

УДК 331.5

Замошникова В.П.

Студент

ФГБОУ ВО «РГЭУ (РИНХ)»

Научный руководитель: Черемисова Н.Ф., к.э.н.

РАЗЛИЧИЯ В ОПЛАТЕ ТРУДА И ИХ ОСОБЕННОСТИ В ЭКОНОМИКЕ РОССИИ (ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ)

Аннотация: в статье рассмотрена актуальная проблема гендерного неравенства в оплате труда в экономике Российской Федерации. Проанализированы статистические данные, объяснены причины дискриминации в оплате труда, приведены меры Правительства РФ по уменьшению гендерного неравенства. Предложены авторские рекомендации по решению данной проблемы.

Ключевые слова: профессиональная сегрегация, рынок труда, заработка плата, гендерное неравенство, дискриминация.

Zamoshnikova V.P.

Student

Federal state budgetary educational institution of higher professional education «Rostov state University of Economics (RINH)»

Scientific adviser: Cheremisova N.F.

DIFFERENCES IN WAGES AND THEIR FEATURES IN THE RUSSIAN ECONOMY (GENDER PERSPECTIVE)

Annotation: the article deals with the actual problem of gender inequality in wages in the economy of the Russian Federation. Statistical data are analyzed, the reasons for wage discrimination are explained, the measures of the government of the Russian Federation to reduce gender inequality are presented. The author's measures for solving this problem are recommended.

Keywords: occupational segregation, labor market, wages, gender inequality, discrimination.

За последние годы мы все чаще и чаще стали слышать о различных формах дискриминации. В связи с тенденцией продвижения толерантности в средствах массовой информации обсуждаются важные социальные вопросы, связанные с неравенством людей по тому или иному признаку. Одной из таких форм дискриминации выступает дискриминация в оплате труда, которая является актуальной на сегодняшний день проблемой, так как каждый россиянин, участвующий в рабочей силе, сталкивается с ее отголосками или же связан с ней напрямую.

Под дискриминацией в оплате труда принято понимать различия в её уровне по признакам, которые не имеют отношения к качеству выполняемой работы. Международная организация труда (МОТ) еще в начале своей работы в 1919 году твердо заявила о неприемлемости любых дискриминационных различий в оплате труда. В преамбуле к её уставу был обозначен принцип равной оплаты за труд одинаковой ценности, при этом в документе отсутствовали любые ограничения данного положения, связанные с полом, возрастом, расой, национальностью или другими индивидуальными особенностями наёмного работника. Обязательства по

осуществлению данного основополагающего принципа лежат на всех государствах–членах МОТ, соответственно, и на Российской Федерации.¹

Тем не менее, уже спустя более 100 лет после создания МОТ мы можем наблюдать явные дискриминационные различия в оплате труда не только в России, но и во всем мире. Чаще всего это связано с гендерным неравенством, так как из-за стереотипов бывшего патриархального общества мужчины признаются более квалифицированными специалистами, чем женщины. Наличие в нашей стране гендерного неравенства с точки зрения оплаты труда подтверждают исследования Федеральной службы государственной статистики. Обратимся к официальным данным:

Таблица 1. Средняя начисленная заработная плата женщин и мужчин в РФ

	Женщины	Мужчины
2015 год	28 021 руб.	38 605 руб.
2017 год	32 658 руб.	45 558 руб.

Составлено автором на основании данных Росстата²

В 2015 году средняя заработная плата, начисляемая женщинам, составляла 72,58% от «мужской» заработной платы. Спустя 2 года ситуация ухудшилась: мужчины стали зарабатывать уже на 28,32% больше женщин. Можно предположить, что это происходит из-за того, что профессии, которые осваивает мужская часть населения, отличаются большим риском для жизни и здоровья. Однако даже в одном секторе экономики зарплата у мужчин и женщин с равным квалификационным

¹ Константинова Д.С., Кудаева М.М. Дискриминационные различия в заработной плате в России // Дискуссия №1 - 2019. - №1 (92) – С. 38

² Статистический сборник «Женщины и мужчины России» [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики (Росстат) [сайт]. – 2018. – URL: https://gks.ru/bgd/regl/b18_50/Main.htm (дата обращения: 21.03.2020)

уровнем разнится. Это подтверждают официальные данные статистических органов:

Таблица 2. Различия в заработной плате мужчин и женщин по секторам экономики

	Женщины	Мужчины
Обрабатывающие производства	29 614	38 610
Строительство	38 008	42 157
Образование	24 290	25 860
Здравоохранение	25 653	29 748

Составлено автором на основании данных Росстата³

В чем заключается причина таких различий в заработной плате? В экономической литературе, посвященной анализу гендерных различий в оплате труда, были предложены три основных объяснения.

