

*Наталья Владимировна МАЛЬЦЕВА – ассистент кафедры социологии и социального управления,  
Светлана Михайловна МООР – доцент кафедры предпринимательства и таможенного дела Международного института финансов, управления и бизнеса,  
доктор социологических наук*

УДК 331. 2

## **ПРИЧИНЫ И СЛЕДСТВИЯ ГЕНДЕРНЫХ РАЗЛИЧИЙ В ОПЛАТЕ ТРУДА**

*АННОТАЦИЯ. Целью данной работы является изучение особенностей оплаты женского труда. В связи с этим были проанализированы статистические данные и результаты социологических опросов. В итоге выявлены гендерные противоречия в оплате труда, намечены пути их разрешения.*

*The aim of this article is to study the peculiarities of payment for female labour. For achieving the research aim statistic data and sociological results were analysed. In conclusion causes and consequences of gender differences in the payment of labour were pointed out.*

В современных условиях социальные роли женщин и мужчин претерпевают существенные изменения, но термин «социальная дискриминация женщин» остается актуальным и сегодня. Так, 2/3 всего рабочего времени на планете приходится на долю женщин, между тем они получают лишь 1/10 часть мирового дохода и обладают 1/100 долей всей собственности [8, с. 15, 17] Патриархальные взгляды, имея довольно большое число сторонников, продолжают господствовать в разных сферах общественной жизни, особенно в трудовых отношениях. Важность данного вопроса определяется тем, что переход к рыночной экономике, обострив проблему занятости, увеличивает армию безработных, состоящую в основном из женщин. Для изучения проблем, с которыми представительницы слабого пола сталкиваются в этой области, проводятся гендерные исследования. Одним из направлений таких научных изысканий становится выявление существующих противоречий в оплате труда для создания модели равноправных партнерских отношений между мужчинами и женщинами во всех сферах деятельности.

В России 47 % общей численности занятых в экономике — женщины [7, с. 29]. Они преобладают в текстильной, пищевой и швейной промышленности, в торговле и общественном питании, здравоохранении и социальной защите, в образовании, культуре и искусстве. Это отрасли преимущественно женской занятости. Уже само разделение труда на «мужской» и «женский» предполагает неравные возможности участия в общественном производстве и предопределяет разную оплату труда, размер которой в отраслях с преимущественно женским персоналом был и остается значительно ниже, чем в сфере мужской занятости.

Дифференциацию среднемесячной начисленной заработной платы по основным отраслям экономики и ее процентное отношение к средней заработной плате по России можно проследить в таблице 1.

Данные таблицы показывают, что женщины в среднем зарабатывают на 35 % меньше, чем мужчины. Заработная плата в группе «женских» отраслей отстает от общероссийского показателя на 20 %, в то же время в «мужских» отраслях наблюдается превышение (на 25 %) уровня оплаты труда над средней по стране заработной платой. Сравнение показателей прироста заработной платы свидетельствует о нарастании различий в оплате труда по полу.

Таблица 1

Дифференциация заработной платы по отраслям экономики России в июле 1997 года

Отрасли	Доля женщин среди занятых, %	Среднемес. заработная плата, тыс. руб.	Рост зарплаты за год, %	Отношение среднемес. зарплаты в отрасли к средней зарплате по России, %
«Мужские»:				
Газовая	27	3913	19	392
Нефтяная	27	3023	28	303
Электроэнергетика	29	1884	13	189
Угольная	27	1723	17	172
Металлургия	35	1400	17	140
Транспорт	26	1425	17	143
Строительство	24	1404	20	141
В среднем по группе		1250	19	125
«Женские»:				
Легкая промышленность	73	526	20	53
Связь	67	1346	28	135
Здравоохранение	82	594	8	59
Образование	81	555	11	56
Банки, финансы, страхование	75	1525	16	153
Аппарат управления	62	1444	31	145
В среднем по группе		800	14	80

Источник: [7, с. 28], отношение среднемесячной заработной платы в отрасли к средней заработной плате по России (последняя колонка) рассчитано по данным Государственного комитета по статистике.

