
ЖЕНСКАЯ ЗАНЯТОСТЬ: ПРОБЛЕМЫ, ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Козлова О.А.

В статье рассматриваются наиболее актуальные проблемы занятости женщин. Исследуются факторы, исторически и традиционно предопределившие более низкий социально-трудовой статус женщин. Дается анализ современных тенденций и динамики женской занятости на примере Свердловской области. Предлагаются меры по улучшению качества занятости женщин.

История развития женской занятости

Реструктуризация экономики России обусловила изменения в сфере занятости населения. Эти изменения связаны прежде всего с преобразованием форм собственности, отраслевыми структурными сдвигами, ростом требований к эффективности труда, с новым подходом к пониманию обеспечения права на труд.

Сейчас в хозяйственном комплексе Свердловской области занято 1090,8 тыс. чел., или 51,7% всех занятых. Их положение на рынке труда, равно как и других групп населения, определяется потребностью в работе, спросом экономики на работников данной социально-демографической группы, конкурентоспособностью женской рабочей силы, уровнем ее квалификации, способностью к перемене места работы, профессии, режима труда, а также системой социальной защиты населения в трудовой сфере. В каком направлении и с какой степенью интенсивности будут происходить изменения в занятости женщин – во многом зависит от исходного состояния их занятости, важнейших социально-экономических характеристик женского населения.

Основные проблемы занятости женщин формировались на всех исторических этапах общественного развития. Семейно организованная форма женской занятости начала преобразовываться с началом промышленной революции на рубеже XVIII – XIX веков. Машинное производство обусловило широкий спрос на малоквалифицированную и, соответственно, дешевую наемную рабочую силу, что сделало женский фабричный труд вполне конкурентоспособным. Уже к середине XIX века складываются целые отрасли – текстильная, швейная, чулочная, табачная – в которых заняты женщины. Массовая женская занятость второй половины XIX – первой половины XX вв. характеризовалась двумя особенностями, определившими специфику эволюции женской занятости в индустриальном обществе. Прежде всего в общественно организованный труд вовлекались незамужние женщины. Другой особенностью женской занятости был преимущественно малоквалифицированный труд.

В последней четверти XX века женская занятость в развитых индустриальных странах претерпела глубокие изменения, свидетельствующие о начале нового, постиндустриального этапа ее эволюции, характерными чертами которого стали:

- вовлечение в общественно организованный труд большинства женщин;
- рост приоритетности квалифицированного труда;
- становление качественно новой структуры женской занятости: на смену традиционной "американской" модели занятости, предполагающей профессиональную занятость женщин в период до рождения детей и после их поступления в школу, приходит занятость "работающей мамы";

- стирание граней между традиционно мужскими и женскими сферами занятости, рост унификации трудовых ролей [3].

Особое место среди факторов, обусловивших изменения в женской занятости, занимают достигнутые к 70-м годам XX столетия в большинстве развитых стран всеобщность среднего и широкая доступность профессионального, в том числе высшего, образования. К концу XIX века Россия опередила европейские страны по качеству и разнообразию профессий, доступных в женском высшем образовании. И если на Западе борьба женщин за свои права главным образом концентрировалась на избирательном праве, то в России – на образовательном.

В СССР эмансипацию понимали как активное участие женщин наравне с мужчинами в индустриализации, коллективизации и других видах общественного строительства. Происходило массовое вовлечение женщин в общественное производство. Статья 35 Конституции СССР 1977 года определяла роль женщины в обществе в качестве труженицы, матери, воспитательницы своих детей и домохозяйки [1]. В Конституции РФ 1993 года (ст. 19; ст. 39) предпочтение впервые отдается эгалитарной модели отношений женщины и мужчины в семье и обществе [2].

Современные тенденции в сфере занятости женщин

Сегодня женщины составляют почти половину занятых, уровень их трудовой активности в основных трудоспособных возрастах сопоставим с уровнем трудовой активности мужчин. Для советского периода развития России характерен ускоренный переход к современному типу женской занятости, заключавший в себе ряд недостатков:

- половинчатый характер мер по реализации концепции женской занятости, поскольку на практике фактически игнорировалось заложенное в ней расширение занятости женщин;
- незавершенность характерного для современного типа занятости перехода от поло-ролевой к универсальной взаимозаменяемости в труде, что обусловлено противоречивостью социально-трудового статуса женщин в России [3]. Законодательно женщины защищены от дискриминации на работе, однако на практике дискриминация женщин на рынке труда начинается уже с момента подачи работодателем объявления об имеющейся вакансии. В подавляющем большинстве в них указываются пол, возраст потенциального работника, а иногда и требования к внешности. К женской рабочей силе часто относятся как к вспомогательной и при неблагоприятной конъюнктуре женщин увольняют первыми, им труднее найти новое рабочее место. Именно с женщиной ассоциируются льготы, предназначенные для всех работников с семейными обязанностями, что является для женщин основным препятствием при поступлении на работу.

