

Либерально-демократические ценности / Journal of liberal democratic values <https://liberal-journal.ru>

2021, №4 Том 5 / 2021, No 4, Vol 5 <https://liberal-journal.ru/issue-4-2021.html>

URL статьи: <https://liberal-journal.ru/PDF/05UNLD421.pdf>

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Козина М.И., Варакина Л.А. Проблемы неравенства в сфере труда // Либерально-демократические ценности, 2021 №4, <https://liberal-journal.ru/PDF/05UNLD421.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

**For citation:**

Kozina M.I., Varakina L.A. (2021). Problems of inequality in the sphere of work. *Journal of liberal democratic values*, [online] 4(5). Available at: <https://liberal-journal.ru/PDF/05UNLD421.pdf> (in Russian)

УДК 342.734

**Козина М.И.**

НАНО ВО «Институт мировых цивилизаций», Москва, Россия  
Студент 2 курса факультета «Современного права»  
E-mail: kozmary1101@gmail.com

**Варакина Лилия Александровна**

ОЧУ ВО «Международный юридический институт», Москва, Россия  
Старший преподаватель кафедры «Гражданского права и гражданского процесса»  
НАНО ВО «Институт мировых цивилизаций», Москва, Россия  
Доцент кафедры «Гражданско-правовых дисциплин»  
E-mail: sunlil@list.ru

## Проблемы неравенства в сфере труда

**Аннотация.** Статья посвящена рассмотрению проблем неравенства в сфере труда, особое внимание уделено рассмотрению гендерной дискриминации при трудоустройстве, работе в организации. Автором рассмотрены основные актуальные показатели участия женщин на рынке труда и те проблемы, с которыми они сталкиваются в попытке обрести экономическую независимость. Ликвидация гендерного неравенства и разрыв потенциала персонала вне зависимости от гендерной принадлежности является средством достижения устойчивого развития не только конкретного предприятия, но и экономики страны в целом.

**Ключевые слова:** неравенство; гендерное неравенство; дискриминация; трудовые отношения; рынок труда; сфера труда

Дискриминация происходит в самых разных сферах жизни человека. Сфера труда так же не является исключением, нередко работник подвергается дискриминации со стороны работодателя. Можно сказать, что неравенство в сфере труда подрывает основы демократии и справедливости. Его устранение необходимо для того, чтобы люди могли свободно распоряжаться своими трудовыми способностями<sup>1</sup>, выбирать вид и сферу деятельности, а также выбирать те профессии, которые соответствуют их внутренним потребностям.

По результатам социологического опроса, проведенного Центром социально-трудовых прав, выяснилось, что 14 % опрошенных сотрудников встречали и осознавали проявления трудового неравенства в своей практике, а 20–25 % сталкивались, но не осознавали, что они подвергались дискриминации со стороны работодателя [4].

---

<sup>1</sup> Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Консультант плюс.

Следует отметить, что по результатам исследования в сфере труда первое место занимает неравенство по возрастному признаку. С данным типом дискриминации сталкивались 19,5 % респондентов (в том числе 55 % молодых людей до 30 лет и 29 % — старше 50 лет). Второе место занимает гендерная дискриминация. Среди опрошенных более 10 % респондентов хоть раз подвергались дискриминации по данному признаку. Отметим, что разница в получаемой заработной плате между мужчинами и женщинами достигает до 40 % при одинаковых условиях труда.

Гендерное неравенство — многогранная проблема, которая тесно связана с рядом других проблем. Гендерная дискриминация часто сопровождается дискриминацией по национальности, возрасту, классу и т. д. Кроме того, исследование требует разделения вопросов гендерного неравенства, возникшего по биологическим причинам, и гендерного неравенства, которое является результатом социального противостояния полов [5].

Гендерное неравенство в той или иной степени сказывается на рынке труда почти во всех странах. Оно может проявляться в разных формах, например, в разнице в оценке и оплате труда между женщинами и мужчинами, дискриминацией женщин при приеме на работу из-за уровня профессиональной подготовки, проблемами профессиональной мобильности женщин и др.

Видится, что гендерное неравенство на рынке труда — это социальное явление, которое вызвано не биологическими различиями между женщинами и мужчинами, а, прежде всего, неравномерным распределением экономических, политических и социальных ресурсов между ними.

