

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное
Учреждение высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
Институт лингвистики и международных коммуникаций
Кафедра «Международные отношения, политология и регионоведение»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Заведующий кафедрой, к. т. н.,
доцент
_____ Л. И. Шестакова
«_____» _____ 2020

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ ЖЕНЩИН В
СОВРЕМЕННОМ МИРЕ**

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
ЮУрГУ– 41.03.05.2020.045. ВКР

Руководитель, профессор,
д. филос. н., доцент
_____ Е.Г. Прилукова
_____ 2020 г.

Автор работы,
студент группы ЛМ-425
_____ Е.В. Родионова
_____ 2020г.

Нормоконтролер, доцент
к. и. н., доцент
_____ Р.Н. Бондаренко
_____ 2020 г

АННОТАЦИЯ

Родионова Е.В. Профессиональная дискриминация Женщин в современном мире. – Челябинск: ЮУрГУ, ЛМ – 425, 51 с., 8 ил., 2 табл., библиогр. список 57 – наименований.

Актуальность темы выпускной квалификационной работы в настоящее время приобретает особое звучание, что подтверждается обращением к ней представителей научного, политического и общественного сообществ.

Объектом исследования является профессиональный статус женщины на современном рынке труда.

Предметом исследования в работе являются факторы дискриминация женщин в трудовой сфере по профессиональному признаку.

Целью написания настоящей работы выступает выявление причин профессиональной дискриминации женщин на рынке труда в условиях современного мира.

В выпускной квалификационной работе уточнено содержание понятия «рынок труда», выявлена особенность данного явления в настоящее время, проанализирован прогресс в вопросе устранения гендерного неравенства на рынке труда, проведен анализ сокращения гендерного разрыва в оплате труда и анализ видов дискриминации женщин на трудовом рынке, а также выявлены возможности построения профессиональной карьеры женщины в условиях современности.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1 РЫНОК ТРУДА НАСТОЯЩЕГО ВРЕМЕНИ.....	6
1.1. Рынок труда: понятие и общая характеристика	6
1.2. Положение женщины на рынке труда.....	14
ГЛАВА 2 ПРОБЛЕМА ДИСКРИМИНАЦИИ ЖЕНЩИН: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ И ПОИСК ПУТЕЙ ЕЕ РЕШЕНИЯ	26
2.1. Женщина на рынке труда: реальность гендерного неравенства.....	26
2.2. Построение профессиональной карьеры женщины как путь преодоления дискриминации в условиях современного рынка труда	33
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	43
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	46

ВВЕДЕНИЕ

Современное состояние мира и международных отношений в глобальных процессах характеризуются во многих сферах неопределенностью. Достаточно по-новому звучат прежние и новые группы глобальных рисков, связанные с вызовами технологического характера, к которым относятся факторы достижений научно-технического прогресса на жизнь человечества и, прежде всего, зависимость от техники и технических систем¹. Это неизбежно сказывается на рынке труда и его структуре, одной из главных проблем, которого остается дискриминационное отношение к женщине, выражающееся в воспроизводстве гендерных ограничений, хотя эпоха, обозначена третьим тысячелетием и открывающая человечеству большие возможности². Вместе с тем, постоянно порождаются различные противоречия во всех сферах общества, одно из которых – гендерные измерения рынка труда, где продолжают доминировать дискриминационные проявления³.

Дискриминация является достаточно распространенным явлением, но вместе с тем с ним активно борются различного рода активисты – Анджелина Джоли, Тарана Берк, Хиллари Клинтон⁴. Все потому что она является одной из самых крайних форм проявления социального неравенства⁵. На практике дискриминация встречается довольно часто, при этом проявляется она в разнообразных формах: гендерная, возрастная, профессиональная и так далее.

Актуальность темы исследования обусловлена происходящими социально-экономическими изменениями в мире на рынке труда, что отмечается сегодня не

¹Гендерное измерение цифровой экономики: от стратегии к действию (2018-2030): материалы Всерос. конф. с междунар. участием, 20–21 апреля 2018 г., ИвГУ, г. Иваново. – Иваново: Иван. гос. ун-т, 2018. – 174 с.

²Мамычев А.Ю. Электронное государство и сервисная концепция модернизации публично-властной деятельности: архитектура и перспективы развития // Юристъ-Правоведъ. 2012. № 5. С. 82 – 86.

³Краснов, Ю.К. Гендерное неравенство в современном мире. По материалам исследования международных организаций. Право и управление. XXI век, 2019. – 57 с.

⁴Верби, Ю. Женская воля: 17 знаменитых феминисток современности от мала до велика //Известия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://iz.ru/853912> (дата обращения: 14.03.20).

⁵Силласте Г. Г., Кожамжарова Г. Ж. Социальная дискриминация женщин как предмет социологического анализа. // Социс. 1997. – № 12.

только научным сообществом, но и политиками и рядовыми гражданами. Нестабильность занятости и угроза безработицы, низкий уровень заработной платы, неудовлетворительные условия труда, несоблюдение трудового законодательства, особенно нарушение трудовых прав работников при приеме и увольнении с работы – все эти аспекты современного рынка труда не позволяют считать проблему устаревшей для всего населения, а женской половины в особенности⁶.

Объектом исследования является социально-профессиональный статус женщины и его роль на современном рынке труда.

Предметом исследования в работе являются факторы дискриминация женщин в трудовой сфере по профессиональному признаку.

Цель настоящей работы – выявление причин профессиональной дискриминации женщин на рынке труда в условиях современного мира.

Задачами исследования являются:

1. уточнить понятие рынка труда и его основные характеристики;
2. показать гендерную характеристику рынка труда;
3. проанализировать дискриминационное положение женщин на рынке труда;
4. рассмотреть пути преодоления дискриминации женщин на примере построения ее профессиональной карьеры.

Работа состоит из введения, двух глав, заключения и библиографического списка. В работе над исследованием были использованы статические материалы.

⁶Международная организация труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (дата обращения: 3.03.20).

1. РЫНОК ТРУДА НАСТОЯЩЕГО ВРЕМЕНИ

1.1. Рынок труда: понятие и общая характеристика

Современная мир и его экономика представляют уникальное явление развития мирового хозяйства – они находятся в ситуации постоянного осмысления и попыток их прогнозирования и моделирования (что довольно сложно сделать)⁷. Одной из важнейших сфер экономических отношений, на основе которых выстраиваются социальные, является рынок труда⁸. Поэтому мы обратимся, прежде всего, к его пониманию и структуре.

Рынок труда исследуется не только в экономической науке, но и в политической, социологической, правовой, теории международных отношений и др.⁹. Поэтому мы обратимся к анализу понятия рынка труда и его структурных компонентов.

Рынок труда – это «...система отношений, формирующихся на стоимостной основе между работодателями – собственниками средств производства, и наемными рабочими – владельцами рабочей силы по поводу удовлетворения спроса первых на труд, как предпринимателей и потребностей вторых в работе по найму как источнике средств существования»¹⁰. Подобная трактовка рынка труда свойственна и другим экономистам, например, В. Гимпельсону, Р. Капелюшникову, В. Костакову, А. Котляру, А. Кашепов. и другим. По мнению А. Кашепова, рынок труда представляет собой «систему общественных отношений, социальных норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство, обмен и использование труда»¹¹.

⁷ Кастельс, М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М.: ГУ ВШЭ, 2000. – 458 с.

⁸ Хейне П. Экономический образ мышления. М.: Дело, Catallaxy, 1993. – 704 с.

⁹ Золин, И.Е. Рынок труда: проблемы регулирования и развития: монография [Текст] / И.Е. Золин. – Н. Новгород, Изд-во НИУ РАНХ и ГС, 2013. – 136 с.

¹⁰ Маслова И.С. Российский рынок труда. / И.С. Маслова - М: Институт экономики РАН, 1993. – С. 5.

¹¹ Кашепов А.В. Рынок труда: проблемы и решения: монография [Текст] / А. В. Кашепов, С. С. Сулакшин, А.С. Малчинов. – М.: Научный эксперт, 2008. – 232 с.

С точки зрения социологической науки рынок труда – это «социальный институт, обеспечивающий согласование интересов, действующих на нем факторов, покупателя и продавца, по поводу денежной оценки трудовых способностей последнего с целью их последующего использования в сфере общественного производства»¹². Юриспруденция же дает следующее определение рынку труда – «совокупность экономических и юридических взаимоотношений, позволяющих людям обменять свои трудовые услуги на заработную плату и другие выгоды, которые работодатели согласны предоставить в обмен на эти услуги»¹³. Хотя в современной научной литературе нет четкого и однозначного определения рынка труда, мы попытаемся предложить свое. Рынок труда есть экономическая среда, на которой в результате конкуренции между экономическими факторами через механизм спроса и предложения устанавливается определенный объем занятости и уровень оплаты труда. На рынке труда происходит купля-продажа рабочей силы и тем самым создаются экономические и иные предпосылки соединения основных факторов хозяйственной деятельности. Более того, рыночный механизм, сочетая в себе как начала саморегулирования, так и целенаправленное государственное воздействие. Иными словами, рынок труда объективирует характер социально-экономических и социально-политических отношений в обществе независимо от субъективной воли людей.

Формирование и функционирование рынка труда имеет несколько специфических черт в сравнении с другими рынками. Среди них можно выделить такие, как «неотделимость прав собственности на товар (труд как расходование рабочей силы) от его владельца. В процессе купли-продажи труда возникают особые отношения. Значительная продолжительность контакта продавца и покупателя. Сделка, совершаемая на рынке труда, предполагает начало длительных отношений между продавцом и покупателем. Действие не денежных факторов сделки (условия труда, микроклимат в коллективе, перспективы

¹² Гидденс, Э. Социология. М.: Эдитореал, УРСС, 1999. – 89 с.

¹³ Остапенко Ю. М. Экономика труда: учебное пособие / Ю.М. Остапенко. –М.: ИНФРА-М, 2003. – 268 с.

профессионального роста). Наличие большого числа институциональных структур особого рода, к которым относятся система трудового законодательства, различные учреждения и службы регулирования занятости, государственные программы в области труда и занятости и т.д. Высокая степень индивидуализации сделок. Они отличаются большим разнообразием, поскольку каждый работник в своем роде уникален, а каждое рабочее место в той или иной мере отличается от другого и требует от претендента специфических навыков»¹⁴.

Рассмотрим структуру современного рынка труда более подробно, чтобы выявить и понять причины профессиональной дискриминации женщин.

Основными элементами рынка труда выступают: субъекты рынка труда (наемные работники и их объединения), работодатели (предприниматели и их объединения, государств; экономические программы, в которых участвуют субъекты; разработки и осуществление программ занятости; рыночный механизм (спрос-предложение рабочей силы, цена рабочей силы, конкуренция и т.п.); безработица и рыночная инфраструктура¹⁵.

Важным инструментом управления рынком труда является рассмотрение профессионально-квалификационной структуры, которая способна объединить в себе характеристики работника в роли экономического ресурса предприятий и индивидуальные особенности, способные обеспечивать эффективность труда. Именно профессионально-квалификационная структура рынка труда связана с уровнем подготовленности и квалификации работников¹⁶.

Рынок труда является одним из наиболее сложных рынков, которые существуют и функционируют. Отношения в сфере труда базовые, основополагающие в системе экономических отношений общества, что обусловлено, в свою очередь, ролью труда, как в жизни отдельно взятого человека,

¹⁴ Зенченко, С.В. Структура и типология современного рынка труда [Текст] / С. В. Зенченко, М. Л. Варганова, 2013. – С. 303-304.

¹⁵ Гущина, О. М. Совершенствование профессионально-квалификационной структуры рынка труда [Текст] / О. М. Гущина // Инновационная экономика: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2017 г.). – Казань: Бук, 2017. – С. 66-69.

¹⁶ Генкин, Б.М. Экономика и социология труда. М.: 2001. – 97с.

так и в жизни общества в целом¹⁷. Рынок труда отражает основные тенденции в динамике занятости, её основных структурах, также мобильность рабочей силы. Поэтому формирование и регулирование рынка труда – одна из самых актуальных и наиболее острых проблем рыночной экономики¹⁸.

