

УДК 331
ББК 65.240.592

**ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОГО
НЕРАВЕНСТВА НА РЫНКЕ ТРУДА В
РАМКАХ СОВРЕМЕННОЙ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ**

*Дадожонова Мунизфахон Шарифовна,
соискатель кафедры экономической теории
ТГУПБП (Таджикистан, Худжанд)*

**МАСЪАЛАҲОИ НОБАРОВАРИИ
ГЕНДЕРӢ ДАР БОЗОРИ МЕҲНАТ
ДАР ЧАҲОРЧӮБАИ НАЗАРИЯИ
ИҚТИСОДИИ МУОСИР**

*Додоҷонова Мунизфахон Шарифовна
унвонҷӯи кафедраи назарияи иқтисодӣ
ДДҲБСТ (Тоҷикистон, Хуҷанд)*

**THE PROBLEM OF GENDER
DISPARITY AT LABOUR MARKET IN
THE FRAMES OF MODERN
ECONOMY THEORY**

*Dadajohnova Munzifakhon Sharifovna,
claimant for candidate degree of the department of
economic theory under the TSULBP (Tajikistan,
Khujand) E-MAIL: munzifa1981@mail.ru*

Ключевые слова: рынок труда, дискриминация, гендерное неравенство, оплата труда, человеческий капитал, гендерный разрыв, занятость

Целью является исследование подходов современной экономической науки к изучению проблемы гендерного неравенства на рынке труда. Современная экономическая теория изучает гендерное неравенство в рамках теорий дискриминации и человеческого капитала. Уровень гендерного неравенства в практическом плане ежегодно исследуется специалистами ПРООН и Всемирного экономического форума. Однако данная проблема остается малоисследованной, так как прошло всего около 40 лет с момента ее постановки. Методика и методологический аппарат исследования все еще находятся на начальном этапе формирования. Поэтому в теоретическом плане для решения проблемы гендерного неравенства необходимо завершить формирование методико-методологического аппарата, а в практическом плане – обеспечить формирование социально-экономических институтов, способствующих уменьшению дискриминации женщин на рынке труда.

Калидвожаҳо: бозори меҳнат, дискриминация, нобаробарии гендерӣ, музди меҳнат, сармояи инсонӣ, иштигол

Дар мақола муносибатҳои илми иқтисодии муосир ба тадқиқи масъалаи нобаробарии гендерӣ дар бозори меҳнат мавриди таҳлил қарор гирифтааст. Назарияи иқтисодии муосир нобаробарии гендериро дар доираи назарияҳои дискриминация ва сармояи инсонӣ баррасӣ мекунад. Ҳамасола сатҳи нобаробариро аз лиҳози амалия мутахассисони БРСММ (ПРООН) ва Форуми умумичаҳони иқтисодӣ таҳқиқ менамоянд. Бо вучуди ин, масъалаи мазкур хеле кам мавриди тадқиқ қарор гирифтааст, зеро аз лаҳзаи ба миён гузоштани он ҳамагӣ 40 сол сипарӣ гафтааст. Аз ин лиҳоз усул ва дастгоҳи методологии тадқиқ то ҳол дар марҳилаи ибтидоии ташаккул қарор доранд. Бинобар ин барои ҳалли масъалаи нобаробарии гендерӣ аз ҷиҳати назариявӣ ташаккули дастгоҳи метолию методологиро ба охир расонидан ва аз лиҳози

амалия таъмин намудани ташаққули ниҳодҳои ҷтимоию иқтисодие, ки ба қоҳиши дискриминатсияи занон дар бозори меҳнат мусоидат мекунад, тақозо карда мешавад.

Key words: *labour market, discrimination, gender disparity, wages, human capital, gender gap, employment*

An objective of this article is an investigation of approaches on the part of modern science to the study of the problem beset with gender inequality at labour market. Modern theory of economy studies gender disparity in the frames of the theories of discrimination and human capital. The level of gender inequality in practical aspect is annually explored by the experts from UNO Prospect and World Economy Forum. However, the problem in question remains as scantily researched, as only about 40 years have passed since the time of its having been moved. Methods and methodological machinery are still at a primary stage of formation. Therefore, in theoretical plane in order to solve the problem of gender disparity it is necessary to terminate a formation of methodical-methodological apparatus, and in practical plane we should ensure a formation of social-economic institutes which would promote reduction of feminine discrimination at labour market.