В первые годы реформ экономисты и демографы высказывались с большой степенью оптимизма о возможных путях развития занятости населения. Сторонники "эгалитарной" концепции исходили из потенциала реформирования экономики, который должен был привести к расширению рынка труда, обеспечению равных возможностей в процессе самореализации каждой личности независимо от пола. Сторонники традиционных взглядов считали, что уменьшение занятости женщин в общественном производстве будет способствовать усилению их ориентации на семейные ценности при условии, что рыночная экономика в большей степени, чем плановая, будет стимулировать мужчин к работе и увеличению доходов, чем до перехода к рынку. Представления об идеальной и желательной мере участия женщин в трудовой деятельности в немалой

степени стали реакцией на доминировавшую в течение десятилетий концепцию всеобщей занятости женщин в общественном производстве. Однако, как подчеркивает В. Бодрова, "экономические трудности, которые испытывает большинство населения России, привели к тому, что все меньше среди респондентов становится сторонников "естественного предназначения" женщины.." [4, с. 36].

Результаты социологического исследования, проведенного в период с 1992 по 1996 гг., свидетельствуют, что ни "эгалитарные", ни "традиционные" взгляды не нашли в полной мере отражения в реальной действительности. Общественное мнение оценивало положение о свободе выбора женщиной своего пути как трудно реализуемое в жизни. Среди опрошенных 80% в 1992 г., 70% в 1994 г. и 77% в 1996 г. одним из мотивов, побуждающих женщин с детьми работать вне дома, называли "невозможность прожить только на заработок мужа". Вторым мотивом работы женщины стало "стремление иметь "свою" зарплату, чтобы быть материально независимыми" (17%), интерес к работе указывали лишь от 9 до 5% опрошенных [4].

В другом исследовании проблема занятости женщин рассматривалась с точки зрения соблюдения трудовых прав работниц, что предопределило специфику полученных результатов. Формы проявления гендерного неравенства в сфере занятости, по мнению респондентов, как женщин, так и мужчин, оказались весьма схожими. На первое место и теми и другими была поставлена гендерная дискриминация при приеме на работу, на второе – при сокращении кадров, и затем – в оплате труда. Около 10% респондентов отметили, что дискриминация женщин проявляется также при должностном продвижении работников, что является тормозом для успешного построения профессиональной карьеры [5, с. 168].

Дискриминация – неравные возможности на рынке труда группы или отдельных работников, выделенных по определенному признаку и имеющих одинаковую производительность или аналогичные характеристики качества рабочей силы в сравнении с другими работниками [6]. Основанием для дискриминации на рынке труда выступают расовые, этнические, гендерные, возрастные и другие характеристики рабочей силы. К дискриминации по признаку пола приводит широкое распространение исторически сложившегося взгляда на разделение труда между мужчиной и женщиной как в сфере занятости, так и в семье, когда на женщине лежит большая часть ответственности за ведение домашнего хозяйства и воспитание детей.

В современных условиях качество занятости является многомерным показателем. На показатель качества занятости оказывает воздействие огромное количество составляющих: заработная плата, дополнительные выплаты, постоянность занятости, продолжительность и условия контракта о найме, социальная защищенность (здоровье, безработица, пенсия), представительство (профсоюзы или другие формы), рабочее время, интенсивность труда, профессиональный риск, участие в принятии решений, возможность карьерного роста и повышения квалификации, социальный статус, который предписан данному рабочему месту, и т.п.

Качество занятости работающей женщины во многом предопределено профессиональной сегрегацией по признаку пола. Это явление международного масштаба. Профессиональная сегрегация определяется отраслевой или профессиональной структурой занятых мужчин и женщин, где женщины представлены преимущественно в малопrestижных, малооплачиваемых профессиях или в тех, где низок потолок профессионального роста, в отраслях экономики с невысоким уровнем оплаты труда. При этом профессиональная сегрегация женщин не только определяет качество женской

занятости, но и становится источником косности рынка труда и тормозом эффективного развития экономики.

