

## Социальная справедливость и оплата труда: гендерный аспект<sup>1</sup>

Российское законодательство всегда содержало нормы, устанавливающие принцип равной оплаты за равный труд. Тарифные ставки и оклады устанавливались независимо от пола, что соответствовало Конвенции МОТ «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» и принципам социальной справедливости. Однако в условиях становления рыночных отношений объективно возрастает конкурентная борьба за рабочие места на рынке труда, что неизбежно приводит к росту дифференциации оплаты труда работников, в частности, между мужчинами и женщинами.

Как правило, неравенство в оплате труда мужчин и женщин проявляется не прямо, а опосредовано. Так, например, женщины в подавляющем большинстве заняты либо в *низкооплачиваемых*, преимущественно бюджетных отраслях (здравоохранение, образование, культура), либо *на менее престижных и менее оплачиваемых, по сравнению с мужчинами, должностях*.

**Изменение численности женщин, занятых в низкооплачиваемых и высокооплачиваемых отраслях.** Если в 1990 г. – до начала рыночных реформ - *доля женщин, занятых в отраслях с заработной платой ниже ее средней величины в экономике*, составляла немногим более половины всех занятых женщин – 52,8%, то в 1999 г. их доля в таких отраслях выросла до 73,9%.<sup>2</sup>

В 2000-е годы ситуация несколько изменилась в сторону снижения этого показателя по сравнению с концом 90-х годов. Однако и в 2004 г. его значение представляет собой очень внушительную величину - 64,3%,<sup>3</sup> свидетельствуя о том, что *по сравнению с мужчинами занятость женщин и в 2000-е годы концентрируется преимущественно в отраслях экономики с низкой заработной платой* (табл.1).

Вместе с тем, как следует из данных табл.1, на фоне общего снижения женской занятости в экономике в течение 1990-2004 гг. наибольшее сокращение численности женщин приходится на долю **высокооплачиваемых** отраслей, как «мужских», так и «женских» – промышленности (с 48 до 38%), строительства (с 27 до 20%), связи (с 71 до 63%), науки и научного обслуживания (с 53 до 46%), где в последние годы наблюдается заметная тенденция роста заработной платы, и особенно в финансово-кредитной сфере (с 90 до 72%), а также управлении (с 67 до 37%).

При этом в среднем заработки работников в указанных отраслях заметно выше по сравнению со *средней заработной платой* в экономике и в 2004 г. составили, например: в связи – 133%, науке – 129%, управлении – 118%, финансово-кредитной сфере – 247%. В целом приведенные данные могли бы свидетельствовать о *постепенном вытеснении женщин из сферы высокооплачиваемой занятости*.

Однако *доля женщин одновременно сократилась и в таких низкооплачиваемых, «феминизированных» отраслях*, как здравоохранение (с 83 до 80%), торговля и общественное питание (с 80 до 64%). При этом практически во всех перечисленных здесь и выше отраслях наблюдался *отраслевой рост совокупной занятости*, которая в

<sup>1</sup> Материал написан при финансовой поддержке Фонда «Институт социальной и гендерной политики» в рамках проекта «2006 год: Тысяча свидетельств и историй женщин. Предложения по улучшению положения женщин в России». Грант № 131\_Ф-7 «Женщины на рынке труда России в начале 2000-х годов: что изменилось по сравнению с 90-ми?»

<sup>2</sup> Рассчитано по: Труд и занятость в России. – М., Госкомстат РФ, 2001., с. 62.

<sup>3</sup> Рассчитано по: Труд и занятость в России. – М., ФСГС, 2006., с. 69.

2004 г. в таких отраслях, например, как *управление, финансы и кредит* превысила уровень занятости 1990 года в 3,5 раза. Исключение составили отрасли: строительство, наука, сельское хозяйство, где в последние годы на фоне снижения и без того низких зарплаток женская занятость растет (табл.1).

**Таблица 1. Структура занятых по отраслям экономики, доля занятых женщин по отраслям экономики, отношение средней заработной платы в отрасли к средней заработной плате в экономике, % (1990-2004 гг.)**

