

Калабихина И.Е.,
Доцент
экономического факультета
МГУ им. М.В.Ломоносова

Гендерная дискриминация на российском рынке труда: актуальные предложения по устранению неравенства

Основной акцент в статье автор делает на гендерном разрыве в оплате труда как главном индикаторе неравенства в данной сфере. В работе детально анализируется гендерный разрыв в оплате труда в России, предлагается анализ целого ряда институциональных факторов гендерного разрыва в оплате труда (система оплаты труда, динамика государственных стандартов в оплате труда, динамика реальной заработной платы, меры социально-демографической политики). В заключении автор предлагает набор актуальных предложений по снижению гендерной дискриминации на рынке труда в России.

Введение

Сфера занятости – одна из основных сфер жизнедеятельности человека. Неравенство в этой сфере негативно влияет на индивидуальные ресурсы человека, приводит к зависимости от других членов домохозяйства или от государственных трансфертов, значительно снижает качество жизни, ограничивает свободу принятия решений индивида в остальных сферах жизнедеятельности.

Гендерная дискриминация на рынке труда проявляется на различных стадиях нахождения индивида в сфере занятости: 1) в период профессиональной подготовки (до вхождения на рынок труда и в период повышения квалификации); 2) в доступе к профессии; 3) при приеме на работу; 4) в период карьерного роста; 5) при увольнении; 6) при оплате труда. Причем, если первые пять пунктов представляют из себя дискриминацию в доступе к профессиональной деятельности, в том числе высокого качества, то последний пункт – дискриминацию в результатах от профессиональной деятельности. Гендерный разрыв в доходах является, на наш взгляд, основным индикатором неравенства на рынке труда, а также фактором, негативно влияющим на различные аспекты качества жизни женщин (и мужчин).

Основной целью данной статьи является анализ ситуации в отношении гендерного разрыва в оплате труда в России (как квинтэссенции гендерного неравенства), включая влияние ряда институциональных факторов на изменение в этом разрыве. В качестве заключения предлагаются актуальные для современной России меры по сглаживанию неравенства и дискриминации в сфере занятости. В статье использованы данные Росстата

РФ¹.

Гендерный разрыв в оплате труда

Результатом гендерного неравенства и дискриминации на рынке труда является гендерный разрыв в заработной плате. Гендерный разрыв в заработной плате существенно не менялся на протяжении периода экономических реформ: заработная плата женщин по отношению к заработной плате мужчин колебалась в коридоре 60-70%.

В экономической литературе присутствуют три основных подхода к объяснению причин гендерного разрыва в заработках. Первый связан с разным уровнем накопленного человеческого капитала у женщин и мужчин. Второй – с гендерной профессиональной сегрегацией в отраслевом, профессиональном, должностном разрезах. Третий – с прямой дискриминацией женщин по заработной плате, то есть с неравной оплатой за труд одинаковой ценности. Как правило, прямую дискриминацию измеряют по остаточному принципу, исключив влияние профессиональной и отраслевой сегрегации, разрыва в человеческом капитале (уровне образования и стаже работы) на гендерный разрыв в оплате труда².

Концепция влияния человеческого капитала на уровень заработной платы была достаточно подробно разработана еще в 1970-1980-х гг.³. Объем домашнего труда у женщин значительно больше, следовательно, они не могут в равной степени конкурировать с мужчинами за накопление человеческого капитала (образование в течение жизненного цикла, стаж работы). Тогда рациональный выбор домохозяйства состоит в распределении ролей на «кормильца» и «домохозяйку». Женщины не хотят инвестировать в свое обучение (в том числе на рабочем месте), понимая «незначимость» и краткосрочность своей карьеры. Работодатели, в свою очередь, воспринимают женщин как работников с меньшим уровнем отдачи на вложенные в них средства в обучение по причине дополнительных домохозяйственных нагрузок.

Размывание специализации в браке, изменение гендерного контракта супругов, рост числа неполных семей, достижения женщин в общественной сфере поставили под сомнение рациональность поведения домохозяйства в случае жесткого распределения ролей и отказа от инвестирования в женский человеческий капитал. Несмотря на то, что в России очень устойчивы стереотипы в отношении женщин на рынке труда (проявляющиеся в основном в статистической дискриминации со стороны работодателей),

¹ Труд и занятость в России 1999, 2001, 2003, 2005, 2007; Женщины и мужчины России 1999, 2000, 2002, 2004, 2006. Демографический ежегодник России. 1999-2007. Россия в цифрах. 2007: Стат.сб./Росстат. - М., 2007.

² Наиболее распространенный метод декомпозиции гендерного разрыва в заработках – метод Оаксаки - Блайндера. Оаксака R. Male-Female wage differentials in Urban Labor Markets// International Economic Review. – 1973. – vol. 14 (№3); Blinder A. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates// The Journal of Human Resources. – 1973. – vol.8 (№4).

³ См., например, Mincer J., Polachek S. Family Investments in Human Capital: Earnings of Women// Journal of Political Economy. - 1974. - vol 82 (2).

вложения в женский человеческий капитал не только «догоняют», но и «перегоняют» вложения в мужской человеческий капитал. По данным переписи населения 2002 г., уровень образования женщин выше, чем уровень образования мужчин. Практически все эмпирические исследования подтверждают отрицательное влияние компонентов человеческого капитала на гендерный разрыв в заработной плате: высокий уровень женского человеческого капитала сокращает около 8-10% разрыва⁴.

Профессиональная сегрегация в отраслевом, профессиональном, должностном разрезе объясняет значительную часть гендерного разрыва в оплате труда – 30-40%. Профессиональная сегрегация может быть также вызвана различным уровнем человеческого капитала, когда женщины не могут конкурировать с мужчинами в высокооплачиваемых секторах экономики, так как из-за домохозяйственных нагрузок отстают от мужчин в уровне образования, накоплении профессиональных навыков, в стаже работы. Ограниченный выбор профессий для женщин создает переизбыток предложения женского труда, что влияет на снижение заработной платы в «женских» отраслях и профессиях.

