асимметрии.

Рынок труда – это сложная многофункциональная, многоуровневая, динамичная, гибкая и неоднородная система отношений между работниками, работодателями и государством. В наши дни женщины формально получили равными с мужчинами права. Общество юридически оформило и узаконило это равенство и всячески стремится закрепить и развить его. Постепенно исчезает главная причина, которая держала женщину в подчинении у мужчины, – экономическая зависимость. Зачастую современная женщина зарабатывает столько же, а то и больше, чем мужчина; муж больше не является основным кормильцем, в этом плане вклад обоих супругов одинаков.

Издавна гендерные отношения покоились на экономическом, социальном и политическом превосходстве мужчины. До 1970 года основная теория гендерной (социально-половой) стратификации имела биологическую основу: иными словами, различия полов в сфере престижа и власти произрастали из врожденных качеств, одно из которых считалось абсолютным: мужчина не мог родить и выкормить ребенка грудью; другие были более или менее постоянны. Индустриализация сравняла функциональную значимость половых различий; неспособность мужчин выкармливать ребенка стала менее значимой с 1910 года, когда технология пастеризации молока позволила выкармливать детей искусственным способом. Меньшая мускульная сила женщин также становилась не столь важным фактором по мере того, как машины все больше заменяли человеческий труд. Индустриализация поставила под сомнение и различия полов в целом: миф о женщинах, у которых «волос длинный, а ум короткий», долгое время оправдывавший их «недопущение» в управленческие структуры, был разрушен после распространения обязательного образования.

Однако структура современного общества до сих пор весьма патриархальна: высокооплачиваемой и престижной работой, как правило, занимаются мужчины. Статистика свидетельствует, что за одинаковую с мужчиной работу женщина получает меньше, причем не только в России, но и в большинстве других стран мира. Повсеместное распространение демократии поставило на повестку дня вопрос о равенстве полов или т.н. *гендерной симметрии* – состоянии, при котором принцип равных прав и возможностей для женщин и мужчин, в том числе в сфере производства и управления, осуществлен на практике. К сожалению, в российском обществе принцип равенства полов скорее декларируется, нежели выполняется.

В связи с этим представляется актуальной проблема *гендерного разделения труда*, под которым следует понимать распределение занятий между женщинами и мужчинами, базирующееся на традициях и обычаях, формально или неформально закрепленных в практике и сознании людей. Гендерное разделение труда сохраняет за собой прочные позиции: во всем мире каждая отрасль характеризуется доминированием либо женщин, либо мужчин. Редко где можно встретить равное участие представителей обоих полов. Даже в высокой степени урбанизированных странах существуют сугубо мужские и сугубо женские профессии (например, женщины превалируют в составе младшего медицинского персонала).

Устойчивая тенденция трудоустройства мужчин и женщин по строго определенным профессиям, отраслям и должностным позициям называется в научной литературе *гендерной профессиональной сегрегацией*. Именно она способствует, в частности, замыканию женщин в «трудовых гетто» - низкооплачиваемых профессиях и отраслях[[1]](#footnote-1). Кроме того данные статистики подтверждают фактор диспропорций в уровне оплаты труда мужчин и женщин, в карьерных возможностях, и, как следствие, – в неравенстве возможностей полов в сфере занятости в целом. Таким образом, анализ гендерных аспектов занятости важен как с точки зрения социальной справедливости, так и со стороны повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

**1. Гендерная сегрегация на рынке труда**

Гендерная сегрегация на рынке труда имеет глубокие корни в разделении труда между полами – как в современных обществах, так и в обществах прошлого. Сегрегация проявляется как внутри, так и между фирмами, областями занятости и отраслями. Можно выделить две составляющие профессиональной сегрегации: горизонтальную и вертикальную.

**Горизонтальная гендерная сегрегация**

Под *горизонтальной профессиональной сегрегацией* понимают неравномерное распределение мужчин и женщин по отраслям экономики и профессиям; под *вертикальной* – неравномерное распределение по *должностной иерархии*. Сегодня на лицо существование ситуации, когда отрасли и профессии подразделяются на «мужские» и «женские».