Проблема занятости в современной науке с каждым годом приобретает новые формы. По сути, сама проблема трудоустройства как одна из основных проблем экономики и государственной экономической политики была сформулирована в середине XX века, но оказалась столь многоаспектной, что на данном этапе отразить все ее элементы в одном исследовании не представляется возможным.

Следует отметить, что сам рынок труда является одним из основных элементов современной экономической системы и определяет условия реализации важнейшего этапа процесса воспроизводства – спроса и предложения на труд. В экономических словарях рынок труда определяется как совокупность общественных отношений, связанных с наймом и предложением ресурсов труда [1; 2]. Таким образом, проблемы, возникающие на рынке труда, оказывают существенное воздействие на хозяйственную систему и на социум и являются предметом исследования многих ученых.

К сожалению, большая часть ученых посвящает исследования в основном проблеме безработицы, которая, безусловно, является наиболее социально значимой проблемой современного рынка труда и современного общества. Однако ряд проблем, среди которых, к примеру, можно выделить такую, как ликвидация ряда специальностей под воздействием стремительного технико-технологического развития, остается за рамками внимания исследователей.

В связи с этим считаем необходимым в качестве предмета данного исследования рассмотреть проблему гендерного неравенства на рынке труда, а именно: систематизировать имеющиеся теоретические подходы к изучению данной проблемы. Следует подчеркнуть, что, с теоретической точки зрения, вопросы гендерного неравенства в экономической литературе практически не рассматриваются. Большинство ученых нацеливает исследования на анализ положения на каком-либо отдельном рынке труда, то есть большая часть исследований носит чисто практический характер.

Кроме того, количество исследований гендерного неравенства на рынке труда относительно невелико, поскольку сам термин в экономической науке возник относи-

тельно недавно – в 1980 году – и употреблялся для обоснования феминистской концепции Джейн Скотт [3, с. 178].

Вместе с тем вопрос гендерного неравенства в мире стоит сегодня довольно остро. Исследователями отмечается 56 % потерь в социально-экономической жизни женщин вследствие их неравенства с мужчинами [3, с. 179].

Гендерное неравенство является многогранной проблемой и находится в тесной связи с рядом других проблем. Так, дискриминация по половому признаку зачастую сопровождается дискриминацией по национальности, возрасту, классовой принадлежности и т.п. Кроме того, при исследовании требуется разделять вопросы гендерного неравенства, возникшие в силу биологических причин, и гендерное неравенство, являющееся результатом социального противостояния полов.

Гендерное неравенство на рынке труда – это явление социальное, и оно обусловлено не биологическими различиями между женщинами и мужчинами, а прежде всего тем, что экономические, политические и социальные ресурсы распределены между ними неравномерно [4].

В экономической литературе предлагается следующее определение гендерного неравенства: гендерное неравенство – это одна из характеристик общественного устройства, согласно которой дифференцированные социальные группы (женщины и мужчины) обладают устойчивыми различиями, которые возникли из-за неравных возможностей в обществе [3, с. 178]. Основываясь на данном определении, предлагаем под гендерным неравенством на рынке труда понимать такие особенности общественного устройства, согласно которым дифференцированные социальные группы (женщины и мужчины) ввиду устойчивых различий, возникших из-за неравных возможностей в обществе, имеют неравные возможности для трудоустройства и карьерного роста.

Современная экономическая теория не изучает проблему гендерного неравенства обособленно. Она нашла отражение в рамках двух из ряда существующих на данный момент теорий: теории человеческого капитала и теории дискриминации. Гендерное неравенство на рынке труда принято исследовать в контексте разграничения влияния факторов предложения труда и спроса на труд [5, с.43].

Теория дискриминации в рамках исследования факторов, влияющих на спрос, отмечает неравные возможности для мужчин и женщин при найме и продвижении по службе, а также стремление большей части работодателей нанимать на службу именно мужчин.

Теория человеческого капитала рассматривает данный вопрос, на наш взгляд, глубже, выделяя причины, по которым предложение женщинами рабочей силы ограничено отдельными областями, а к качеству и уровню их образования предъявляются большие требования.

Мы полагаем, что подобное разделение проблемы на две части объективно препятствует дальнейшему развитию данной теории. Наша позиция состоит в том, что причины ограничения теми или иными рамками предложения женщинами рабочей силы является следствием дискриминированности спроса на их труд. Таким образом, изучение гендерного неравенства на рынке труда должно предполагать, что определяющей является именно проблема формирования спроса на труд, в то время как предложение оказывается производным и должно рассматриваться как следствие воздействия факторов, определяющих спрос.

