

ГЕНДЕРНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

© 2021 Камешкова Юлия Юрьевна*

студент

Самарский государственный экономический университет

E-mail: kameskovaulia@gmail.com

Ключевые слова: рынок труда, трудовая сфера, гендерная сегрегация, дискриминация по половому признаку, профессиональная мобильность, гендерное разделение, гендерные стереотипы.

Статья посвящена теме гендерной сегрегации в трудовой сфере как актуальной общественной проблемы. В статье рассматриваются различные проявления сегрегации между полами, наблюдаемые на российском рынке труда, а также названы основные аспекты труда, в которых действуют гендерные стереотипы. Проанализированы составляющие гендерного неравенства, касающиеся сферы занятости. Описываются основные причины и возможные способы борьбы с гендерной дискриминацией на пути к равенству полов.

Гендерная сегрегация представляет собой многоплановое явление, которое возникло в результате низкой конкурентоспособности женщин в сфере занятости из-за ограничения в их доступе к рабочим местам по определенным профессиям. Термин определяет отделение гендерных групп друг от друга в различных сферах жизнедеятельности, в частности в трудовой сфере.

В 1970-е годы и в последствии были предприняты специальные действия и разработана стратегия по устранению гендерной дискриминации¹. Гендерное равенство в сфере труда является целью намеренно введенных мер политики, в рамках которого разрабатываются способы достижения равных возможностей полов путем расширения прав женщин, что закрепляется в конвенциях и декларациях. Гендерную сегрегацию официально отменили, но на практике она до сих пор существует и продолжает действовать, хотя законом дискриминация по половому признаку отменена. Создается мнимое равенство мужчины и женщины, что представляется как системная общественная проблема.

Гендерная сегрегация, в общем виде, предполагает существование различия общественных ролей и социального статуса для мужчин и женщин. При этом особенности положения обоих полов исходят из всевозможных различий, что приводит к разного рода конфликтам.

По данным рейтинга стран мира по индексу гендерного разрыва Россия занимает 81-е место². Сегрегация между полами наблюдается во многих сферах жизни общества, а именно: научный вклад женщин, их инновационные разработки ценятся ниже; государственные посты занимают преимущественно мужчины, отсюда и распространенное мнение о их большей склонности к управлению и наличию лидерских качеств; мужчины

* Научный руководитель – **Чеджемов Герман Асланбекович**, старший преподаватель.

больше женщин представлены в сфере современных IT-технологий; должности в общественных образовательных и медицинских организациях, а также социальных службах (бюджетной сфере) по большей части принадлежат женщинам и т.д. Сегодня можно наблюдать, что есть определенные сферы производства на рынке труда, которые исконно принадлежат мужчинам или являются традиционно женскими, однако это разделение условно (присутствуют исключения).

Рынок труда в России характеризуется низким уровнем гендерного равенства в следующих аспектах:



При условии того, что женщина имеет ту же квалификацию, что и мужчина, за труд равной значимости и ценности на идентичной должности заработная плата женщин уступает по величине. Соответственно, мужской труд оценивается дороже, к тому же самые высокооплачиваемые профессии принадлежат лицам мужского пола. Такое поведение работодателя объясняется и тем, что, как правило, у женщин отсутствует уверенность в том, что идеально подходят на предлагаемую вакансию, тем самым они преуменьшают свои шансы на успех. Женщины откликаются на более низкооплачиваемые вакансии с худшими условиями труда, не соответствующие их квалификации, а работодатели пользуются их заниженными ожиданиями³.

Существует гендерная дискриминация и при приеме на работу, когда руководитель берет в учет возможность наступления материнства и по этой причине может отказать в должности молодой женщине в пользу сотрудника-мужчины. Дискриминация создает социальное напряжение в трудовых отношениях, стрессовые ситуации для работников, что выливается в трудовые конфликты, никак не способствующие улучшению экономических результатов⁴.

Следующим аспектом выступает трудовая мобильность, которая раскрывается через понятия вертикальной и горизонтальной гендерной сегрегации. Казалось бы, перед работниками раскрывается многообразие профессий, но доступ к ним ограничен существующими в обществе традициями и предрассудками, из-за чего и возникает сосредоточение определенного пола в конкретных отраслях производства, что отражает сущность горизонтальной сегрегации. Вертикальная же сегрегация выражается в нетождественных шансах продвижения к более влиятельным и авторитетным должностям, что ведет к тому, что женщины остаются в ограниченном кругу сфер деятельности.

Результаты трудовой деятельности также находятся в зависимости от степени гендерного разделения. На них оказывают влияние возможности в сфере труда, которые за-

висят не только от наличия у человека способностей, но и от разных шансов реализации своего потенциала для лиц обоих социальных полов.

Проанализировав вышеперечисленные особенности, можно заключить, что существуют гендерные стереотипы, подкрепляемые традиционными общественными взглядами, которые касаются многих сторон трудовой сферы. Названные аспекты, касаемые сферы занятости, позволяют не сомневаться в существовании гендерной сегрегации, связанной с затрудненным продвижением по карьерной лестнице, а также с условиями, препятствующими выходу женщин на высокооплачиваемые должности. Всё еще остается актуальной проблема ограничения доступа к некоторым профессиям, зачастую, возможность продвижения по службе у женщин меньше, чем у мужчин, а также существование предвзятого отношения к женщинам – политикам⁵.