Остановимся на характеристике горизонтальной сегрегации. Она представляет собой обобщающее понятие, охватывающее несколько более частных измерений, а именно: отраслевое (распределение мужчин и женщин между отраслями экономики); профессиональное (их распределение по профессиям); межфирменное (распределение мужчин и женщин между фирмами различного размера и статуса); межсекторное (распределение мужчин и женщин между частным и государственным секторами экономики)[[2]](#footnote-2).

Одним из важнейших механизмов горизонтальной сегрегации выступает дискриминация по признаку пола, способствующая сохранению традиционного «гендерного портрета» профессий и отраслей.

Применительно к сфере занятости *дискриминация по половому признаку* означает, что к «отдельным работникам, обладающим одинаковыми характеристиками по признаку производительности, относятся по-разному из-за того, что они представляют разные социально-демографические группы»[[3]](#footnote-3). Дискриминация по полу на рынке труда широко известна как за рубежом, так и в нашей стране. О ней пишут, ее обсуждают и осуждают, но практически ничего не делают для устранения. Всякий раз против ее уничтожения находятся веские аргументы: кто будет воспитывать детей и заниматься домашним хозяйством, если женщины на равных с мужчинами станут заниматься бизнесом и управлением, и т.д.

Различают несколько видов дискриминации: в оплате труда, при найме на работу, при сокращении персонала, при продвижении в должности, в повышении квалификации. Мы остановимся на нескольких из базовых подходов, объясняющих происхождение и сущность явления дискриминации.

***Дискриминация на уровне предпочтений*** (дискриминация женщин со стороны работодателя, потребителя либо коллег). Дискриминация со стороны работодателей была рассмотрена в общих чертах Г. Беккером[[4]](#footnote-4), который предположил, что часть работодателей имеет предубеждение против найма на работу тех или иных групп работников (в случае данном случае – женщин).

***Статистическая дискриминация*** (суть этого типа дискриминации состоит в том, что, принимая решение о найме, работодатель пытается угадать вероятную производительность кандидатов на должность по некоторым косвенным признакам (образование, опыт, пол, возраст, результаты тестов и т.п.).

Если работодатель считает, что женщины – худшие работники, чем мужчины, то он будет систематически отдавать предпочтение мужчинам, независимо от индивидуальных профессиональных и семейных характеристик конкретного кандидата. Таким образом, конкретный работник оценивается исходя из критериев, которые сформированы для той группы, представителем которой он является. Например, предполагается, что для мужчин наиболее подходящими являются такие виды деятельности, как работа с людьми, связанная с принятием решений, интеллектуальная работа, а также связанная с повышенными физическими нагрузками. Для женщин - работа с бумагами, требующая повышенного внимания и терпения, чисто исполнительская работа, а также не требующая высокой квалификации и образования[[5]](#footnote-5).

***Дискриминация, обусловленная монопольной структурой рынка труда****.* Этот подход акцентирует внимание на том, что дискриминация существует и сохраняется потому, что приносит прибыли тем, кто ее осуществляет. Дискриминация женщин на рынке труда проявляется в различных формах. Во-первых, гендерное неравенство продолжает сохраняться в таких сферах, как профессиональная подготовка и переподготовка кадров, доступ к производственным ресурсам (т.е. деньгам) и контролю над ними; женщины продолжают сталкиваться с дискриминацией при найме. Во-вторых, гендерная сегрегация остается одним из главных факторов, препятствующих гибкости рынка труда: рабочие места мужчин и женщин по-разному оцениваются и оплачиваются; женщины по-прежнему сталкиваются с трудностями и препятствиями на пути к профессиональной мобильности. Практически во всех странах мира четко выявляется тенденция к концентрации женщин в отраслях и профессиях с наименее высоким уровнем оплаты труда. В-третьих, оказавшись безработными, женщины обычно сталкиваются с большими, чем мужчины, трудностями при получении доступа к различным программам помощи.

**Вертикальная сегрегация**

**Вертикальная сегрегация** отражает различия в *должностном положении* мужчин и женщин. В большинстве случаев, мы имеем в виду низкую доступность для женщин престижных профессий и должностей в сфере *бизнеса и управления,* связанных с ответственностью и принятием решений.