За реформенный период в целом по экономике Свердловской области произошло снижение уровня женской занятости. Если в 1990 г. удельный вес женщин в общей численности занятых в экономике составлял 53%, то в 2003 г. – 51,7%. Более неравномерно численность занятых изменялась по отдельным отраслям экономики. Например, в промышленности женская занятость сократилась за соответствующий период с 45,2 до 37,8%, в торговле и общественном питании с 85 до 75%, в связи с 74,4 до 65,7%, в ЖКХ – с 50 до 47,1%. Значительное сокращение занятости женщин произошло в органах управления – с 70,3 до 45,7%, в кредитовании, финансах, страховании – с 92,7 до 76,1% [7, с. 54].

Одновременно со снижением занятости женщин идут процессы перераспределения женской рабочей силы между отраслями и секторами экономики. В отличие от мужчин женщинам свойственна горизонтальная, а не вертикальная мобильность на рынке труда. При этом можно выявить взаимосвязь между темпами роста заработной платы в отрасли и вытеснением из нее женской рабочей силы. Так, сократилась доля женщин в такой ранее высокофеминизированной отрасли, как кредитование, финансы, страхование, одновременно с этим в данной отрасли за прошедшие годы отмечался наиболее быстрый рост заработной платы.

Профессии, в которых трудятся женщины, часто определяются сферой семейных занятий (воспитание детей, уход за больными и т.д.), являются менее престижными и низкооплачиваемыми. Существующее разделение труда по полу из сферы жизнедеятельности переносится в сферу занятости. Общественное восприятие социальной значимости труда мужчин и женщин на сегодняшний день таково, что, несмотря на двойную трудовую нагрузку, женщина не может рассчитывать на то, чтобы ее труд оценивался адекватно (ни в материальном, ни в социальном отношении). Примером тому может служить труд домохозяйки. Этим неучтенным трудом занимаются в основном женщины. Они тратят больше времени на неоплачиваемую работу, чем мужчины. Однако данный факт не признается или недооценивается обществом как экономическая деятельность.

Результатом перечисленных выше тенденций в перераспределении женской рабочей силы между отраслями и секторами экономики стал рост профессиональной сегрегации и дискриминация "женских" отраслей и профессий по уровню оплаты труда. За последние годы возросла концентрация женщин в наименее оплачиваемых отраслях экономики. В ряде отраслей социальной сферы (здравоохранение, образование, наука, культура, искусство) доля женщин доходит до 85% всех занятых в этих отраслях.

Занятые женщины в профессиональном плане являются более образованными, чем мужчины. В 2003 г. высшее профессиональное образование имели 18,5% женщин (мужчины – 16,9%), среднее профессиональное образование – 33,6% (мужчины – 21,4%) [7, с. 18].

Таким образом, уровень оплаты труда женщин никак не коррелируется с уровнем образования. Например, уровень средней номинальной заработной платы женщин по отношению к соответствующему показателю у мужчин в 2003 г. в целом по экономике составлял 68%, в промышленности – 76%, в торговле и общественном питании – 60%, науке и научном обслуживании – 56%, в здравоохранении, физкультуре и спорте и социальном обеспечении – 41% [7, с. 97].

Заметим, что показатель номинальной заработной платы не совсем корректен при анализе различий в уровне оплаты труда мужчин и женщин, поскольку не учиты-

вает разницу в отработанном времени. Этот недостаток отсутствует у показателя часовой заработной платы. Его разница у мужчин и женщин может являться прямым свидетельством профессиональной сегрегации внутри одной отрасли и дискриминацией женщин на рынке труда (табл. 1).

