

Гендерная асимметрия

Я женщину узнаю по анкете

Гендерное разделение труда сохраняет прочные позиции: во всем мире каждая отрасль характеризуется доминированием либо мужчин, либо женщин. Даже в индустриально развитых странах существуют сугубо мужские и сугубо женские профессии. Исследование национальных особенностей гендерной асимметрии в социально-экономической сфере завершил Институт социологии НАН Беларуси.



Галина СОКОЛОВА, доктор социологических наук, профессор, заведующая отделом экономической социологии



Елена ТАРАНОВА, кандидат социологических наук, старший научный сотрудник отдела экономической социологии

Устойчивая тенденция трудоустройства женщин и мужчин по определенным профессиям, отраслям и должностным позициям называется **гендерной профессиональной асимметрией**. Именно она способствует сосредоточению женщин в социально значимых, но низкооплачиваемых профессиях и отраслях. Высокий уровень асимметрии считается значимым фактором диспропорций в уровне оплаты труда женщин и мужчин, в карьерных возможностях и, как следствие, в неравенстве возможностей полов в сфере занятости. Анализ гендерных аспектов занятости важен как с точки зрения социальной справедливости, так и в плане повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

Различают **горизонтальную** асимметрию — неравномерное распределение женщин и мужчин по отраслям экономики и профессиям, и **вертикальную** — их неравномерное распределение по ступеням должностной иерархии. В целом тенденции в сфере должностной структуры занятости женщин таковы, что чем выше должностная ступень, тем ниже доля женщин в общем числе занятых на этой ступени. Для описания подобных явлений нередко используется термин «стеклянный потолок», отражающий тот факт, что, несмотря на формально равные возможности для обоих полов, существует множество неформальных, «невидимых» барьеров, препятствующих продвижению женщин по ступеням должностной иерархии.

Дискриминация женщин на рынке труда проявляется в различных формах. Во-первых, гендерное неравенство сохраняется в таких сферах, как профессиональная подготовка и переподготовка кадров, доступ к производственным и финансовым ресурсам и контролю над ними. Во-вторых, гендерная асимметрия препятствует гибкости рынка труда и порождает неравенство при реализации рыночного спроса: рабочие места женщин и мужчин по-разному оцениваются и оплачиваются.

Возникшая в первой половине 1990-х годов тенденция перемещения женщин в непродовольственные отрасли экономики, а также в малооплачиваемые профессиональные группы сохраняется и обуславливает более низкий уровень их заработной платы, что получило название «феминизация бедности». Эта тенденция, как показал последующий анализ, не прогрессирует и приобретает сейчас скорее характер гендерного разделения труда, имеющего место практически во всех высокоразвитых государствах. **В субъективном плане** эта тенденция связана с тем, что экономическая активность и социальные притязания женщин стали соизмеримы с активностью и притязаниями мужчин. В нынешней ситуации на первый план выходят проблемы выживания семьи, удержания на приличном уровне семейного благосостояния, и в этом женщины принимают столь же активное участие, как и мужчины. **Объективно** смягчению гендерных проблем способствует развитие сферы услуг, где занято большинство женщин, и переход в этой сфере к механизмам товарно-денежных отношений.

Итак, гендерное разделение труда — объективный закономерный процесс в условиях развития рыночных отношений. Однако в различных странах в той или иной мере этот процесс усложняется сопутствующими факторами и возникающими

ми социально-экономическими проблемами. В Беларуси **проблемная ситуация** состоит в том, что, с одной стороны, развивающийся рынок труда выталкивает из сферы производства преимущественно женщин с высшим и средним специальным образованием трудоспособного возраста, с другой — рынок готов принять по крайней мере 2/3 высвобожденных, но в принципиально ином качестве, со значительным снижением их социально-профессионального статуса. В декабре 2013 г. Институт социологии НАН провел исследование с участием 1596 респондентов, из них занятых — 910, в т.ч. мужчин — 463 (50,8%) и женщин — 448 (49,2%).



Сфера труда

Большинство белорусов являются наемными работниками (89,4% женщин и 82,8% мужчин). Среди занятых самостоятельно доля мужчин выше (10,2% против 3,8%). Работодателем, учредителем, акционером являются примерно 4,2% работников обоего пола.