Для России сегодня характерно исключительно низкое представительство женщин на уровне принятия решений, как в государственном, так и в негосударственном секторах занятости. Среди высших государственных служащих женщины составляют всего 5,7%, тогда как в категории старших служащих их насчитывается практически половина – 49,9%, а в категории младших – свыше 80%. Аналогичным образом выглядит гендерная «пирамида власти» и в негосударственном секторе: в 2002 г. среди владельцев и управляющих 125 крупных московских компаний было всего лишь две женщины, а среди 138 представителей бизнес-элиты – только 11 женщин (8%). В целом тенденции в сфере должностной структуры занятости женщин таковы: чем выше должностная ступень, тем ниже доля женщин в общем числе занятых на ней.

Для описания подобных явлений нередко используется термин «стеклянный потолок»[[6]](#footnote-6), введенный в начале 1980-х годов и отражающий тот факт, что, несмотря на формально равные возможности для обоих полов, существует множество неформальных, «невидимых» барьеров, препятствующих продвижению женщин по ступеням должностной иерархии. Сегодня природа и характер «стеклянного потолка» изменились: в большинстве случаев современные женщины, хотя и не устраняются открыто от занятия руководящих должностей, однако получают в компаниях посты, имеющие лишь видимость власти и престижа.

**Выводы**

Очевидно, что современные мужчины имеют гораздо больше возможностей формировать свою трудовую карьеру, чем женщины. И, тем не менее, женщины продолжают наступать в сфере занятости, к тому же подчас в самых интеллектуальных и престижных ее секторах и, прежде всего, в управлении и предпринимательстве. По наблюдениям западных специалистов, особенно активным это наступление стало в последние 20 лет. Но, несмотря на активное вхождение женщин в менеджерскую деятельность, среди них пока невелико число управляющих не только высшего, но и среднего уровня. Женщины составляют все еще малую часть предпринимателей: их возможности ограничивают недостаточное образование, профессиональная подготовка и доступ к кредитам. Исключение составляет семейный бизнес, где владелицы малых предприятий становятся все более заметным явлением.

**2. Юридические и психологические аспекты гендерной ассиметрии на рынке труда**

**Юридическая база гендерного подхода на рынке труда.**

Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда, принятая в 1998 году и ее внедрение способствовали обеспечению фундаментального права – на гендерное равенство. Вопросы гендерного равенства стали с тех пор учитываться даже при составлении отчетов МОТ и проведении мероприятий по техническому сотрудничеству.

### Гендерные приоритеты МОТ в обеспечении занятости и доходов:

* Возможность устроиться на работу для женщин. Обеспечение равного доступа к профессиональному обучению, к приобретению новых навыков для того, чтобы ликвидировать основания профессиональной сегрегации по признаку пола и обеспечить женщинам возможность извлекать выгоду из развития новых технологий.
* Искоренение бедности за счет устранения количественных и качественных ограничений для женщин при трудоустройстве. Особое внимание к проблеме уязвимости женщин на различных стадиях жизненного цикла. Борьба с торговлей женщинами и девочками.
* Поддержка наемных работников и работников, обслуживающих собственное предприятие, в неофициальной экономике при помощи нетрадиционных схем социальной защиты.
* Поддержка женщин в сферах менеджмента и предпринимательства.
* Учет проблемы уязвимости женщин в период кризиса и необходимость разработки специальных мер, которые направлены на удовлетворение различных потребностей мужчин и женщин.

Правительства различных стран мира все чаще принимают законы о гендерном равноправии, отвечающие стандартам МОТ, и особенно Конвенциям 100 и 111, но разрыв между положением женщин «де-юре» и «де-факто» все еще сохраняется. Опираясь на разработанные стандарты, МОТ требует соблюдения не только формального равенства прав, но и реального равноправия.