Таблица 1

**Среднечасовая заработная плата по отдельным профессиям
и должностям в Свердловской области**

Отрасль экономики	Профессия	Среднечасовая заработная плата работников, руб.			
		1999г.		2000г.	
		муж.	жен.	муж.	жен.
Авиационный транспорт	Бортпроводники	24	19	40	33
Строительство	Штукатуры	9	8	15	13
Здравоохранение	Врачи	10	8	14	10
	Средний медицинский персонал	6	4	7	6

Составлено по: Труд и занятость в Свердловской области и Уральском районе в 2003 г.: Статсборник / Свердловский областной комитет государственной статистики. Екатеринбург, 2004

Статистические данные свидетельствует о процессе формирования двухсекторной модели занятости и вытеснении женщин во вторичный сектор. В рамках данной модели рынок труда подразделяется на два неконкурирующих сектора: первичный и вторичный, мобильность между которыми затруднена. Работа в первичном секторе характеризуется относительно высокой оплатой, стабильностью занятости, хорошими условиями труда и наличием перспектив продвижения в должности. Работа во вторичном секторе, напротив, связана с низкими заработками, отсутствием стабильной занятости и перспектив роста, плохими условиями труда. Если в первичном секторе работодатели рассматривают затраты на обучение как перспективные в плане будущей отдачи, то во вторичном секторе такие затраты представляются чистым расточительством, поскольку работодатель не рассчитывает на долговременные отношения с работником.

Процесс дуализации рынка труда по половому признаку прослеживается и внутри отраслей с традиционно высокой долей женской занятости. Одной из наиболее негативных является наметившаяся тенденция вытеснения женщин с рабочих мест, требующих высокого профессионального мастерства и знаний. В отраслях с традиционным преобладанием высокообразованной женской рабочей силы (образование, юриспруденция, здравоохранение, культура), наряду с постоянным снижением в них абсолютного и относительного уровня заработной платы, появились рыночные сегменты с достаточно высокой оплатой услуг, и на этих участках заняты в основном мужчины (врачи, преподаватели, адвокаты и т.д.). Мировой опыт свидетельствует о том, что в высокооплачиваемой сфере медицинских и юридических услуг в развитых странах работают преимущественно мужчины, женщины занимают в ней, как правило, менее престижные рабочие места с более низкой заработной платой. По мере развития рыночных отношений эта тенденция, по всей вероятности, получит распространение и в нашей стране.

Существующие системы оплаты мужского и женского труда сложились на внутрифирменном и общеэкономическом уровнях. На общеэкономическом уровне истори-

чески сложилось так, что официально устанавливались единые тарифы, независимые от пола, но фактически предпочтение отдавалось оплате труда в отраслях, ориентированных на применение мужского труда: в тяжелой промышленности, на строительномонтажных работах, на транспорте. Низкооплачиваемыми оказались отрасли с преимущественно женской занятостью, такие как легкая, пищевая промышленность, образование, здравоохранение. В пользу мужчин сложилась и должностная иерархия, мужчины намного чаще женщин занимают руководящие должности а, следовательно, и заработки у них практически на любом предприятии и в организации выше, чем у женщин.

Полученное исходное образование определяет во многом распределение женщин и мужчин по занятиям в сфере умственного и физического труда, а в каждой из этих сфер – по степени квалификации выполняемой работы. Определенные представления об этом дает примерная укрупненная группировка занятого населения по характеру и сложности выполняемой работы (см. табл. 2). Почти 62% всех занятых женщин приходится на малоквалифицированных рабочих, технических исполнителей и специалистов среднего звена, в то время как среди мужчин таких работников насчитывается около 30% [7, с. 22].

Таблица 2

Доля женщин по видам занятий на основной работе в 2003 г.

Должности	% женщин
Руководители (представители) органов власти и управления, включая руководителей учреждений, организации и предприятий	37
Специалисты высшего уровня квалификации	64
Специалисты среднего уровня квалификации	69
Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации и учетом	92
Квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий	27
Неквалифицированные рабочие, общие для всех отраслей экономики	56

Составлено по: Труд и занятость в Свердловской области и Уральском районе в 2003г. Статсборник / Свердловский областной комитет государственной статистики. Екатеринбург, 2004. С. 22.

Достаточно высокая доля женщин, занятых на руководящей работе, объясняется их широким представительством среди руководителей низшего ранга, особенно в отраслях и видах деятельности, связанных с обслуживанием населения. Более высокая доля специалистов высшего звена среди занятых женщин по сравнению с занятыми мужчинами объясняется главным образом преобладанием женщин среди врачей и педагогов. В то же время обращает на себя внимание тот факт, что более половины (53,6%) всех занятых мужчин – это квалифицированные рабочие, как правило, рабочие массовых профессий, характерных для традиционных, нередко устаревших технологий.

