

# ПРАВОВЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

УДК 331.522

## КЛАССИФИКАЦИЯ ФАКТОРОВ, ОКАЗЫВАЮЩИХ ВЛИЯНИЕ НА ГЕНДЕРНЫЕ ПРОЦЕССЫ РЫНКА ТРУДА

© 2021 О. А. Колесникова, О. А. Зенкова

*Воронежский институт высоких технологий (Воронеж, Россия)  
Воронежский государственный университет (Воронеж, Россия)*

*В статье обоснована важность решения проблемы повышения эффективности занятости на основе минимизации гендерных диспропорций. Анализ действующих нормативных и правовых документов свидетельствует о том, что институциональное обеспечение в исследуемой сфере недостаточно. Отсутствие целевой государственной политики гендерного равенства приводит к гендерной асимметрии современной российской рынка труда. Указанная проблема рассмотрена в статье применительно к молодым высокообразованным женщинам. Методология и методы: сегментация рассматривается как инструмент регулирования занятости на основе отличительных особенностей, характеризующих не только мужскую и женскую занятость, но и занятость внутри гендерных групп; предложенная методология основана на выделении специфических черт занятости женщин в условиях современной России; определение мер по снижению гендерной асимметрии базируется на авторской классификации факторов, оказывающих влияние на гендерные процессы рынка труда. Результаты и дискуссия: образование избирательно исполняет функцию социального лифта, усиливая неравенство, а высокообразованные молодые женщины испытывают на себе все проявления сегрегации и дискриминации на рынке труда; базовой объективной основой для дифференциации молодых образованных женщин должны быть три объективных признака из числа экономических и социальных факторов: наличие занятости; семейное положение; наличие детей; меры по снижению гендерной асимметрии рынка труда следует разрабатывать адресно с учетом предлагаемой дифференциации. Основной вывод состоит в том, что переход к новой парадигме эффективной занятости с неизбежностью предполагает преодоление гендерной дискриминации на рынке труда.*

*Ключевые слова: рынок труда, гендер, занятость, дискриминация, неравенство, трудоустройство.*

Проблема повышения эффективности занятости является одной из доминант в по-

---

Колесникова Ольга Андреевна – Воронежский институт высоких технологий; Воронежский государственный университет, доктор экон. наук, профессор; профессор кафедры экономики труда и основ управления, [oakolesnikova@mail.ru](mailto:oakolesnikova@mail.ru).

Зенкова Олеся Андреевна – Воронежский государственный университет, преподаватель кафедры экономики труда и основ управления, [radiant\\_olesia@mail.ru](mailto:radiant_olesia@mail.ru).

литике социально-трудовых отношений, а реализация в полной мере права на труд равнозначна установлению и поддержанию социального статуса индивида [5, 34-39; 4, 131-141]. В свете этого выработка мер, направленных на нивелирование гендерной асимметрии на рынке труда, рассматривается нами как необходимое условие оптимального управления рынком труда. Такие меры могут

быть предложены на основе результатов исследования социально-экономических отношений, возникающих при функционировании гендерных отношений занятости и регулирования гендерных диспропорций рынка труда. Следует подчеркнуть, что сложившаяся к настоящему времени нормативная и правовая практика в сфере труда и занятости носит антидискриминационный характер [6]. Однако институциональное обеспечение этой практики явно недостаточно. Кроме того, в Российской Федерации до настоящего момента отсутствует целевая, однозначно выстроенная государственная политика гендерного равенства. В результате, в нарушение естественного разделения населения по признаку пола, женщины и мужчины неравномерно распределены между различными отраслями, сферами труда и видами профессиональной деятельности, в итоге появляются и существуют «преимущественно мужские» или «преимущественно женские» предприятия, профессии или даже отрасли. Это приводит к гендерному неравенству возможностей самореализации, результатов трудовой деятельности и оплаты труда [3, 24-26]. Особенно значительный гендерный дисбаланс отмечается при занятии должностей руководителей высшего звена. Другими словами, проблема затрагивает, прежде всего, высокообразованных женщин.

Мы полагаем, что выработка мер, направленных на снижение гендерной асимметрии рынка труда, должна быть адресной с учетом специфики его отдельных сегментов. В предлагаемом подходе сегментация рассматривается как инструмент регулирования занятости на основе выделенных отличительных особенностей, характеризующих не только мужскую и женскую занятость, но и занятость внутри гендерных групп. В этом качестве сегментация позволяет определить специфику каждого сегмента; выявить его чувствительность к социально-экономическим изменениям и реакцию на применение различных механизмов управления занятостью, установить маркеры классификации и параметры рынка труда, основанные на гендерном принципе.