В зависимости от формы проявления можно выделить следующие типы гендерного неравенства на рынке труда (рис. 1):



*Рисунок 1. Типы гендерного неравенства на рынке труда в зависимости от формы проявления (составлено автором)*

Представленные на рисунке данные подтверждают, что проблема гендерного неравенства в сфере труда носит субъективный характер, так как вытекает из традиционного восприятия места женщины в обществе не как самостоятельной личности, а как матери, хранительницы очага, помощницы. На рабочем месте большинство женщин постоянно сталкиваются с гендерными предрассудками. Например, женщины считаются слабым полом, и им сложно занять руководящие должности. На встречах их мнения менее заметны, а когда они напористые или шумные, их считают чрезмерно эмоциональными. Женщина может даже быть предвзятой на собеседовании, внешне заключив, что она не сможет серьезно и ответственно выполнять свою работу. Этот вопрос по-прежнему актуален несмотря на то, что за прошедшие годы женщины предприняли множество шагов в направлении большего равенства, и многие компании сейчас стремятся обеспечить равное отношение к мужчинам и женщинам на рабочем месте. Но ни одно из этих достижений не меняет того факта, что женщинам по-прежнему труднее подниматься на более высокие должности или получать такую же зарплату, как и мужчинам.

Несмотря на то, что женщины как рабочая сила по качественным характеристикам (например, по уровню образования) часто превосходят мужчин, это не влияет на их лидерство по заработной плате. Негативными последствиями такого неравенства являются неэффективное распределение трудовых ресурсов, снижение уровня занятости, снижение мотивации женщин к получению образования и повышению уровня профессиональных навыков.

В то же время рабочий день женщин даже в развитых странах по-прежнему длиннее, чем у мужчин, и они тратят гораздо больше времени на неоплачиваемую работу. Хотя этот разрыв сократился в ряде стран (в основном за счет сокращения времени, затрачиваемого на выполнение домашних обязанностей), время, которое женщины тратят на уход за своими детьми, существенно не изменилось.

Неравномерное распределение неоплачиваемой работы ограничивает возможность женщин проводить больше времени на оплачиваемой официальной работе. В результате женщины составляют в среднем менее 40 % от общей численности рабочей силы во всем мире, при этом 57 % занятых на условиях неполного рабочего времени, частичной занятости, в неформальном секторе экономики.

Что касается заработной платы, то в среднем у женщин она составляет 77 % от заработной платы мужчин. В некоторых странах гендерный разрыв в оплате труда намного шире. По мнению экспертов, этот разрыв нельзя объяснить только разницей в образовании или возрасте [3]. Это является следствием недооценки работы, выполняемой женщинами, особой потребности в квалификации в областях, где традиционно преобладают женщины, дискриминационной практики и необходимости делать перерывы в работе, чтобы взять на себя дополнительные обязанности по уходу за семьей, особенно после рождения детей. По оценкам аналитиков, если нынешние тенденции сохранятся, на устранение гендерного разрыва в оплате труда может потребоваться более семидесяти лет.

Необходимо отметить, что специфика и объем работы у мужчин не меняется с изменениями в личной жизни: вступлением в брак, рождением детей. В то время как у женщин зачастую происходят изменения в объеме работы, должностных обязанностях, переходе на менее оплачиваемую работу (в связи с появлением семейных обязанностей, требующих ее внимания).

В российской практике складывается ситуация наибольшей концентрации женщин в тех видах деятельности, для которых характерна более низкая заработная плата, но они имеют высокую социальную и общественную значимость для государства.

Анализируя ситуацию в Москве, отметим, что доля женщин с высшим или средним профессиональным образованием выше, чем в любом другом регионе России (74,1 %). Отношение уровня занятости женщин к уровню занятости мужчин в Москве (88,4 %) выше, чем в целом по России (84,1 %). При этом по уровню экономической активности женщин (72 %) Москва занимает четвертое место, самый высокий уровень — в Чукотском автономном округе (79,4 %), а самый низкий — в Дагестане (53 %).

Доля женщин в государственных органах Москвы составляет 14 %, что ненамного выше среднего показателя по России. В целом, отмечается в отчете, Санкт-Петербург обогнал Москву в основном благодаря лучшим показателям представленности женщин в правительстве.

В работе Коротковой Л.В. представлено исследование, согласно которому гендерное равенство достигнуто пока только в шести странах мира — Бельгии, Дании, Франции, Латвии, Люксембурге и Швеции [2]. Ранее аналитики Всемирного экономического форума (ВЭФ) на Global Gender Gap 2019 [6] предсказывали, что при нынешних темпах сокращения гендерного разрыва не удастся полностью закрыть его за 108 лет.

Россия, по оценке аналитиков ВЭФ, занимает 75-е место в рейтинге гендерного равенства, после Доминиканской Республики (74-е) и Кении (76-е). По оценке Всемирного банка, он проиграл всем странам бывшего СССР, кроме Узбекистана.