В целом профессиональная структура занятых женщин ближе к составу работников постиндустриального общества, чем состав занятых мужчин, об этом свидетельствует высокая доля женщин, занятых информационной деятельностью и обслуживанием населения. Если принимать во внимание долговременную перспективу развития, то более значительные преобразования предстоят в сфере занятости мужчин, в настоящее время почти полностью ориентированных на индустриальную сферу деятельности. Чрезмерно высокая занятость населения в этих сферах отражает относительно низкий

технологический уровень материального производства, который в ходе реформирования экономики предстоит преодолеть. Однако более благоприятная на первый взгляд профессиональная структура занятых женщин тоже нуждается в существенной модернизации, прежде всего, с точки зрения повышения сложности выполняемых работ. Например, высокая доля женщин, занятых информационной деятельностью, обусловлена в немалой степени недостаточной технической оснащенностью этой сферы деятельности. Тем более это относится к индустриальной и сельскохозяйственной деятельности: работницы физического труда нередко выполняют работу невысокой квалификации вручную, а работницы умственного труда – зачастую рутинную, несложную работу скорее канцелярского типа, чем инженерного профиля.

Главный вывод, который можно сделать исходя из учета различий в распределении женщин и мужчин по видам занятий в зависимости от характера и сложности работ, заключается в том, что снижение потребности экономики в женской и мужской рабочей силе будет неравномерным на разных этапах перехода к рынку и структурных сдвигов, поскольку они по-разному затронут различные виды деятельности. Многое зависит не от того, мужчина или женщина занята на том или ином рабочем месте, а что представляет из себя данное рабочее место, в какой мере оно необходимо для предприятия или организации.

Относительно низкий уровень цены рабочей силы женщин по сравнению с мужчинами связан не только с отраслевой структурой занятости, но и с распределением работников по организациям различных форм собственности. Женщин больше на работах по найму в государственных структурах, меньше на предприятиях и в организациях новых форм собственности (акционерных и индивидуально-частных), среди самозанятых. Работающие женщины в силу сложившегося разделения труда и характера профессионального образования предпочитают работать в государственном секторе экономики.

Доступ женщин к высокооплачиваемому труду косвенно ограничен и увеличением домашней нагрузки. Многие семьи вынуждены экономить, отказываясь от многих бытовых услуг (прачечных, химчисток, парикмахерских, ателье), так как эти услуги на сегодняшний день являются относительно дорогими для большинства семей. Заметно сократилась сеть детских, ранее в значительной мере бесплатных, учреждений. Женщины стали выполнять больше неоплачиваемой работы по уходу за детьми и престарелыми.

Женщины, представляя менее универсальную рабочую силу, чем мужчины, поскольку не все виды работ отвечают их физиологической природе, тем не менее, в реальной действительности заняты на работах как соответствующих, так и не соответствующих возможностям их организма. Не теряет актуальности проблема высокой занятости женщин на работах с вредными и тяжелыми условиями труда. В экономике Свердловской области на конец 2003 г. женщины составляли 36,6% от общей численности работников промышленности, из них 19,4% были заняты в условиях, не соответствующих санитарно-гигиеническим нормам; в строительстве – 9,6%; на транспорте – 16,4%.

Занятость женщин в зарубежных странах

Публикации результатов исследований зарубежного рынка труда свидетельствуют о росте в период 1995 – 2000 гг. предложения женской рабочей силы (табл. 3). В среднем в странах Европейского Союза доля работающих женщин составила в 2000 году 54% от числа трудоспособных женщин, повысившись за пять лет на 4%.