Системное рассмотрение проблем женской занятости с позиции снижения гендерной асимметрии и обеспечения гендерного равенства построено нами на систематизации экономических теорий, объясняющих

гендерную асимметрию на рынке труда, и выделении специфических черт занятости женщин в условиях современной России.

На рынок труда в целом и на сегмент женской занятости в частности особое влияние оказывают: научно-технический прогресс, приводящий к сокращению тяжелого физического труда; структурные изменения экономики и повышение производительности труда, обуславливающие сокращение занятости в отраслях материального производства; действие закона экономии времени, выражающееся в повышении экономической эффективности общественного воспроизводства. Однако следует заметить, что при феминизации рабочей силы, женской занятости в целом присущ ресурсно-затратный характер.

Несмотря на то, что работающие женщины по сравнению с работающими мужчинами имеют более высокий уровень образования [1], должностная иерархия складывается в пользу последних.

Авторами предложена классификация факторов, вызывающих количественные и качественные сдвиги в трудовом процессе и затрагивающих гендерные проблемы. В ее рамках выделено семь групп факторов: 1) демографические и образовательные, 2) научно-технические (техничко-технологические), 3) экономические, 4) социально-культурные, 5) социально-психологические – поведенческие, 6) организационно-правовые, 7) политические. При этом каждый выделенный фактор представляет группу конкретных воздействий. Что касается специфической классификации факторов, обуславливающих гендерную асимметрию и соответствующие проявления ее на рынке труда, предлагаем выделять следующие, наиболее значимые факторы: а) научно-технический прогресс, объем, динамика и структура ВВП, численность, структура и образовательно-квалификационный уровень трудовых ресурсов, гендерная структура занятости и ее уровень, благосостояние нации, система социального страхования и поддержки и др.; б) организация общества, в т.ч. в правовом обеспечении гендерного равенства; гендерные стереотипы в сфере образования, труда и занятости; гендерная сегрегация рынка труда; дискриминация труда, в т.ч. при найме на работу, увольнениях и в оплате и др.; в) формы трудовых отноше-

ний; уровень самооценки женщинами своей роли в обществе и на рынке труда; оценка женского труда работодателями; симметричность распределения семейных обязанностей. К внутренним, оказывающим прямое и непосредственное воздействие на гендерные процессы рынка труда предлагаем относить социально-культурные, социально-психологические, факторы дискриминации труда. Факторы спроса и предложения рабочей силы проявляют себя в гендерном аспекте специфически, опосредуя закрепление гендерных стереотипов в отношении распределения социальных ролей и разделения труда (рис. 1).

С точки зрения эффективного управления рынком труда важно разделение всех выделенных и описанных нами факторов на три группы: нейтральные (например, демографический фактор), усугубляющие (например, научно-технический прогресс и улучшение экономической ситуации, при которых плоды прогресса достаются мужчинам), ослабляющие диспропорциональность (организационно-правовой, политический, факторы социальной политики).

При этом очевидно, что в настоящее время экономика не может обойтись без включения женщин, особенно имеющих высокий образовательный статус, в национальное хозяйство.

На основе статистических данных и результатов научных исследований нами показано, что образование избирательно исполняет функцию социального лифта, усиливая неравенство. Факторы, детерминирующие неравенство в системе образования, конгруэнтны критериям социальной стратификации. В результате молодые высокообразованные женщины априори относятся к социальной элите и занимают высокую ступеньку в рейтинге социальной иерархии населения России [9, 10]. Однако даже элитная категория высокообразованных женщин, которым удалось преодолеть ряд барьеров в получении высшего образования, подвержена гендерному неравенству: они испытывают на себе все проявления сегрегации и дискриминации на рынке труда [2].

Мы полагаем, что базовой объективной основой для дифференциации молодых образованных женщин должны быть три объ-

ективных признака из числа перечисленных экономических и социальных факторов: наличие занятости; семейное положение; наличие детей. На основе такого подхода нами предложена детальная дифференциация на группы второго уровня.

Разработанная нами модель регулирования занятости высокообразованных женщин (рис. 2) предполагает выделение трех профильных групп молодых женщин: 1) обучающиеся/закончившие аспирантуру и докторантуру, 2) с лидерскими качествами и стремлением к реализации в активной деятельности, 3) с неудачно выбранным высшим образованием под влиянием гендерных стереотипов. Для каждой группы нами предложены программные механизмы, обеспечивающие их более успешную адаптацию на рынке труда в соответствии с уровнем образования и квалификацией. В настоящее время на региональном уровне проходит апробацию проект «Повышение конкурентоспособности молодых женщин с высшим образованием на рынке труда».