При этом следует выделить несколько основных факторов, оказывающих влияние на спрос на труд и определяющих степень и особенности проявления гендерного нера-

венства. Во-первых, проявление неравенства напрямую зависит от традиций и обычаев отдельных регионов. К примеру, если в Таджикистане традиционно женщина рассматривается как домохозяйка и воспитательница детей, то возможности её приема на должности, требующие большей отдачи и мобильности, оказываются весьма ограниченными.

Во-вторых, большое значение имеет уровень демографического, социально-экономического и технологического развития страны. С этим связаны такие аспекты, как возможность для женщины меньше внимания уделять работе по дому и заботе о детях благодаря достижениям техники и развитию социальных благ, избытку или недостатку рабочих мест, что связано с особенностями демографического положения в регионе. Также в современных условиях большое значение имеет механизация производства, так как, в силу биологических отличий, женщины прежде не имели возможности работать на производстве, требующем больших физических усилий. В современном обществе благодаря роботизации производства женщина наравне с мужчиной имеет возможность служить оператором по обслуживанию техники, а по-настоящему закрытыми для женщин являются всего несколько отдельных профессий, которые предполагают добычу полезных ископаемых в тяжелых и вредных для здоровья условиях (к примеру, работа в шахтах).

И, наконец, в-третьих, немаловажным фактором в распространении гендерного неравенства на рынке труда является поведение отдельных руководителей, не желающих привлекать женщин на определенные должности чаще всего в связи с тем, что женщина затрачивает много времени на рождение и воспитание детей.

В зависимости от формы проявления можно выделить следующие виды гендерного неравенства на рынке труда (таблица 1).

Таблица 1. Виды гендерного неравенства на рынке труда в зависимости от формы проявления

Вид гендерного неравенства	Форма проявления
Должностное	Проявляется как ограничение доступности для женщин отдельных должностей, чаще всего руководящих
Неравенство при найме	Определяет предпочтение работодателей при найме на работу женщин
Неравенство при оплате труда	Предполагает, что в ряде случаев труд женщин и мужчин при выполнении ими одних и тех же должностных обязанностей оплачивается по-разному
Карьерное	Возникают ограничения и дискриминация при продвижении женщин по службе
Образовательное	Ограничивается доступность отдельных видов образования для женщин либо его более низкое качество

Составлена автором.

Произведенная в таблице 1 систематизация форм проявления гендерного неравенства на рынке труда дает основание утверждать, что данную проблему на современном этапе развития хозяйственных отношений можно считать скорее субъективной, чем объективной, сложившейся в силу традиционного подхода к месту женщины в обществе.

Отдельными исследователями отмечается уменьшение значения биологической, то есть объективной, составляющей в определении положения женщин на рынке труда. Так, Т. Петерсен, В. Снартланд и Е. Милгром отмечают, что в развитых странах мира разрыв в

производительности труда мужчин и женщин рабочих профессий незначителен – 3 % в Норвегии, 2 % - в США, 1% - в Швеции [5, с. 244]. Из этого следует, что женщины сегодня физически способны работать наравне с мужчинами, что отмечалось выше.

Как отмечает российский исследователь А.М. Панов, актуальность проблемы гендерного неравенства на рынке труда «обусловлена тем, что неравенство в сфере социально-трудовых отношений, и прежде всего в сфере оплаты труда, составляет основу экономического и социального неравенства, поскольку заработная плата – одна из главных составляющих доходов населения» [6, с. 236].

Учитывая социально-экономическое значение данного вопроса, при Организации Объединенных Наций в 2010 году было создано подразделение «ООН-женщины», цель которого состоит в расширении возможностей и прав женщин.

Сегодня в мире положение женщин-трудящихся значительно улучшилось, подтверждением чего служит тот факт, что индикатор уровня участия женщин на рынке труда демонстрирует, что в среднем по миру женщины составляют около 40 % всех занятых [5, с. 42].