Отрасли	Доля занятых по отраслям в общей числ-ти занятых в экономике, %			Доля женщин в общей численности занятых в отрасли, %				Соотношение среднемесячной заработной платы в отрасли и средней зарплаты по экономике, %			
	90	98	04	90	92	98	04	90	92	98	04
<b>Всего в экономике</b>	100	100	100	51	49	48	49	100	100	100	100
<b>Преимущественно «мужские» отрасли с высокой заработной платой</b>											
<b>Промышленность</b>	30,3	22,2	24,0	48	43	38	38	103	118	115	117
<b>Строительство</b>	12,0	8,0	6,3	27	25	24	20	124	134	125	118
<b>Транспорт</b>	6,6	6,3	7,5	25	26	26	21	115	146	144	141
<b>Наука и н/обслуж.</b>	3,7	2,0	1,3	53	53	50	46	113	64	99	129
<b>Управление</b>	2,1	4,4	7,4	67	68	48	37	120	94	129	118
<b>Преимущественно «мужские» отрасли с низкой заработной платой</b>											
<b>Сельское хоз-во</b>	12,9	13,7	8,0	39	36	32	38	95	66	45	41
<b>Преимущественно «женские» отрасли с низкой заработной платой</b>											
<b>Торговля, общепит</b>	7,8	14,6	16,4	80	73	62	64	85	81	80	72
<b>Здравоохранение, спорт, соц. обеспеч.</b>	5,6	7,0	7,5	83	83	81	80	67	66	69	70
<b>Образование</b>	7,9	9,3	9,4	79	79	80	81	67	61	63	62
<b>Культура и искус.</b>	1,7	1,7	1,7	71	70	68	70	62	52	62	64
<b>Преимущественно «женские» отрасли с высокой заработной платой</b>											
<b>Связь</b>	1,2	1,3	1,6	71	71	60	63	85	91	140	133
<b>Финансы, кредит, страхование</b>	0,5	1,2	1,6	90	86	71	70	135	204	199	247
<b>Отрасли с равной занятостью работников противоположного пола</b>											
<b>ЖКХ</b>	4,3	5,3	4,6	52	48	46	50	74	82	105	85

*Источники данных и расчетов:* Труд и занятость в России. – М., ГКС, 2001, с.61; 2006 г. - с. 69. Социальное положение и уровень жизни населения России. – М., ГКС, 2002, с.с. 75, 109; 2006 г. - с. 131.

При этом несмотря на существенное сокращение в данный период доли женщин в торговле и общественном питании, связи, а также финансово-кредитной сфере, эти отрасли и в 2004 г. **пока** продолжают удерживать лидирующие позиции по доле занятых в них женщин и оставаться «женскими» отраслями вслед за образованием, здравоохранением и культурой. Поэтому можно утверждать, что *отраслевая сегрегация женщин возрастает за счет перераспределения и создания рабочих мест в пользу мужчин в быстроразвивающихся высокооплачиваемых отраслях*, как, например, в финансово-кредитной сфере и управлении. Примечательно, что в отрасли управления сложилась весьма неординарная ситуация, где за период 1990-2004 гг. почти двукратное сокращение доли занятых женщин (с 67 до 37%) произошло на фоне более чем трехкратного увеличения отраслевой совокупной занятости (с 2,1 до 7,4%). Вследствие чего *отрасль управления*, судя по складывающимся в ней тенденциям последних десяти лет, *устойчиво заняла позицию «мужской» отрасли* (табл. 1). Учитывая сказанное, едва ли в ближайшей перспективе можно рассчитывать на сколько-нибудь значительное

сокращение разрыва в зарплатах мужчин и женщин, связанного с отраслевой дифференциацией заработной платы.

Существует еще одно обстоятельство, заслуживающее внимания исследователей. Так, за период 2000-2004 гг. существенно *сократилась численность работников, имеющих заработную плату ниже или на уровне величины прожиточного минимума трудоспособного населения* (табл. 2).

**Таблица 2. Соотношение заработной платы мужчин и женщин по отраслям экономики, доля работников с зарплатой на уровне и ниже прожиточного минимума к общей численности работников в отрасли, % (2000-2004).**

Отрасли экономики	Соотношение зарплаток мужчин и женщин, %		Доля работников с зарплатой на уровне и ниже прожиточного минимума к общей числ-ти работников в отрасли, %	
	2000	2004	2000	2004
<b>В среднем в экономике</b>	158	157	-	-
<b>«Мужские» отрасли с высокой зарплатой</b>				
Промышленность	159	161	25,7	13,3
Строительство	131	117	29,0	14,8
Транспорт	138	138	20,6	7,8
Наука и научное обслуживание	146	148	39,6	15,6
Управление	124	127	Н/д	Н/д
<b>«Мужские» отрасли с низкой зарплатой</b>				
Сельское хозяйство	114	108	84,6	67,8
<b>«Женские» отрасли с низкой зарплатой</b>				
Торговля и общественное питание	153	163	54,3	36,5
Здравоохранение	140	140	65,7	35,7
Образование	125	131	67,5	41,0
Культура и искусство	139	145	70,7	49,7
<b>«Женские» отрасли с высокой зарплатой</b>				
Связь	172	170	37,1	19,9
Финансы, кредит, страхование	138	159	20,8	6,4
<b>Отрасли с равной занятостью мужчин и женщин</b>				
Жилищно-коммунальное хоз-во	128	125	39,2	21,8

*Источники данных и расчетов:* Труд и занятость в России. – М., ГКС, 2001, с. 357; 2006 г. - сс. 447, 483.