Любые исключения, а тем более запреты, ограничивающие возможности женщин в сфере труда, противоречат ст.37 Конституции РФ, букве и духу международных договоров и Конвенций, которые, после их ратификации, включаются в правовую систему РФ (в соответствии со ст. 15 Конституции РФ даже провозглашен их приоритет по отношению к нормам национального законодательства). Развитие международного трудового права шло по пути отказа от запретительных мер в отношении труда женщин, поскольку такого рода политика:

* вводит двойной стандарт для работников мужчин и женщин, когда только мужчинам дано право самим принимать решение о выборе работы;
* рассматривает женщин как недееспособные граждан, которые не в состоянии самостоятельно принять решение о выборе работы, и поэтому этот вопрос за них решает государство, вводя список запрещенных для женщин работ;
* является дискриминационной в отношении мужчин (ведь тяжелые и вредные условия труда губительны для их здоровья также);
* не стимулируют работодателей к улучшению условий труда.

Исключение составляют специальные меры по охране материнства, которые согласно ст. 4 Женской Конвенции ООН 1979 г. не считаются дискриминационными, а неравное отношение к женщинам в данном случае является справедливым. Однако эти меры должны рассматриваться не как «льготы» для работающих женщин, а как создание возможностей для реализации их репродуктивных прав. В условиях рыночных отношений и конкуренции за рабочие места, запретительные меры государства становятся опасным орудием манипулирования и усиления эксплуатации на рынке труда. Но главное – альтернативой запрещенным для женщин работам в официальной сфере занятости становится труд в теневой /неформальной/ экономике, где вообще не действуют никакие законы и гарантии занятости.

**Психолологические аспекты гендерной ассиметрии на рынке труда**

Результаты исследования, направленного на изучение системы жизненных ценностей современных россиянок, приведены в книге «Женщина новой России: Какая она? Как живет? К чему стремится?». Проанализировав обследовании мнения полутора тысяч женщин из 12 регионов России, авторы пришли к следующему выводу: «Для большинства наших соотечественниц та модель жизни, которую они хотели бы реализовать, включает как минимум ***две базовые цели: иметь детей и интересную работу.*** Однако в условиях обострения конкуренции на рынке труда женщина встречается с заведомо подозрительным отношением к себе как работнику, ощущает постоянную и разнообразную по формам дискриминацию в сфере труда, прежде всего – в связи с наличием или перспективой наличия несовершеннолетних детей. Отказаться в этих условиях от работы она, с одной стороны, не хочет, так как работа входит в ее базовые ценности, а с другой – не может, так как без ее зарплаты большинство российских семей скатилось бы за грань нищеты»[[7]](#footnote-7)*.*

Рассогласованность гендерных установок и реального поведения женщин на рынке труда (высокая трудовая и профессиональная мотивация), указывает на то, что причину женской «уступчивости» и терпимости к дискриминации следует искать не только в современных трудовых отношениях, но и в более глубинных социальных нормах и правилах. На их основе в обществе сформировалась гендерная культура, которая веками производит и воспроизводит отношения между мужчинами и женщинами как иерархические, неравные, подчиненные. Для аргументации «естественности» и «законности» такого гендерного порядка используется ряд приоритетов. Авторитет религии («Всякому мужу глава Христос, жене глава - муж...»), философии («Идя к женщине, не забудь плетку» – Ницше), а в последние годы еще и СМИ (рекламные ролики о домохозяйках, весь смысл жизни которых сводится к приготовлению «супчика» и отбеливанию рубашек для мужа). Образы женщин, создаваемые, транслируемые и внедряемые в общественное сознание СМИ соответствует традиционным гендерным стереотипам: «женщина-мать и жена». Эти образы не только затрудняют социализацию женщин и становятся барьером на пути их самореализации, но и противоречат правде жизни, которая требует от современных женщин стойкости, ответственности, уверенности и других качеств, которые помогают им справляться со сложными жизненными ситуациями, как в обществе, так и в семье. Отсюда низкая личностная самооценка женщин, их готовность считать свой второсортный статус на рынке труда как само собой разумеющийся. И, как следствие – негативное восприятие своих шансов на рынке труда, готовность «На любую работу – лишь бы работать». Такое принятие неравенства на рынке труда, где мужчины наверху, а женщины – внизу, может считаться формой самоограничения со стороны женщин, лежащей в основе готовности соглашаться на плохо оплачиваемую и низкостатусную работу.