На рынке труда в процессе его существования и развития происходят различные процессы, провоцирующие те или иные проблемы и необходимость поиска их решений¹⁹.

Одна из самых существенных проблем рынка труда – безработица, что особенно актуально в настоящее время – мировая экономика оказалась в ситуации падения не только в силу собственно экономических характеристик, но и в силу пандемии коронавируса. Факт присутствия пандемии в экономике как своего рода катализатор изменений, в том числе и на рынке труда. Безусловно, безработица будет являться серьезным препятствием на пути роста и развития экономики.

Традиционно выделяются основные виды безработицы, такие как фрикционная, структурная и циклическая безработицы²⁰. Наряду с ними существует женская безработица. Она является одним из наиболее распространенных видов безработицы, которая возникает из-за того, что женщины менее конкурентоспособны на рынке труда: они несут большую социальную нагрузку, чем мужчины (отпуск по беременности и родам, отпуск по болезни для ухода за ребенком, обеспечение яслями и т.д.)²¹. Это хорошо видно по двум представленным нами графикам (рис. 1-2).

¹⁷ Кондратьева, С. Труд и гендерная асимметрия // Человек и труд, 2013. – № 4. – 36 с.

¹⁸ Рынок труда и его особенности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://market-pages.ru> (дата обращения: 29.04.20).

¹⁹ Симонян Р. Х. Кризис либерально-рыночной модели глобализации // Вопросы философии 2018. Выпуск №8 С. 16-25

²⁰ Уткина, В. А. Виды безработицы / В. А. Уткина, В. К. Слюсаренко // Молодой ученый. – 2016. – № 29. – 365 с.

²¹ Ножова А. С. Женщина на рынке труда // Молодой ученый. – 2015. – №21. – С. 363-367.

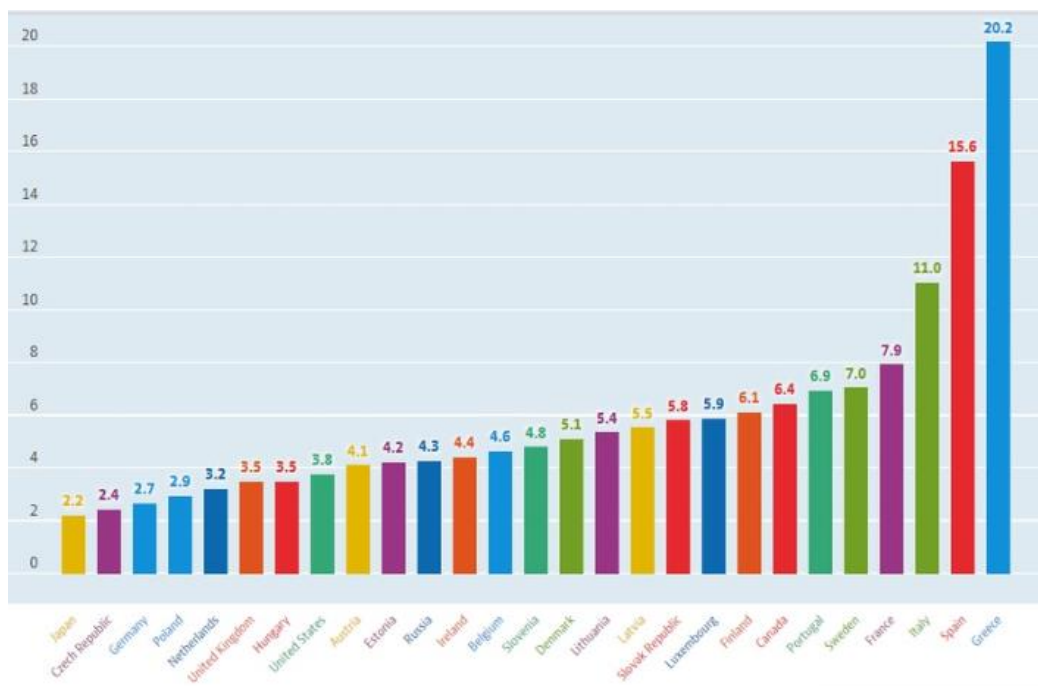


Рис. 1 Уровень безработицы, женщины, % от рабочей силы²²

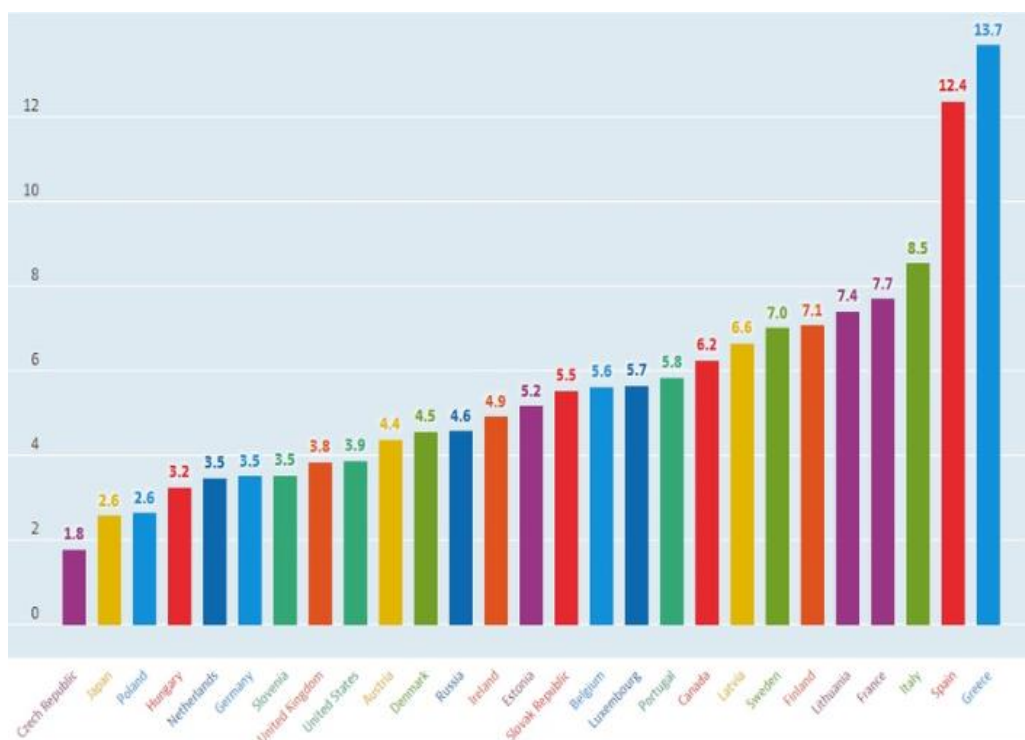


Рис. 2 Уровень безработицы, мужчины, % от рабочей силы²³

Декларированный практически во всех законодательствах мира, принцип равенства требует, чтобы мужчины и женщины имели равный доступ к занятости

²²Organisation for Economic Co-operation and Development [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm> (дата обращения: 18.03.20).

²³ Там же.

и семейному труду²⁴, но фактически это не всегда так, что и показывают нам данные графиков. Государство в этом случае должно принимать ряд мер, как административных, так и правовых, таких как квоты на трудоустройство женщин, налоговые штрафы и стимулы для работодателей по увеличению занятости женщин и т.п.

Следует упомянуть, что безработица среди женщин является наиболее острой социальной проблемой во многих странах мира, где господствует и развивается рыночная экономика²⁵.

По данным Международной организации труда (МОТ) ситуация в этом вопросе стоит остро. В мире официально зарегистрировано 192780000 безработных на конец 2018 года. От общего числа мировой рабочей силы цифра составляет 5,6%. Организация подчеркивает, что найти стоящее рабочее место очень непросто²⁶.

Согласно мировой статистике, среди женщин уровень безработных выше. Рейтинг стран по количеству безработных составлен согласно последнему отчету МОТ за 2017 год²⁷.

В 2016 году последствия экономического кризиса отразились в росте числа безработных граждан. Под удар попали развивающиеся страны. Спустя 2 года ситуация стабилизировалась, но исследования МОТ подтверждают, что проблемы в этой области не решены, а процесс изменяется по естественным причинам²⁸. По оценкам статистиков организации в 2019 году общая цифра лиц, оставшихся без работы составит 193,6 миллиона человек²⁹.

²⁴ Исаева, Е. А. Принцип равенства в трудовом праве: гендерный аспект / Е. А. Исаева // Молодой ученый. – 2010. – № 10. – С. 178-181.

²⁵World Employment Social Outlook. Trends 2016. - International Labour Office - Geneva: ILO, 2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2016/lang--en/index.htm> (дата обращения: 17.03.20).

²⁶Международная организация труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (дата обращения: 3.03.20).

²⁷Международный валютный фонд. – Режим доступа: URL: <https://www.imf.org/external/russian/index.htm>. (дата обращения: 4.04.20).

²⁸Международная организация труда. – Режим доступа: URL: <https://www.ilo.org> (дата обращения: 2.04.2020).

²⁹Там же.

Положительные изменения в ближайшие годы не связаны с ростом экономики развивающихся стран, открытием новых рабочих мест. В ближайшей перспективе на стабилизацию ситуации влияет рост показателей рынков труда развитых стран мира³⁰.

Для того, чтобы составить рейтинг разных стран по безработице, учитывались исследования Международного валютного фонда.

Таблица 1 – Уровень безработицы по регионам и странам

Регион/страна	Уровень безработицы в %%		Число безработных, млн. человек	
	2017 г.	2018 г.	2017 г.	2018 г.
Азия и Океания	4,2	4,2	82,9	83,6
Республика Корея	3,8	3,7	1,0	1,0
Япония	2,8	2,6	1,9	1,8
КНР	4,7	4,7	37,4	37,6
Индия	3,5	3,5	18,3	18,6
Индонезия	4,3	4,4	5,4	5,7
Австралия	5,7	5,6	0,7	0,7
Северная Америка	4,7	4,5	8,5	8,3
США	4,4	4,3	7,2	7,0
Канада	6,4	6,3	1,3	1,3
Латинская Америка	8,2	7,9	25,5	24,8
Мексика	3,5	3,6	2,0	2,1
Боливия	4,0	4,0	0,4	0,4
Чили	6,2	5,8	1,2	1,1
Бразилия	12,9	11,9	13,4	12,5
Африка	7,9	7,9	37,8	38,9
Южная часть	27,7	28,5	6,1	6,4
Северная часть	11,7	11,5	8,7	8,7
К югу от Сахары	7,2	7,2	29,1	30,2
Арабские страны	8,5	8,3	4,7	4,8
Саудовская Аравия	5,7	5,6	0,8	0,8
Кувейт	1,1	1,1	0,1	0,1
ОАЭ	1,2	1,2	0,3	0,3
Западная Европа	8,5	8,0	18,6	17,7
Великобритания	4,3	4,2	1,5	1,4

³⁰International Labour Organizationhttps [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (дата обращения: 4.06.20).

Германия	3,7	3,6	1,6	1,6
Франция	9,7	9,7	2,9	2,9
Италия	11,3	11,0	2,8	2,7
Норвегия	3,9	3,7	1,2	1,1
Восточная Европа	5,5	5,3	8,1	7,6
Российская Федерация	5,2	5,0	3,9	3,8
Молдавия	3,5	3,4	0,2	0,2
Украина	9,4	9,2	2,0	1,9

Согласно данным таблицы 1, наиболее подверженные безработице регионы – Азия и Океания, Африка, Латинская Америка и Западная Европа.

В России изучением данного вопроса занимается Министерство труда и социальной защиты населения, ежеквартальную статистику ведет Федеральная служба государственной статистики.

Рынок труда любого государства имеет достаточное количество проблем помимо основной – безработицы, такие как низкая заработная плата, нелегальный рынок труда, устаревшие рабочие места и т.д.³¹. Развитые государства и те, кто проявляют заботу о гражданах согласно нормам международного права, обязуются выплачивать пособие для той категории граждан, которые остались без трудового места и считаются уязвимыми³².

Структура рынка труда включает 6 элементов: субъекты рынка труда, работодатели, разработки и осуществление программ занятости, рыночный механизм, безработица и рыночная инфраструктура. На рынке труда возникают различные состояния. К основным требованиям рынка труда относятся: высокая квалификация и работоспособность, профессионализм, многофункциональность,

³¹ Рофе, А. И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда / А. И. Рофе. – М.: МИК, 2008. – 190 с.