Однако несмотря на данные положительные тенденции наибольшая доля работников с зарплатой ниже или на уровне прожиточного минимума по-прежнему приходится на традиционно «женские» низкооплачиваемые отрасли, где доля таких работников в 2004 г. колебалась от 36% в здравоохранении до 50% в отрасли культура и искусство (табл. 2). Это еще раз подчеркивает справедливость утверждения о том, что *занятость работников в отраслях бюджетной сферы, большинство из которых составляют женщины, является одним из факторов риска бедности в России и ее феминизации.*

**Отраслевые и должностные различия в оплате труда мужчин и женщин.** На протяжении 90-х годов зарплаты работников в наиболее феминизированных отраслях (где доля занятых женщин стабильно составляет 70-80%) так и не превысили 70% от уровня средней заработной платы по экономике (табл.1). Однако зарплаты мужчин и в этих, сугубо «женских», отраслях (не говоря уже о «мужских»), стабильно опережали зарплаты женщин (табл.2).

Во многом такая ситуация обусловлена наличием проблемы должностной сегрегации женщин<sup>4</sup>, в результате чего мужчины и в низкооплачиваемых феминизированных отраслях (здравоохранении, образовании) занимают преимущественно высшие должностные, ответственные и высокооплачиваемые посты (директор школы, ректор вуза, главный врач клиники и др.). Так, в 1998 г. соотношение зарплаток мужчин и женщин в феминизированных отраслях составляло: в образовании - 121%, здравоохранении – 125%, культуре и искусстве – 123%.<sup>5</sup> В других отраслях экономики заработная плата мужчин по сравнению с женщинами была еще выше.

В 2000-е годы данные тенденции сохранились - *зарботки мужчин во всех без исключения отраслях экономики также стабильно опережают зарботки женщин* (табл.2). При этом, как следует из данных табл.2, в течение 2000-2004 гг. *практически во всех отраслях различия в зарботках мужчин и женщин имеют тенденцию к росту*. Причем, не только в традиционно «женских» отраслях, где эти различия наиболее ощутимы (торговля и общепит, образование, культура, финансы), но и «мужских» (промышленность, наука, управление). Согласно официальным данным, в 2004 г. лишь в двух отраслях (строительство и сельское хозяйство) наблюдалось заметное снижение дифференциации оплаты труда мужчин и женщин по сравнению с 2000 г.

**Мнение работников и работодателей о различиях в зарботной плате мужчин и женщин.**<sup>6</sup> Различия в оплате труда мужчин и женщин существуют не только на макро-, но и на микроуровне, т.е на уровне предприятий. В ходе обследования ЦИРТ респондентам задавался следующий вопрос: «Зарботываете ли Вы столько же, сколько работники другого пола, занимающие ту же должность, что и Вы?» Полученные данные свидетельствуют, что различия в оплате труда мужчин и женщин, занимающих одну и ту же должность, существуют внутри каждой должностной позиции<sup>7</sup> (табл. 3).

---

<sup>4</sup> Существующие проблемы должностной сегрегации женщин во многом обусловлены стереотипными представлениями работодателей о «второсортности» женской рабочей силы и низком качестве женских рабочих мест с точки зрения квалификационных требований и вознаграждения. Ситуация не меняется с годами, несмотря на то, что работающие женщины намного опережают мужчин по уровню образования и преимущественно именно женщины занимают должности, требующие высшего уровня квалификации, среди которых их доля в 2005 г. составила 62% против 38% у мужчин. При этом за период 1999-2005 гг. рост числа специалистов высшего уровня квалификации среди женщин составил 26,7%, в то время как среди мужчин – 8,6%. Сегодня, как и в 90-е годы, женщины значительно реже, чем мужчины, занимают высшие управленческие и высокооплачиваемые должности и значительно чаще испытывают трудности карьерного роста. Официальные данные за 1999-2005 гг. показывают незначительную динамику роста занятости женщин – руководителей органов власти и управления (включая руководителей учреждений, организаций и предприятий), среди которых доля женщин увеличилась с 36,4% в 1999 г. до 38,4% в 2005 г. – Расчеты по: Обследование населения по проблемам занятости. Ноябрь, 1999. – М, ГКС, 2000, с. 101; Ноябрь, 2005. – М., ФСГС, 2006, с. 63.