Структура модели включает:

- целеполагание - повышение занятости молодых женщин с ВО;

- объект - три выделенные профильные подгруппы данной группы молодых женщин;

- субъекты - заинтересованные органы и организации федерального и регионального уровня, прежде всего государственные;

- виды регулирования - смешанное;

- механизм регулирования - совокупность форм, методов, инструментов воздействия, правовых и социально-экономических норм, а также обеспечивающих их разработку и осуществление организационных структур, встроенных в общую систему повышения уровня гендерного равенства; формами реализации механизма являются адресные профильные программы со специфическими мерами адаптации данной подгруппы молодых женщин с ВО на рынке труда;

- ресурсное обеспечение – в основном информационно-методическое и кадровое, без выделения дополнительных финансовых средств;

- оценку эффективности через реализацию профильных программ.

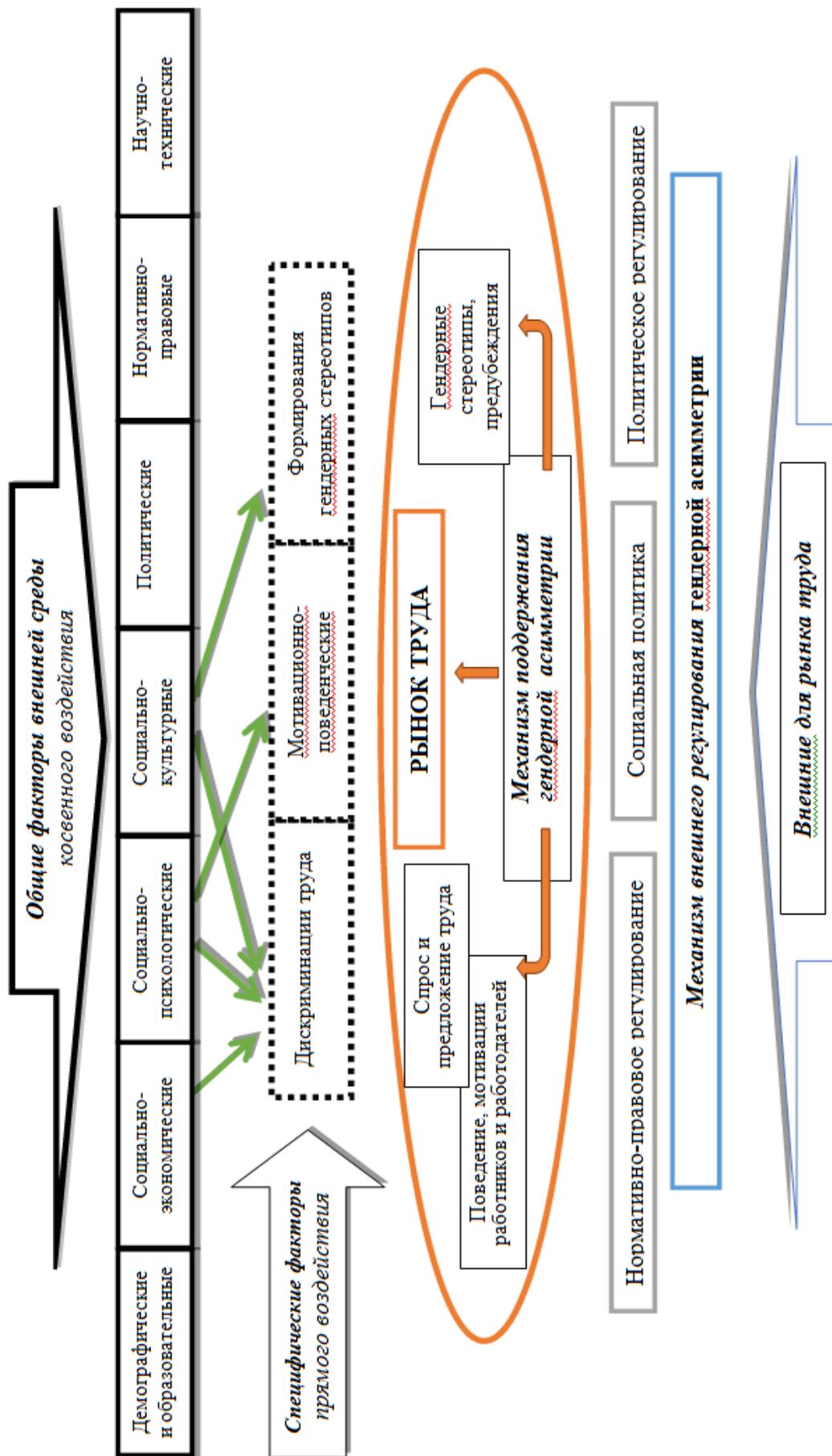