Стабильность занятости характеризует форма оформления трудовых отношений. Бессрочные трудовые договоры с женщинами заключают реже, чем с мужчинами (25,6%/27,2%). Чаще им предлагают трудовые контракты на определенный срок (68,1%/ 62,2%). Без официального оформления, по устной договоренности, работает 7,2% мужчин и 1,4% женщин. Временный трудовой договор (на выполнение сезонных, временных работ, на период замены сотрудника, находящегося в декретном отпуске, и др.) чаще заключают с женщинами (4,8%), чем с мужчинами (3,4%). Респондентов, работающих по временным договорам либо без оформления (по устной договоренности), мы относим к нестабильно занятым работникам: доля женщин (6,2%) здесь ниже, чем мужчин (10,6%).

Трудовая мобильность (стаж работы у одного нанимателя) у мужчин выше, чем у женщин. Средняя величина трудового стажа у одного нанимателя составляет 9,7 года среди женщин и 7,9 года — среди мужчин. Меняли место работы в течение последних 5 лет 39,4% мужчин и 32,1% женщин.

Дополнительная (вторичная) занятость — сфера, интересующая мужчин, больше, чем женщин. Ее специфика — наличие нерегулярных подработок, к которым больше склонны представители сильного пола. О том, что дополнительной работы не было в течение 2–3 месяцев до опроса, сообщили 79,7% женщин и 61,6% мужчин. Дополнительной работы не было, но занимались ее поиском 5,9% женщин и 8% мужчин. Были случайные подработки, заработки, говорят 7,8% жен-



щин и 21,3% мужчин. Работают дополнительно на регулярной основе в другом месте 3,2% женщин и 4,7% мужчин. Дополнительно на регулярной основе по основному месту работы заняты 3,4% женщин и 4,4% мужчин.

Я-конкурентоспособность (субъективная самооценка положения на рынке труда, исходя из достигнутой позиции и ощущений) женщин несколько ниже, чем мужчин. Полагают, что легко смогут найти равноценную работу в случае потери места, — 23,1% женщин и 31,5% мужчин. Думают, что смогут найти равноценную работу с небольшими усилиями, — 31,3% женщин и 33% мужчин; с большим трудом — 15,8% женщин и 14,1% мужчин. В том, что практически невозможно найти равноценный вариант, уверены 8% женщин и 4% мужчин.

Необходимость в повышении квалификации, переподготовке чаще отмечают женщины (1/4), чем мужчины (1/5) (диаграмма 1).

Угрозу потери работы большинство белорусов не ощущают, более 2/3 считают, что такой опасности нет (70,8% женщин и 67,7% мужчин). Возможность потерять работу беспокоит всего 13% женщин и 15,3% мужчин.

Таким образом, гендерные различия на рынке труда проявляются прежде всего в **более низкой трудовой активности женщин**: они реже меняют работу, не заинтересованы в дополнительной занятости, хуже оценивают свой потенциал. Вместе с тем женщины проявляют большее стремление к повышению профессионального уровня. Несмотря на то что с ними реже заключают бессрочные трудовые договора, они дольше работают на одном предприятии (в организации), кроме того, форма оформления трудовых отношений не влияет на наличие/отсутствие опасений по поводу потери работы.

Денежные доходы

При гендерном разделении труда каждая отрасль характеризуется доминированием либо женщин, либо мужчин. Так, в социально значимых, но малооплачиваемых отраслях образования, культуры и науки трудятся 28,7% женщин и 7,6% мужчин; в торговле и общепите — 17,7% женщин и 6,5% мужчин; в здравоохранении — 9% женщин и 1,6% мужчин. При этом в сферах, где доминируют мужчины (промышленность, строительство и т.д.), разрыв в квалификационных разрядах женщин и мужчин составляет, как правило, 2–3 ступени, что является основанием для более низкой оплаты женского труда (соотношение — до 72%). В сферах, где доминируют женщины, данное соотношение зарплаты женщин и мужчин выше и составляет до 83%.

Гендерный фактор влияет на **среднедушевой денежный доход женщин и мужчин**, в меньшей мере — на доход в диапазоне от бюджета прожиточного минимума (БПМ) до 1 среднедушевого минимального потребительского бюджета для трудоспособного населения (МПБ) (табл. 1). В диапазоне от 2 до 3 МПБ и свыше 3 МПБ влияние гендерного фактора возрастает (женщин в диапазоне почти в 2,5 раза меньше, чем мужчин).