³² Эренберг, Р. Д. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Д. Эренберг, Р. С. Смит ; пер. с англ. под ред. Р. П. Колосовой, Т. О. Разумовой, С. Ю. Рощина. – М.: Изд-во МГУ, 2006. – 346 с.

умение работать в условиях конкуренции, готовность к изменениям. Как женщины, так и мужчины могут в равной степени обладать перечисленными требованиями.

Таким образом, на основе анализа литературы и статистических материалов, можно сказать, что сегодня рынок труда является экономической средой на которой между экономическими факторами в результате конкуренции через механизм спроса и предложения устанавливается определенный объем и уровень заработной платы. Наиболее уязвимыми на рынке труда оказываются женщины. Рассмотрим их положение более подробно в следующем параграфе.

1.2. Положение женщины на рынке труда

Как мы уже отметили, что женщины на рынке труда наиболее уязвимы и их положение существенно отличается от мужского. Это обусловлено рядом факторов, среди них – низкая конкурентоспособность применения женского труда по сравнению с мужским, связанная с существующими противоречиями в механизме применения и использования труда женщин³³. Кроме того, для некоторых трудовых рынков, например, для российского рынка труда характерна профессиональная гендерная сегрегация, то есть ситуация, когда происходит распределение занятости по определенным областям на основании пола³⁴. Данные обстоятельства приводят к формированию гендерной асимметрии социально-трудовой сферы и возникновению специфики женской занятости. Именно по этой причине женщина все чаще не конкурентоспособна и вытесняется с рынка труда.

В таблице 2 приведены примеры разделения мужчин и женщин по различным сферам занятости на российском рынке³⁵.

³³Воронина, О.А. Социально-философский анализ теории, методологии и практики тендерного равенства: Автореферат, М.: Менеджер, 2008. – 52 с.

³⁴Мезенцева Е. Кадровая политика предприятий и перспективы женской занятости. // Работающие женщины в условиях перехода России к рынку. М.: ИЭ РАН, 1994. – С. 95-113.

³⁵ Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gks.ru/folder/210/document/13210> (дата обращения: 1.04.20).

Таблица 2 – Количественные показатели в различных сферах занятости

	2016			2017		
	Всего	в том числе		Всего	в том числе	
		мужчины	женщины		мужчины	женщины
Всего	72393	37201	35192	72142	37108	35034
Руководители	5090	2951	2139	4905	2877	2028
Специалисты высшего уровня квалификации	17212	6328	10884	17553	6449	11104
Специалисты среднего уровня квалификации	9441	3752	5689	9535	3797	5739
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	2249	352	1896	2329	371	1958
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	1110	3422	7681	11370	3491	7879
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства	2486	1226	1260	1766	940	826
Квалиф-ые рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родств. занятий	9387	7766	1621	9560	7914	1646

Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	9115	8078	1036	9145	8151	994
Неквалифицированные рабочие	6311	3327	2984	5979	3118	2861

Согласно данным таблицы 2, большее количество женщин по сравнению с мужчинами заняты в малооплачиваемых областях, связанных в основном со сферой обслуживания, при том, что по статистике, количество женщин-специалистов высшего уровня квалификации превышает количество мужчин в той же области на несколько раз.

Так или иначе, можно говорить о значительном прогрессе в вопросе устранения гендерного неравенства. Немаловажным фактором может являться введение Распоряжением Правительства Российской Федерации от 08.03.2017 № 410-р «Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017–2022 годы»³⁶, которая основывается в свою очередь на Декларации «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года»³⁷, принятой резолюцией Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций от 25 сентября 2015 г. № 70.

Анализ статистических данных на протяжении последних десятилетий позволяет предположить о все возрастающей ориентации женщин на профессиональную занятость. Выправляется гендерная асимметрия социально-

³⁶ Распоряжение Правительства РФ от 08.03.2017 № 410-р «Об утверждении Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017 - 2022 годы». – http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_213740/.

³⁷ Генеральная ассамблея ООН декларация от 25 сентября 2015 года. Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. – <http://docs.cntd.ru/document/420355765>.

трудовой сферы, сглаживается профессиональная сегрегация. Но, несмотря на это, для женщин остается целый ряд барьеров в сфере занятости³⁸.

Стоит упомянуть, что гендерный разрыв в оплате труда сокращается по мере того, как женщины переходят на высоко квалифицированную работу и получают лучшее образование³⁹.

Работодатели, например, в Соединенных Штатах все чаще ищут работников, которые обладают такими социальными навыками, как ведение переговоров и убеждение, и имеют прочную основу в таких фундаментальных навыках, как критическое мышление и письмо. За последние почти четыре десятилетия занятость в США наиболее быстро расширилась в тех областях, где эти наборы навыков наиболее ценятся. На рабочие места, придающие большее значение аналитическим навыкам, таким как наука, математика и программирование, также весьма охотно нанимают работников⁴⁰.

Рисунок 3 показывает, как в условиях растущей потребности в квалифицированной рабочей силе женщины начинают лидировать в некоторых областях, в которых наиболее предпочтительны социальные, фундаментальные и аналитические навыки. Остальные навыки включают в себя:

- социальные навыки – инструктаж, ориентация на услуги, мониторинг, социальная восприимчивость, координация, переговоры, убеждение;

- фундаментальные навыки – критическое мышление, письмо, речь, понимание прочитанного, активное слушание, активное обучение, стратегии обучения, суждения и принятие решений;

- аналитические навыки – наука, математика, программирование, решение сложных задач, системный анализ, оценка систем, анализ операций, проектирование технологий;

³⁸Международная организация труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm> (дата обращения: 8.03.20).

³⁹Pew Research Center [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.pewsocialtrends.org/2020/01/30/employment> (дата обращения: 2.04.20).

⁴⁰ Там же.

– управленческие навыки – управление кадровыми ресурсами, управление финансовыми ресурсами, управление материальными ресурсами, тайм-менеджмент;

– механические навыки – поиск и устранение неисправностей, выбор оборудования, техническое обслуживание оборудования, ремонт, установка, мониторинг работы, анализ контроля качества, эксплуатации и контроля.

Женщины находятся в авангарде решения этих проблем.

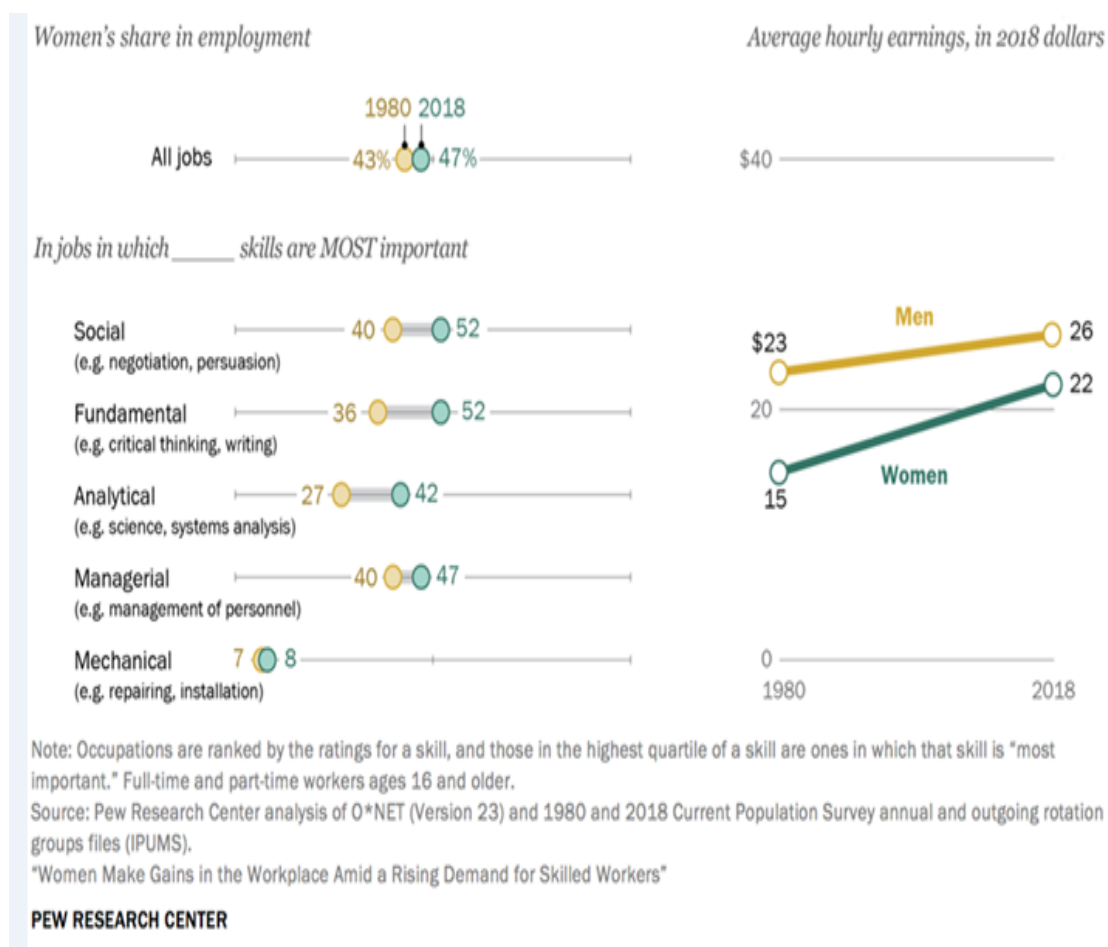


Рис. 3 – Области в которых лидируют женщины

С 1980 года женщины не только стали входить в состав рабочей силы в большем количестве, чем мужчины, но и стали более активно участвовать в трудовой деятельности, в наибольшей степени полагаясь на вышеперечисленные виды навыков.

В настоящее время женщины составляют большинство на должностях, которые в наибольшей степени зависят от социальных или фундаментальных навыков,

таких как юридические, преподавательские и консультационные профессии, что составляет 52% занятости на этих должностях в 2018 году (по сравнению с примерно 40% в 1980 году). Доля женщин также значительно возросла среди тех, кто работает в профессиях, которые в наибольшей степени полагаются на аналитические навыки, такие как бухгалтерский учет и стоматология, с 27% в 1980 году до 42% в 2018 году, согласно новому исследованию Pew Research Center «analysis of government data»⁴¹.

Растущее присутствие женщин в более квалифицированных профессиях не могла не поспособствовать более быстрому росту заработной платы для них в последние десятилетия по сравнению с мужчинами, что помогает сократить гендерный разрыв в заработной плате труда. С 1980 по 2018 год средняя почасовая заработная плата женщин увеличилась на 45%, с \$15 до \$22, по сравнению с увеличением на 14% для мужчин, с \$23 до \$26. Так, заработки женщин в соотношении к заработкам мужчин увеличились с 0,67 до 0,85, произошло сужение гендерного разрыва в оплате труда с 33 центов к доллару в 1980 году до 15 центов к доллару в 2018 году⁴².

Рост заработной платы женщин был более резким на рабочих местах, требующих более высокой квалификации. Например, заработная плата женщин увеличилась на 58 процентов с 1980 по 2018 год на рабочих местах, где больше всего внимания уделяется аналитическим навыкам. Разрыв в оплате труда мужчин и женщин на этих рабочих местах сократился с 32 до 12 центов за доллар. Отчасти это было связано с быстрым ростом числа женщин, получающих высшее образование и занятых на высокопрофессиональных работах⁴³.

Сохраняющийся разрыв в оплате труда мужчин и женщин, ученые объясняют целым рядом факторов. Некоторые из этих факторов, такие как профессиональные

⁴¹Pew Research Center [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.pewsocialtrends.org/2020/01/30/employment> (дата обращения: 12.04.20).

⁴² Там же.

⁴³ Там же.

навыки, уровень образования, опыт работы, членство в профсоюзе, отработанные часы, промышленность и профессия, поддаются измерению.

Другие проблемы, такие как дискриминация, различия в профессиональных сетях и обязанности, связанные с материнством и уходом за детьми, трудно поддаются измерению.