Таблица 3

Занятость женщин в зарубежных странах по возрастным группам, %

Страны	15 – 64 лет			15 – 24 лет			25 – 49 лет			50 – 64 лет		
	1990	1995	2000	1990	1995	2000	1990	1995	2000	1990	1995	2000
Бельгия	40,8	45,4	51,9	27,5	24,2	26,7	58,8	63,9	71,8	15,6	20,7	27
Дания	70,7	67	72,1	62,2	60,9	64	81,4	77,4	80,9	52,9	49,1	60,1
Германия*	54	55,3	57,8	56	46,2	43,6	63,1	67,4	72,2	36,2	38,4	39,5
Греция	37,5	38	41,3	23,8	20,3	22	49,3	51,1	55,2	28,1	27,5	29,5
Испания	30,7	31,2	40,3	25,8	19,7	26,4	38,9	42,1	53,3	20,4	21,2	25,6
Франция	50,9	52	54,8	32	23,6	25,2	66	68,4	70,3	34,7	36,9	42,9
Ирландия	35,5	41,3	53,4	37,3	34,3	43,8	40,5	51,4	65,5	20,1	23,8	34,7
Италия	36,4	35,6	39,3	27,8	21,1	22	49	49,1	53	20,4	20,1	23,1
Люксембург	41,4	42,2	50	41,8	36,8	28,3	51,3	53,6	65,6	17,5	18,9	27,7
Нидерланды	46,7	53,2	63,4	52,2	53,9	66,7	53,8	62,8	73,7	22,9	27,8	38,2
Австрия	...	59,2	59,7	...	55,2	48,6	...	72,3	75,5	...	33,3	32,4
Португалия	53,3	54,3	60,4	46	32,3	36,1	66,5	71	76,3	36,7	41,4	48,6
Финляндия	...	58,1	65,2	...	28,3	43,8	...	71,1	77,1	...	48,2	57,6
Швеция	...	72,4	69,7	...	43,1	37,1	80,3	70,4
Великобритания	61,7	61,4	64,5	60,5	51,8	53,5	69,1	69,9	73,6	46,5	49,3	52,9
Исландия	...	78,2	83,8	...	61,6	77,4	...	82,5	86,6	...	83,1	82,7
Норвегия	...	67,7	73,9	...	45,3	56,5	...	78	82,3	...	62,6	67,3
Швейцария	69,3	63,4	75,9	59,2

* В 1990 г. - только по ФРГ. Источник: <http://demoscope.ru/weekly/2002/083/barom02>

Рост занятости женщин исследователи зарубежного рынка труда объясняют, с одной стороны, ростом спроса на рабочую силу, а с другой – повышением экономической активности самих женщин: все чаще молодые женщины не оставляют работу, когда выходят замуж или заводят детей, как раньше. Такая тенденция особенно заметна в странах с низким уровнем занятости среди женщин [8]. Занятость увеличилась благодаря созданию большого количества рабочих мест в сфере услуг. В ней занято теперь 2/3 от общего числа занятых в экономике Европейского Союза, среди женщин эта доля составляет 4/5. Более половины работающих женщин сконцентрированы в 4-х секторах: оптовая и розничная торговля; обеспечение сделок с недвижимостью, аренды и другие рыночные услуги; образование; здравоохранение и социальная работа.

В последнее десятилетие постоянно росла доля частично занятых (табл. 4). На европейских рынках труда преобладает работа на основе постоянных контрактов, лишь чуть более 13% трудятся на временной основе, среди которых большинство составляют женщины. Для борьбы с дискриминацией, основанной на половых различиях, Европейский Союз принял законодательство, направленное на обеспечение равенства в области занятости, профессиональной подготовки, условий труда и социального обеспечения. Европейское понимание равных возможностей включает следующие моменты:

- мужчины и женщины должны получать равную заработную плату за равноценный труд;
- женщины должны получить те же возможности, что и мужчины, в области доступа к занятости, профессиональной подготовки, развития карьеры; причем язык соответствующих рекламных объявлений должен быть гендерно нейтральным;

- планы социального страхования, как обязательные, так и производственные, должны обеспечивать женщинам и мужчинам равные пособия;
- власти должны относиться к женщинам, которые хотят стать самозанятыми, так же, как и к мужчинам, которые начинают свой бизнес;
- работающим женщинам положены отпуск во время беременности и пособия по материнству [8, с. 112].

Таблица 4

Основные показатели занятости в странах Европейского Союза

Показатели	1991 г.	1995 г.	1999 г.	2000 г.
Уровень занятости, % от населения в возрасте 15 – 64 лет	62,2	60,0	62,3	63,3
Мужчины	74,2	70,2	71,8	72,5
Женщины	50,2	49,7	52,8	54,0
Занятость неполный рабочий день, % от занятых	13,9	16,0	17,6	17,7
Мужчины	4,1	5,2	6,1	6,2
Женщины	28,3	31,2	33,2	33,3
Занятость в сфере услуг, % от занятых	62,7	66,3	68,3	68,8
Мужчины	53,1	56,3	57,8	58,3
Женщины	76,4	80,0	82,1	82,5
Занятость в промышленности, % от занятых	31,3	28,6	27,2	26,9
Мужчины	40,3	37,9	36,9	36,6
Женщины	18,3	15,6	14,3	14,0
Самозанятость, % от занятых	15,6	15,8	15,0	14,8
Мужчины	18,0	18,5	17,9	17,6
Женщины	12,3	12,0	11,2	10,9

Источник: Гендерные проблемы занятости в странах Европейского Союза // Труд за рубежом. 2002. №4. С. 110.