Профессиональная сегрегация может формироваться также и в результате предпочтений женщин в отношении выбора определенных профессий, и в результате сравнительных преимуществ женщин в производительности труда в определенных профессиях. Тогда встает вопрос, почему оплата труда в «женских» профессиях ниже, чем в «мужских»? В какой степени относительно безопасная и стабильная работа, к которой больше склонны женщины, компенсируется низким уровнем оплаты труда? Насколько рационально экономика той или иной страны «назначила» цену на тот или иной вид труда? Насколько сильны институциональные факторы в оценивании конкретной профессии (например, стереотипы о значимости того или иного труда), в формировании гендерного разрыва в оплате труда (например, использование тарифной сетки)?

Позже мы вернемся к некоторым из этих вопросов, а в данный момент более подробно рассмотрим статистическую картину соотношения степени феминизированности отрасли, профессии и уровня оплаты труда в ней.

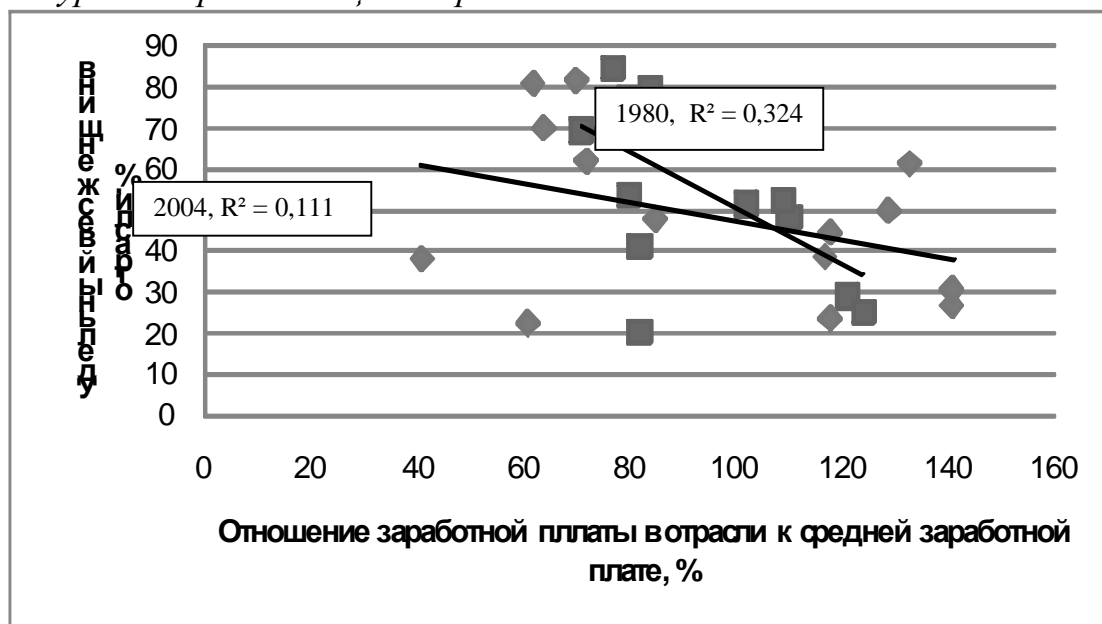
В начале 2000-х гг. межотраслевая дифференциация по заработной плате носила ярко выраженный гендерный характер: наивысший уровень заработной платы сохранился в добывающих отраслях (300-440% от общероссийского уровня средней заработной платы), наименьший - в легкой промышленности, в сельском хозяйстве, в общественном питании и в отраслях социальной сферы (40-60%). Число заработанных прожиточных минимумов в 2001 году в отраслях "мужской экономики" колебалось от 2,6 до

⁴ См., например, Ощепков А.Ю. Гендерные различия в оплате труда // Заработная плата в России: эволюция и дифференциация. – Под ред. В.Е.Гимпельсона, Р.И.Капелюшниковой. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007. – С. 280.

6,4, а в отраслях "женской экономики" - от 1,1 до 2,4⁵. В структуре затрат на рабочую силу регулярные премии, единовременные поощрительные выплаты обеспечение работников жильем, расходы на профессиональное обучение характерны для отраслей "мужской экономики", а натуральные выплаты - для "женской" (доля натуральных выплат в "женских" отраслях в 2,5 - 3 раза выше, чем в "мужских", а доля расходов на профессиональное обучение - в три раза ниже). Абсолютна величина затрат на рабочую силу в два раза выше в "мужской экономике"⁶.

Серьезные отраслевые диспропорции в оплате труда продолжают существовать на протяжении десятилетий, несмотря на значительные социально-экономические преобразования. И наиболее низкий уровень оплаты труда остается в феминизированных отраслях. Исключение составляет только отрасль сельского хозяйства. Более того, процессы маскулинизации отраслей сопровождаются ростом уровня оплаты труда в этих отраслях. Наиболее показательна отрасль финансов и страхования. На рисунке 1 представлен уровень феминизации отраслей и отношение уровня оплаты труда в отраслях к средней по России в 1980 г. и в 2004 г.⁷

Рисунок 1. Отношение уровня оплаты труда в отраслях к средней по России и уровень феминизации отраслей в 1980 г. и в 2004 г.



⁵ Ржаницина Л. Макроэкономические проблемы в ракурсе гендерного подхода: анализ российской практики. В кн.: Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики. Отв. ред. и сост. Мезенцева Е.Б. – М., 2002. - С 159.

⁶ Чекорина Н. Женщины и социальная политика в условиях рыночного реформирования. В кн.: Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики. Отв. ред. и сост. Мезенцева Е.Б. – М., 2002. - С. 178-181.