В настоящее время женщины имеют преимущество перед мужчинами в некоторых навыках и в учебе: они с большей вероятностью будут занимать должности, в которых фундаментальные и социальные навыки имеют более важное значение, и большая доля женщин, чем мужчин, окончила колледж. Анализ, проведенный в настоящем докладе, показывает, что преимущество женщин в области высоких фундаментальных и социальных навыков работы и обучения в колледже повысило их заработок на 4 цента к доллару в 2018 году по сравнению с заработками мужчин. Это означает, что если бы женщины потеряли свое лидерство в области профессиональных навыков и образования, то разрыв в оплате труда мужчин и женщин увеличился бы с 15 центов до 19 центов за доллар.

Эти выводы основаны на анализе профессиональной информационной сети O*NET, базы данных профессиональной информации, разработанной под эгидой Министерства труда США. Анализ в работе основан на оценке O*NET важности 35 навыков в отдельных профессиях (группы навыков и профессии с наибольшей потребностью в них 35 навыков, важность которых оценивается в O*NET, сгруппированы в пять основных семей рабочих навыков следующим образом: социальные, фундаментальные, аналитические, управленческие и механические навыки). Эти навыки представляют собой атрибуты работников, связанные с производительностью труда, и сгруппированы в пять основных категорий указанных выше для целей настоящего анализа. Оценки занятости и доходов получены на основе текущего обследования населения (CPS), ежемесячной переписи, проводимого совместно Бюро переписей США и Бюро статистики труда.

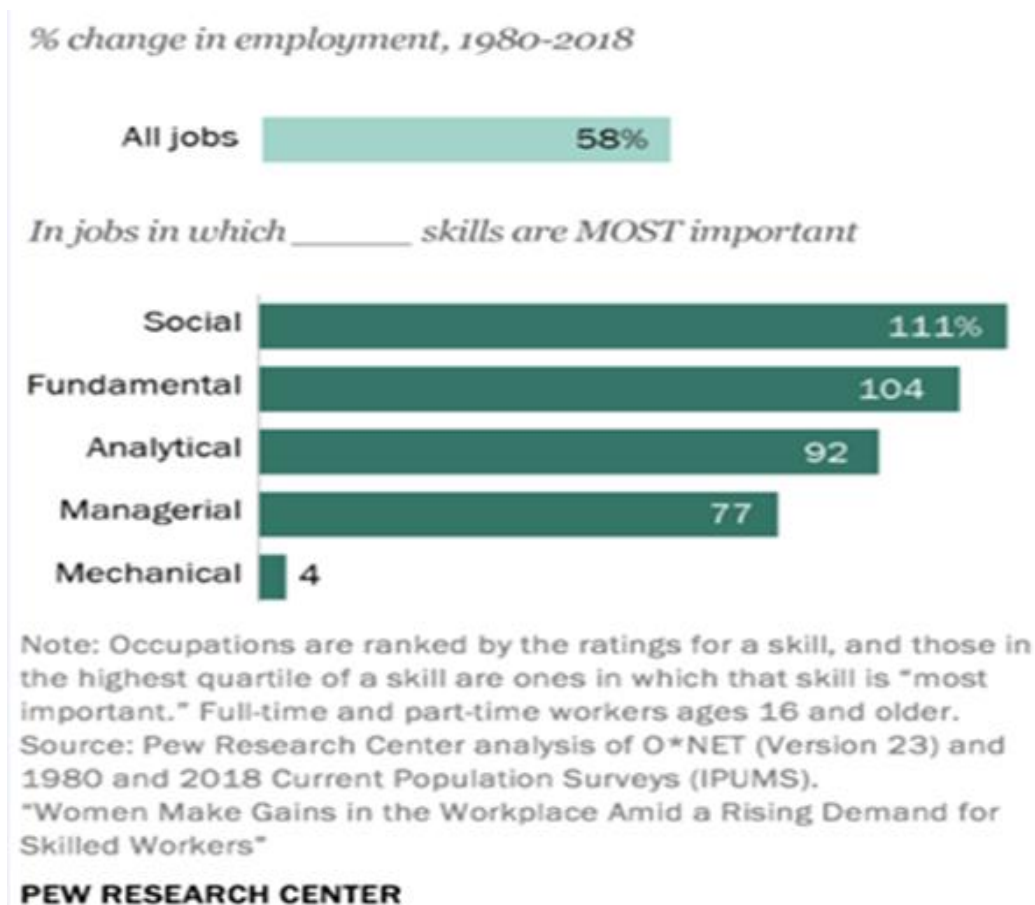


Рис. 4 – Рост занятости в профессиях в зависимости от навыков

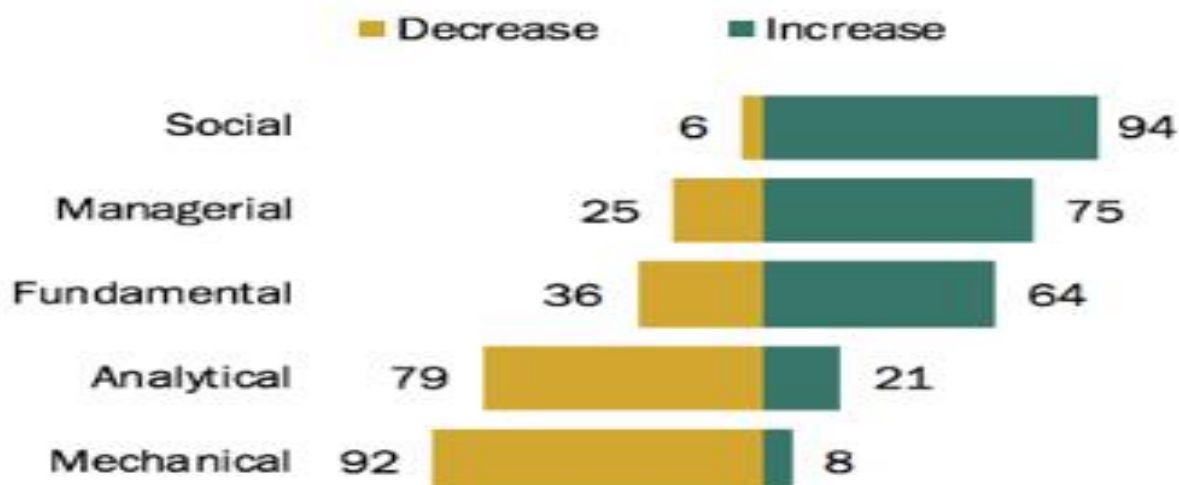
На рисунке 4 мы видим, что наиболее быстро уровень занятости растет в тех профессиях, где наиболее важны социальные и фундаментальные навыки.

Кроме того, с 1980-х годов значение социальных навыков по сравнению с другими профессиональными навыками, как представляется, возросло более чем в девяти из десяти профессий, а относительная важность основных навыков возросла более чем в шести из десяти профессий. Относительная важность управленческих навыков также, как представляется, возрастает в большинстве профессий.

Хотя относительная важность аналитических навыков возросла лишь примерно в одной из пяти давних профессий, профили новых профессий, возникающих в современной экономике, основанной на знаниях, иллюстрируют растущую потребность в конкретных аналитических навыках. Такие профессии, как архитекторы баз данных, специалисты по информатике медсестры и дизайнеры видеоигр, представляют собой новый класс профессий, которые в большей степени зависят от программирования, науки, системного анализа и оценки, а также

навыков проектирования технологий – всех элементов общего класса. С другой стороны, спрос на механические навыки, такие как ремонт, устранение неполадок и техническое обслуживание оборудования, идет на убыль.

% of occupations with an increase or a decrease in the importance of a skill, relative to the importance of other skills in that occupation, circa 1990 to 2018



Note: Findings are tentative due to changes in methodology for rating occupational skills between the two versions of the source data. Sample consists of 670 occupations at the 6-digit level of classification matched between 2003 and 2018 in O*NET data. "Circa 1990" refers to O*NET data from 2003 (Version 5.1), which is based on ratings developed from the late 1970s through the early 1990s for the Dictionary of Occupational Titles.

Source: Pew Research Center analysis of O*NET (Versions 5.1 and 23).

"Women Make Gains in the Workplace Amid a Rising Demand for Skilled Workers"

PEW RESEARCH CENTER

Рис. 5 – Уровень востребованности навыков

На рисунке 5 можно увидеть насколько важно значение социальных навыков по отношению к другим навыкам во всех профессиях.

Анализ профессиональных навыков в работе основан на спонсируемой Министерством труда США профессиональной информационной сети (O*NET), базе данных, охватывающей более 950 профессий. Каждая профессия оценивается по различным параметрам, включая важность 35 навыков, представляющих атрибуты работников, связанные с производительностью труда. Более конкретно,

O*NET аналитики присваивают числовой рейтинг важности каждого навыка, от одного (не важно) до пяти (чрезвычайно важно).

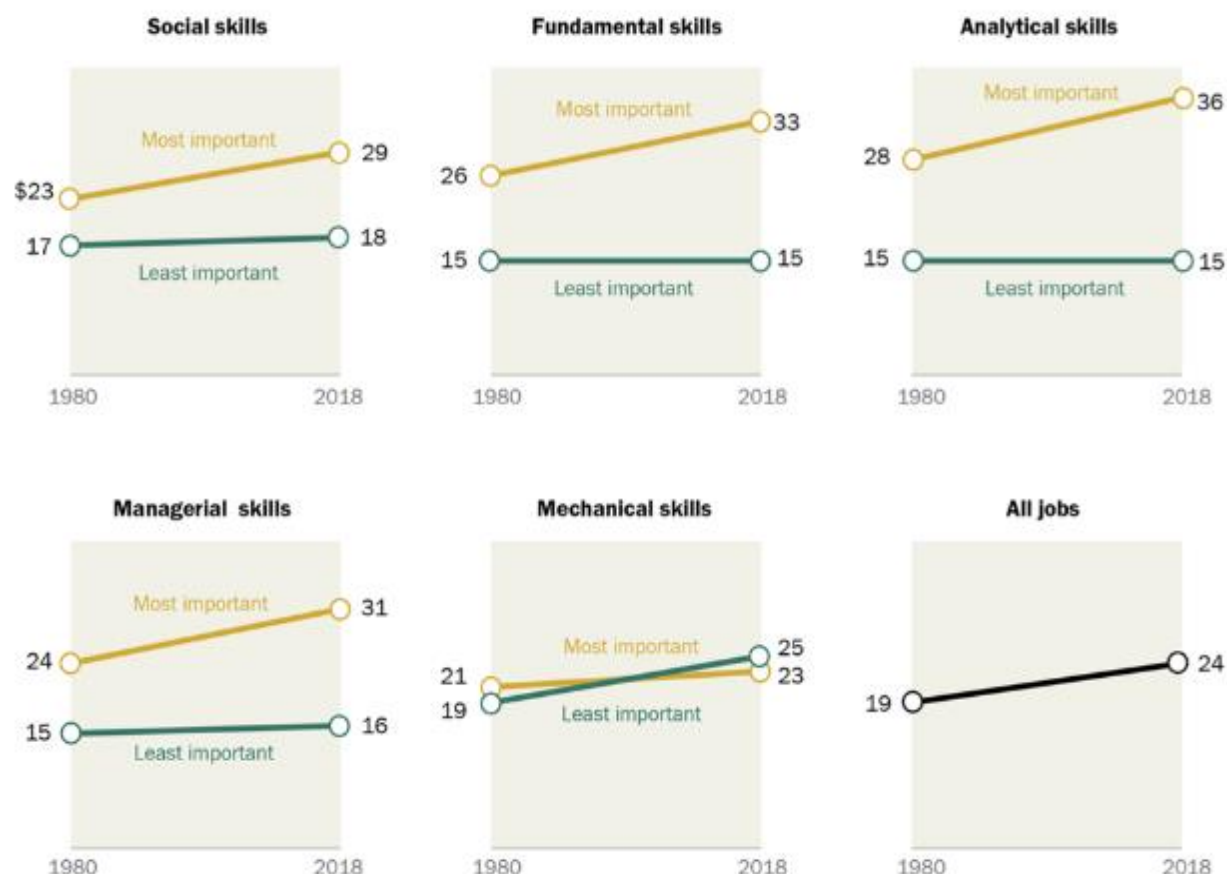
В этом анализе рейтинги отдельных навыков в каждой из пяти более широких групп навыков усредняются для оценки рейтинга важности для групп навыков. Например, важность социальных навыков в профессии оценивается как среднее значение рейтингов важности для обучения, ориентации на обслуживание, мониторинга, социальной восприимчивости, координации, ведения переговоров и убеждения.

