

УДК 331.5:331.2

ББК 65.9(2)245

В-14

Вайкок Э.Г., преподаватель кафедры философии и социологии факультета новых социальных технологий Майкопского государственного технологического университета.

ГЕНДЕРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ В ЗАНЯТОСТИ И ОПЛАТЕ ТРУДА

(рецензирована)

Исследование обусловлено наличием в современных условиях ряда важных проблем, связанных с положением женщин на рынке труда, решение которых имеет принципиально важное теоретическое и практическое значение для обеспечения устойчивого российского общества.

Ключевые слова: гендер, занятость, маргинализация, оплата труда, ранжирование, линеаризация, дезагрегированные группы.

Термин «занятость» предполагает приобщение людей к трудовому процессу, занятость трудом, оказание услуг.

Однако с научной точки зрения занятость выступает как довольно сложная и многогранная категория, трактуемая в экономическом, социальном, политическом, демографическом и даже бытовом аспекте. В экономическом смысле занятость – это совокупность отношений между людьми по поводу их участия в производстве или оказании услуг. Она выражает способ вовлечения трудоспособного населения в процесс создания материальных благ или услуг.

Социально-экономические особенности занятости женщин и наличие женской безработицы требуют разработки и внедрения специальных инструментов регулирования занятости женщин. Инструменты регулирования занятости женщин должны отвечать следующим основным принципам:

- 1) направленность на конкретные дезагрегированные группы женщин;
- 2) согласованность интересов работника (женщины), работодателя и государства (общества), ранжирование и линеаризация их;
- 3) предоставление женщине права свободно выбирать подходящий для нее вариант занятости.

Наиболее важной характеристикой формирующегося рынка труда является уровень оплаты труда. В любом цивилизованном обществе оплата по труду связана с дифференциацией норм трудовых затрат, с социально-экономической компенсацией не престижных видов трудовой деятельности, с выделением приоритетных направлений в оплате труда в целях интеллектуального развития общества, что обеспечивается соответствующей политикой государства.

Занятость женщин в производстве, ее масштаб и формы тесно связаны с ценой женского труда, размером ее оплаты. Как было отмечено ранее, в рыночных условиях, когда величина заработной платы зависит от спроса и предложения рабочей силы, рынок женского труда зачастую развивается по неблагоприятному типу, когда в силу отсутствия высокодоходных сфер приложения труда в хозяйстве и невозможности переменить место жительства, работники вынуждены мириться с низкой ценой рабочей силы.

На уровень безработицы в Республике влияет ряд причин, наиболее важными на наш взгляд являются: отсутствие в достаточном количестве рабочих мест, низкий уровень заработной платы, низкая мотивация к труду. Наряду с демографическими показателями немаловажны показатели, характеризующие уровень жизни населения. Так, уровень доходов населения за 2006 год несколько увеличился, однако на фоне повышения цен, снизилась покупательская способность населения.

Реальная заработная плата, рассчитанная с учетом индекса потребительских цен, в 2006 г. составила 125,5% к уровню октября 2005 г.

Оплата труда женщин в промышленном производстве ниже прожиточного минимума. Рынок выталкивает женщину в силу того, что она не может интенсивно трудиться на рабочем месте из-за своей воспроизводственной функции. Это объективно свидетельствует о том, что все эти неблагоприятные тенденции женской занятости в рыночных условиях могут быть изменены только при условии мощного воздействия государственного регулирования на политику занятости. Так программой социально-экономического развития Республики Адыгея на 2006 г. было предусмотрено создание 168 рабочих мест для женщин.

В России в результате проводимой политики “уровнировки” и искусственного занижения цены рабочей силы сложилось весьма сложное положение в сфере оплаты труда работников.

Недостаточное развитие отраслей социальной инфраструктуры ограничивает сферы приложения квалифицированного женского труда, сужает возможности выбора работы по избранной профессии, особенно для молодых женщин.

Другое дело, что существуют неблагоприятные для женщин объективные причины, которые ставят их в невыгодное положение на рынке труда по сравнению с мужчинами. Во многих случаях у женщин квалификация ниже, чем у мужчин. Результаты авторского исследования подтверждают фактическое отсутствие установки на повышение профессионального уровня у женщин в массе своей, что становится серьезным препятствием в процессе становления их полноправными субъектами рынка труда рабочей силы. Но даже при наличии такой установки проблема профессионального развития остается неразрешимой для них, так как предприятие не заинтересовано оплачивать расходы, связанные с обучением и переобучением среднего персонала, значительную часть которого составляют женщины, и не в состоянии это сделать из-за финансовых проблем.