<sup>5</sup> Рассчитано по: Труд и занятость в России. – М., ФСГС, 2006, с.446.

<sup>6</sup> Мнения работников и работодателей высказывались в ходе социологического обследования «Женщины на рынке труда России», проводимом Центром исследования рынка труда ИЭ РАН (далее ЦИРТ) в 1999-2000 гг. в рамках российско-канадского проекта СIDA «Повышение конкурентоспособности женщин на рынке труда России» в пяти регионах РФ – г. Москве, Кировской, Мурманской и Нижегородской областях, а также Ямало-Ненецком АО (г. Салехард и г. Уренгой). В ходе обследования было опрошено 290 директоров (работодателей) и профлидеров государственных, приватизированных и частных предприятий материального производства и сферы услуг, а также 2250 работников этих предприятий (в равных долях мужчин и женщин), занимающих разные позиции в должностной иерархии (от высшего менеджмента до неквалифицированных работников и младшего обслуживающего персонала).

<sup>7</sup> В ходе обследования не отслеживались абсолютные данные по различию в уровне оплаты труда мужчин и женщин. Важно было получить принципиальный ответ на вопрос, существуют ли различия в зарботках работников противоположного пола, занимающих одну и ту же должностную позицию или выполняющих одну и ту же работу.

**Таблица 3. Соотношение оплаты труда респондента (мужчины или женщины) и работников противоположного пола, занимающих ту же должность (%)\***

Категория персонала	МУЖЧИНЫ			ЖЕНЩИНЫ		
	Столько же	Больше	Меньше	Столько же	Больше	Меньше
Руководители	81,9	14,9	3,2	79,6	7,8	12,6
Спец-ты с высшим образ.	84,7	12,4	2,9	79,0	4,5	16,6
Спец-ты со сред. спец. обр.	81,0	11,1	7,9	83,0	2,7	14,3
Высококвалиф. работники	64,3	32,1	3,6	78,3	4,3	17,4
Квалифицир. работники	73,3	23,3	3,3	77,8	11,1	11,1
Неквалифицир. работники	81,3	10,4	8,3	78,3	4,3	17,4
МОП	89,5	5,3	5,3	84,0	1,8	14,0
<b>В среднем</b>	<b>81,1</b>	<b>14,3</b>	<b>4,5</b>	<b>80,4</b>	<b>4,9</b>	<b>14,7</b>

\* В таблице приведены ответы только тех работников, которые могли сравнить свои заработки с заработками коллег. Их доля составила около 60% от общего числа опрошенных, остальные работники либо не знали, сколько получает их коллега, либо такую должность не занимали работники противоположного пола.

Как следует из табл.3, практически равное и подавляющее большинство работников, как мужчин, так и женщин (более 80%), считают, что зарабатывают *столько же, сколько и работники противоположного пола, занимающие ту же должностную позицию* – об этом заявили 81,1% работников-мужчин и 80,4% работников-женщин. Отсутствие преимущества в заработках отметили еще 4,5% мужчин и 14,7% женщин, которые заявили, что их *заработки ниже по сравнению с работниками противоположного пола*.

На *преимущества в заработках* указали в среднем 14,3% мужчин-работников, отметив, что их заработная плата на той же должности выше, чем у женщин, в то время как сами женщины-работники лишь в 4,9% случаев указали на более высокую оплату их труда по сравнению с мужчинами. Наиболее велика доля мужчин-работников, считающих, что их заработки выше, чем у женщин, в категории высококвалифицированных и квалифицированных работников (32% и 23,3% соответственно), а также руководителей, т.е. именно в тех категориях персонала, где заработки в принципе высокие. Причем, по данным обследования, 53% мужчин-работодателей и 29% женщин-работодателей находят «оправданным» гендерное различие в заработках руководителей предприятий.

В принципе данные табл.3 позволяют сделать вывод о невысокой, в среднем по обследованию, должностной сегрегации женщин, о чем свидетельствует высокая доля работников противоположного пола, имеющих равную оплату труда по категориям персонала. Однако в тех случаях, *когда работники все же отмечали существующие различия в оплате труда внутри одной и той же должностной позиции, то показатели у мужчин-работников в три и более раз превосходили аналогичные показатели у женщин*.

Примерно тождественная ситуация складывалась и при ответе респондентов на вопрос: «*Считаете ли Вы, что оплата труда за равноценную работу равная у мужчин и у женщин?*» (табл. 4).