Группировка профессий по важности навыка основана на сравнении между профессиями. Профессии ранжируются по рейтингам для навыка, и те, которые попадают в самый высокий квартиль (топ-25%) навыка, являются профессиями, в которых этот навык является самым важным. Навык является «более важным» в профессиях во втором высшем квартиле этого навыка, «менее важным» в профессиях в третьем высшем квартиле и «наименее важным» в профессиях в самом низком квартиле (нижние 25%). Этот процесс применяется отдельно для каждой из пяти анализируемых групп навыков. Возможно, что профессия находится в верхней (или нижней) позиции для более, чем одного навыка. Каждый квартиль состоит из одного и того же количества профессий.

Рабочие места, которые в значительной степени зависят от социальных, фундаментальных, аналитических и управленческих навыков, хорошо оплачиваются. В 2018 году рабочие места, в которых социальные навыки наиболее важны – например, духовенство и менеджеры по продажам – платили среднюю почасовую заработную плату в размере \$29. Напротив, рабочие места, в которых меньше всего полагаются на социальные навыки – например, мясники и упаковщики мяса – платили среднюю почасовую заработную плату в размере \$ 18, примерно на 40% меньше. Аналогичным образом, рабочие места, наиболее нуждающиеся в аналитических навыках, – например физики и инженеры-строители оплачиваются в среднем по \$36 в час, что более чем вдвое превышает среднюю почасовую заработную плату в размере \$15 в профессиях, наименее

нуждающихся в аналитических навыках, таких как служащие в раздевалке и операторы погрузочных машин. Аналогичная картина наблюдалась и среди профессий, ранжированных по значимости фундаментальных и управленческих НАВЫКОВ.

Average hourly wage in the highest (most important) and lowest (least important) quartiles of jobs ranked by importance of a skill, in 2018 dollars



Note: Occupations are ranked by the ratings for a skill, and those in the highest quartile of a skill are ones in which that skill is "most important" and those in the lowest quartile are the ones in which that skill is "least important." Full-time and part-time workers ages 16 and older.
 Source: Pew Research Center analysis of O*NET (Version 23) and 1980 and 2018 Current Population Survey outgoing rotation groups (IPUMS).
 "Women Make Gains in the Workplace Amid a Rising Demand for Skilled Workers"

PEW RESEARCH CENTER

Рис.6 – Уровень заработной платы в зависимости от навыков

Рисунок 6 показывает, как растет заработная плата в профессиях, которые в наибольшей степени зависят от аналитических и управленческих навыков.

С другой стороны, заработная плата мало варьируется в зависимости от рабочих мест, основанных на их опоре на механические навыки. В 2018 году рабочие места, в которых механические навыки наиболее важны, такие как судовые инженеры и монтажники лифтов и ремонтники, платили среднюю почасовую заработную плату

в размере \$23. Это было немного меньше, чем средняя почасовая заработная плата в размере \$25 на рабочих местах, в которых механические навыки являются наименее важными.

Одной из причин такой структуры заработной платы является то, что социальные, фундаментальные, аналитические и управленческие навыки усиливают и дополняют друг друга, одновременно повышая или понижая заработную плату. Однако механические и немеханические навыки прямо противоположны друг другу.

Таким образом, работа с ограниченной потребностью в механических навыках, таких как менеджеры по персоналу, может быть высокооплачиваемой работой, поскольку она требует большей компетентности в других навыках.

Опираясь на представленные выше данные и обращая внимание на навыки, которыми в большей степени обладают женщины, чем мужчины (социальные, фундаментальные, аналитические, управленческие) можно сделать вывод, что женщины и дальше будут сокращать дискриминацию на рынке и в оплате труда.

Положение женщин на рынке труда в мире действительно существенно отличается от мужского. Это обусловлено низкой конкурентоспособностью применения женского труда по сравнению с мужским. Но основываясь на исследовании Pew Research Center можно сделать вывод о том, что беря во внимание навыки и обязанности, продиктованные современным рынком, положение женщин на рынке труда будет неуклонно меняться в лучшую сторону, но со временем.

2. ПРОБЛЕМА ДИСКРИМИНАЦИИ ЖЕНЩИН: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ И ПОИСК ПУТЕЙ ЕЕ РЕШЕНИЯ

2.1. Женщина на рынке труда: реальность гендерного неравенства

При переходе к рыночным отношениям с учетом особенностей состояния экономик государств неизбежны крупные изменения в сфере занятости всего населения, включая женщин⁴⁴. Их положение на рынке труда, равно как и других групп населения, определяется потребностью в работе, конкурентоспособностью женской рабочей силы, уровнем её квалификации, профессии, режима труда, формы собственности, а также системой социальной защиты населения в трудовой сфере. В каком направлении и с какой степенью интенсивности будут происходить изменения в занятости женщин в переходный период, зависит во многом от исходного состояния их занятости, важнейших социально-экономических характеристик женского населения⁴⁵.

В современных социально-трудовых отношениях проблема полового разделения труда является крайне актуальной. Под ней понимают распределение занятий между женщинами и мужчинами, которые базируются на традициях и обычаях, формально или же неформально закрепленных в быту и сознании людей⁴⁶.

Понятие «гендер» означает «совокупность социальных и культурных норм, которые общество предписывает выполнять людям в зависимости от их биологического пола»⁴⁷. Различия в поведении мужчин и женщин формируются главным образом в процессе их социализации и идентификации с определенным гендером. Если пол индивида биологически детерминирован, то род (гендер)

⁴⁴Beck U. The Reinvention of Politics: Towards a Theory of Reflexive Modernization // Beck U., Giddens A., Lash S. Reflexive Modernization. Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order. Stanford (Call), 1994.

⁴⁵Заславский, И. К новой парадигме рынка труда.//Вопросы экономики [Текст] / И. К. Заславский, – 1998. – №2. – 96 с.

⁴⁶ Айвазова, С.Г. Гендерное равенство в контексте прав человека [Текст] / С.Г. Айвазова. – М.: Эслан, 2008. – 80 с.

⁴⁷Словарь гендерных терминов / под ред. А. А. Денисовой. - М : Информация - XXI век, 2002. – 256 с.

является культурно и социально заданным. Два пола – мужской и женский, которым соответствуют два рода – мужественный и женственный. Слово «род» в русском языке имеет несколько значений. При определении социальных и культурных характеристик рода употребляется понятие «гендер». Гендер – слово новое, непривычное. Одних оно настораживает, других привлекает, третьих оставляет безразличными. Английский термин, означающий грамматическую категорию рода, стал использоваться в исследовательском поле социологии, социальной философии, истории, а также в политике. Необходимость учитывать различия таких понятий, как «род», «пол», «гендер» очевидна при характеристике как межличностных, так и общественных отношений в целом, при которых, например, половые связи могут быть интерпретированы как относящиеся к сексуальной сфере. Хотя сегодня нет единой теории гендерных социальных статусов и ролей, но сама социальная сфера носит гендерный характер. Начиная с эпохи Модерна, мужское занимает первенство и патриархат характерен практически для большинства социальных систем современности⁴⁸.

В обществе существует разделение на сугубо «мужские» и сугубо «женские» профессии. В сфере занятости существует проблема дискриминации по половому признаку, которая означает, что к отдельным работникам, обладающими одинаковыми характеристиками по признаку производительности, относятся по-разному из-за того, что они представляют разные социально-демографические группы.

Можно выделить следующие виды дискриминации на современном рынке труда:

1. Дискриминация при найме на работу или при увольнении с работы происходит в случае, если определенную группу населения при прочих равных условиях принимают на работу в последнюю очередь, но первыми увольняют⁴⁹.

⁴⁸Брандт, Г. А. Философская антропология феминизма [Текст] / Г.А. Брандт. – Екатеринбург, Изд-во Гуманитар, 2004. –198 с.

⁴⁹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». – http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/.

2. Дискриминация в доступе к определенным профессиям или должностям заключается в том, что определенной группе населения намекают на то, что они не «созданы» для данной профессии или же вовсе ограничивают доступ к некоторым видам деятельности, должностям, даже если они могут справиться с этой работой⁵⁰.

Можно привести банальный пример, когда девочкам еще со школьных лет намеренно или же нет занижают баллы в школе. Учителя сами этого не осознают, но недооценивают результаты девочек в предметах, связанных с математикой и естественными науками. С мальчиками наблюдается абсолютно обратная картина, где их заслуги в предметах переоценивают.

Доктор Эдит Санд, экономист Банка Израиля, преподаватель Бергласской школы экономики Университета Тель-Авива и Виктор Лави, профессор Еврейского университета и Университета Уорвика в Англии провели исследование в Тель-Авиве, в котором приняли участие три группы от шестого класса до конца средней школы⁵¹. Они сдавали по два экзамена, в одном из которых преподаватели знали, где и чья работа, а в другом все работы были анонимными. В первом случае мальчики получили лучшие оценки по математике, но в анонимной работе девочки превзошли мальчиков.

Таким образом, даже способные девочки получают оценки хуже, чем заслуживают, разочаровываются в точных науках и не выбирают впоследствии соответствующее образование, в то время как мальчиков поддерживают их хорошие оценки, и они и дальше идут учиться и работать, посвящая себя «мужским профессиям». В результате в обществе складывается стереотип, что женщины просто по природе менее склонны к точным наукам и что это мужское дело. На самом же деле женщины с детства демотивированы несправедливым отношением к собственным способностям. Но опираясь на факты можно сделать вывод, что это

⁵⁰ Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. №162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин». – <http://government.ru/docs/all/34681/>.

⁵¹American Friends of Tel Aviv University. "Teacher prejudices put girls off math, science, study suggests." ScienceDaily. ScienceDaily, 26 February 2015 [Электронный ресурс].–Режим доступа:www.sciencedaily.com/releases/2015/02/150226110454.htm. (дата обращения: 2.03.20).

не имеет к объективной реальности никакого отношения, здесь работают гендерные предрассудки. Поэтому будет уместным говорить о гендерных квотах⁵². Это не будет попыткой навязать побольше женщин туда где им не место, а выровнять ситуацию, созданную осознанным или неосознанным действием гендерных стереотипов, заставляющих игнорировать наличие способных и образованных женщин.

Можно привести еще один яркий пример. В советское время карьера вузовского преподавателя считалась престижной: достаточно высокая, особенно при наличии учёной степени, зарплата, различные привилегии, при особой удаче – возможности зарубежных поездок. Работа школьного учителя, в то же самое время, считалась тяжёлой и не слишком хорошо оплачиваемой⁵³. В 90-е зарплаты в большинстве вузов и НИИ стали неконкурентоспособными в сравнении с коммерческим сектором, да и предрассудков в отношении женщин стало меньше, поэтому ситуация стала изменяться в сторону большей представленности женщин. Тем не менее, в научной элите по-прежнему доминируют мужчины.

3. Дискриминация при оплате труда проявляется, когда за выполнение одной и той же трудовой деятельности работники получают разную зарплату. По подсчетам Института экономики РАН, в среднем в России женщины получают сейчас на 27% меньше мужчин. В Москве разница намного меньше – всего 11%⁵⁴.

Специалисты Мирового экономического форума выяснили, что впервые с 2006 года разрыв в оплате труда мужчин и женщин увеличился. Каждый год МЭФ выделяет 144 страны в Индексе гендерного разрыва, и сравнивает их по четырём показателям: экономическое участие и карьерные возможности, образование, политические возможности, а также здоровье и выживание. МЭФ помимо своих данных берёт информацию мировых институтов – Международной организации

⁵²Рыжкова, А. Г. Гендерные квоты как инструмент достижения гендерного равенства в политической сфере / А. Г. Рыжкова. – Текст: непосредственный // Молодой ученый, 2019. № 11. – С. 139-141.

