

Социальная справедливость и оплата труда: гендерный аспект¹

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%.²

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%,³ 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

¹ 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?»

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

³ 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
Всего в экономике	100	100	100	51	49	48	49	100	100	100	100
Преимущественно «мужские» отрасли с высокой заработной платой											
Промышленность	30,3	22,2	24,0	48	43	38	38	103	118	115	117
Строительство	12,0	8,0	6,3	27	25	24	20	124	134	125	118
Транспорт	6,6	6,3	7,5	25	26	26	21	115	146	144	141
Наука и н/обслуж.	3,7	2,0	1,3	53	53	50	46	113	64	99	129
Управление	2,1	4,4	7,4	67	68	48	37	120	94	129	118
Преимущественно «мужские» отрасли с низкой заработной платой											
Сельское хоз-во	12,9	13,7	8,0	39	36	32	38	95	66	45	41
Преимущественно «женские» отрасли с низкой заработной платой											
Торговля, общепит	7,8	14,6	16,4	80	73	62	64	85	81	80	72
Здравоохранение, спорт, соц. обеспеч.	5,6	7,0	7,5	83	83	81	80	67	66	69	70
Образование	7,9	9,3	9,4	79	79	80	81	67	61	63	62
Культура и искус.	1,7	1,7	1,7	71	70	68	70	62	52	62	64
Преимущественно «женские» отрасли с высокой заработной платой											
Связь	1,2	1,3	1,6	71	71	60	63	85	91	140	133
Финансы, кредит, страхование	0,5	1,2	1,6	90	86	71	70	135	204	199	247
Отрасли с равной занятостью работников противоположного пола											
ЖКХ	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
В среднем в экономике	158	157	-	-
«Мужские» отрасли с высокой зарплатой				
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
«Мужские» отрасли с низкой зарплатой				
Сельское хозяйство	114	108	84,6	67,8
«Женские» отрасли с низкой зарплатой				
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
«Женские» отрасли с высокой зарплатой				
Связь	172	170	37,1	19,9
Финансы, кредит, страхование	138	159	20,8	6,4
Отрасли с равной занятостью мужчин и женщин				
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 женщин⁴, 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%.⁵ В других отраслях экономики заработная плата мужчин по сравнению с женщинами была еще выше.

В 2000-е годы данные тенденции сохранились - *зарплаты мужчин во всех без исключения отраслях экономики также стабильно опережают зарплаты женщин* (табл.2). При этом, как следует из данных табл.2, в течение 2000-2004 гг. *практически во всех отраслях различия в зарплатах 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 заработной плате мужчин и женщин.⁶ 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: «Зарабатываете 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 позиции⁷ (табл. 3).

⁴ 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.

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

⁶ 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 CIDA «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).

⁷ 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 зарплатах 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
В среднем	81,1	14,3	4,5	80,4	4,9	14,7

* 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 опросов⁸, 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 женщин⁹. Тем самым женщины, исходя из собственного опыта их труда по сравнению с мужчинами, априори оценивают

⁸ 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.

⁹ 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».