Кроме того, несмотря на высокий уровень образования и занятости женщин распределение гендерных ролей в России остается традиционным: домашний труд преимущественно остается за женщинами, формируя у них «двойной» рабочий день. Средние затраты времени женщин в неделю на все виды домашнего труда составляют 30,3 часа, а у мужчин - 14,0 часов[[8]](#footnote-8). В среднем общее время занятости женщин в неделю на 25% превышает время занятости мужчин, а у женщин трудоспособного возраста общая занятость в 2 раза больше, чем у мужчин. При оценке гендерного распределения ресурсов времени в семье и мужчины, и женщины отмечают, что у мужчин гораздо больше возможностей уделять работе столько времени и сил, сколько они считают нужным, и проводить свободное время так, как им хочется. Непризнание социальной значимости домашнего труда женщин приводит к несостоятельности женской занятости и потерям женщин в пенсионном обеспечении.

**3. Настоящее положение дел по гендерным аспектам на рынке труда**

Сегодня, исходя из обзора предложенных информационных источников, достаточно прочно замалчивается гендерная составляющая на рынке труда. Резко снизилось количество публикаций в прессе, актуальных тем обсуждений в СМИ и результатах поисковых запросов в Интернете по тому, как государство оценивает положение дел выполнения требований гендерной симметрии на рынке труда.

После долгих поисков только в докладе о приоритетных планах работы министерства на 2008 год была обозначена проблема необходимости «осуществить специальные программы, способствующие интеграции в рынок труда безработных граждан, обладающих недостаточной конкурентоспособностью на рынке труда и испытывающих трудности в трудоустройстве (женщины, имеющие малолетних детей, лица, имеющие ограниченную трудоспособность)». Однако в Постановлении Правительства РФ о дополнительных мерах по снижению напряженности на рынке труда в 2010-2011годах (от 18 декабря 2009 года) безработные женщины, имеющие малолетних детей и испытывающих трудности в трудоустройстве, не упомянуты. В этом программном для российского рынка труда на ближайшие два года документе указаны лишь три проблемные категории занятых, для которых будут разработаны дополнительные мероприятия по содействию в трудоустройстве: «выпускники образовательных учреждений, инвалиды и пилотыиз числа штурманов и бортинженеров». Вероятно, разработчики государственной программы на 2010–2011 годы считают**,** чтоженщины, имеющих малолетних детей, в условиях кризиса испытывают меньшие трудности в трудоустройстве, чем пилоты. Однако вряд ли решив проблемы нескольких тысяч пилотов и оставив без внимания проблемы миллионов женщин-матерей, в России удастся «снизить напряженности на рынке труда в 2010–2011годах».

Тяжелые последствия кризиса в равной мере касаются как мужчин, так и женщин. Однако у этой проблемы есть гендерный ракурс. Положение мужчин и женщин на рынке труда вообще, и особенно в кризис складывается по-разному. Уровень общей безработицы, рассчитываемый по методике МОТ, который весной 2009 года достиг максимума в 10,2 % экономически активного населения, к концу 2009 года снизился до 8,1 % (6,1 миллионов человек). Соотношение мужчин и женщин среди официальных безработных 50:50, однако согласно статистике МОТ проблема безработицы более остро стоит для мужчин – их среди безработных больше половины (55 %) (от кризиса в наибольшей степени пострадали такие «мужские» отрасли, как обрабатывающая промышленность, металлургия, строительство). Однако безработица – это не только количественное, но и качественное явление. Всегда, а в период кризиса особенно, женщин увольняют в первую очередь не только на предприятиях «женских» отраслей, но и там, где трудятся преимущественно мужчины. Известно, что на каждом предприятии есть основной персонал, от которого зависит прибыль компании, и есть вспомогательные работники, которые обслуживают основное производство. В кризис в первую очередь увольняют именно «обслугу». А если посмотреть соотношение мужчин и женщин в основном и обслуживающем секторах, то оно будет практически «зеркальным»: в основном производстве занято 70–80 % мужчин, а в обслуге – наоборот, заняты преимущественно женщины.

Безработные женщины в условиях кризиса, намного дольше, чем мужчины, не могут найти работу, поскольку ищут ее в тех же нишах, например, в качестве сервисных работников. Но во время кризиса эти ниши интенсивное закрываются, и поэтому женская безработица принимает застойный характер. Таким образом, именно женщины, которые концентрируются в уязвимых сервисных профессиях, принимают на себя основной «удар» на рынке труда при кризисном сокращении спроса на труд.

