Т.В. Москвитина

Хабаровский государственный университет экономики права,

г. Хабаровск

Научный руководитель Е.Ю. Апханова, канд. экон. наук, доцент

**СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРИЧИНЫ НИЗКООПЛАЧИВАЕМОГО ЖЕНСКОГО ТРУДА**

Цель статьи – *рассмотреть наиболее актуальные проблемы занятости женщин и их социальной и правовой защиты на рынке труда. Дается анализ современных тенденций, динамики женской занятости в мировой экономике. Представлены объяснения различий зарплат женщин и мужчин при прочих равных характеристиках работников, которая традиционно определяет уровень гендерной дискриминации.* *Предлагаются меры по улучшению качества занятости женщин в Российской Федерации.*

***Ключевые слова:*** *гендерный разрыв, гендерное неравенство, дискриминация, женская занятость, социальные стереотипы.*

Индекс гендерного разрыва опубликованный Всемирным экономическим форумом показывает тенденцию ухудшения ситуации с гендерным неравенством в мире. Образование, здравоохранение, экономика, политика – в таких важных социальных областях жизни показатели стремительно ухудшаются с 2017 года. Самый большой гендерный разрыв наблюдается в политике.

За всю историю мира, не смотря на благосостояние нации, ни одна страна не смогла добиться полного равенства между полами. Самый высокий процент преодоления гендерного разрыва на 2020 год зафиксирован у Исландии, он составляет 88%. По итогу в первую пятерку стран с наилучшими показателями можно включить: Норвегию, Финляндию, Швецию, Ирландию и Новая Зеландию.

С 2019 года Россия в общем рейтинге находится на 71-м месте , это связанно с рядом существенных экономических и социальных проблем. По последним данным из докладов Международной организации труда в России гендерный разрыв в доходах населения составляет около 24%, при равных условиях труда для мужчины и женщины. Но важно отметить, что различие в оплате труда не является прямым доказательством о дискриминации на рабочем месте. Например в области образования гендерный разрыв в большой степени обусловлен распределением мужчин и женщин по отраслям и профессиям.

Женщины наиболее мотивированы искать работу, обеспечивающую определенную гибкость графика, поэтому часто сконцентрированы в не самых высокооплачиваемых профессиях. Огромную роль играют распределение домашних обязанностей и ухода за детьми в семейном строе государства, поэтому чаще всего женщины и оказываются в проигрышном положении и с точки зрения карьерного продвижения. В России 62 % женщин осознанно соглашаются c карьерным преимуществом мужчин. Отталкиваясь от этих данных, можно утверждать, что ещё на стадии поиска работы у женщин уже заложен низкий уровень требований к потенциальной карьере и оценки своих профессиональных навыков.

Если рассмотреть кадровый состав большинства государственных социальных служб в России, то значительную часть штатных единиц занимают женщины в среднем от 25 до 60 лет. Заработная плата «бюджетниц» небольшая, если обратиться к единой тарифной сетке по оплате труда работников бюджетной сферы. В народе распространено мнение, что данные работницы при выполнение своих должностных обязанностей частенько вымещают свое недовольное отношение к жизни на простых гражданах. Такое поведение оправдывают фразой «мало платят».

Но если разобраться можно сделать следующие важные выводы. Во первых женщины сами соглашаются работать в бюджетной сфере. Это работа у них ассоциируется со стабильностью и социальными гарантиями. Также стоит отметить низкий показатель текучести кадров. Во вторых в России нагромождённая бюрократическая система. У большой массы населения есть чёткое ощущение, что многоуровневая кадровая иерархия разросшиеся в каждой государственной социальной службе влечёт только невыносимую для простого человека бюрократическую волокиту по любому социальному вопросу. И такое народное мнение оживает исключительно в женском образе.