В развитых странах также наблюдается большой разрыв в статусе женщин и мужчин, и этим объясняется большой разрыв в заработной плате. Дискриминация женщин на рынке труда в основном вызвана негативными гендерными стереотипами. Преобладание стереотипов делает дискриминацию устойчивой и, следовательно, более трудной для устранения, несмотря на все экономические изменения, которые уже произошли и продолжаются.

Таким образом, гендерное неравенство — серьезная проблема, с которой многие женщины все еще сталкиваются на рабочем месте и в повседневной жизни. Сам факт того, что это явление все еще существует, говорит нам о том, что общество должно кардинально измениться, прежде чем гендерное неравенство будет полностью устранено, хотя бы на рынке труда. Лучший способ решить проблему гендерного неравенства — повысить осведомленность о его существовании, рассказать о проблеме как можно большему количеству людей, чтобы развеять любые устойчивые гендерные предубеждения, которые могут существовать. И только после того, как будет проделана работа в этом направлении, можно будет сделать смелый шаг к тому, чтобы предложить женщинам такие же возможности, зарплаты и должности, как и их коллегам-мужчинам.

Подводя итог особо необходимо отметить, что вопрос ликвидации гендерного неравенства и раскрытия трудового потенциала женщин в разных видах деятельности можно считать не только в качестве стратегической цели, но и как средство достижения устойчивого развития российской экономики.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Дискриминация в сфере труда или власть стереотипов [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru/article/1127456/> (дата обращения: 06.11.2021).
2. Короткова Л.В., Олейник А.Е. Некоторые проблемы гендерного неравенства в России в процессе осуществления трудовой деятельности // StudNet. 2021. № 7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-problemy-gendernogo-neravenstva-v-rossii-v-protseesse-osuschestvleniya-trudovoy-deyatelnosti> (дата обращения: 07.11.2021).
3. Пелипенко, Д.С. Проблема дискриминации в сфере трудовых отношений / Д.С. Пелипенко, В.В. Пашнин. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — № 14(148). — С. 538–541.
4. Равенство и не дискриминация как элемент политики управления персоналом в компании // Центр социально-трудовых прав [Электронный ресурс]: URL: <http://trudprava.ru/> (дата обращения: 08.11.2021).
5. Твердохлебова Э.В., Самойлова А.В. Проблемы дискриминации в сфере труда // Столыпинский вестник. 2020. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-diskriminatsii-v-sfere-truda> (дата обращения: 07.11.2021).
6. The World Economic Forum [Электронный ресурс]: URL: <https://www.weforum.org/> (дата обращения: 08.11.2021).

**Kozina M.I.**

Institute of World Civilizations, Moscow, Russia  
E-mail: kozmary1101@gmail.com

**Varakina Liliya Aleksandrovna**

International Law Institute, Moscow, Russia  
Institute of World Civilizations, Moscow, Russia  
E-mail: sunlil73@list.ru

## Problems of inequality in the sphere of work

**Abstract.** The article is devoted to the problems of inequality in the sphere of labor, special attention is paid to the consideration of gender discrimination in employment, work in an organization. The author considers the main current indicators of women's participation in the labor market and the problems they face in an attempt to gain economic independence. The elimination of gender inequality and the disclosure of the potential of personnel, regardless of gender, is a means of achieving sustainable development not only of a particular enterprise, but also of the country's economy as a whole.

**Keywords:** inequality; gender inequality; discrimination; labor relations; labor market; labor sphere

### REFERENCES

1. Discrimination in the sphere of labor or the power of stereotypes [Electronic resource]. URL: <http://www.garant.ru/article/1127456/> (date of access: 06.11.2021).
2. Korotkova L.V., Oleinik A.E. Some problems of gender inequality in Russia in the process of labor activity // StudNet. 2021. No. 7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-problemy-gendernogo-neravenstva-v-rossii-v-protseesse-osuschestvleniya-trudovoy-deyatelnosti> (date accessed: 07.11.2021).
3. Pelipenko, D.S. The problem of discrimination in the sphere of labor relations / D.S. Pelipenko, V.V. Pashnin. — Text: direct // Young scientist. — 2019. — No. 14(148). — S. 538–541.
4. Equality and non-discrimination as an element of the personnel management policy in the company // Center for Social and Labor Rights [Electronic resource]: URL: <http://trudprava.ru/> (date accessed: 08.11.2021).
5. Tverdokhlebova E.V., Samoilova A.V. Problems of Discrimination in the Labor Sphere // Stolypinsky Bulletin. 2020. No. 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-diskriminatsii-v-sfere-truda> (date accessed: 07.11.2021).
6. The World Economic Forum [Electronic resource]: URL: <https://www.weforum.org/> (date of access: 08.11.2021).