Безработица

Уровень безработицы относится к числу наиболее информативных показателей, характеризующих положение той или иной группы населения на рынке труда. В российской статистике имеются два показателя, отражающие уровень безработицы среди населения. Согласно методологии Международной организации труда, безработными считаются граждане, не имеющие работы, ищущие ее, и готовые к ней приступить. При этом факт регистрации значения в данном случае не имеет. Второй подход отражает позицию государственной службы занятости при расчете показателя уровня безработицы брать за основу данные о численности зарегистрированных безработных.

Доля женщин-безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости, в 2003 г. составила по Свердловской области 68,2% (в 2000 г. – 66,7%) от общей численности безработных. Но эта информация охватывает только безработных, обращающихся в службы занятости, и не дает исчерпывающего представления о подлинных размерах этого социального явления [7, с. 26]. Как правило, безработные женщины имеют более высокий уровень образования – около 2/5 имеют высшее и среднее специальное образование, около 1/4 – среднее общее образование.

Среди безработных, имеющих инженерно-технические специальности или являющихся научными работниками, женщин около 70%, среди преподавателей – 85%, среди специалистов по планированию и учету, работников торговли и общественного

питания – более 90%. Женщин, имеющих рабочие специальности, среди нуждающихся в трудоустройстве всего около 14%. Очевидное несоответствие между предложением рабочей силы и спросом на нее по профессиональному признаку существенно затрудняет трудоустройство безработных женщин. Этим можно объяснить более длительный период поиска работы женщинами (в 2003 г. – 7,6 мес.) в сравнении с мужчинами (6,8 мес.).

Между тем, уровень зарегистрированной безработицы среди женщин имеет тенденцию к постепенному снижению. Этот процесс объясняется, во-первых, снижением потенциала высвобождения женской рабочей силы, который был в значительной степени исчерпан в первые годы реформ, когда доля женщин среди безработных устойчиво превышала 70%. В настоящее время сокращение рабочих мест затрагивает предприятия и отрасли, где мужчины и женщины представлены примерно в равной степени.

Во-вторых, часть женщин перешла в сферу нерегламентированной занятости, в неформальный сектор, основными формами которого являются на сегодня мелкая розничная торговля и "челночный" бизнес. Как свидетельствуют результаты зарубежных исследований, более высокий уровень женской безработицы характерен не только для России. В большинстве развитых стран уровень безработицы среди женщин выше, чем среди мужчин. На долю женщин приходится почти 70% неимущих во всем мире [9].

Подводя итог, можно сказать, что сегодня неблагоприятное положение женщин в сфере занятости прослеживается не столько в динамике безработицы, сколько в ухудшении качественных параметров женской занятости. В числе таких неблагоприятных тенденций следует отметить следующие: вытеснение женщин с рабочих мест, связанных с высококвалифицированным интеллектуальным трудом; низкую вовлеченность женщин в предпринимательство и самозанятость, обеспечивающие в среднем более высокий уровень доходов, чем традиционная работа по найму; более низкий, по сравнению с мужчинами, уровень оплаты труда; значительное количество рабочих мест с вредными и опасными условиями труда, занимаемых женщинами.

Направления государственной политики в сфере регулирования женской занятости

Своеобразие женской занятости проявляется в том, что она обычно сочетается с материнством. Совмещение производственной функции с детородной и ведением домашнего хозяйства принято характеризовать как двойную занятость женщины. Общеизвестно, что полезной является как производственная, так и материнская функции. Поэтому необходимо создавать соответствующий механизм их сочетания.

Можно выделить четыре типа мер, направленных на повышение спроса на женскую рабочую силу:

1. Занятость в государственном секторе экономики. Государство должно быть проводником принципа равенства возможностей и равноправного отношения к женщинам при формировании института найма, поддерживая или проводя реорганизацию в этом направлении в рамках государственного сектора.

2. Поддержка частного индивидуального предпринимательства и малого бизнеса. Для развития у женщин навыков самостоятельной занятости, предпринимательства создаются специальные программы поддержки. Эти программы имеют большое значение в силу следующих обстоятельств:

- самостоятельная занятость и малый бизнес представляют собой альтернативу наемному труду;

- происходит расширение возможностей совмещения работы с семейными обязанностями.