В среднем менее половины работников (42,2%) считают, что равноценная работа одинаково оплачивается работникам противоположного пола, хотя женщин-работников, придерживающихся такого мнения, гораздо меньше - 35% против 51% мужчин. По данным обследования аналогичной точки зрения придерживаются также 54,4% работодателей-мужчин и 42,2% работодателей-женщин.

**Таблица 4. Мнение работников противоположного пола об оплате труда за равноценную работу (%).**

Работники	Выше у женщин	Выше у мужчин	Равная оплата	Затрудн. ответить
Мужчины	2,5	27,2	51,1	19,2
Женщины	1,9	42,1	35,1	21,0
В среднем	2,2	35,4	42,2	20,2

*Источник:* данные обследования ЦИРТ

Наряду с этим более трети работников (35,4%) считают, что вознаграждение за равный труд выше у мужчин. Причем, здесь также преобладает мнение женщин – 42% против 27% мужчин. Лишь 2,5% работников-мужчин и 1,9% работников-женщин считают, что оплата за равноценную работу выше у женщин.

Таким образом сравнительный анализ табл.3 и табл.4 позволяет сделать *вывод* о том, что если *мужчины (работники и работодатели)* в большинстве случаев полагают, что оплата труда работников противоположного пола равнозначна как в рамках одной и той же должностной позиции, так и при выполнении равноценной работы, то *среди женщин (работников и руководителей)* преобладает мнение о более высокой оплате труда мужчин.

Вместе с тем, по данным ЦИРТ, более половины руководителей предприятий (54,7% мужчин и 50% женщин) знают о сложившихся на их предприятиях диспропорциях в оплате труда работников ниже их трудового вклада. Причем, если *мужчины-работодатели* в 37% случаев полагают, что таковых работников на их предприятиях большинство среди мужчин, а в 34% случаев – среди женщин, то *женщины-работодатели* более, чем в 4 раза чаще (81,3% против 18,8%) отвечали, что именно женщины преобладают среди работников, оплачиваемых ниже их трудового вклада.

В этой связи можно предположить, что либо женщины-работодатели более искренни в своих ответах, чем мужчины-работодатели, которых можно было бы заподозрить в «мужском шовинизме» в вопросах труда по отношению к работающим на их предприятиях женщинам, либо мужчины-работодатели проявляют большую «мужскую солидарность» в отношении работников-мужчин, труд которых, по их мнению, как «первых кормильцев в семье», должен оплачиваться выше, чем женщин.

Суммируя сказанное, можно предположить, что более низкая оплата труда женщин по сравнению с мужчинами обусловлена не только объективными причинами, например, межотраслевыми и профессиональными различиями в оплате труда, но и дискриминационной политикой, проводимой самими работодателями (преимущественно мужчинами) на предприятиях и рынке труда. Об этом свидетельствует хотя бы тот факт, что 60% работодателей-мужчин при опросе руководителей поддержали почти «провокационный» тезис о том, что «женщины соглашаются на более низкую оплату труда и им можно платить меньше».

Этот факт подтверждают и данные других социологических опросов<sup>8</sup>, которые показывают, что немаловажную роль в формировании гендерного разрыва в оплате труда играют различия в социальной норме заработной платы, сформированные у мужчин и женщин. Как правило, представления последних о том, что такое «хорошая заработная плата», расходятся на 25-30% не в пользу женщин<sup>9</sup>. Тем самым женщины, исходя из собственного опыта их труда по сравнению с мужчинами, априори оценивают

<sup>8</sup> См., например, Баскакова М.Е. Экономическая эффективность инвестиций в высшее образование: гендерный аспект. – М., Гелиос, АРВ, 2002, сс. 114-119; Маркова К.В., Рошин С.Ю. Поиск работы на российском рынке труда. – М., Теис, 2004, сс. 81-82 и др.

<sup>9</sup> Гендерные проблемы в современной России (под ред. Баскаковой М. и др). – М., «Алекс», 2006, с. 78.

стоимость своего труда ниже, чем мужчины. Такое положение является основой не только для их «самодискриминации» (когда женщины заранее готовы выполнять схожую работу, что и мужчины, но за меньшие деньги), но и благодатной почвой для формирования толерантности в отношении любой формы дискриминации со стороны работодателей.

Таким образом, подводя итоги сказанному, можно заключить, что несмотря на декларативные заявления о «гендерном равенстве возможностей в социально-трудовой сфере», «равной оплате за равный труд вне зависимости от пола работников», большинство российских женщин в своей профессиональной деятельности сталкиваются не только с проявлениями отраслевой и должностной сегрегации, но и ущемлением своих прав со стороны работодателей на достойное вознаграждение, что серьезно подрывает один из основополагающих принципов социальной справедливости «о равном вознаграждении за равный труд».