Однако в Республике Таджикистан все еще сохраняется значительная диспропорция (рисунок 1). За последние 7 лет процент женщин на рынке труда Таджикистана сколько-нибудь значительно не изменился, а в отдельные годы (2013-2014 и 2016-2017) имел тенденцию к уменьшению. Ситуация в еще большей мере осложняется положением на рынке труда. Если уровень официально зарегистрированной безработицы в Таджикистане на сегодняшний день составляет 2,2 %, то при общей численности трудовых ресурсов в 5 326 тыс. чел., число занятых в экономике составляет 2 407 тыс. чел., или 45,19 %, то есть реальный уровень безработицы можно оценить в 54,81% [7, с. 80]. В результате, учитывая, что способности к конкуренции на рынке труда у женщин несколько ниже, чем у мужчин, то в среднем за приведенный на рисунке 1 период женщины составляли 20,6 % от числа занятых на рынке труда. Это несмотря на то, что официально в Таджикистане проводится активная гендерная политика, в рамках которой принимаются реальные меры по поддержке женщин-рабочих и по привлечению женщин на рынок труда.

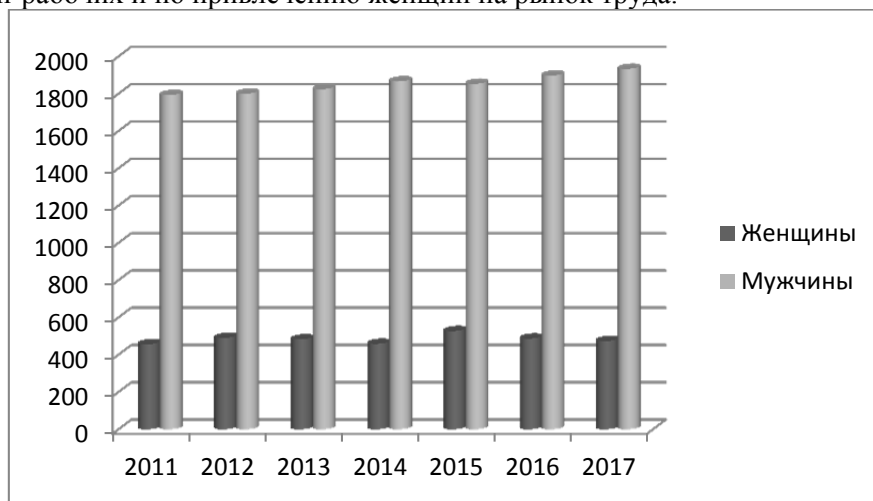


Рисунок 1. Соотношение экономически активных мужчин и женщин в Республике Таджикистан [7]

Однако в работах отечественных исследователей отмечается противоречие между провозглашенной государством гендерной политикой и реальными процессами в сфере социально-экономических отношений мужчин и женщин. В частности, выделяется следующая проблема: «Нарастание бедности семей, резкое сокращение сети детских учреждений, рост цен на бытовые услуги, а порою их полное отсутствие в сельской местности, привели к росту загруженности женщин домашним трудом по обслуживанию семьи и воспитанию детей, отчуждению от оплачиваемого труда и общественной жизни» [8, с. 3].

На наш взгляд, подобное положение на рынке труда Таджикистана можно объяснить воздействием двух факторов:

- трудоизбыточностью, что приводит к вытеснению с рынка труда работников, которые по тем или иным причинам не устраивают работодателей. В данном контексте женщины, вынужденные затрачивать много времени на рождение и воспитание детей, являются менее привлекательными для работодателей и не могут в полной мере конкурировать с мужчинами;

- традиционной патриархальностью жизненного уклада в стране, то есть совокупностью обычаев и традиций, согласно которым женщина должна в первую очередь посвящать себя семье. В результате многие женщины, особенно молодые, занимаются домашним хозяйством и не предлагают собственную рабочую силу на рынке труда.

Возвращаясь к вопросу о гендерном неравенстве на рынке труда, считаем необходимым особо остановиться на одном из аспектов данной проблемы, а именно: на неравенстве в оплате труда. На наш взгляд, данное явление должно стать объектом наиболее пристального внимания ученых и государственных деятелей, поскольку вызывает наибольший эмоциональный резонанс и становится причиной конфликтных ситуаций.

Согласно результатам последних исследований, в среднем по миру при выполнении одной и той же работы женщины получают, по крайней мере, на 2 % меньше мужчин [9]. Кроме того, разрыв в оплате труда женщин уменьшается крайне медленно – на 2 % за последние 25 лет. По расчетам специалистов, при таких темпах уменьшения разрыва выравнивание оплаты труда мужчин и женщин произойдет только через 187 лет [5, с. 42].