⁷ Отрасль финансов, кредитования и страхования исключена из совокупности отраслей, так как после 1990 г. присутствие данной отрасли в исследуемой совокупности делает корреляцию незначимой в силу существенных перемен, происходящих в данной отрасли в настоящий момент (резкий рост заработных плат и все еще сохранившийся статус феминизированной отрасли).

Рассчитано автором по: Труд и занятость в России. 2005: Стат.сб./Росстат. - М., 2005. - стр. 200, 444, 446; Труд и занятость в России: Стат.сб./Госкомстат России. - М., 2001. - стр. 62. Труд и занятость в России: Стат.сб./Госкомстат России. - М., 1999. - стр. 314.

Принципиально ситуация не меняется: чем выше уровень оплаты в отрасли, тем ниже доля женщин, работающих в данной отрасли. Следует заметить, что корреляция между уровнем феминизации отрасли и уровнем заработной платы в отрасли сохраняется на «советском» уровне: коэффициент корреляции в 1980-2004 гг. колеблется на уровне (-0,4) – (-0,5).

В 2005 г. Росстат перешел к использованию нового Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД) вместо прежнего Общероссийского классификатора отраслей народного хозяйства (ОКОНХ). Картинка остается прежней, неравенство сохраняется: чем выше заработная плата, тем ниже уровень феминизации конкретного вида деятельности ($R^2 = 0,731$).

Как обстоит дело с относительной женской заработной платой? В каких отраслях (феминизированных или маскулинизированных) женщины меньше отстают от мужчин в уровне оплаты труда?

В отраслевом разрезе получилось, что в отраслях с максимальным уровнем феминизации (выше 70%) гендерный разрыв в заработных платах незначительно сокращается, оставаясь при этом больше, чем в «мужских» отраслях. Максимальный гендерный разрыв наблюдается в отраслях с уровнем феминизации 60-65%.

В сильно феминизированных отраслях, где женщины демонстрируют высокую среднюю производительность труда и высокую конкурентоспособность по причине исторически заданного гендерного распределения отраслей и, вероятно, «расположенности» женщин к данным видам занятий, шансы женщины иметь равную оплату несколько выше. Кроме того, в данные отрасли, вероятно, идут менее конкурентоспособные мужчины.

В сильно маскулинизированных отраслях немногочисленные женщины, преодолевшие барьеры горизонтальной сегрегации, отстаившие свои предпочтения в отношении выбора вида деятельности, также имеют неплохие шансы на более равную оплату своего труда. Наиболее тревожное состояние дел в отраслях нейтральных (представительство женщин от 39 до 58% включительно) и близких к нейтральным со стороны феминизированного полюса. Создается впечатление, что отрасли, незначительно отошедшие от нейтральных в сторону феминизации (либо вступившие на путь феминизации, либо идущие по пути маскулинизации), «борются» за мужскую рабочую силу, устанавливая высокую относительную мужскую зарплату.

По видам экономической деятельности картина несколько иная: во-первых, высокая степень феминизации вида деятельности (более 70%) со-

ответствует *значительно* сокращающемуся гендерному разрыву в оплате труда, во-вторых, очень высокий уровень маскулинизации вида деятельности сокращает шансы женщин на равную оплату (вероятно, присутствует более жесткая сегрегация по профессиям внутри вида деятельности).

Создается ситуация равенства в бедности, поскольку в феминизированных видах деятельности уровень оплаты труда значительно ниже: в «женских» видах деятельности 71% от средней заработной платы в экономике, в «мужских» - 147%, в «нейтральных» - 104%⁸.

Самая невыгодная для женщин ситуация складывается в «нейтральных» видах экономической деятельности (представительство женщин от 45 до 64%).

Новый классификатор (ОКВЭД) несколько меняет представления о связи между уровнем феминизации сектора занятости и относительной женской заработной платой (табл.1). Ранее наиболее выигрышными секторами считались «мужские» - гендерный разрыв в оплате труда был минимальный именно в них (по данным отраслевой классификации Росстата и по данным профессиональной классификации РМЭЗ). «Нейтральные» сектора в этом отношении были немногим лучше «женских». «Женские» сектора характеризовались и низким уровнем оплаты труда, и большим гендерным разрывом в оплате труда.

Таблица 1. Относительная женская заработная плата в отраслях, профессиях, видах деятельности и группах занятий разного гендерного типа, РФ, 1998-2005

Источники данных / Гендерные типы ⁹	«Женские»	«Мужские»	«Нейтральные»
Отрасли, Росстат, 1998	77	87	76
Отрасли, Росстат, 2000	70	85	72
Отрасли, Росстат, 2002	68	82	79
Отрасли, Росстат, 2004	67	83	80
Профессии, РМЭЗ, 2000-2004	63	77	65
Виды экономической деятельности, Росстат, 2005	82	74	69
Группы занятий, Росстат, 2005	83	71	70

По данным Росстата рассчитано автором по: Труд и занятость в России. 2005: Стат.сб./Росстат. - М., 2005. - стр. 200, 444, 446; Труд и занятость в России: Стат.сб./Госкомстат России. - М., 2001. - стр. 62; Женщины и мужчины России. 2006: Стат.сб./Росстат. - М., 2007. - стр.

⁸ По расчетам автора на данных Росстата за 2005 г.

⁹ Гендерная типология отраслей, профессий, видов экономической деятельности и групп занятий определялась по методологии Блау.

По данным РМЭЗ источник: Мальцева И.О., Роцин С.Ю. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. – Издательский дом ГУ ВШЭ, М.: 2006. – с. 208.

В новой классификации Росстата «женские» сектора (виды экономической деятельности и группы занятий) вновь характеризуются низким уровнем оплаты труда, но при этом *наименьшим гендерным разрывом* в оплате труда.