Таблица 1

Величина среднедушевого денежного дохода (Br)	Респонденты, не состоящие в браке в трудоспособном возрасте, %	
	Женщины	Мужчины
Ниже БПМ	20,1	15,9
От БПМ до 1 МПБ	39,8	39,4
От 1 до 2 МПБ	35,5	33,0
От 2 до 3 МПБ	4,5	6,5
Свыше 3 МПБ	—	5,2

Примечание: с 1.11.2013 г. по 31.01.2014 г. БПМ составлял 1 047 530 тыс. Br, МПБ — 2 123 189 Br.

Соответствие квалификации требованиям выполняемой работы у женщин встречается реже. До 1/5 заявляют, что работа, которую они выполняют, практически не связана с их квалификацией и полученным образованием, что является основанием для более низкой оплаты труда (табл. 2). Как правило, отсутствие связи выполняемой работы с полученным образованием вызвано вынужденной сменой профессии в условиях рыночных отношений.

Таблица 2

	Женщины, %	Мужчины, %	Итого, %
Квалификация выше, чем требует выполняемая работа	14,0	16,5	15,2
Квалификация соответствует выполняемой работе	56,2	62,2	59,1
Образование и профессиональная подготовка недостаточны	7,4	5,9	6,7
Выполняемая работа практически не связана с квалификацией, полученным образованием	18,6	10,3	14,6
Нет ответа	3,8	5,1	4,5

Уровень собственного благосостояния работающие женщины и мужчины оценивают по-разному. К обеспеченным и скорее богатым относят себя 3,6% женщин и 7,3% мужчин. Людьми среднего достатка считают себя 66,1% женщин и 69,6% мужчин; бедными — 24% женщин и 18,5% мужчин.

Тем не менее женщины, как правило, проявляют **меньшую экономическую активность** в решении материальных проблем. Так, только 17,9% женщин стараются повышать свой доход всеми возможными способами (36,4% мужчин); 77,4% стараются жить по средствам (59,2% мужчин). Кроме того, ничего не предпринимают (пытаются забыть, отвлечься от проблем) 3,2% женщин и 4,2% мужчин. Некоторые не видят необходимости самим решать материальные проблемы (1,6% женщин и 0,2% мужчин).

Решение гендерных проблем

Модель жизни, которую хотели бы реализовать белорусские женщины, включает как минимум 2 базовые цели: иметь детей и интересную работу. В результате возникает проблема эффективного совмещения главных социальных ролей — семейной и производственной и, соответственно, сохранения потенциальных возможностей в каждой из них. Для более комфортного включения женщин в рынок труда необходимо развивать следующие механизмы решения гендерных проблем.

(Окончание на с. 16)

Я женщину узнаю по анкете

(Окончание.
Начало на с. 15)

Предприниматель-
ство, поскольку частный сектор, сформированный в экономике Беларуси, создает спрос на предпринимателей и бизнесменов, который не удовлетворяется из-за отсутствия материальных и социально-психологических предпосылок для активного предпринимательства женщин. Для сравнения: по данным Управления по делам женского бизнеса и самозанятости в США, половину предпринимателей в сфере малого бизнеса составляют женщины, а в Беларуси их примерно 1/3 от общего числа индивидуальных предпринимателей, составляющих (по данным опроса) 14% от занятого населения.

Тормозит развитие малого предпринимательства: неравномерность развития малых предприятий по регионам республики; неразвитость их в малых городах, сельской местности и в инновационной сфере; увеличение доли убыточных предприятий; затрудненный доступ к финансовым ресурсам, недостаточная финансовая поддержка, отсутствие действенных механизмов финансово-кредитного обеспечения такой поддержки; отсутствие реально действующих механизмов стимулирования развития малых предприятий в приоритетных сферах экономики.

Профессиональное переобучение должно ориентировать женщин (особенно безработных) на новые критерии оценки своей профессии: она должна хорошо оплачиваться; котироваться на рынке труда. Издержки советской экономики до сих пор проявляются в том, что женщины с высшим и средним специальным образованием переобучаются профессиям, не требующим высшего образования. Происходит не переквалификация (при сохранении высшего образования и в его рамках), а приобретение иной профессии, причем снижающей социальный и профессиональный статус.

Механизм гибких форм труда и рабочего времени в национальной экономике еще не сформирован, но субъективные предпосылки выражены довольно отчетливо. До 1/3 занятых женщин ориентированы на работу с неполным рабочим днем, неполной рабочей неделей, по контрактам и субконтрактам. Однако гибкие формы труда сопровождаются снижением заработной платы и ослаблением социальных гарантий. И государству — как гаранту социального статуса и надежного дохода своих граждан — предстоит ответить на вопрос: явится ли гибкая занятость инструментом решения проблем гендерной асимметрии?