Межотраслевая дифференциация заработной платы существовала всегда и везде, причем ее непосредственную основу составили нормы затрат труда, заложенные изначально при расчетах тарифных ставок и должностных окладов. Изменение данной ситуации в условиях рынка связано с достаточно большим перечнем факторов: наличием конкуренции, соотношением спроса и предложения на рабочую силу, товары и услуги и т. д., но в значительной мере зависит и от институциональных мер, государственной политики.

Мужчины, как наиболее предпочтительная рабочая сила, заняты в отраслях, имеющих перспективы для дальнейшего развития, высокий уровень технической оснащенности и концентрации производства, на квалифицированных и высококвалифицированных работах. Женщины, которые трудятся на крупных промышленных предприятиях, чаще всего, занимают места низового инженерно-управленческого персонала и рабочих массовых профессий. Начиная с одинакового с мужчинами образовательного уровня, женщины в дальнейшем отстают от них по квалификации примерно на два-три разряда [5, с. 12], что связано с периодом рождения и воспитания детей. Как результат, уровень оплаты труда женщин заметно ниже, чем у мужчин. Кроме того, при сравнении заработной платы женщин-работниц одной и той же



с мужчинами профессии и разряда следует учесть такой показатель, как фонд фактически отработанного рабочего времени. У женщин он меньше, поскольку у них больше перерывов в работе, связанных с болезнями детей. В результате снижается коэффициент трудового участия и премии.

Относительно низкий уровень оплаты труда женщин по сравнению с мужчинами связан не только с отраслевой структурой занятости, но и с распределением работников по организациям различных форм собственности: в государственных структурах доля женщин среди занятых — 48%, на акционерных предприятиях — 40%, в кооперативах — 30%, на индивидуальных частных предприятиях — 27% [7, с. 29].

Результаты исследований показывают, что женщины в силу сложившегося разделения труда и характера профессионального образования предпочитают работать в госсекторе, в том числе в социально-культурных учреждениях, где повсеместно существуют выплаты по больничным листам, пособия по уходу за детьми, оплата отпуска, сохранение рабочего места в течение трех лет после рождения ребенка, фиксированный режим рабочего времени, но оплата труда значительно ниже, чем на предприятиях и в организациях новых форм собственности (акционерных и особенно индивидуально-частных). Предпочтение предприятиям государственного сектора большинством женщин объясняется тем, что в негосударственном секторе социальные гарантии, предусмотренные законодательством, зачастую не выполняются. Например, по результатам экспертного опроса, проведенного среди тюменских предпринимателей в 1997 году, 38% руководителей из числа опрошенных вообще не осуществляют социальную защиту своих работников [3, с. 30]. Как следствие, проведение социальной политики в рамках конкретного предприятия становится важным условием при выборе места работы для многих женщин.

Следует отметить и то, что в последнее время, в связи с ростом безработицы, женщины вытесняются с престижных высокооплачиваемых рабочих мест, например, из таких традиционно считавшихся женскими сфер деятельности, как банковское дело и страхование: по Тюменской области среди намеченных к высвобождению на 1998 год работников кредитных, финансовых и страховых учреждений женщины составили 75%\*. Это приводит к тому, что женщины вынуждены занимать рабочие места, не соответствующие их образованию, довольствоваться более низкой заработной платой, одна из перспектив — пополнить число безработных или обрести статус домашней хозяйки. Кроме того, ничем неоправданные разрывы в оплате труда внутри предприятия устанавливаются между работниками и администрацией. В России управляющий получает в 20–30 раз больше рядового сотрудника [2, с. 79]. А если учесть, что женщины являются руководителями лишь 3–5% компаний и фирм [9, с. 97], то наличие дискриминационных процессов в обществе представляет сегодня не исключение, а закономерную тенденцию и усиливается с возникновением ранее не существовавших противоречий в оплате труда.