Какой сектор наиболее выгоден для женщин? Перекрывает ли высокая относительная женская заработная плата низкий уровень оплаты труда в «женском» секторе?

Если мы учтем и позиции сектора в экономике, и позиции женщин в секторе, то самыми невыгодными для женщин остаются «женские» виды деятельности и группы занятий. В них женщины получают самую низкую заработную плату по отношению к средней в экономике в данный период времени (табл.2). Отношение заработной платы женщин к средней в экономике в секторе *i* в году *t* (*Fite*) рассчитано по формуле:

$Fite = (Oite * Fito)/100$, где *Oite* – отношение средней заработной платы в секторе *i* к средней в экономике в период *t*, *Fito* – отношение средней заработной платы женщин в секторе *i* к средней заработной плате в секторе *i* в период *t*.

Таблица 2. Отношение средней заработной платы женщин к средней в экономике по видам экономической деятельности и группам занятий разного гендерного типа, РФ, 2005

Источники данных	«Женские»	«Мужские»	«Нейтральные»
Гендерные типы			
Виды экономической деятельности, Росстат, 2005	68	118	87
Группы занятий, Росстат, 2005	73	97	100

Рассчитано автором по: Женщины и мужчины России. 2006: Стат.сб./Росстат. - М., 2007. - стр. 118, 125.

Рассмотрим подробнее характеристики образования, возраста и стажа, способные повлиять на гендерный разрыв в оплате труда представительниц и представителей разных групп занятий.

В целом уровень образования положительно влияет на сокращение гендерного разрыва в оплате труда: в группе высшего образования гендерный разрыв около 34%, в группе основного общего – около 47%. Хотя можно констатировать для многих групп занятий U-образную зависимость: высокий и низкий уровень образования соответствует меньшему гендерному разрыву в оплате труда. Неквалифицированные рабочие имеют самый

маленький гендерный разрыв, отсутствие даже основного общего образования в этой группе «гарантирует» наименьший гендерный разрыв в оплате.

Стаж (и возраст, так как с характеристикой стажа тесно связана характеристика возраста) также влияет на гендерный разрыв в оплате труда по группам занятий, зависимость U-образная: в самом начале карьерного пути и в конце гендерный разрыв наименьший, женщины отстают от мужчин в росте заработной платы по причине дополнительных репродуктивных нагрузок в течение активной стадии жизненного цикла. Неквалифицированные рабочие и специалисты высокой категории с 15-20 годами стажа имеют относительно высокие шансы на сокращение гендерного разрыва. Хуже всего дело обстоит со специалистами средней квалификации: гендерный разрыв самый большой на протяжении всей трудовой истории, длительный стаж не дает возможности «догнать» даже стартовые условия в гендерном разрыве.

Заметим, что внутриотраслевая дискриминация в оплате труда существует даже в тех отраслях, где женщины составляют большинство работников. Например, по данным обследования Госкомстата РФ (2000 г.), уровень оплаты труда государственных служащих-мужчин более чем в два раза превышал зарплату государственных служащих-женщин, так как женщины распределены преимущественно на низкооплачиваемых должностях. Кроме того, существует разница в оплате труда мужчин и женщин, имеющих одинаковые профессии. Эта разница была связана, прежде всего, с тем, что женщинам устанавливали более низкие тарифные ставки, мужчинам – более высокие. Например, мужчинам-бортпроводникам - на 30%, обвальщикам мяса - на 50%, врачам - на 15%, среднему медицинскому персоналу - на 10%¹⁰.

Различия в человеческом капитале и гендерная асимметрия на рынке труда объясняют существенную часть гендерного разрыва в оплате труда. Необъясненный остаток принято считать мерой прямой дискриминации женщин в оплате труда. По разным оценкам, в России подобная необъясненная часть гендерного разрыва в оплате труда весьма велика. Ряд исследователей склоняется к цифрам в диапазоне 53-60% (2001, 2003 гг.), есть и пограничные значения (16%, 100%)¹¹. Какие теории объясняют подобную дискриминацию? Наиболее популярны две¹²: теория склонности к дискриминации Г.Беккера (заработная плата ниже у работников, чьи личностные

¹⁰ Чекорина Н. Женщины и социальная политика в условиях рыночного реформирования. В кн.: Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики. Отв. ред. и сост. Мезенцева Е.Б. – М., 2002. – С. 175.

¹¹ Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте Целей Развития Тысячелетия. – Доклад ООН. М., 2005. – с. 14; Заработная плата в России: эволюция и дифференциация. – Под ред. В.Е.Гимпельсона, Р.И.Капелюшникова. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007. – С. 280, 294.

¹² См.: Gain G. The Economic Analysis of Labor Market Discrimination: A Survey // Handbook of Labor Economics / Ed.by O.Ashenfelter, R.Layard. – 1987. – vol.1, Ch.13.

качества, например, пол, неприятны) и теория статистической дискриминации (в условиях высоких издержек по определению «качества» индивидуального работника у работодателя формируется групповой портрет работников, например, «женщины менее производительны, менее склонны работать сверхурочно, я должен сохранить ее рабочее место три года, если она уйдет в «декрет», значит, она стоит дешевле»).

Некоторые институциональные факторы в гендерном разрыве в оплате труда

Институциональные рамки формирования систем оплаты труда также могут влиять на гендерный разрыв в оплате труда. Например, государственные тарифы и нормативы, динамика МРОТ, практика использования минимального тарифа и МРОТ, тарифных систем в оплате труда могут влиять на неравенство в данной сфере.

Как мы отмечали, прямая дискриминация в оплате труда может быть связана с назначением разных тарифных ставок женщинам и мужчинам.