Рисунок 1. Механизм поддержания и регулирования гендерной асимметрии занятости

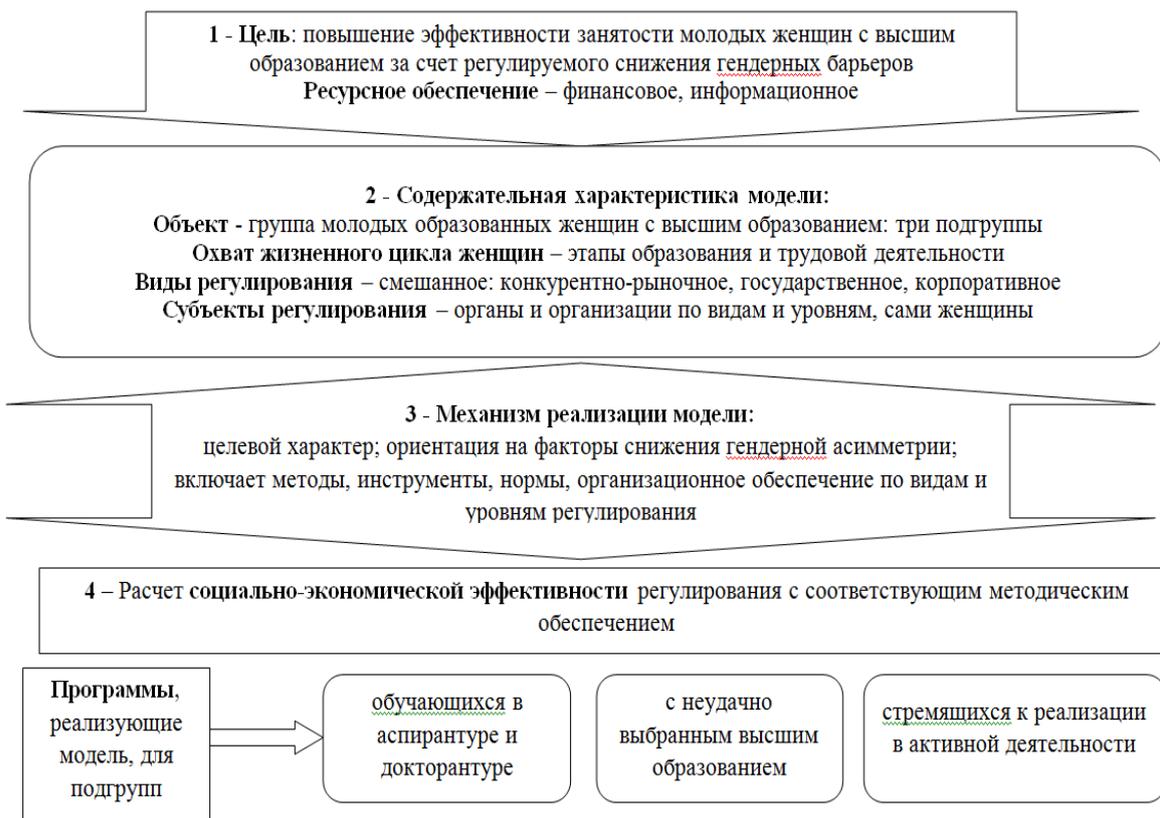


Рисунок 2. Структура модели системы регулирования занятости молодых женщин с ВО на основе снижения гендерной асимметрии

Новая парадигма обеспечения эффективной занятости предполагает актуализацию нормативной правовой базы для законодательного закрепления равного доступа женщин и мужчин к экономическим ресурсам, а также обязательное участие государства в решении проблем минимизации гендерных диспропорций рынка труда [7, 182]. Наше исследование выявило, что даже узаконенное равенство прав мужчин и женщин не гарантирует обеспечения для них равных возможностей в обществе.

Модель охватывает два наиболее активных этапа жизненного цикла женщин: образования и трудовой деятельности. Практические предложения диссертационного исследования касаются регионального уровня, они были апробированы в ГКУ ВО ЦЗН «Молодежный».