Национальные исследования, проведенные в разных странах, показали: на более крупных предприятиях пропорция руководящих постов, занятых женщинами, составляет от 2 до 3%. Даже в отраслях, где слабый пол преобладает (здравоохранение, образование), руководители — чаще всего мужчины. Важно отметить, что уровень образования не является существенным фактором, влияющим на размер оплаты труда. Так, в Великобритании заработная плата женщин с университетским образованием на 16% ниже, чем у мужчин с аналогичной профессиональной подготовкой. То же самое наблюдается во Франции и США. Но даже когда уровень заработной платы одинаков, реальные доходы все равно выше у мужчин за счет различных льгот. По результатам анкетирования, проведенного в Англии, оказалось, что директора женского пола гораздо реже используют служебные машины, имеют престижные командировки и тому подобное [4, с. 43].

\* Рассчитано на основании статистической отчетности Тюменского областного центра занятости.

Несоответствие размера заработной платы затратам труда, а также прожиточному минимуму и для мужчин, и для женщин представляет серьезную социально-экономическую проблему, требующую скорейшего разрешения. Исходя из результатов исследований ВЦИОМ, проведенных в России в январе 1998 года, не удовлетворены своей заработной платой 80,1 % женщин и 77,4 % мужчин [6, с. 84]. Опрос, проводившийся Центром ранее, показал, что «заслуживаемая» заработная плата в ответах женщин в среднем в 2,6 раза выше фактической (в ответах мужчин — в 2,3 раза) [10, с. 106].

Существующие гендерные противоречия в оплате труда дают основание для гипотезы о существовании дискриминации в оплате женского труда. Предлагаемый метод сравнения государственными органами статистики средней заработной платы по отраслям экономики не дает полной картины, которая отражала бы все социально-экономические факторы, воздействующие на формирование реально существующей средней величины заработной платы, фактически сложившейся в практике. Самый отрицательный момент в исследовании проблем оплаты труда — практически полное отсутствие информации на уровне России и региона. Те выборочные гендерные единовременные обследования, которые проводятся Государственным комитетом по статистике (например, в октябре 1997 г.), не дают возможности научного анализа в целях получения объективной информации [1, с. 60]. На уровне регионов подобные исследования не проводятся вообще. На наш взгляд, целесообразно менять, прежде всего, методические подходы в сборе статистической информации по оплате труда: за базу сравнения необходимо брать уровни заработной платы мужчин и женщин, занимающих равнозначные должности и имеющих одинаковый уровень образования и квалификации в пределах одной отрасли или на конкретном предприятии, а также учитывать процентное соотношение мужчин и женщин среди руководителей на разных уровнях управления. Подобного рода гендерная статистика в России не ведется. Тем не менее проводимые нами выборочные обследования отдельных предприятий и социологические опросы в рамках дипломных работ подтверждают гипотезу о дискриминации в оплате труда субъектов трудовых отношений (исключая фактор отраслевого различия), занимающих одинаковую должность, имеющих идентичные образовательные-профессиональные характеристики и стаж работы.

Анализ имеющихся статистических данных и результатов авторских социологических исследований свидетельствует как о наличии дискриминации в оплате труда, так и о проблеме занятости женщин вообще, когда наиболее подходящим кандидатом на любое рабочее место становится мужчина. Основная причина, по которой женщине отказывают в трудоустройстве, — необходимость предоставления ей льгот как матери малолетних детей. Вторая по значимости причина — нежелание работодателя соблюдать ограничения, обусловленные психофизиологическими особенностями женского организма. Третья причина — заведомо предвзятое мнение и мужчин, и женщин руководителей, о том, что женщина менее профессиональна, умна и логична, чем ее коллега — мужчина. «Равноправие», смоделированное за годы Советской власти и предоставившее женщинам право на труд, в большинстве случаев отводило им профессии, с одной стороны, навязанные представлениями о «естественной природе женщины» — воспитатель, педагог, медицинский и социальный работник, секретарь, лаборант, с другой стороны, формировалось общественное мнение, оправдывающее массовое вовлечение женщин в производство с тяжелыми и вредными условиями труда под лозунгом «равенства».

