

Гендерные различия в заработных платах на российском рынке труда

Научный руководитель – Лукьянова Анна Львовна

Волгин Андрей Игоревич

Студент (бакалавр)

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Факультет экономических наук, Москва, Россия

E-mail: einlong@list.ru

Проблема гендерных различий в заработных платах в России остается недостаточно изученной и мало освещенной. На западе движения за равенство в правах продвигаются довольно активно, в том числе и за равенство в правах среди мужчин и женщин. Однако в России, данная актуальная проблема остается в тени, не смотря на весьма важные проблемы как социологические, так и экономические, которые она содержит в себе.

Разница в уровне заработных плат работников порождается различными факторами. В российском обществе, и не только, мужчина воспринимается как более ценный и способный конвертировать свои навыки в результат работник, что является психологическим аспектом менталитета общества. Кроме того, считается, что мужчина обладает большим человеческим капиталом, в отличие от женщины [1]. Однако женщины в настоящее время получают высшее образование наравне с мужчинами, и по статистическим данным, уровень образования выше у женщин (58% женщин получило высшее образование, у мужчин этот показатель 42%) [2,3].

Восприятие женщины в традиционном виде - «хранительница очага», то есть они чаще занимаются домашним хозяйством, предпочитая это работе. Данный образ крепко закрепился в российском обществе [4]. Более того любая женщина может уйти в декрет, что автоматически создает видимую уязвимость и непредсказуемость такого работника, что снижает уровень надежности в глазах работодателя, который предпочтет отдать женщине пост, на который быстрее и проще можно найти замену. По данным Росстата по распределению женщин и мужчин по видам деятельности, в сферах «Гостиницы и рестораны» и «Предоставление прочих коммунальных, социальных, персональных и других услуг» процент женщин составил 79 и 70 соответственно.

Поэтому существует неравномерное распределение мужчин и женщин в разных отраслях деятельности и профессиях, из-за чего выстраивается четкая корреляция между должностями и полом работников, их занимающими [1]. По данным Росстата, заработная плата женщин составляет в среднем 74,2% от заработной платы мужчин [2]. На рис. 1. отражена важность решения данной проблемы, так как процент разницы зарплат один из самых высоких в ОЭСР.

Многие работы затрагивают исключительно предпосылки возникновения данной ситуации на рынке труда и объяснения сложившейся ситуации, однако крайне мало работ обращено на непосредственно меры предотвращения подобных ситуаций. Целью данной работы является выделение основных способов и методов, а также опровержение эффективности некоторых методов.

Следует разделить аспекты данной проблемы на категории: экономические и социальные, которые тесно связаны между собой. Экономическое неравенство следует из сложившихся предрассудков и стереотипов, поэтому именно в этой сфере и стоит совершать изменения.

К социальному аспекту решения проблемы стоит отнести изменение менталитета общества, вытеснение традиционного образа женщины как исключительно домохозяйки и

приравнивание ее к такому же работнику, как и мужчина, устранение ярлыков полов [4]. Это означает смещение некоторых ценностей в обществе и акцентов, развитие корпоративной культуры в гендерном плане в том числе [5]. Создание институциональной среды, где нет ситуации, когда женщины не в состоянии что-либо сделать в сложившихся обстоятельствах, а существует система, в которой проводится правомерная проверка. Для этого должна быть создана адекватная система оценки деятельности разных групп лиц, и формирование компенсационных мер. Это касается не только женщин, но и, например, людей с инвалидностью. Снижение зарплаты должно следовать системно, а не из субъективного отношения работодателя.

Простое уравнивание зарплат на отдельных предприятиях не решит проблемы, в том числе и на данных предприятиях. Проблема в изменении отношения к данным работникам. По данным Росстата, процент занятости женщин в возрасте до 40 лет отстает в порядке до 20%. В среднем 60 и 70% мужчин и женщин соответственно имели работу на 2015 год.

Таким образом важная проблема гендерных неравенств в заработных платах будет двигаться в благоприятном направлении, что благоприятно повлияет и на экономику, и на социум в целом. Для эффективного устранения притеснения работников по гендерному признаку необходимо проводить более детальный анализ социальной среды в России, выявлять сложившиеся предрассудки и стереотипы и далее отталкиваясь от них проводить качественное изменение в отношении людей.

Источники и литература

- 1) Ощепков А. Ю. Гендерные различия в оплате труда в России. — М.: ГУ ВШЭ, 2006. — 52 с.
- 2) Женщины и мужчины России: стат. сборник. — М.: Изд-во Росстата, 2016.
- 3) Шабунова А. А., Россошанский А.И. О Гендерной дифференциации заработной платы на рынке труда. — Проблемы развития территории, вып. 5 (67), 2013.
- 4) Хоткина З. А. Стереотипы и дискриминация на рынке труда. — Москва: МАКС Пресс, 2007. — 50 с.
- 5) Савельев Ю. Б. Либеральный гендерный порядок и гендерные стереотипы. — Москва: МАКС Пресс, 2007. — 40 с.
- 6) OECD Economic Outlook No 99, June 2016

Иллюстрации

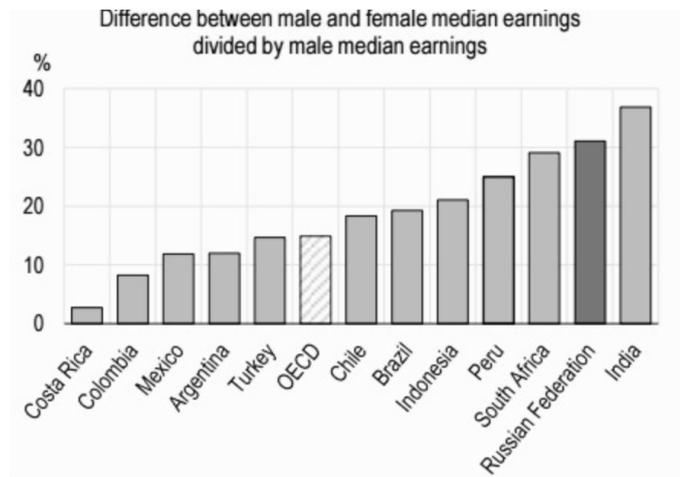


Рис. 1. Разница между средними зарплатами женщин и мужчин [6].