Следовательно, необходимо определить специальные механизмы, обеспечивающих равные возможности для гендеров, в том числе, на рынке труда. Эффективная занятость предполагает, что экономически активным женщинам должна быть обеспе-

чена возможность существенного сокращения доли неоплачиваемых видов деятельности, связанных с домашним хозяйством [8]. Переход к новой парадигме занятости должен базироваться на процедурных гарантиях против гендерной дискриминации на рынке труда (например, государственной политике «позитивной дискриминации»). Будучи социально-ориентированной, модель эффективной занятости женщин, в том числе молодых и образованных, не может быть реализована без активной государственной поддержки.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Высшее образование в России: вызовы времени и взгляд в будущее: монография / под общ. ред. Р. М. Нижегородцева, С. Д. Резника. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 610 с.
2. Гендерное неравенство. Что мешает женщинам занимать руководящие должности. – URL: <https://hr-media.ru/gendernoe-neravenstvo-chto-meshaet-zhenschinam->

zanimat-rukovodyaschie-dolzhnosti. (дата обращения 20.02.2020).

3. Дадожонова М. Ш. Проблема гендерного неравенства на рынке труда в рамках современной экономической теории / М. Ш. Дадожонова // Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики. Сер. Общественные науки. – 2019. – №1(78). – С. 18-26.

4. Колесникова О. А. / Трудовые ресурсы в условиях современного рынка труда: эффективность управления: монография / О. А. Колесникова, Е. В. Маслова. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2016 – 192 с.

5. Колесникова О. А. Эволюция взглядов на женский труд как отражение развития гендерного равенства / О. А. Колесникова, Е. В. Маслова // Вестник ВГУ, Серия Экономика и управление. – 2014 – №4. – С. 34-39.

6. Конституция Российской Федерации // [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399).

7. Лейман Т. И. Гендерная политика на рынке труда / Т. И. Лейман // Академиче-

ский вестник. – 2013. – № 3 (25). – С. 182-188.

8. Маслова Е. В. Профессиональные и трудовые приоритеты женщин с малолетними детьми: меры государственной поддержки / Е. В. Маслова // Православный ученый в современном мире: проблемы и пути их решения: материалы международной научной конференции. – Воронеж, 2013. – Ч. 2. – С. 48–51.

9. Шульгина Л. В Тренды цифровой экономики: сфера образования / Л. В. Шульгина, С. А. Колодяжный, В. Г. Тыминский // Проблемы современных экономических, правовых и естественных наук в России - синтез наук в конкурентной экономике : сборник статей по материалам VIII международной научно-практической конференции, 2019. – С. 21-24.

10. Шульгина Л. В. Экономические аспекты высшего образования в ЦЧР и возможности применения позиций духовно-нравственной культуры / Л. В. Шульгина, А. В. Шульгин, А. Э. Крупко // ФЭС: Финансы. Экономика. Стратегия. – 2020. – Т. 17. – № 2. – С. 49-55.

## CLASSIFICATION OF FACTORS INFLUENCING GENDER PROCESSES OF THE LABOR MARKET

© 2021 O. A. Kolesnikova, O. A. Zenkova

*The article substantiates the importance of solving the problem of increasing the efficiency of employment on the basis of minimizing gender disparities. The analysis of the existing regulatory and legal documents shows that the institutional support in the studied area is insufficient. The absence of a targeted state policy of gender equality leads to gender asymmetry in the modern Russian labor market. This problem is considered in the article in relation to young highly educated women. Methodology and methods: segmentation is considered as a tool for regulating employment on the basis of distinctive features that characterize not only male and female employment, but also employment within gender groups; the proposed methodology is based on the identification of specific features of women's employment in modern Russia; the definition of measures to reduce gender asymmetry is based on the author's classification of factors that affect the gender processes of the labor market. Results and discussion: education selectively performs the function of a social elevator, increasing inequality, and highly educated young women experience all the manifestations of segregation and discrimination in the labor market; the basic objective basis for the differentiation of young educated women should be three objective signs from among the economic and social factors: the availability of employment; marital status; the presence of children; measures to reduce the gender asymmetry of the labor market should be developed in a targeted manner, taking into account the proposed differentiation. The main conclusion is that the transition to a new paradigm of effective employment inevitably involves overcoming gender discrimination in the labor market.*

*Keywords: labor market, gender, employment, discrimination, inequality, employment.*