⁵³Тишин, И.В. Эволюция проблем заработной платы преподавателей вузов. Тверь, 2016. – 16с.

⁵⁴РБК Эксперты определили разницу в зарплатах мужчин и женщин в России 2019. Режим доступа: URL: <https://www.rbc.ru/society> (дата обращения 17.04.20).

труда, Программы развития ООН и Всемирной организации здравоохранения. В 2017 году индекс впервые показал разрыв в равенстве в графе «экономическое участие». К ней относятся зарплаты, участие в коллективе и лидерство. В среднем, женщины по всему миру зарабатывают меньше, чем мужчины. МЭФ утверждает, что разрыв не исчезнет ещё 217 лет.



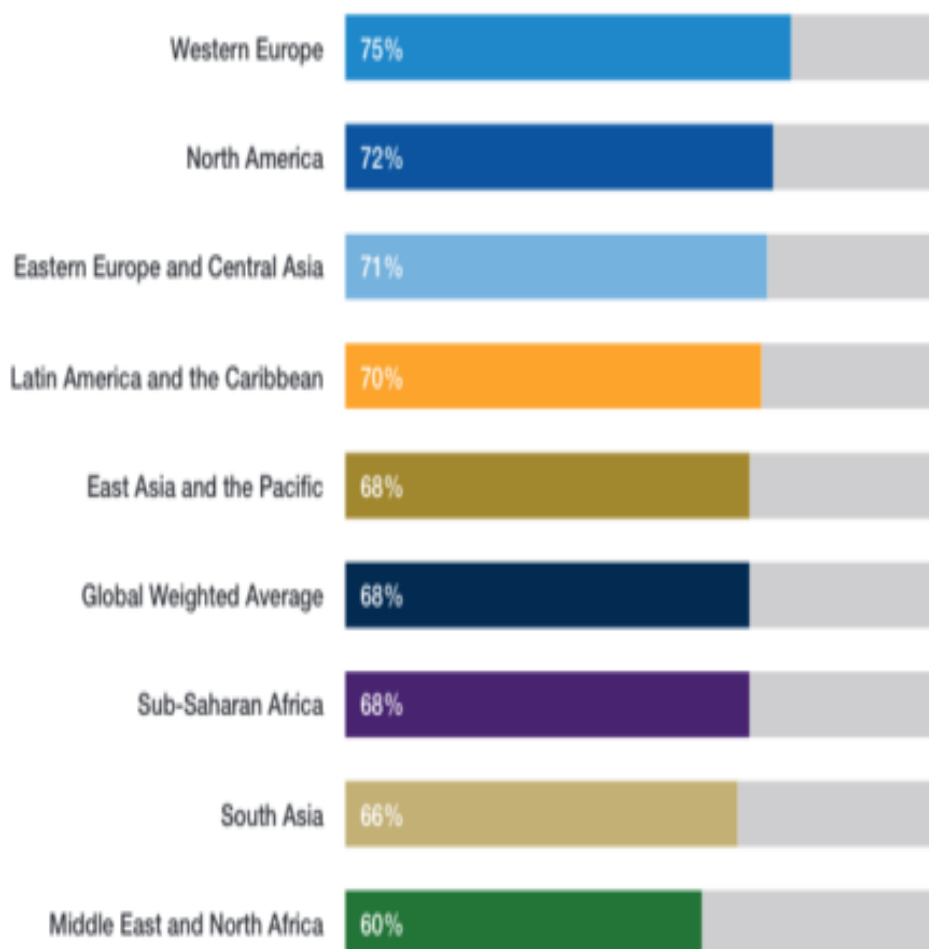
Рис.7 – Разница между средней зарплатой мужчин и женщин с 2006 года

Причина возникновения разрыва заключается не в том, что женщины получают меньше, чем мужчины за одинаковую работу (разрыв в зарплате составляет 2%), а в том, что женщины выполняют неоплачиваемую работу или же не входят в штат сотрудников. Кроме того, женщины работают в сферах с более низкой средней зарплатой, и реже занимают высокооплачиваемые ведущие позиции.

Исландия остаётся на первом месте по всем показателям, в ней сохраняются самые низкие разрывы в доходах между мужчинами и женщинами. Британия и США стараются сократить разрыв в пунктах о вовлечённости в коллектив и оплате

труда, отмечает МЭФ. Этим странам удаётся сохранять равенство за счёт того, что оно увеличилось в других сферах – например, большее число женщин на ведущих политических позициях.

Figure 4: Distance from gender parity 2017, by region



Source: Global Gender Gap Index 2017.

Note: Covers all 144 countries featured in the 2017 index.

Рис.8 – Индекс глобального гендерного разрыва по регионам

Сокращение гендерного разрыва нужно не только для социального развития – оно поможет добавить «миллиарды долларов» в экономику стран, отмечает МЭФ.

По последним оценкам, гендерное равенство может принести дополнительные 250 миллиардов долларов в валовой внутренний продукт Великобритании, 1,750 миллиардов долларов США, 550 миллиардов долларов Японии, 320 миллиардов долларов Франции и 310 миллиардов долларов Германии.

Российская Федерация занимает 71 место среди 144 стран. МЭФ отмечает, что женщины стали получать позиции в правительстве и министерствах. При этом, Россия всё ещё остаётся среди стран с самыми низкими показателями, несмотря на то, «полностью закрыла гендерный разрыв по показателям Здоровье и Выживание впервые с 2006 года»⁵⁵.

4. Дискриминацию при продвижении по службе или в профессиональной карьере мы можем наблюдать в случае, если работники какой-либо социально-демографической группы ограничиваются в вертикальной мобильности (так называемый «стеклянный потолок» – невидимые ограничения как в коммерческих компаниях, так и в органах власти, которые не позволяют женщинам достичь высоких постов»).

Дискриминация женщин связана с разделением на «мужские» и «женские» профессии, в связи с физиологическими особенностями обоих полов⁵⁶. Принято считать, что женщины работают в непроизводственных, малопрестижных и малооплачиваемых сферах (например, образование и здравоохранение), при этом затруднено их продвижение по служебной лестнице. Этот парадокс связан с тем, что, во-первых, принято считать, что по сравнению с семьей и деторождением, работа для женщины стоит на втором месте, а во-вторых, женщина якобы в наибольшей степени может проявить себя только в некоторых отраслях, так называемых «женских» профессиях и не может работать в «мужских» профессиях. Но почему-то интересы и стремления конкретной женщины не берут на рассмотрение при приеме на работу, подгоняя всех под одну планку и приписывая одинаковые ценности в виде создания семьи и рождения детей. Данная дискриминация связана, прежде всего, с беременностью женщины и рождением ребёнка, ведь работодателю не выгодно принимать на работу молодых девушек, потому что, возможно, они в скором будущем уйдут в декрет. Другим основанием

⁵⁵TJournal Разница в оплате труда мужчин и женщин увеличилась впервые с 2006 года и не исчезнет ещё 217 лет. – <https://tjournal.ru/science/61535-issledovanie> (дата обращения 21.02.20)

⁵⁶Кондратьева, С. Труд и гендерная асимметрия // Человек и труд, 2013. – № 4. – 36 с.

для дискриминации являются – женщины с маленькими детьми⁵⁷. Часто после возвращения женщины из отпуска по уходу за ребенком работодатель стремится уволить ее из-за опасений по поводу предстоящих больничных, объясняя свои действия отставанием ее квалификации.

Дискриминация является сложным явлением, в сущности которого отражаются неравные возможности людей в условиях рынка труда. Работодатели, исходя из некоторых индивидуальных особенностей своих сотрудников, делают необоснованные выводы об эффективности их труда. В реальности, очень сложно отделить эти особенности друг от друга, и равные возможности практически невозможны из-за предрассудков в головах людей. В современном мире, дискриминация по различным признакам, не характеризующим эффективность деятельности, должна уходить на задний план и не мешать женщинам быть полноценными участницами на трудовом рынке.

2.2. Построение профессиональной карьеры женщины как путь преодоления дискриминации в условиях современного рынка труда

Социальные, экономические, политические преобразования, происходящие в современном мире и России в последние десятилетия, повлияли на все сферы жизнедеятельности общества, систему социальных отношений, привели к изменению жизненных и профессиональных стратегий различных социальных групп. Усилилась социальная дифференциация, возникли новые престижные профессии, требующие более высокой квалификации, создаются условия для свободного самоопределения и самореализации личности⁵⁸.

Профессиональная карьера зависит в настоящее время не от государственных гарантий права на труд, а от индивидуальных технологий на рынке труда,

⁵⁷Прокопенко, А. В. Дискриминация женщин в сфере труда / А. В. Прокопенко. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2016. – № 20. – С. 559-563.

⁵⁸Афанасенко, И.В. Стратегии построения карьеры как компонент профессиональной Я-концепции [Текст] / И.В. Афанасенко. – СПб, Изд-во ЛГУ им. А. С. Пушкина, 2005. – 224 с.

профессиональной подготовки и конкурентоспособности работников, их социально-профессионального старта.

С развитием рыночной экономики женщины ориентируются на занятость в профессиональной сфере, получение высшего образования, что в значительной мере обусловлено необходимостью улучшения материального благополучия семьи, потребностями в самоутверждении, самоуважении, общественном признании, экономической независимости, успехе, власти⁵⁹.

Сложность протекания указанных процессов в российском обществе предопределена рядом социальных факторов. Несмотря на то, что человеческий потенциал является основной движущей силой экономического роста, женщины, согласно документам ООН, остаются в нише «недоиспользованных человеческих ресурсов». В России сказались негативные последствия длительно осуществлявшейся советской политики, ориентированной на унификацию роли женщин в обществе в первую очередь, направленную на создание «домашнего очага», в результате чего профессиональные ценности оказались невостребованными большинством женщин.

Специфика реализации профессиональной карьеры женщин состоит в наличии барьеров, влияющих на возможности получения образования, трудоустройства, должностное продвижение, негативно влияющих на социальную и культурную интеграцию, стабилизацию общества⁶⁰.

Разнонаправленность, рассогласованность социальных программ, недостаточная финансовая поддержка национальных и федеральных проектов по повышению социального статуса женщин снижают социальную роль женщин, чем определяется актуальность исследования женских стратегий преодоления трудностей в профессиональной сфере. Посредством анализа этих практик можно

⁵⁹ Воловская, Н.М. «Экономика и социология труда», М. – Н.: ИНФРА-М, 2004. – 247 с.

⁶⁰ Самарцева, О. К. Фомина Т. А. Мужчина и женщина: менеджмент в сфере бизнеса. - М.: Издательский дом «РТ-Пресс», 2006. – 272 с.

прогнозировать перспективы построения профессиональной карьеры женщины как путь преодоления дискриминации в условиях современного рынка труда⁶¹.

1. Успешная профессиональная карьера в трансформирующемся российском обществе создает условия для повышения уровня и качества жизни, изменения социального статуса и социального положения индивидов. В новых политических, экономических, социальных, культурных условиях на профессиональную карьеру больше влияют индивидуальные качества, чем объективные условия.

2. Гендер-фактор проявляется в наличии институциональных и социокультурных барьеров для профессиональной карьеры женщин, в более низкой общественной оценке женского труда в целом, в сравнении с мужчинами, в гендерной асимметрии на рынке труда и профессиональной сегрегации по полу: мужчины преимущественно реализуют себя в высокостатусных отраслях (финансы, кредит, строительство, органы управления), женщины заняты в наименее доходных сферах (образование, культура, искусство, здравоохранение, социальное обеспечение, неформальный сектор). Существуют и собственно женские проблемы (семейные обязанности, гендерные особенности первичной социализации, неумение и нежелание выделяться в коллективе и доказывать свой профессионализм, боязнь риска, меньшие по сравнению с мужчинами стремление к власти и амбициозность).

3. Влияние гендера на профессиональную карьеру женщин имеет неравномерный характер: более выражено воздействие гендера на карьеру у женщин старших возрастов безотносительно к национальности; для успешных в карьере женщин значимость гендерного фактора минимальна.