Почему же существует дискриминация по половому признаку? Источниками существования сегрегации служат дискриминационные общественные установки и социальная роль женщины, которая в первую очередь видится матерью, и которая к тому же занимается домашним хозяйством⁶. Дискриминационные установки существуют вопреки законодательным актам, запрещающим ущемление полов во всех сферах жизни общества. Решением будет сделать подобное притеснение неправомерным не только на уровне закона, но и напрямую в сознании людей, поменяв их традиционные стереотипные взгляды.

Следует отметить, что в последние десятилетия наблюдается ситуация ослабления гендерной дискриминации. Женщинам разрешили осваивать «мужские» профессии, это произошло во многом благодаря тому, что уменьшили список ранее запрещенных. Снизилось (но по-прежнему существует) общественное воздействие из-за сложившихся в обществе социокультурных особенностей, т.е. подверженность людского мнения устоявшимся стереотипам замечается меньше. Постепенно ситуация на рынке труда меняется, работодатели начинают осознавать, что работоспособность зачастую не зависит от пола, женщины могут наравне с мужчинами строить карьеру, им открываются возможности профессионального роста, шанс по максимуму применять навыки в любимом деле и так же качественно выполнять свои обязательства. Расширяется выбор отраслей и профессий, но ситуация улучшается лишь в некоторых сферах, до полного равенства еще далеко. Продолжают существовать чисто «мужские» или «женские» специальности, однако их список сужается, общество делает шаги к гендерному паритету.

Существуют различные способы борьбы с гендерными стереотипами, касаемые трудовой сферы. Одним из них является создание гендерно-нейтральной семьи с одинаковыми ролями. К примеру, в таких семьях мужчины тоже уходят в декрет или берут отпуск по уходу за ребенком, и подобные решения принимаются не по половому принципу. Это помогает и мужчинам, и женщинам достичь баланса между семейной жизнью и карьерным ростом на работе.

Другим действенным способом является создание внутрикорпоративных проектов, дающих возможность женщинам продвигаться к руководящим должностям наравне с мужчинами. В исследованиях отмечается, что более полная реализация потенциала женщин приносит значимые экономические преимущества⁷.

Существует необходимость в разработке новых мер, направленных на устранение гендерного разрыва, т.к. Россия по-прежнему не продвигается к высоким позициям по уровню гендерного равенства в сравнении с другими странами. Различия и гендерные от-

ношения, социальное конструирование гендерных позиций пронизывают всю культуру, все социальные институты и социально-психологические отношения. Они закладываются в человека в процессе социализации и больше не воспринимаются как самоочевидные только через критику, бросающую вызов неравному положению определенных гендерных групп в обществе⁸.

Таким образом, в различных сферах деятельности наблюдается разная степень представленности мужчин и женщин, в том числе несправедливое разделение рынка труда между полами. На практике гендерная сегрегация продолжает существовать, в мире остаются стереотипы и традиционные гендерные роли. Основа гендерного деления – это разделение обязанностей и возможностей, которые вроде бы уравнивали, а на самом деле это далеко не так. В жизни это разделение со всеми отсюда вытекающими последствиями сохраняется, что требует скорейшего разрешения тех социально-экономических проблем, которые сдерживают существующий гендерный дисбаланс.

¹ Мальцева И.О., Роцин С.Ю. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. М., 2007.

² Всемирный экономический форум: Отчет о глобальном гендерном разрыве 2021 г. URL: <https://gtmarket.ru/ratings/global-gender-gap-index>.

³ Слободчикова О. Женщина и карьера: борьба со стереотипами и самой собой. Русская служба ВВС. 2014.

⁴ Суслова Н.В., Чеджемов Г.А. Социальная дискриминация в трудовых отношениях // Известия Института систем управления Самарского государственного экономического университета. Самара-2017. № 1 (15). С. 108.

⁵ Трактова Е.Ю., Чеджемов Г.А. Стереотипы гендерных ролей в контексте проблемы неравенства полов // Известия Института систем управления Самарского государственного экономического университета. Самара-2017. № 1 (15). С.112.

⁶ Панов А.М. Гендерный анализ российского рынка труда // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2014. № 3 (33).

⁷ Россия – страна гендерного равноправия или неравенства? Strategy&, 2019. URL: <https://www.pwc.ru/ru/press-releases/2019/third-intellectual-club-presentation.pdf>.

⁸ Синичкина О.Р. Чеджемов Г.А. Гендерная социализация как одно из социальных явлений современности // Российская наука: актуальные исследования и разработки. Сборник научных статей VII Всероссийской научно-практической конференции. Самара. СГЭУ. 2019. С. 283.

GENDER SEGREGATION IN THE LABOR MARKET

© 2021 Kameshkova Julia Yuryevna
Student

Samara State University of Economics
E-mail: kameskovaulia@gmail.com

Keywords: labor market, labor sphere, gender segregation, gender discrimination, professional mobility, gender division, gender stereotypes.

The article is devoted to the topic of gender segregation in the labor sphere as an actual social problem. The article examines the various manifestations of segregation between the sexes observed in the Russian labor market, and also names the main aspects of labor in which gender stereotypes operate. The components of gender inequality related to the sphere of employment are analyzed. The main reasons and possible ways to combat gender discrimination on the way to gender equality are described.