Другая гендерная проблема занятости – это недооценка роли заработной платы женщин в семье. В соответствии с гендерными стереотипами в нашем патриархальном обществе принято больше жалеть безработных мужчин, чем женщин, поскольку считается, что они основные «кормильцы» в семье. Согласно данным статистики, каждый третий ребенок в России рождается в семье, где нет отца, в стране среди занятых женщин 6,3 % вдов и почти 18 % разведенных и разошедшихся. Если исключить женщин старших возрастов, чьи дети уже выросли, получится, что как минимум в каждой третьей российской семье с детьми именно женщина, а не мужчина является единственным кормильцем. Потеря работы для женщин из таких семей – это настоящая трагедия, но работодатели всегда склонны увольнять скорее женщин, чем мужчин.

По данным статистики и результатов, полученных Центром исследования рынка труда (ЦИРТ) средняя продолжительность рабочего времени мужчин в общественном хозяйстве в 2009 году составляла 39,9 часов в неделю, а женщин – 37,9 часов. При этом женщины самых «семейных» возрастов от 20 до 49 лет тратили на оплачиваемую работу вне дома несколько больше – 38,4 часа. По данным обследования ЦИРТ на выполнение работы по дому мужчина тратил в рабочий день в среднем 1,4 часа, а женщина – в два раза больше. В выходные дни «семейная нагрузка» мужчины составляла 3,4 часа, а женщины 5,8 часов*.* Из этих данных следует, что неоплачиваемый труд по ведению домашнего хозяйства занимает несравнимо больше времени у женщин. Как отмечали авторы исследования, это было характерно для всех работников, независимо от возраста, семейного и должностного положения.

Рост безработицы – это закономерное следствие экономического кризиса, но он не должен быть связан с нарушениями трудового законодательства. Однако реалии сегодняшнего российского рынка труда демонстрируют другую картину. По официальным данным в 2009 год в Гострудинспекцию поступило вдвое больше письменных жалоб на работодателей, чем за аналогичный период прошлого года. К нарушениям, которые участились во время кризиса, относятся увольнения беременных работниц или находящиеся в декрете. Таким образом, и в нарушениях трудового законодательства и прав работников есть серьезный гендерный аспект, особенно если учитывать наши недавние планы по росту рождаемости в стране.

Кроме того в период кризиса и посткризисных явлений появляются и последствия широкого распространения женской неформальной занятости в условиях рыночного транзита. Основные из них выражаются в том, что предприниматели в силу ряда экономических, политических и социокультурных причин заинтересованы и часто вынуждают женщин работать без оформления трудовых отношений. В женской среде старших возрастных групп доминируют установки на вынужденный тип вхождения в неформальную занятость, вызванные необходимостью выживания. Добровольно-поисковый вариант предпочитают молодые женщины. Общность женщин, работающих по неформальному найму в торговле, сфере обслуживания, строительстве, на транспорте, подвергается большей гендерной дискриминации, несмотря на то, что совокупные доходы неформально занятых женщин выше, чем в формальной экономике. Одним из социальных последствий бесправия неформально занятых по найму является эксплуатация женщин и феминизация бедности посредством искусственного и бесконтрольного занижения оплаты труда при высокой его интенсивности. Неформально занятые «по найму» женщины работают в тяжелых условиях: для абсолютного большинства из них характерна сверхзанятость и невозможность поддерживать здоровье. Однако социальные проблемы женщин, работающих по найму в неформальном секторе экономики или в режиме самозанятости, не публикуются в материалах властных структур, ни в прессе, ни в профессиональном сообществе.

**Заключение**

В Российской Федерации на законодательном уровне заложены все основы равного конституционного права на труд между мужчинами и женщинами. Однако на практике происходит дискриминация в труде, ухудшение здоровья и рост насилия в отношении женщин, что вызывает все большее беспокойство общественности в условиях тех новаторских передовых реформ, которые происходят в последнее время в нашей стране. В наше время на рынке труда в условиях рыночной экономики женщины являются конкурентами мужчинам. Однако, поскольку безработица остается, – лишние конкуренты на рынке не нужны. Поэтому вытесняют слабых, то есть женщин. Подобное неравенство возможностей для женщин социологи относят к понятию гендерной асимметрии.