4. Активизация женщин в профессиональной деятельности опосредована ухудшением материального положения домохозяйств, кризисом государственной власти, «несостоявшейся маскулинностью», связанной больше с личными

⁶¹Гарипова, Л.Г. Построение профессиональной карьеры женщин в РТ /Л.Г. Гарипова //Мат-лы Всерос. науч. конф. «Современное российское общество: состояние и перспективы». (Первые казан. социол. чтения). В 4-х т. Т. 3. – Казань: Центр инновационных технологий, 2006. – С. 288-292.

качествами мужчин. Женская маскулинность – результат высокой адаптированности женщин, ориентированных на профессиональную карьеру.

5. Карьерное поведение женщин вызывает изменения в традиционных институтах (семья), социальных организациях (специфика женского менеджмента), а в конечном итоге – изменения гендерной системы российского общества.

6. Женщины-предприниматели – наиболее активная карьерная группа с выраженными маскулинными чертами, применяющая радикальные практики адаптации при одновременном совмещении семейной и профессиональной сфер (ведение бизнеса, комбинирование стилей управления, рационализация и минимизация социальных ролей, сокращение социальных связей, делегирование части задач другим лицам – коллегам, родственникам, гувернерам, пользование услугами бытовых и сервисных служб). Предпринимательство, требующее от женщин концентрации профессиональных, личностных качеств и времени, обостряет взаимоотношения в семье, меняет их брачно-репродуктивное поведение.

Неизбежная в условиях рыночной экономики структурная перестройка требует пересмотра концептуальных и методологических подходов к формированию рабочей силы, в частности женской. Речь идет о расширении сфер приложения женского труда и создании благоприятных условий для раскрытия творческого потенциала женщин именно в тех областях и сферах деятельности, где их труд наиболее эффективен. Это важно не только для формирования политики занятости женщин на перспективу, но и для решения текущих, порой весьма острых проблем их трудоустройства. Тем более что в числе безработных большинство по-прежнему составляют женщины. Так, среди обращающихся в службу занятости населения Московской области доля женщин достигает 55%, из них почти 70% – в возрасте до 40 лет⁶².

⁶²Самарина, О. К. Соц. защита женщин и семейная политика в совр. России. // Вопросы экономики. – 2000. – №3. – С. 131-136.

Ситуация усугубляется тем, что традиционные формы профессиональной ориентации и обучения не обеспечивают в должной мере повышения их конкурентоспособности на рынке труда. Очевидна и их социальная уязвимость. В частности, на высших руководящих должностях женщин – менее 6%, а их заработная плата, как правило, на 10-30% ниже, чем у мужчин. Подобное положение характерно для большинства индустриально развитых стран.

Высокая мотивация женщин к производительному труду и недооценка работодателями их способностей и трудового вклада, невозможность реализации ими своего образовательного и личностного потенциала являются причинами того, что многие женщины, будучи высококвалифицированными специалистами, сталкиваясь с отторжением на рынке труда, соглашаются выполнять любую работу, нередко ниже своих возможностей. В силу психологических особенностей чаще всего они воспринимают такой поворот событий слишком близко к сердцу. Объективно же это весьма негативно сказывается на экономике и социальных отношениях.

Государство и социум могут и должны защитить женщин от явной и скрытой дискриминации. В интересах экономического и социального прогресса нужно новое понимание их роли в жизни общества, результатом которого должно стать утверждение нового социального статуса женщин. Это продиктовано сложностью и многогранностью накопившихся проблем, невозможностью их решения традиционными методами.

Распространение информационно-телекоммуникационных технологий (ИТТ), содействуя росту занятости, потенциально способно создать рабочие места для женщин, улучшив их положение. Ведь именно на таких рабочих местах, где требуется точность и аккуратность при выполнении задания, женщины могут оптимально применить свои знания и способности. Тем не менее и здесь женщин по-прежнему оттесняют. По данным МОТ, среди пользователей Интернет женщин меньшинство (в Латинской Америке – 38%, в странах ЕС – 25%, в России – 19%, в

Японии – 18%, на Ближнем Востоке – 4%. Наименьший гендерный разрыв – в США и Скандинавии).

Для того чтобы превратить профессиональную ориентацию, психологическую поддержку и профобучение в действенное средство формирования личности и развития человеческих ресурсов в зависимости от их половозрастных и иных особенностей, требуются новые идеи и технологии.

Утрата прежних связей между системой образования и производством резко обострила и без того трудную профессионализацию населения, т.е. выбор и построение профессиональной карьеры каждым индивидом. В таких условиях службе занятости нельзя ограничиваться частными изменениями в работе с женщинами. Необходима новая гендерная идеология, а главное - соответствующие методы ее реализации.

Исходя из признания значимости повышения профессионального статуса женщин, важно выявить их индивидуальные особенности, разработать способы, влияющие на мотивацию и ориентацию на определенный, наиболее подходящий вид профессиональной деятельности, показать социальные, экономические и нравственные преимущества трудовой карьеры. В этом – сущность нового концептуального подхода к обеспечению эффективного профессионального роста женщин.

Получающий все большее признание принцип «непрерывного обучения», или «обучения на протяжении всей жизни», применительно к женщинам означает, что мотивы и формы обучения должны учитывать особенности их жизненного цикла (большинство из них на три-пять лет, а некоторые на больший период «вырываются» из сферы профессиональной деятельности в связи с рождением и воспитанием детей)⁶³. Если не предусмотреть этого «зигзага» в системе обучения женщин, неизбежной становится значительная или полная утрата

⁶³ Мальцева И.О., Рощин С.Ю. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. М., 2006. – 295 с.

профессиональных знаний и навыков. Общество не должно скупиться на помощь женщинам, желающим вернуться к профессиональному труду.

Формирование профессиональной карьеры – важнейший элемент активной политики занятости. Это целенаправленное избирательное регулирование государством (прежде всего органами службы занятости) поведения населения на рынке труда⁶⁴. Современное понимание карьеры включает успех не только в профессиональной деятельности, но и в жизни вообще. Каждая новая ступень в карьере человека является результатом его деятельности по реализации намерений, стремлений к определенному, осознанному и желаемому образу жизни. Карьера – это, прежде всего, достижение более высокого социального, экономического, научного, культурного и нравственного статуса.

Применительно к женской рабочей силе целесообразно постепенно переходить к новой стратегии – целевому формированию индивидуальной профессиональной карьеры женщин на основе системного консультирования с учетом личностных особенностей. Современные технологии, используемые при формировании профессиональной карьеры женщин, позволяют воспринимать человека не как «звено технологической цепочки», а как творческую и самодостаточную личность, способную конкурировать на рынке труда, самопроектировать профессиональный рост и реализовывать свои жизненные планы.

В условиях повышения требований к качеству подготовки к труду важно формировать у женщин понимание роли профессионального образования как надежного и наиболее эффективного средства, увеличивающего их конкурентоспособность, уверенность и стабильность, облегчающего положение на рынке труда и карьерный рост.

Однако отечественной системой высшего образования и профессиональной подготовки гендерные особенности женщин практически не учитываются. Традиционные образовательные и профессиональные учреждения

⁶⁴Воловская, Н.М. «Экономика и социология труда», М. – Н.: ИНФРА-М, 2004. – 235 с

вообще не прививают навыков, помогающих выстраивать карьеру, а тем более женщинам⁶⁵.

Между тем формирование индивидуальной профессиональной карьеры женщин с учетом гендерного фактора требует специальных знаний. Государство (в лице органов служб занятости) должно решать эту проблему комплексно, обеспечивая социальную защищенность женщин на рынке труда, стимулируя и поддерживая их усилия, направленные на всемерное использование личностных возможностей.

Для реализации этих принципов Департамент ФГСЗН по Московской области осуществил региональный пилотный проект «Подготовка к созданию центра «Профессиональная карьера женщин» в рамках российско-канадского проекта «Женщины и реформа рынка труда в России».

Участие канадских экспертов способствовало внедрению в практику нетрадиционного для России направления – индивидуальных программ профессиональной карьеры, рассчитанных на женщин. Их цель – помощь в удовлетворении потребности в обучении, изменение прежних стереотипов в оценке женского труда и женской профессиональной карьеры, значительное расширение возможности выбора. Центр профессиональной карьеры женщин позволит реализовать новую гендерную стратегию и предоставить женщинам необходимые условия для самореализации. Центр призван стать государственным социальным институтом по проектированию индивидуальной профессиональной карьеры женщин, научить их ориентироваться в мире профессий, выбирать специальность и вид деятельности исходя из возможностей будущего трудоустройства, повышать квалификацию и профессиональное мастерство в рамках непрерывного образования⁶⁶.

Подводя итог вышесказанному, следует отметить, что в наше время профессиональная карьера зависит не от государственных гарантий права на труд,

⁶⁵Женщины и мужчины России. 2014: стат. сб./ М., Росстат , 2014. – 217 с.

⁶⁶Индикаторы используемые в проекте женщины и реформа рынка труда в России. 4.05.20 // URL: http://www.owl.ru/canadian/gender_indicators/p08.htm.

а от индивидуальных технологий на рынке труда, профессиональной подготовки и конкурентоспособности работников, их социально-профессионального старта. По мере развития рыночной экономики женщины ориентируются на занятость в профессиональной сфере, но все еще существует сложность протекания данного процесса, объясняемая рядом факторов: в наличии барьеров, влияющих на возможности получения образования, трудоустройства, должностное продвижение, негативно влияющих на социальную и культурную интеграцию, стабилизацию общества. Разнонаправленность, рассогласованность социальных программ, недостаточная финансовая поддержка национальных и федеральных проектов по повышению социального статуса женщин снижают социальную роль женщин. Посредством анализа этих практик можно прогнозировать перспективы построения профессиональной карьеры женщины как путь преодоления дискриминации в условиях современного рынка труда: в новых политических, экономических, социальных, культурных условиях на профессиональную карьеру больше влияют индивидуальные качества, чем объективные условия; женская маскулинность – результат высокой адаптированности женщин, ориентированных на профессиональную карьеру; карьерное поведение женщин вызывает изменения в традиционных институтах (семья), социальных организациях (специфика женского менеджмента), а в конечном итоге – изменения гендерной системы российского общества; предпринимательство, требующее от женщин концентрации профессиональных, личностных качеств и времени, обостряет взаимоотношения в семье, меняет их брачно-репродуктивное поведение.

Профессионально-гендерные проблемы женщин формировались не один день и, следовательно, их решение потребует времени. Со второй половины XX века и особенно в его последние годы женская занятость претерпевает существенные изменения и пытается «следовать» в ногу со временем. Это неизбежно сказывается на положении женщин на рынке труда. Сегодня женщины составляют половину занятого населения, происходит перераспределение женской рабочей силы. Однако проблема профессиональной дискриминации продолжает сохраняться,

хотя сегодня женщины более профессионально подготовлены в сравнении с мужчинами. Сегодня у женщин появляются новые возможности для свободного самоопределения и самореализации личности. Многие оказываются в руках самих женщин.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современный мир – мир новых реалий, в которых ему предстоит развиваться. Это развитие неизбежно будет сопровождаться становлением новой экономики – экономики индустрии 4.0, требующей изменений роли субъекта рынка труда. Сегодня развитие получает наукоемкие отрасли производства, машиностроение, экономические направления деятельности, образование, медицина, требующие квалифицированного работника. В таких условиях рынок труда становится ориентированным именно на профессиональный ресурс высокого качества и квалифицированный персонал, а не на гендер. Следовательно, основным субъектом нового рынка труда является высококвалифицированный специалист – профессионал, поэтому постепенно гендерные различия на рынке труда приобретают тенденцию к стиранию гендерных различий. Однако это довольно отдаленная перспектива, поскольку сам рынок труда продолжает жить стереотипами в отношении женщин, сохраняя их профессиональную дискриминацию, что показали отчетливо результаты нашего исследования.

Вместе с тем, хотя недопустимость дискриминации закреплена во многих международных правовых актах, она продолжает оставаться. Встречается она довольно часто и проявляется в разнообразных формах, затрагивая различные аспекты трудовой деятельности (от приема на работу и увольнения до оплаты труда). Женщинам нередко отказывают в приеме на работу, несмотря на их высокую профессиональную подготовку, только в связи с тем, что она способна в перспективе уйти в декрет, на период испытательного срока, при этом предъявляя более высокие требования по сравнению с коллегами-мужчинами размер оклада и т.п.