Подобное положение ведет, помимо прочего, к снижению у женщин мотивации, что, в итоге, еще больше увеличивает гендерное неравенство, так как изменить ситуацию может только активная позиция женщин, а отказ от борьбы за свои возможности ведет к ухудшению их социально-экономического положения.

В заключение считаем необходимым рассмотреть еще один методологический вопрос об оценке уровня гендерного неравенства в странах мира.

В настоящее время двумя всемирными организациями – ПРООН и Всемирным экономическим форумом – параллельно осуществляется оценка рейтинга стран мира по уровню гендерного неравенства. Для этих целей ПРООН использует индекс гендерного неравенства, который основывается на оценке по трем параметрам:

- охране репродуктивного здоровья;
- гражданским правам и возможностям женщин;
- возможностям женщин на рынке труда [3, с. 179].

Всемирный экономический форум для тех же целей использует индекс гендерного разрыва, который учитывает:

- экономическое участие и карьерные возможности;

- образование;
- здоровье и выживание;
- политические права и возможности [10].

Если соотнести рейтинги стран мира, полученные с применением указанных индексов на основе исследований ПРООН и Всемирного экономического форума, будет получена следующая картина (таблица 2).

Таблица 2. Рейтинги гендерного неравенства стран мира

Рейтинг по версии ПРООН			Рейтинг по версии Всемирного экономического форума		
Рейтинг	Страна	Индекс	Рейтинг	Страна	Индекс
1	Словения	0,021	1	Исландия	0,874
2	Швейцария	0,030	2	Финляндия	0,845
3	Германия	0,046	3	Норвегия	0,842
4	Швеция	0,054	4	Швеция	0,815
5	Дания	0,056	5	Руанда	0,800
6	Австрия	0,056	6	Ирландия	0,797
7	Нидерланды	0,057	7	Филиппины	0,786
8	Италия	0,067	8	Словения	0,786
9	Норвегия	0,068	9	Новая Зеландия	0,781
10	Бельгия	0,068	10	Никарагуа	0,780
76	Таджикистан	0,383	93	Таджикистан	0,679

Составлено автором по данным: Индекс гендерного разрыва по версии Всемирного экономического форума. URL: <https://gtmarket.ru/ratings/global-gender-gap-index/info> (Дата обращения: 14.11.2018); Индекс гендерного равенства по версии ПРООН. URL: <https://gtmarket.ru/ratings/gender-equity-index-un/info> (Дата обращения: 14.11.2018)

Из первой десятки только три страны попали в оба списка, при том, что, по сути, целью вычисления обоих индексов является оценка уровня гендерного неравенства. Наша страна, по версии ПРООН находящаяся на 76 месте в мире, оказалась на 93 по результатам исследований Всемирного экономического форума. Законы логики позволяют предположить, что при попытке количественной оценки одного и того же явления результаты должны быть примерно одинаковыми либо погрешность должна быть относительно невелика. Проведенное в таблице 2 сравнение демонстрирует только 30 % совпадений по результатам оценки. Более того, это совпадение довольно условно, так как совпадают не рейтинговые позиции стран, а факт их попадания в первую десятку. Из этого следует, что в предлагаемых вычислениях имеются определенные недоработки.

Сказанное свидетельствует о необходимости изменения методологии оценки гендерного неравенства. В частности, на наш взгляд, для целенаправленного проведения исследований, посвященных проблеме гендерного неравенства на рынке труда, и, главное, для выработки эффективных рекомендаций необходимо ввести следующие изменения в подход ученых:

1. Систематизировать теории гендерного неравенства в рамках теории дискриминации с учетом того, что должны в полной мере исследоваться не только причины данного явления, но и его последствия, так как последние имеют свойство воздействовать на первые, приводя к их трансформации.

2. Разработать единый методический и методологический аппарат, позволяющий адекватно идентифицировать формы дискриминации по гендерному признаку и изучать их.

3. Разработать систему оценки гендерного неравенства, основанную на количественно измеримых и соотносимых социально-экономических показателях.

Решение проблемы гендерного неравенства в целом, и на рынке труда в частности, на наш взгляд, невозможно без принятия следующих мер:

1. Создания социально-экономических институтов, ориентированных на ликвидацию гендерных стереотипов, позволяющих воспитать новое поколение населения Земли без предвзятого отношения к женщине и ее положению в семье и обществе.

2. Обеспечения поддержки того из родителей, который вынужден отказываться от высокооплачиваемой работы и карьерного роста в связи с рождением и воспитанием детей, что может осуществляться через государственный бюджет путем социальных выплат за счет введения дополнительных социальных сборов с лиц, не занятых заботой о детях.