По данным Обследования промышленных предприятий по вопросам заработной платы (2002), частота обращений к ЕТС и ее модификациям оказалась довольно высокой, несмотря на отсутствие принуждения к использованию данного инструмента¹³. Традиционно ЕТС считалась гендерно нейтральной. Мы поставили перед собой задачу выяснить, каким образом построение тарифных разрядов (минимальные и максимальные тарифы, разброс тарифных разрядов в рамках профессии) связано с феминизацией профессии и с гендерным разрывом в оплате труда в этих профессиях.

Тарифные разряды в Общероссийском классификаторе профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (Постановление от 26 декабря 1994 г. N 367 в редакции от 18.07.2007 N 181-ст) предусмотрены для большинства рабочих профессий. Базой данных для анализа явились 4805 рабочих профессий, для которых были указаны тарифные разряды (от 1 до 8). Согласно кодификации, данные профессии были соотнесены с группами занятий (и с видами экономической деятельности), для каждой группы занятий были рассчитаны средние значения максимальных, минимальных, средних установленных тарифных разрядов, а также средний разброс максимального и минимального установленного тарифного разряда для каждой группы занятий.

Отметим некоторые наблюдения. Во-первых, чем меньше средние и максимальные значения тарифных разрядов в конкретных профессиях, тем больше представлены женщины в этих профессиональных группах (и видах деятельности). Во-вторых, женщины реже представлены в профессиональных группах с широкой тарифной «вилкой». Видимо, маленькие тарифные «вилки» в «женских» профессиях находятся в низких диапазонах

¹³Капелюшников Р.И. Механизмы формирования заработной платы в российской промышленности // Заработная плата в России: эволюция и дифференциация. – Под ред. В.Е.Гимпельсона, Р.И.Капелюшникова. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007. – С. 126.

тарифных разрядов (1-3), а маленькие тарифные «вилки» в «мужских» профессиях находятся в высоких диапазонах тарифных разрядов (5-7). В-третьих, чем выше средние и минимальные значения тарифных ставок (характерно для «мужских» профессий), тем ниже доля заработной платы женщин по сравнению с заработной платой мужчин. В-четвертых, чем больше «вилка» тарифных разрядов, тем меньше гендерный разрыв в оплате труда. Большая тарифная «вилка» позволяет гибче устанавливать тарифную ставку. Тем не менее, связь весьма слабая, так как большинство профессий имеют довольно большую тарифную «вилку». Приведем пример из строительной отрасли. «Мужские» профессии: «монтажник систем вентиляции», «монтажник стальных и железобетонных конструкций» имеют 2-6 разряд, «бетонщик» – 1-5 разряд (группа занятий «строители-монтажники»). «Женские» профессии: «маляр» - 1-6 разряд, «штукатур» - 2-6 разряд (группа занятий «рабочие-отделочники на строительных работах»).

Вероятно, оценка «женских» рабочих мест занижается и на стадии выработки нормативов оплаты труда, и на стадии назначения тарифной ставки, и на стадии назначения надбавок. На частных предприятиях, пользующихся собственными системами оплаты труда, гендерный разрыв в оплате труда практически невозможно анализировать. Однако, как показывает зарубежный опыт, при сохранении коммерческой тайны относительно абсолютных величин заработных плат, можно требовать от предприятий отчетности по относительным гендерным показателям заработных плат (например, бельгийская практика международных компаний).

Итак, дискриминационной является не столько тарифная система, сколько практика назначения тарифа в рамках тарифной «вилки». Гендерный разрыв в уровне заработной платы связан с разными установленными тарифными ставками в рамках одной профессии (женщины стартуют с нижнего разряда, мужчины с более высокого) и с гендерным разрывом в надбавках (за сложность, за вредность, за сверхурочность и т.д.).

Как мы указывали ранее, по данным Обследования заработной платы по профессиям (2005 г.), доля зарплаты женщин по отношению к зарплате мужчин составила 64%. При этом, по тарифному заработку это соотношение составляет 70%, тогда как по выплатам по районному регулированию и прочим выплатам соответственно 52 и 57%. Это означает, что тарифная часть частично сглаживает гендерный разрыв в оплате, тогда как надбавки и выплаты, наоборот, его растягивают. Почти двукратное превышение средней величины региональных надбавок у мужчин по сравнению с женщинами в значительной мере отражают особенности структуры занятости в северных регионах страны, где отмечается преобладание мужчин. Гендерный разрыв в удельном весе тарифного заработка – около шести процент-

ных пунктов¹⁴.

Наши расчеты (по данным за 2005 г.) показывают, что если не учитываются единовременные выплаты, средняя относительная заработная плата женщин составляет около 70%. Причем, по тарифному заработку доля зарплаты женщин по отношению к зарплате мужчин равна 73%, по нетарифному – всего 66%. Удельный вес тарифного заработка в средней заработной плате у мужчин 60%, у женщин – 62%. Такие небольшие различия (только в два процентных пункта) могут быть связаны тем, что представленные данные не учитывают единовременных выплат¹⁵. Средняя часовая заработная плата женщин – 41,4 руб., мужчин – 57,7 руб. При этом основное гендерное различие в тарифных выплатах приходится на рабочие группы занятий. Доля тарифных выплат в рабочих группах занятий 55% у мужчин и 60% у женщин (у служащих – 63 и 64%); относительная заработная плата женщин в тарифной части составляет 74%, в нетарифной – 60% (у служащих – 72 и 71% соответственно).

Гендерный разрыв в оплате труда не обязательно является отражением рыночных факторов или квалификационных требований, но может быть отражением различий в правах, слабых позиций в коллективных переговорах, незначительного социального капитала, стереотипов и предвзятости в отношении качества и количества женского труда. Подобные институциональные факторы действовали длительный исторический период, и без государственной политики по преодолению действия этих факторов не решить проблему гендерного разрыва в заработках, поскольку он в значительной степени связан с прямой и косвенной дискриминацией женщин на рынке труда.