Сегодня «обновленная» гендерная политика, провозглашающая «место женщины — в семье», стала очень удобной для нового российского государства, вставшего перед угрозой массовой безработицы. Однако современная ситуация не позволяет большинству семей прожить на заработную плату мужа, и женщины вынуждены соглашаться на работу с заниженной оплатой труда.

Последствия гендерных различий в оплате труда весьма серьезны как для отдельной семьи, так и для государства в целом. Снижение уровня жизни, социального статуса женщин приводит к ухудшению морально-психологического климата в семье, во многом обуславливая социально-экономические характеристики современного социума. Материальная незащищенность и неуверенность в завтрашнем дне способствуют снижению рождаемости и увеличению процента алкоголизма и наркомании среди женщин, миграции женской рабочей силы. Все это ведет к недоиспользованию человеческих ресурсов и деградации трудового потенциала.

Для выхода из создавшегося положения следует использовать надежные методы измерения затрат труда разного качества и научно обоснованные методы определения правильных пропорций в оплате одного часа труда работников различных отраслей экономики на институциональном уровне. Пока подобная система не будет создана, существование специфических женских и мужских видов деятельности будет способствовать нарушению принципа равной оплаты за равный труд уже на стадии формирования фондов оплаты труда. Если продолжать стратегию построения рыночных отношений, прежде всего необходимо развивать конкурентную среду, где цена рабочей силы формируется под воздействием спроса и предложения на рынке труда. В этих условиях повышать цену женской рабочей силы можно путем развития женского предпринимательства, малого бизнеса и самозанятости. Определенная роль здесь отводится системе трехсторонних тарифных соглашений, в которых государство как активный участник может влиять на межотраслевые соотношения в пользу женского труда. Другое направление политики равных возможностей для женщин, связанное с условиями найма, — соблюдение социальных гарантий для работников с семейными обязанностями на предприятиях и в организациях разных форм собственности. Любые нормы, регулирующие применение женского труда, целесообразно выстраивать таким образом, чтобы в ходе приспособления к рыночным реалиям те социальные гарантии, которые крайне необходимы для здоровья и развития нации (обеспечение нормальных условий в период беременности и воспитания детей), обязательно сохранились [7, с. 29].

Важным этапом реформирования российской экономики должно стать признание значимости «женских» профессий, создание равных условий для мужчин и женщин на рынке труда, изменение традиционных ролевых функций в семье с позиций пола и устранение межотраслевой дифференциации заработной платы.

Реализация данных мероприятий позволит в значительной мере объективизировать процесс оплаты труда и снять ряд гендерных противоречий.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Женщины и мужчины России: Крат. стат. сб. М., 1998. 90 с.
2. Меньшикова О. Заработная плата или «пособие по труду»? // Вопросы экономики. 1998. № 1. С. 73–80.
3. Огородникова И. Влияние современной налоговой системы на функционирование предпринимательской деятельности // Налоги, инвестиции, капитал. 1998. № 1. С. 29–30.
4. Пилюгина С. Эмансипация еще впереди // Профсоюзы. 1998. № 2. С. 43.
5. Подшибякина Н. Установка на повышение конкурентоспособности // Человек и труд. 1993. № 5-6. С. 11–14.
6. Работающее население: удовлетворенность зарплатой // Мониторинг общественного мнения. 1998. № 2. С. 84.
7. Ржаницына Л. Женский труд: дискриминация усиливается // Человек и труд. 1998. № 5. С. 28–31.
8. Силласте Г. Г. Гендерные исследования: размышления участника международного семинара // Социс. 1992. № 6. С. 15–20.
9. Щербич Л. Женщина и профессиональная карьера // Человек и труд. 1997. № 10. С. 97.
10. Хибовская Е. А. Динамика и факторы оплаты труда // Общество и экономика. 1995. № 10–11. С. 100–108.