В период кардинальных перемен с начала 90-х годов российские женщины оказались в более сложном положении, чем мужчины. Возник перекос в социальных позициях мужчин и женщин. Женщины остались невостребованными в реализации тех нововведений, которые проводятся в новой России, у них стало меньше возможностей на рынках труда, товаров и услуг. Можно сделать вывод о том, что формирование рыночных отношений в стране привело к усилению дискриминации женщин. Особенно хорошо это заметно на примере занятости женщин.

Безработица и кризисные деформации занятости имеют негативные последствия не только для работников и их семей, но для экономики и общества в целом, поскольку могут привести к снижению качества трудового потенциала страны. Если кризис и рецессия продлятся долго (а такой вариант не исключен), то миллионам квалифицированных работников грозит дисквалификация. Бедность населения возрастет, а качество жизни в стране упадет (и этот процесс уже, к сожалению, начался). Другими негативными для российского населения последствиями экономического кризиса станут снижение рождаемости, экономия на оплате медицинских услуг и снижение расходов на образование детей. Именно эти стратегии адаптации к кризису в связи со снижением уровня жизни были названы в числе главных во время опросов населения. Таким образом, современный глобальный кризис угрожает качеству жизни не только нынешнего, но и будущих поколений работников. Как «эхо кризиса», через 15–20 лет на российский рынок труда может прийти малочисленное недоученное поколение работников со слабым здоровьем.

По прогнозам Минздравсоцразвития, в 2010 году официальная безработица в стране составит не более 2,2 миллиона человек, а в 2011 году сократится до 2,1 миллиона. То есть официальная зарегистрированная безработица останется практически на том же уровне, что и сегодня.

Кроме того ближайший результат вступление России в ВТО повлечет за собой изменение и в гендерных отношениях на рынке труда. Данный процесс присоединения к ВТО неизбежно приведет к проявлению в обществе выигравших и проигравших. Между тем, гендерные последствия могут рассматриваться как одни из наиболее значимых социальных последствий этого процесса. Приведем несколько аргументов в поддержку этого тезиса.

1. Исследования и прогнозы показывают, что процесс вступления в ВТО не должен привести к массовому высвобождению работников и обвальному росту безработицы. Тем не менее, перечень отраслей, которые окажутся в наибольшей степени затронутыми сокращением производства и занятости, выглядит гендерно-асимметричным сточки зрения гендерной структуры занятости. Согласно прогнозам, в число этих отраслей входят агропромышленный сектор, пищевая, текстильная, обувная и мебельная промышленность, машиностроение в целом и в частности - производство бытовых товаров и электротехники. Из числа названных отраслей большинство относится к отраслям с преимущественно женской занятостью.
2. В России существуют значительные региональные различия в масштабах социальных рисков, которые возможны при открытии экономики и либерализации торговли. Факторами, повышающими эти риски, являются специализация по отраслям импортозамещения (в частности, машиностроение), высокий уровень занятости населения в текстильной, пищевой промышленности, сельском хозяйстве, а также высокая концентрация монопрофильных городов в регионе. Немалая часть регионов и городов не имеет сбалансированной «по полам» структуры приложения рабочей силы и развитой сферы малого бизнеса, который мог бы стать «амортизатором» социальных проблем в сфере занятости. Это с большой вероятностью может привести к тому, что в результате присоединения к ВТО экономические проблемы подобных регионов будут осложняться серьезными социальными последствиями, имеющими выраженную гендерную окрашенность (мужскую или женскую – в зависимости от профиля основной специализации в сфере занятости). Примерами регионов, подвергающихся наибольшему риску с точки зрения гендерных последствий, являются те, где сочетается наиболее высокая доля монопрофильных. К их числу можно отнести, в частности, Ивановскую область (текстильная промышленность), Свердловскую и Нижегородскую области (машиностроение).
3. Прогнозы показывают, что либерализация внешней торговли и успешное встраивание в глобальную экономику могут привести к ускорению темпов экономического роста и снижению уровня бедности в стране. По некоторым оценкам, при 5-процентном снижении импортных тарифов на непродовольственные товары восьми товарных групп выигрыш российского потребителя составит 540 рублей в год в расчете на 1 человека, а в пересчете на среднюю семью из трех человек достигнет 1600 рублей в год. Однако нет уверенности, что этим преимуществом в потреблении смогут воспользоваться женщины (да и мужчины), относящиеся к категории бедных, а также лица пенсионных возрастов, для которых характерна более низкая доля непродовольственных товаров в структуре расходов. С учетом происходящих в России процессов феминизации бедности и более высокой доли женщин среди пенсионеров может оказаться, что данное преимущество в потреблении не окажет значимого воздействия на реальное благосостояние данных категорий населения.