3. Прямые схемы создания системы "заработная плата – занятость", включая предоставление временной прямой занятости для наиболее бедных и нуждающихся слоев населения. Однако действия такого рода часто являются дискриминационными в отношении женщин, т.к. они усиливают неравенство женщин и мужчин с точки зрения их возможностей для получения качественной оплачиваемой работы. Такие проекты часто рассматриваются как "последнее средство" политики на рынке труда или как часть схемы социальной защиты. Вместе с тем, они могли бы создать некий потенциал для косвенного увеличения возможностей более продолжительной занятости.

Одним из перспективных направлений качественного роста занятости женщин в экономике страны является создание рабочих мест на неполный рабочий день. Такая форма занятости в развитых странах стала одним из важнейших направлений развития рынка труда. По экспертным данным, в странах ОЭСР женщины составляют от 65 до 90% от общего числа работающих. На условиях неполного рабочего времени занято около 30% всех работающих женщин в США, Великобритании, Канаде, Японии, Голландии, Норвегии и 10% в Австрии, Франции, Швеции. Такие формы неполной занятости позволяют снять напряжение на рынке труда. Для женщин частичная форма занятости является наиболее приемлемой в целях сочетания труда с учебой, воспитанием детей и т.д. [10].

Одним из способов разрешения противоречий между спросом и предложением женской рабочей силы может стать эффективно работающая система подготовки и переподготовки кадров. Безработные женщины, имеющие высокий уровень образования, могут быть переобучены новым профессиям, которые востребованы на рынке труда. Необходимо отметить высокую активность женщин в получении профессионального образования при помощи службы занятости. Так, в 2003 г. в Свердловской области среди безработных, прошедших профессиональное обучение, женщины составляли 64,6%, среди освоивших вторую профессию – 66,9%, среди повысивших квалификацию – 74,8%.

При разработке целевых программ, связанных с поддержкой производителей, необходимо предусматривать возможность выделения средств на создание и сохранение рабочих мест для женщин, в первую очередь на территориях с высоким уровнем женской безработицы. Профсоюзам, совместно с работодателями, необходимо предусматривать включение в коллективные договоры и соглашения мероприятий, направленных на сохранение и увеличение числа рабочих мест для трудоустройства женщин, особенно имеющих детей, усиление контроля за соблюдением трудового законодательства и законов об охране труда в отношении женщин на предприятиях. Перспективным направлением в расширении и качественном улучшении женской занятости может стать практика проведения конкурсов среди предприятий и организаций различных форм собственности на лучший и эффективный проект по трудоустройству женщин и молодежи с последующей финансовой и организационной поддержкой этих проектов со стороны территориальных органов власти и управления.

ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция СССР. Политико-правовой комментарий. М.: Изд-во политической литературы, 1982. С.127.
2. Конституция Российской Федерации. М.: "Новая школа", 1995. С. 10, 13.

3. Коваленок С.Е. Причины и проблемы женской безработицы в конце XX века (по материалам Ростовской области): Автореф. дисс. ... канд. ист. наук. КГУ, 2002. С. 5.
4. Бодрова В.В. Отношение к занятости женщин в период перехода к рыночной экономике // Мониторинг общественного мнения. Экономические и социальные перемены / ВЦИОМ. М., 1998. № 1. С. 35 – 38.
5. Мезенцева Е.Б. Трудовые права в современном российском контексте (гендерный аспект) // Права женщин в России: исследование реальной практики их соблюдения и массового сознания (по результатам анкетного опроса) / МЦГИ, Ин-т социально-экономических проблем народонаселения РАН. Том I. М., 1998. С. 167 – 216.
6. Роцин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда: Учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2001. С. 258.
7. Труд и занятость в Свердловской области и Уральском районе в 2003г. Статсборник / Свердловский областной комитет государственной статистики. Екатеринбург, 2004.
8. Гендерные проблемы занятости в странах Европейского союза // Труд за рубежом. 2002. № 4. С. 110 – 115.
9. Малютина Н.Н. Положение женщин на рынке труда // Труд за рубежом. 1998. № 4. С. 55.
10. Кошанов А., Мельдаханова М. Об обновлении концепции занятости и рынка труда // Общество и экономика. 2001. № 11 – 12. С. 167.