Стабильность и значительный уровень гендерной профессиональной сегрегации в России делает задачу сокращения профессиональной сегрегации дорогостоящей и неисполнимой (надо переместить довольно значительный процент женщин и мужчин для подобного сокращения – индекс отраслевой сегрегации около 30%, профессиональной – около 50%¹⁶). Кроме того, если принять во внимание тот факт, что профессиональная сегрегация – это не следствие дискриминации, а в большей степени свободный выбор самих работниц и работников, то политика сокращения профессиональной сегрегации может оказаться не только дорогой, но и вредной.

С этой точки зрения, ревизия нормативов, тарифов, механизма назначения заработных плат в бюджетном секторе, разработка рекомендаций для частных предприятий в отношении гендерного паритета в оплате труда должна сочетаться с работой по разрушению стереотипов о женщинах, как

¹⁴ Белокодная Л. и др. От чего зависят различия в зарплате россиян // Еженедельный электронный журнал Демоскоп № 293 – 294 (18 июня - 1 июля). - 2007.

¹⁵ Рассчитано автором по: Труд и занятость в России. 2007: Стат.сб./Росстат. - М., 2007. - С. 444.

¹⁶ Мальцева И.О., Рошин С.Ю. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. – Издательский дом ГУ ВШЭ, М.: 2006. – С. 64,78.

о менее выгодных работниках, с ужесточением соблюдения антидискриминационного законодательства¹⁷, с проведением гендерной экспертизы демографической и социальной политики на предмет негативного воздействия некоторых мер политики на конкурентоспособность женщин на рынке труда¹⁸, что позволит снять проблему заниженной оценки женских рабочих мест.

Одна из последних рекомендаций МОТ по устранению гендерного неравенства на рынке труда связана именно с преодолением заниженной оценки женских рабочих мест¹⁹. Создание трехсторонних комиссий, активное подключение профсоюзов к принятию решений в отношении трудового законодательства и разработки системы тарификации, нормирования и стимулирования труда позволит более адекватно представлять интересы работниц и работников.

Помимо гендерной ревизии рабочих мест, должностей, систем оплаты труда, необходимо также усовершенствовать систему стандартизации рабочих мест для лучшего понимания требований рабочих мест, усилить целенаправленную профессиональную подготовку на уровне предприятия, обеспечить прозрачность назначения заработной платы и всех ее составляющих элементов, ввести в коллективные переговоры об уровне оплаты труда женщин и мужчин, повысить эффективности в области вознаграждения и трудоустройства.

Рассмотрим еще один институциональный фактор, который может повлиять на динамику гендерного разрыва в оплате труда. Как влияет изменение ставки первого разряда ЕТС и изменение МРОТ на динамику гендерного разрыва в оплате труда?

По данным Обследования промышленных предприятий по вопросам заработной платы (2002), нулевую реакцию на изменение ставки первого разряда ЕТС продемонстрировали 76% предприятий, на изменение МРОТ – 71% предприятий²⁰. Подобная слабая реакция наблюдается и во взаимосвязи изменений указанных нормативов с изменениями в гендерном разрыве в оплате труда (табл. 3). Во второй половине 1990-х гг. наблюдалась слабая положительная связь между ростом МРОТ и изменением относительной женской заработной платы, очень слабая положительная связь между ростом ставки первого разряда ЕТС и изменением относительной жен-

¹⁷ О развитии и соблюдении антидискриминационного законодательства см., например, Айвазова С. Возможности использования судебной системы для защиты от дискриминации по признаку пола в сфере труда и занятости в современной России. Основы методики. – М.: Консорциум женских НПО, 2006; Теория и методология гендерных исследований. Курс лекций. – ред. О.А.Воронина. – М.: МЦГИ – МВШСЭН – МФФ, 2001.

¹⁸ Примеры подобной политики: разрушение института яслей, внедрение мер, направленных только на женщин, а не на родителей и пр.

¹⁹ См., например: www.womenandequalityunit.gov.uk/research/index.htm

²⁰ Капелюшников Р.И. Механизмы формирования заработной платы в российской промышленности // Заработная плата в России: эволюция и дифференциация. – Под ред. В.Е.Гимпельсона, Р.И.Капелюшникова. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007. – С. 110-111, 113.

ской заработной платы. Кроме того, отрицательная связь была между динамикой реальной заработной платы и относительной женской заработной платой. В первой половине 2000-х гг. ситуация изменилась: установилась положительная связь с изменениями реальной заработной платы, практически нет влияния динамики ставки первого разряда ЕТС, осталась слабая положительная связь с изменениями МРОТ.

Таблица 3. Связь между изменением общегосударственных нормативов оплаты труда и относительной женской заработной платой, РФ

Данные о гендерном разрыве в оплате труда	Изменение МРОТ	Изменение ставки первого разряда ЕТС	Изменение реальной заработной платы
Рощин, РМЭЗ, 1994-1998	слабая положительная	слабая положительная	сильная отрицательная
Hansberry, РМЭЗ, 1994-2002	слабая положительная	нет	средняя отрицательная
Рощин, РМЭЗ, 2000-2004	нет	слабая отрицательная	средняя положительная
Росстат, 1998-2005	слабая положительная	нет	средняя положительная

Рассчитано автором по: Труд и занятость в России. 2005: Стат.сб./Росстат. - М., 2005. - стр. 411. Труд и занятость в России. 2007: Стат.сб./Росстат. - М., 2007; Ощепков А.Ю. Гендерные различия в оплате труда // Заработная плата в России: эволюция и дифференциация. – Под ред. В.Е.Гимпельсона, Р.И.Капелюшниковой. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007. – С. 294; Мальцева И.О., Рощин С.Ю. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. – Издательский дом ГУ ВШЭ, М.: 2006. – С. 217-218.