Положение женщины в обществе продолжает оставаться противоречивым: семейные, материнские обязанности, с одной стороны, и интересы производства, с другой, «тянут» женщину в различные стороны, и разумного равновесия общество пока найти не может. Это делает для нее нереальным равенство с мужчиной (а это требование времени), понимаемым нами как «равенство возможностей».

**Список литературы**

1. «Гендерные аспекты занятости и управления», И.О. Тюрина (журнал «Социологические исследования» №11 2004, с.135-142)
2. Теория и методология гендерных исследований. Курс лекций / Под общ. ред. О.А. Ворониной. М.: МЦГИ, 2001, с. 139
3. Becker G. The Economics of Discrimination. 2nd ed. Chicago, University of Chicago Press, с. 197
4. Теория и методология гендерных исследований. Курс лекций / Под общ. ред. О.А. Ворониной. М.: МЦГИ, 2001, с. 132
5. Учет гендерных факторов в процессе принятия экономических решений // Хроника ООН, ноябрь 1995. Т. XXXVI. № 2. с. 228
6. «Женщина новой России: Какая она? Как живет? К чему стремиться?», под.ред.М.Горшковой и Н.Тихоновой - М.: РОССПЭН, 2002
7. Мезенцева Е.Б. Мужчины и женщины в сфере домашнего труда: логика экономической реальности против логики гендерной идентичнсоти? // Гендерное равенство: поиски решения старых проблем. М.: МОТ, 2003
8. Баскакова М.Е. «Доклад о развитии человеческого потенциала» (публикация в книге «Россия в 2015 году: цели и приоритеты развития», 2005. с. 67-87)
9. А.А. Московская «Стереотипы или конкуренция? (Анализ некоторых гендерных предпочтений работодателей)» (журнал «Социологические исследования» №3, 2004, с. 52-61)
10. **Зоя Хоткина «**Женщины и кризис – невидимая проблема» **(Рабкор.ру,** материал подготовлен в рамках программы «Гендерная демократия» Фонда им. Генриха Бёлля, май 2010 г.)
1. «Гендерные аспекты занятости и управления», И.О. Тюрина (*журнал «Социологические исследования» №11 2002, с.135-142*) [↑](#footnote-ref-1)
2. Теория и методология гендерных исследований. Курс лекций / Под общ. ред.О.А. Ворониной. М.: МЦГИ, 2001, с. 139 [↑](#footnote-ref-2)
3. Там же [↑](#footnote-ref-3)
4. Becker G. The Economics of Discrimination. 2nd ed. Chicago, University of Chicago Press, 197 [↑](#footnote-ref-4)
5. Теория и методология гендерных исследований. Курс лекций / Под общ. ред. *О.А. Ворониной*. М.: МЦГИ, 2001, с. 132 [↑](#footnote-ref-5)
6. Учет гендерных факторов в процессе принятия экономических решений // Хроника ООН, ноябрь 1995. Т. XXXVI. № 2. с. 228 [↑](#footnote-ref-6)
7. Женщина новой России: Какая она? Как живет? К чему стремиться?, под.ред.М.Горшковой и Н.Тихоновой - М.: РОССПЭН, 2002 [↑](#footnote-ref-7)
8. Мезенцева Е.Б. Мужчины и женщины в сфере домашнего труда: логика экономической реальности против логики гендерной идентичнсоти? // Гендерное равенство: поиски решения старых проблем. М.: МОТ, 2003 [↑](#footnote-ref-8)