Если присутствие и преобладание женских кадров в государственном секторе теперь понятно и оправдано, то в коммерческой сфере (частном бизнесе) ситуация иная. В бизнесе стоит признать «жесткий тезис»: на ответственную должность работодатель отдаст предпочтение мужчине, чем женщине, даже если он имеет наименьший опыт работы. Этот стереотип актуален, и значительно усиливает гендерный разрыв в обществе. К сожалению за ним начинается череда других стереотипов: молодая девушка не замужем – риск возникновение служебных романов, в любом случае в будущем скорое замужество, потом декретный отпуск. Работодатель видит неизбежные дополнительные расходы и увеличение рабочей нагрузки. Если женщина замужем с детьми – это риск долгих и частых больничных по болезни ребенка, и вновь перспектива дополнительных расходов и увеличение рабочей нагрузки.

Но всё-таки современный бизнес стремится к гендерному балансу. Женщины, как работники более усидчивы и дотошны. Они могут подходить творчески к решению сложных задач. В целом чаще проявляют креативность, чем мужчины. В европейских компаниях сформировалась спорная тенденция: стремиться соблюдать равное количество мужчин и женщин в составе советах директоров. Такое желание неоспоримо придерживаться равной цифре, бывает связано перед страхом публичного обвинения в дискриминации по половому признаку. Но парадокс в том, что зачастую эффект получается обратный. Нет места дискриминации там, где человек будет объективно оцениваться по профессиональным знаниям, навыкам и опыту, без учёта пола, национальности, возраста, семейного положения, вероисповедания и т.д.

Как помочь женщинам в России, чтобы у них появились равные возможности в карьерном росте? При равном объеме работы с мужчиной, женщина просто нуждается в гибком графике работы, или с возможностью частичной (или полной) работой из дома, а также компенсацией за оплату детского сада. Это поможет решить проблемы, которые в нашей стране ложатся на женские плечи. Итак, печальный факт, что одним из источников дискриминации по зарплате является семья. Вернемся к стереотипам. Из поколения в поколения в российском обществе принято передавать ещё один «жёсткий тезис»: мужчина обязан зарабатывать больше женщины. Такой уклад имеет и сильную культурную составляющую. В литературе и кино много произведений в полной мере отображающие проблему, и её последствия, когда несостоятельный мужчина встречает в своей жизни более успешную женщину. Такие герои обречены на конфликт.

Российские ученые приводят данные, что женщина которая приближается по доходу к отметке 50% от бюджета семьи, начинает вызывать сильную тревогу и моральный дискомфорт у супруга. Часто он оказывает психологическое давление на женщину, высказывая негативное мнение о месте работы супруги, или намекая уделять больше времени домашним делам и воспитанию детей. Под благим намерением жене от мужа даже может поступить предложение уволиться, чтобы не ставить брак под угрозу. Во Всероссийском социологическом опросе 73 % респондентов уверены «Если в семье женщина будет зарабатывать больше мужчины, то это повлечет проблемы», и 27% не согласны с этим утверждением, в этот процент вошли респонденты в среднем возрасте от 22 до 37 лет.

Ни в одной стране мира нельзя останавливать процесс преодоления гендерных предубеждений. Мировая экономика не может быть успешной, пока в большинстве развитых стран до сих пор стоит проблема от дискриминации по половому признаку. Если ссылаться на доклад Всемирного экономического форума «Глобальный доклад о гендерном разрыве – 2017 года» то, чтобы преодолеть разрыв в правах мужчин и женщин ждать придется целых 100 лет, а чтобы уравнять сильный и слабый пол в сфере труда, потребуется гораздо больше времени: 217 лет. Колоссальное количество времени, которое стоит потратить нашему и следующими поколению на решение проблем дискриминации во всех сферах жизни.

**Список использованных источников**

1. Статья Феминизм в России URL: <https://ru.wikipedia.org/> (дата обращения 29.10.2020 г.)
2. Данные Всероссийского социологического опроса URL: <https://www.levada.ru/> (дата обращения 29.10.2020 г.)
3. Доклад «Глобальный доклад о гендерном разрыве – 2017 года» URL: <https://www.weforum.org/> (дата обращения 29.10.2020 г.)
4. Гендерная проблематика в экономической URL: <https://www.owl.ru/> (дата обращения 29.10.2020 г.)
5. Гладков В.М. Р.Е. Ступени карьеры, 7 марта 2013 г.
6. Саморина О.Б. Социальная защита женщин и семейная политика в современной России //Вопросы экономики, №4 2014 г.