3. Введения квот на прием на работу мужчин и женщин во всех сферах хозяйства, насколько это возможно с учетом специфики производства.

4. Проведения более жесткого контроля за внутренней гендерной политикой на предприятиях и организациях и введение санкционных мер при фиксации случаев дискриминации.

Список использованной литературы:

1. *Понятие рынка труда и его основные элементы.* URL: <http://investobserver.info/ponyatie-rynka-truda-i-ego-osnovnye-elementy/> (Дата обращения: 06.12.2018).
2. *Рынок труда и его особенности.* URL: <http://kak-bog.ru/rynok-truda-i-ego-osobnosti> (Дата обращения: 06.12.2018).
3. *Кейзик А.С. Гендерное неравенство на современном этапе развития общества//Символ науки. - 2015. - № 7. – С. 178-179.*
4. *Вайкок Э.Г. Гендерный аспект трудовой культуры// Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. - 2008. - № 8. – С. 290-295.*
5. *Ермакова М.Г. Дискриминация женщин на рынке труда// Российское предпринимательство. - 2010. - № 10 (1). – С. 42-46.*
6. *Панов А.М. Гендерный анализ российского рынка труда// Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. - 2014. - № 3 (33). – С. 235-247.*
7. *Статистический ежегодник Республики Таджикистан. – Душанбе: Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2018. – 482 с.*
8. *Коситова У.О. Женская безработица и ее социально-экономические последствия: автореферат дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05/ Коситова Умеда Одилбоевна. – Душанбе, 2006. – 28 с.*
9. *Исследование: Разница в оплате труда мужчин и женщин увеличилась впервые с 2006 года и не исчезнет ещё 217 лет.* URL: <https://tjournal.ru/61535-issledovanie-raznica-v->

oplate-truda-muzhchin-i-zhenshchin-uvlichilas-vpervye-s-2006-goda-i-ne-ischeznet-eshche-217-let (Дата обращения: 14.11.2018)

10. *Индекс гендерного разрыва по версии Всемирного экономического форума. URL: <https://gtmarket.ru/ratings/global-gender-gap-index/info> (Дата обращения: 14.11.2018)*

Reference Literature:

1. *The Notion of «Labour Market» and its Basic Elements. URL: <http://investobserver.info/ponyatie-rynka-truda-i-ego-osnovnye-elementy/> (Date of request: 06. 12. 2018)*
2. *Labour Market and its Features. URL: <http://kak-bog.ru/rynok-truda-i-ego-osobennosti> (Date of request: 06. 12. 2018)*
3. *Keyzik A. S. Gender Disparity at Contemporary Stage of Society Development // Symbol of Science. 2015, N7. – pp. 178-179*
4. *Vaykok E. G. Gender Aspect of Labour Culture // Bulletin of Adygheyan State University. Series 1: Regional Knowledge: Philosophy, History, Sociology, Jurisprudence, Politology, Culturology. – 2008, N8. – pp. 290-295*
5. *Yermakova M. G. Discrimination of Women at Labour Market // Russian Entrepreneurship. – 2010, N10 (1). – pp. 42 – 46*
6. *Panov A. M. Gender Analysis of Russian Labour Market // Economics and Social Changes: Facts, Tendencies, Prognostication. – 2014, N3 (33). –pp. 235-247*
7. *Statistical Annual of Tajikistan Republic. – 2018. – Dushanbe: Agency on Statistics under the Auspices of Tajikistan Republic President, 2018. – 482 pp.*
8. *Kositova U. O. Feminine Unemployment and its Social-Economic Aftermath. Synopsis of candidate dissertation in economics: 08. 00. 05 // Kositova Umeda Odilboyevna. – Dushanbe, 2006. – 28 pp.*
9. *Investigation: Divergence in Wages Payed to Men and Women Enhanced for the first Time since 2006 and it won't Disappear until 217 Years Pass. URL: <https://tjournal.ru/61535-issledovanie-raznica-v-oplate-truda-muzhchin-i-zhenshchin-uvlichilas-vpervye-s-2006-goda-i-ne-ischeznet-eshche-217-let> (Date of request: 14. 11. 2018)*
10. *Index of Gender Gap according to the Version of World Economy Forum. URL: <https://gtmarket.ru/ratings/global-gender-gap-index/info>. (Date of request: 14. 11. 2018)*