Рост реальной заработной платы в 1990-ые гг. приводил к еще большему гендерному разрыву в оплате труда, и наоборот. Рост реальной заработной платы в 2000-х гг. сопровождается сокращением гендерного разрыва (ростом относительной женской заработной платы). В 1990-ые гг. развивались «мужские» отрасли и разрушались «женские», с этим связана описываемая зависимость. Ситуация 2000-х гг. требует дополнительного изучения, чтобы ответить на вопрос, почему изменения в реальной зарплате в экономике и изменения в относительной женской зарплате стали вести себя однонаправлено. Возможно, экономический рост начала 2000-х гг. сопровождался выравниванием гендерных диспропорций, а инфляция последних лет «съедает» и реальную заработную плату и успехи в гендерном выравнивании.

Чувствительность (эластичность) гендерного разрыва в заработной

плате к изменениям общегосударственных нормативов оплаты труда была весьма слабой: к 10-процентным изменениям МРОТ - в среднем 0,7%, к 10-процентным изменениям ставки первого разряда ЕТС - 1,5% (2,1% в 1990-ые гг., 1,1% - в 2000-ые гг.).

Изменение институциональной среды, тем не менее, может положительно повлиять на гендерное равенство. В качестве успешного примера в сокращении гендерного разрыва в трудовых доходах может служить введение добровольных пенсионных счетов на крупных предприятиях. Как показывает зарубежный опыт (лидер мирового пивоваренного рынка – международная компания InBev), женщины приобретают от подобных систем больше, чем мужчины. Средний общий доход женщин от инвестирования в пенсионные фонды превышал мужской на 1-1,5% (средняя доходность пенсионного плана у женщин 7,3%, у мужчин – 5,9%). В абсолютном выражении мужчины имели пенсионный капитал, который был больше, чем у женщин на 10-20%. Возможное объяснение этому явлению лежит в плоскости личностных характеристик женщин и мужчин. Женщины раньше начинают карьеру и пенсионные отчисления, чаще пользуются услугами финансовых консультантов, выстраивают менее рискованные пенсионные планы. Во многих отношениях женщины ведут себя более рационально и активно в процессе планирования личных финансов²¹.

Описанные явления гендерной сегрегации и дискриминации в значительной степени основываются на асимметрии гендерных ролей, как в реальном, так и в стереотипном выражении (в сознании работодателей, работников, потребителей). Конфликт трудовых и репродуктивных интересов для современных российских женщин влечет за собой негативные последствия как для самой женщины (невозможность реализовать репродуктивные установки, затруднения в карьере), так и для государства (демографический кризис, низкая отдача на вложенный человеческий капитал, возможный отток женщин из сферы занятости).

Мы выдвигаем тезис о том, что поддержка и, возможно, позитивная дискриминация, работников с семейными обязанностями (не только женщин!) на рынке труда с учетом реализации гендерного паритета способна смягчить и проблемы в сфере занятости, и демографические проблемы. Поскольку, с одной стороны, дискриминационные явления на рынке труда связаны с репродуктивными нагрузками для женщин, и, с другой стороны, основным барьером к принятию решения о рождении второго и последующего ребенка является высокая цена времени современной женщины, предпочитающей работать в оплачиваемом секторе занятости.

Опыт в смягчении конфликта родительства и занятости накоплен ря-

²¹ Данные приводятся по материалам проекта студента магистратуры экономического факультета МГУ по курсу «Глобализация мировой экономики и гендерные проблемы» (рук. доцент И.Е.Калабихина) Романом Дидычем в декабре 2007 г. (www.inbev.com; www.interbrew.com; материалы интервью с Анной Хенрот, менеджера Отдела развития персонала Головного офиса InBev).

дом европейских стран – это гибкий рынок услуг для совмещения родительства и занятости и вовлечение мужчин в совместное воспитание детей. В первом случае мы имеем в виду развитие различных форм детских дошкольных учреждений (групп дневного пребывания, игровых групп, классических детских садов), создание института сертифицированных нянь, распространение гибких графиков занятости и режимов неполного рабочего дня. Примером может служить Франция, длительное время реализующая политику, обеспечивающую французенок возможностью совмещать работу с воспитанием детей, в которой и занятость женщин с детьми, и рождаемость находятся на самых высоких местах в Европе²².

Результаты целой серии эмпирических исследований за последние десятилетия доказали положительную связь между политикой в области женской (родительской) занятости и ростом рождаемости в развитых странах²³. Такие меры, как развитие дошкольных учреждений, гибкие режимы занятости дают эффект как в отношении роста рождаемости, так и в отношении сглаживания гендерных различий. Относительно высокая рождаемость в таких странах, как Франция, Швеция, Великобритания, связывается, в том числе, с активной политикой родительской занятости, с включением в демографическую, семейную политику мер по сглаживанию конфликта родительства и занятости. Доступность детских учреждений и гибких графиков занятости повышает вероятность рождения ребенка. И наоборот, отсутствие политики (пример – Германия) приводит к падению рождаемости и к низкому уровню женской занятости в результате жесткого выбора альтернативных стратегий в условиях недружественного отношения государства к этим проблемам. Ухудшение условий на рынке труда, рост женской безработицы также приводит к снижению вероятности рождения следующего ребенка. Неудачный пример реализации демографической политики в Японии и Сингапуре связывают с тем, что власти так и не сумели договориться с работодателями о создании таких условий работы, которые бы в большей степени учитывали нужды родителей, особенно матерей.