Первое заключается в различии в человеческом капитале между мужчинами и женщинами. Это связано с гендерными стереотипами: принято считать, что женщины больше времени занимаются домашним хозяйством, чем аккумулируют свои знания и умения на рынке труда; к тому же именно женщинам свойственно уходить в отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, а также брать больничный, когда ребенок плохо себя чувствует. Работодателю, который всегда переживает о потенциальных издержках, просто невыгодно инвестировать в такого работника, так как он аккумулирует меньше человеческого капитала, чем тот же мужчина.

³ Статистический сборник «Женщины и мужчины России» [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики (Росстат) [сайт]. – 2018. – URL: https://gks.ru/bgd/regl/b18_50/Main.htm (дата обращения: 21.03.2020)

Вторая причина состоит в концентрации занятых мужчин и женщин в разных отраслях экономики, причем считается, что большая доля женщин занята именно в наименее оплачиваемых секторах. Чаще всего женщины работают в образовательной сфере или в сфере здравоохранения, в так называемых «бюджетных» сферах. Это явление в экономической литературе называют гендерное сегрегацией рынка труда.

Третья напрямую связана с дискриминацией на рынке труда, причем не только с точки зрения оплаты, но и с точки зрения приема на работу. В рамках неоклассической теории доминирующим подходом к анализу дискриминации стала экономика дискриминации Г. Беккера, которая предполагает, что дискриминация в оплате труда работника есть следствие обычного неприятия к нему работодателя.⁴

Россия как член Международной организации труда (МОТ) стремится уменьшить гендерное неравенство в том числе в сфере труда. 7 декабря 2019 г. Правительством РФ был утвержден план мероприятий по реализации в 2019-2022 годах Национальной стратегии действий в интересах женщин. В план были включены следующие пункты, связанные с экономикой и рынком труда: проведение мероприятий по развитию необходимых в отраслях промышленности профессиональных навыков и компетенций у женщин и девочек; проведение мероприятий по информированию женщин о трудовых правах и мерах, принимаемых по улучшению условий и охраны труда женщин.⁵

На сегодняшний день Россия, по данным аналитиков Всемирного экономического форума, занимает во Всемирном рейтинге гендерного

⁴ Becker G. «The Economics of Discrimination». - Chicago. - 1971. - 215 р.

⁵ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 7 декабря 2019 г. №2943-р

равенства 75-е место. В рейтинге Всемирного банка уступила всем странам бывшего СССР, кроме Узбекистана.⁶

По моему мнению, для того, чтобы внедрить в сферу труда гендерное равенство, необходимо ко всем работникам организации предъявлять одинаковые требования. Женщины и мужчины должны иметь равные возможности для продвижения по карьерной лестнице и равные условия труда. Повышение уровня заработной платы должно происходить не по принципу принадлежности работника к тому или иному полу, а по показателям эффективности труда. Ведь даже женщина, недавно вышедшая из декретного отпуска, способна обладать гораздо более высокой производительностью труда, чем мужчина, зарабатывающий вдвое больше нее. Для ключевых сфер экономики необходимо внедрить систему базовых и дополнительных показателей, отражающих качество работы сотрудников, которые помогут работодателям ориентироваться при принятии решения о повышении окладов.

Таким образом, гендерное неравенство в сфере оплаты труда – это проблема, которая вызывает реальную озабоченность в тех странах, которые стараются практически реализовать равные права и равные возможности для мужчин и женщин в различных сферах жизни общества.

Список использованной литературы:

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 7 декабря 2019 г. №2943-р
2. Константинова Д.С., Кудаева М.М. Дискриминационные различия в заработной плате в России // Дискуссия №1 - 2019. - №1 (92) – С. 38;

⁶ Эксперты определили разницу в зарплатах мужчин и женщин в России [Электронный ресурс] // РБК [сайт]. – 2019. – URL: <https://www.rbc.ru/society/29/03/2019/5c9dffeb9a7947ad0de4c64f> (дата обращения: 21.03.2020)

3. Статистический сборник «Женщины и мужчины России» [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики (Росстат) [сайт]. – 2018. – URL: https://gks.ru/bgd/regl/b18_50/Main.htm (дата обращения: 21.03.2020)
4. Эксперты определили разницу в зарплатах мужчин и женщин в России [Электронный ресурс] // РБК [сайт]. – 2019. – URL: <https://www.rbc.ru/society/29/03/2019/5c9dffeb9a7947ad0de4c64fhttps://ww> (дата обращения: 21.03.2020)
5. Becker G. «The Economics of Discrimination». - Chicago. - 1971. - 215 p.