Гендерная дискриминация на рынке труда, это проблема, прежде всего, связанная с низким уровнем общественного и правового сознания в отношении женщин и доминировании в нем стереотипов. Работодатель, стремясь избежать дополнительных затрат – именно этим объясняются отказы в приеме на работу женщин, у которых есть или могут появиться маленькие дети, что потребует

предоставления ей дополнительных льгот. Если же у женщины уже есть взрослые дети, она имеет больше шансов получить работу, чем соискатель-мужчина. Так демографическая проблема становится проблемой гендерной на рынке труда. Утверждая, что женщины могут сами принимать решение о том, где и как им работать и, более того, есть ряд общедоступных профессий, которые стандартно воспринимаются обществом только как женские или мужские. Например, пилоты и бармены – как правило, мужчины, а секретари и няни – женщины. Такое разделение происходит, когда естественные социальные роли мужчины и женщины механически переносятся на производственную сферу. В настоящее время дискриминация приобретает скрытый характер.

Данная дискриминация, во-первых, связана, прежде всего, с потенциальной беременностью женщины и рождением ребёнка. После возвращения женщины из отпуска по уходу за ребенком работодатель стремится уволить ее из-за опасений по поводу предстоящих больничных, объясняя свои действия отставанием ее квалификации. Во-вторых, дискриминация женщин связана с разделением на «мужские» и «женские» профессии, в связи с физиологическими особенностями обоих полов. Работодатель может отказать работнику, в какой-либо должности, ссылаясь на его профессиональные качества, хотя реальной причиной выступает несоответствие желаемому полу. Поэтому женщинам затруднено продвижение по служебной лестнице.

Многие женщины при высокой мотивации и желании реализовать себя оказываются невостребованными на высоких должностях, а их труд недооценивается, многие женщины вынуждены работать на низкооплачиваемых и непрестижных должностях. Для исправления такой ситуации необходимо пересмотреть подходы и способы формирования рабочей силы, в особенности для женщин. Для этого необходимо расширить сферы, где будет востребован женский труд, а также создать благоприятные условия труда для женщин в тех областях, в которых их труд будет наиболее эффективен. Взаимодействия государства и общества способны помочь женщинам избежать дискриминации в сфере труда.

Для этого необходимо изменить видение роли женщин в жизни общества, и как следствие изменить их социальный статус.

Однако это одна сторона медали. Вторая – позиция самих женщин. Главной составляющей данного процесса должна стать, прежде всего, активная позиция самих женщин в социально-политической и трудовой сфере. В последние десятилетия достигнут определенный прогресс в ограничении дискриминационной практике по полу. Отмечая повышение образовательного уровня, вовлечение женщин в работу вне дома, необходимо признать, что в целом мужчины продолжают сохранять, хотя и в меньшей степени, чем раньше, превосходство на трудовом рынке. На всех этапах жизненного пути в тех или иных формах женщины продолжают сталкиваться с трудностями и ограничениями в области трудоустройства и дальнейшего развития карьерной лестницы.

В современном обществе необходимо и важно поднять профессиональный статус женщин. Для этого необходимо в первую очередь выявлять их индивидуальные особенности, а также разрабатывать способы мотивирования и ориентирования на виды деятельности, наиболее подходящие той или иной женщине, показывать социальные, экономические и нравственные преимущества трудовой деятельности. Кроме того, чтобы сформировать успешную профессиональную карьеру для женщин с учетом гендерной специфики, необходимы специальные знания. Государство должно решать эту проблему комплексно, обеспечивая социальную защищенность женщин на рынке труда, стимулируя и поддерживая их усилия, направленные на реализацию их личностных качеств, умений и использование возможностей профессионального роста. Примеры успешных женщин тому прямое доказательство.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Афанасенко, И.В. Стратегии построения карьеры как компонент профессиональной Я-концепции [Текст] / И.В. Афанасенко. – СПб, Изд-во ЛГУ им. А. С. Пушкина, 2005. – 224 с.
2. Айвазова, С.Г. Гендерное равенство в контексте прав человека [Текст] / С.Г. Айвазова. – М.: Эслан, 2008. – 80 с.
3. Брандт, Г. А. Философская антропология феминизма [Текст] / Г.А. Брандт. – Екатеринбург, Изд-во Гуманитар, 2004. –198 с.
4. Воронина, О.А. Социально-философский анализ теории, методологии и практики тендерного равенства: Автореферат, М.: Менеджер, 2008. – 52 с.
5. Воловская, Н.М. «Экономика и социология труда», М. – Н.: ИНФРА-М, 2004. – 247 с.
6. Гендерное измерение цифровой экономики: от стратегии к действию (2018-2030): материалы Всерос. конф. с междунар. участием, 20–21 апреля 2018 г., ИвГУ, г. Иваново. – Иваново : Иван. гос. ун-т, 2018. – 174 с.
7. Верби, Ю. Женская воля: 17 знаменитых феминисток современности от мала до велика //Известия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://iz.ru/853912>. (дата обращения: 14.03.20).
8. Гидденс, Э. Социология. М.: Эдитореал, УРСС, 1999. – 89 с.
9. Гущина, О. М. Совершенствование профессионально-квалификационной структуры рынка труда [Текст] / О. М. Гущина // Инновационная экономика: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2017 г.). – Казань: Бук, 2017. – С. 66-69.
10. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда. М.: 2001. – 97с.

11. Генеральная ассамблея ООН декларация от 25 сентября 2015 года. Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. – <http://docs.cntd.ru/document/420355765>.
12. Гарипова, Л.Г. Построение профессиональной карьеры женщин в РТ //Л.Г. Гарипова //Мат-лы Всерос. науч. конф. «Современное российское общество: состояние и перспективы». (Первые казан. социол. чтения). В 4-х т. Т. 3. – Казань: Центр инновационных технологий, 2006. – С. 288-292.
13. Галина, Г.Р. Внутрифирменный рынок труда и его особенности // Человек и труд. 2000, 16 октября [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <fhttp://www.chelt.ru>.
14. Женщины и мужчины России. 2014: стат. сб./ М., Росстат , 2014. – 217 с.
15. Золин, И.Е. Рынок труда: проблемы регулирования и развития: монография [Текст] / И.Е. Золин. – Н. Новгород, Изд-во НИУ РАНХ и ГС, 2013. – 136 с.
16. Зенченко, С.В. Структура и типология современного рынка труда [Текст] / С. В. Зенченко, М. Л. Вартанова, 2013. – С. 303-304.
17. Заславский, И. К новой парадигме рынка труда.//Вопросы экономики [Текст] / И. К. Заславский, – 1998. – №2. – 96 с.
18. Исаева, Е. А. Принцип равенства в трудовом праве: гендерный аспект / Е. А. Исаева // Молодой ученый. – 2010. – № 10. – С. 178 – 181.
20. Кастельс, М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М.: ГУ ВШЭ, 2000. – 458 с.
21. Кашепов А.В. Рынок труда: проблемы и решения: монография [Текст] / А. В. Кашепов, С. С. Сулакшин, А.С. Малчинов. – М.: Научный эксперт, 2008. – 232 с.
22. Краснов, Ю.К. Гендерное неравенство в современном мире. По материалам исследования международных организаций. Право и управление. XXI век, 2019. – 57 с.

23. Кондратьева, С. Труд и гендерная асимметрия // Человек и труд, 2013. – № 4. – 36 с.
24. Мамычев А.Ю. Электронное государство и сервисная концепция модернизации публично-властной деятельности: архитектура и перспективы развития // Юристы-Правоведь. 2012. № 5. С. 82 – 86.
25. Международная организация труда. – Режим доступа: UPL: <https://www.ilo.org>. (дата обращения: 2.04.2020).
26. Маслова, И.С. Российский рынок труда. / И.С. Маслова - М: Институт экономики РАН, 1993. – С. 33-66.
27. Международный валютный фонд. – Режим доступа: URL: <https://www.imf.org/external/russian/index.htm> (дата обращения: 4.04.20).
28. Мезенцева Е. Кадровая политика предприятий и перспективы женской занятости. // Работающие женщины в условиях перехода России к рынку. М.: ИЭ РАН, 1994. – С. 95-113.
29. Мальцева И.О., Рощин С.Ю. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. М., 2006. – 295 с.
30. Международная организация труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (дата обращения: 3.03.20).
31. Ножова А. С. Женщина на рынке труда // Молодой ученый. –2015. – №21. – С. 363-367.
32. Остапенко Ю. М. Экономика труда: учебное пособие / Ю.М. Остапенко. –М.: ИНФРА-М, 2003. – 268 с.
33. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». – http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/.

34. Прокопенко, А. В. Дискриминация женщин в сфере труда / А. В. Прокопенко. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2016. – № 20. – С. 559–563.
35. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. №162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин». – <http://government.ru/docs/all/34681/>.
36. TJournal Разница в оплате труда мужчин и женщин увеличилась впервые с 2006 года и не исчезнет ещё 217 лет. – <https://tjournal.ru/science/61535-issledovanie> (дата обращения 21.02.20).
37. Рынок труда и его особенности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://market-pages.ru> (дата обращения: 29.04.20).
38. Рофе, А. И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда / А. И. Рофе. – М.: МИК, 2008. – 190 с.
37. Распоряжение Правительства РФ от 08.03.2017 № 410-р «Об утверждении Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017 - 2022 годы». – http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_213740/.
39. Рыжкова, А. Г. Гендерные квоты как инструмент достижения гендерного равенства в политической сфере / А. Г. Рыжкова. – Текст: непосредственный // Молодой ученый, 2019. № 11. – С. 139-141.
- 40.РБК Эксперты определили разницу в зарплатах мужчин и женщин в России 2019. Режим доступа: URL: <https://www.rbc.ru/society> (дата обращения 17.04.20).
41. Симонян Р. Х. Кризис либерально-рыночной модели глобализации // Вопросы философии 2018. Выпуск №8 С. 16-25.
42. Силласте Г. Г., Кожамжарова Г. Ж. Социальная дискриминация женщин как предмет социологического анализа. // Социс. 1997. – № 12.

43. Словарь гендерных терминов / под ред. А. А. Денисовой. - М : Информация - XXI век, 2002. – 256 с.
44. Самарцева, О. К. Фомина Т. А. Мужчина и женщина: менеджмент в сфере бизнеса. - М.: Издательский дом «РТ-Пресс», 2006. – 272 с.
45. Самарина, О. К. Соц. защита женщин и семейная политика в совр. России. // Вопросы экономики. – 2000. – №3. – С. 131-136.
47. Тишин, И.В. Эволюция проблем заработной платы преподавателей вузов. Тверь, 2016. – 16с.
48. Уткина, В. А. Виды безработицы / В. А. Уткина, В. К. Слюсаренко // Молодой ученый. – 2016. – № 29. – 365 с.
49. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gks.ru/folder/210/document/13210> (дата обращения: 1.04.20).
50. Хейне П. Экономический образ мышления. М.: Дело, Catallaху, 1993. – 704 с.
51. Эренберг, Р. Д. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Д. Эренберг, Р. С. Смит ; пер. с англ. под ред. Р. П. Колосовой, Т. О. Разумовой, С. Ю. Ро-щина. – М.: Изд-во МГУ, 2006. – 346 с.
52. American Friends of Tel Aviv University. "Teacher prejudices put girls off math, science, study suggests." ScienceDaily. ScienceDaily, 26 February 2015 [Электронный ресурс].–Режим доступа:www.sciencedaily.com/releases/2015/02/150226110454.htm. (дата обращения: 2.03.20).
53. Beck U. The Reinvention of Politics: Towards a Theory of Reflexive Modernization // Beck U., Giddens A., Lash S. Reflexive Modernization. Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order. Stanford (Call), 1994.
54. Международная организация труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (дата обращения: 3.03.20).

55. Organisation for Economic Co-operation and Development [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>. (Дата обращения: 18.03.20).
56. Pew Research Center [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.pewsocialtrends.org/2020/01/30/employment>. (Дата обращения: 2.04.20).
57. World Employment Social Outlook. Trends 2016. - International Labour Office - Geneva: ILO, 2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2016/lang--en/index.htm> (дата обращения: 17.03.20).