Результаты международного исследования «Пол и поколение» («Родители и дети, мужчины и женщины в семье и обществе») для России подтвердили важность сохранения трудовой карьеры для российских женщин

²² «... во Франции (где рождаемость достигла рекордного для Европы уровня - 2 ребенка на женщину (прим. автора)) предпринимается целый ряд мер, призванных максимально упростить и удешевить уход за детьми дошкольного возраста. В частности, услуги государственных яслей, принимающих младенцев начиная с двух месяцев, предоставляются почти бесплатно или за небольшую плату в зависимости от дохода молодой семьи, а детские сады для детей старше трех лет работают бесплатно для всех без исключения. В результате три четверти французских женщин, имеющих более одного ребенка, продолжают работать, общий же уровень занятости среди женщин в возрасте 25-49 лет достигает во Франции 81%». Цит. по Медновости 17.01.2007 (<http://www.demoscope.ru/weekly/2007/0273/mir01.php#2>).

²³ Макдональдс П. Низкая рождаемость и государство: эффективность политики // Низкая рождаемость в Российской Федерации: вызовы и стратегические подходы. Материалы международного семинара. Москва, 14-15 сентября 2006 г. UNFPA/

при принятии решения о рождении ребенка. Более того, решения о рождении ребенка и об оплачиваемой занятости положительно взаимосвязаны. Наличие работы повышает вероятность хотеть еще одного ребенка, а желание иметь еще одного ребенка увеличивает шансы женщины быть занятой; желание завести второго ребенка зависит от установки и положения женщин на рынке труда, значимость работы при принятии решения о рождении ребенка соперничает с финансовым положением решение женщины о рождении ребенка (второго и последующего) зависит от того, как она оценивает возможности воспользоваться услугами дошкольных учреждений²⁴.

Второй важной мерой в контексте сглаживания гендерного неравенства на рынке труда и решения демографических проблем является необходимость предоставления родителям выбора, кто будет использовать пособия, отпуска по уходу за ребенком²⁵, а также необходимость введения так называемого отцовского отпуска по уходу за ребенком. Этим отпуском, пусть и непродолжительным, могут воспользоваться только отцы. При этом государство может предлагать семье ряд дополнительных льгот или компенсаций, чтобы стимулировать супругов принимать подобные решения. В большинстве европейских стран, где рождаемость относительно высока, такой отпуск действует. Например, в Швеции в 1990-ые годы 75% отцов в Швеции использовали родительский отпуск, находясь в данном статусе в среднем 44 дня из 1,5 лет²⁶.

Заключение (актуальные предложения по снижению гендерного неравенства на рынке труда)

В качестве заключения кратко перечислим основные предложения по снижению дискриминации женщин на рынке труда.

1. Разработать систему мер по борьбе с заниженной оценкой женских рабочих мест:

1) в бюджетном секторе провести гендерную ревизию рабочих мест, должностей, систем оплаты труда (особенно в гендерно нейтральных видах экономической деятельности);

2) для частного сектора разработать систему рекомендаций в отношении адекватной оценки женских рабочих мест с точки зрения гендерного паритета и форм отчетности по относительным величинам гендерного соотношения заработных плат (и гендерного паритета занятых на разных позициях);

3) усовершенствовать систему стандартизации рабочих мест для лучшего понимания требований рабочих мест; обеспечить прозрачность

²⁴ Родители и дети, мужчины и женщины в семье и обществе. Вып.1. - М., НИСП, 2007. - С. 232, 244, 444, 373.

²⁵ То есть все меры демографической политики должны быть направлены на родителей, а не на матерей, за исключением мер, связанных с беременными женщинами.

²⁶ Кайлова О.В. Опыт семейной политики в странах Европейского Союза: система родительских отпусков // Политика народонаселения: настоящее и будущее. Четвертые Валентеевские чтения. Сборник докладов (Книга 2) / ред. В.В.Елизаров, В.Н.Архангельский. – М: МАКС Пресс, 2005. - С.15-20.

назначения заработной платы и всех ее составляющих элементов;

4) усилить целенаправленную профессиональную подготовку на уровне предприятия;

5) инициировать создание трехсторонних комиссий (активное подключение профсоюзов, введение в коллективные переговоры работниц и работников) по принятию решений в отношении трудового законодательства и разработки системы тарификации, нормирования и стимулирования труда.

2. Ужесточить соблюдение антидискриминационного законодательства (концентрируя его в рамках административного, а не уголовного кодекса).

3. Разработать схему ведения добровольных пенсионных счетов на крупных предприятиях (по опыту европейских стран).

4. Проводить гендерную экспертизу демографической и социальной политики для выявления негативного воздействия некоторых мер политики на конкурентоспособность женщин на рынке труда, на конфликт трудовых и репродуктивных интересов.

5. Инициировать в качестве самостоятельной политики занятости и в рамках демографической политики разработку системы мер по поддержке работников с семейными обязанностями.

6. Инициировать создание разветвленной системы на рынке услуг по уходу за детьми, в том числе, возрождение полноценного института яслей и создание института сертифицированных нянь.

7. Внедрить «отцовский отпуск» по уходу за ребенком в систему мер пронаталистской политики.

8. Пополнить гендерную статистику регулярными бюджетными обследованиями времени, поскольку время является одним из самых асимметрично распределяемых гендерных ресурсов и влияет на возможности женщин на рынке труда, на конфликт трудовых и репродуктивных интересов.

Список литературы:

1. Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики. Отв. ред. и сост. Е.Б. Мезенцева – М., 2002.

2. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация. – Под ред. В.Е.Гимпельсона, Р.И.Капелюшников. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007.

3. Мальцева И.О., Рощин С.Ю. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. – Издательский дом ГУ ВШЭ, М.: 2006.

4. Низкая рождаемость в Российской Федерации: вызовы и стратегические подходы. Материалы международного семинара. Москва, 14-15 сентября 2006 г. – UNFPA, 2006.

5. Родители и дети, мужчины и женщины в семье и обществе. Вып.1. - М.:, НИСП, 2007.

6. Теория и методология гендерных исследований. Курс лекций. – ред. О.А.Воронина. – М.: МЦГИ – МВШСЭН – МФФ, 2001.