Статистические данные позволяют проследить происшедшие сдвиги в распределении оплаты труда, связанные с развитием новых форм хозяйствования и структурными изменениями в народном хозяйстве страны. Мы показываем это на примере Республики Адыгея, ситуация в которой сложилась аналогичная российской в целом (по данным Госкомстата Республики Адыгея).

Одна из причин широко известна: дискриминация женщин в оплате труда остается острой проблемой во всех странах с рыночной экономикой. Она проявляется в том, что оплата труда женщин производится на 20-28 % в среднем ниже, чем у мужчин за одну и ту же работу. Но и в России еще в доперестроечные времена женщина, как правило, получала меньший заработок, хотя считалось, что дискриминации у нас нет. Данное явление можно было охарактеризовать как скрытую форму дискриминации, которая сегодня резко усиливается, что особенно усугубляет положение российской женщины в сфере занятости.

Конечно, многие женщины не обладают достаточными профессионально-квалификационными характеристиками, не имеют возможности или желания посвятить свою жизнь карьере. Но это не означает, что они должны в одиночку бороться со стихией рынка. Государство должно обеспечить им гарантии в реализации социально-трудовых прав, необходимую социальную поддержку.

Итак, становится ясно, что весь комплекс проблем в той или иной сфере жизни общества в период становления рыночных отношений, в том числе и в области труда, напрямую или косвенно связан с отсутствием активной государственной политики регулирования этих процессов. Государство должно обеспечить достойную жизнь каждому россиянину, независимо – женщине или мужчине.

Обобщая факты, можно прийти к выводу, что в Республике сложилась система политической и социальной дискриминации женщин. Они не только не расширили свои

политические и социальные права и свободы, но и потеряли многое из того, что имели в недавнем прошлом.

Проблема достижения равенства возможностей женщин и мужчин, надо сказать, общая для всех стран, независимо от их общественного устройства, но в России она имеет свои характерные особенности.

Конституционный принцип равных прав и возможностей не стал еще необходимым ориентиром в программах и действиях политических партий движений, союзов. Их политические программы в значительной мере ориентированы на женщину не как активного субъекта экономической и политической жизни, а как субъекта семейных отношений. Женщина отчуждена от власти, мужчины говорят от ее имени, ее представительство в государственных, политических структурах чисто символическое. В то же время принцип равных прав и свобод и равных возможностей для мужчин и женщин закреплен в «Программах о женщинах», стало быть, главная задача – сделать этот принцип реально работающим.

Для этого необходимо, как нам представляется, решение следующих проблем:

- становление политики равных прав и равных возможностей;
- обеспечение равного участия женщин и мужчин на всех уровнях принятия решений – государственном, региональном, местном – во всех сферах общественной жизни;
- переход к антидискриминационному законодательству, обеспечивающему реализацию равных прав и возможностей для мужчин и женщин в сфере труда.

Решение названных проблем на региональном уровне должно быть обеспечено государственной поддержкой местных властей и занять приоритетное положение в региональной политике регулирования рынка труда. Региональная политика, опираясь на законодательную базу должна разрабатываться с учетом специфики региона по экономическим, социальным, демографическим и др. показателям. Иными словами, региональная политика обеспечивает реализацию в жизнь государственных решений с учетом местных условий и ответственность за ее реализацию полностью несут власти на местах.

Формирование рыночной экономики в республике ставит принципиально новым вопросом о политике занятости и самом праве на труд. Необходимо создать условия, стимулирующие эффективный труд и его справедливую оплату, гарантировать защищенность каждого человека в сфере труда, предотвратить массовую затяжную безработицу, обеспечить баланс интересов работников и работодателей.

Для реализации этих задач эффективным, на наш взгляд, является принятие и реализация системы следующих мер:

- создание социальных гарантий в сфере труда для всех работающих независимо от форм собственности через социальную обоснованность размеров заработной платы, безопасную промышленную экологию и здоровые условия труда и отдыха, социальное страхование, соблюдение гарантий оплаты труда и ответственность государства и работодателей за своевременную выдачу заработной платы, повышение оплаты труда работников бюджетной сферы;
- предупреждающие эффективные меры против безработицы, особенно женской, посредством создания системы новых рабочих мест, совершенствование организации переподготовки и подготовки кадров, повышения квалификации рабочей силы ;
- создание условий, позволяющих женщине и мужчине сочетать профессиональные и семейные обязанности посредством развития сети учреждений по оказанию помощи семье, органов и служб по уходу за детьми, государственных и частных служб быта.

Политика занятости женщин должна быть разработана по всем направлениям, которые заложены в основу механизма гибкого регулирования рабочей силы в регионе.

При этом механизм регулирования занятости населения, лежащий в основе гибкой политики рынка труда, должен учитывать особенности женской рабочей силы, место и роль ее в системе рынка труда.