ГЕНДЕРНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

Ирматова А.Б.
Докторант (DSc) ТГЭУ, к.э.н.

Аннотация: *В статье рассмотрены вопросы гендерной сегрегации на рынке труда Узбекистана в сфере занятости и оплаты труда, проведен анализ дифференциации заработной платы по "мужским" и "женским" отраслям экономики, приведены основние рекомендации по устранению гендерного неравенства.*

Ключевые слова: *гендерная сегрегация, "мужские" и "женские" отрасли, гендерное преимущество дифференциации заработной платы, женская занятость.*

Введение. В Новом Узбекистане проводится государственная политика, направленная на повышение роли и престижа женщин в обществе. Обеспечение их равных прав во всех областях, защита от насилия различного уровня, предоставление рабочих мест, обучение и повышение квалификации женщин в области профессиональных знаний находится в центре государственной политики. Как отметил Президент Республики Узбекистан Ш.Мирзиеев, с стране, где женщины имеют равные права с мужчинами во всех сектрах и отраслях, где их высоко уважают и почитают, всегда будут царить мир и согласие, развитие и процветание. Особое внимание уделяется занятости женщин, обеспечению их жильем, улучшению качества медицинского обслуживания. Важное значение в этом имеет создание центров профессиональной переподготовки женщин, осуществление программы строительства доступного жилья[1].

Сегодня в результате трансформации экономики возникает ряд проблем в организации женского труда, что требует новых методологических решений. В частности,

1) доход семей, особенно в условиях пандемии COVID-19, привязан к доходам каждого члена, увеличивается значение размера заработной платы женщин в семейном бюджете и благосостоянии;

2) в результате структурных изменений женский труд используется в отраслях экономики неравномерно (в основном высокая занятость в отраслях с низкой заработной платой);

3) женщины заняты трудом, который не соответствует их знаниям, квалификации и навыкам, поскольку возможности роста с квалификационных и профессиональных должностей ограничены (в большинстве случаев затраты на рабочую силу высоки, требуется ручной труд и физическая сила, непрогрессивная, монотонная работа);

4) "особая" политика, проводимая государством в отношении женщин, такая как различные льготы и сборы, усугубляется тем, что женщины попадают в категорию "неудобных" работников в глазах работодателей;

[1] Ш.Мирзиеёв. Новый Узбекистан становится страной демократических перемен, больших возможностей и практической работы \\ Интервью Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева газете «Янги Ўзбекистон» 17.08.2021 \\ https://president.uz/uz/lists/view/4547

5) недостаточное количество социальных инфраструктур и пунктов бытовых улуг, в большинстве случаев недостаточный уровень механизации домашнего труда, неудовлетворенность потребностей в дошкольных учреждениях по-прежнему оказывают большое влияние на экономическую активность женщин.

В связи с этим, необходимо изучить исторические, экономические, социальные, психологические и, конечно же, гендерные аспекты проблем женского труда в национальной экономике.

Методология исследования. В ходе исследования были использованы такие методы как индукция и дедукция, систематический и сравнительный анализ, экономическо-статистический анализ и обощение результатов.

Результаты исследования. Сегодня ни для кого не секрет, что в нашей стране существует гендерная сегрегация в плане трудоустройства женщин. Необходимо оценить распределение женщин и мужчин между отраслями, сферами и профессиями, то есть определить, в какой отрасле, сфере и профессиях доля женщин значительно больше, в какой отрасле, сфере и профессиях женщины имеют высокую долю от общего числа занятых, и насколько гендерное распределение является равным. Этот же анализ позволяет нам выявить тенденцию гендерного неравенства в структуре занятости и определить правильное направление в организации женского труда.

Как происходит гендерное доминирование в сфере занятости, то есть разделение сектров на "мужские" и "женские"? Хотя в экономической литературе приводится множество причин этого, все они могут быть разделены на два основных подхода.

Согласно первому подходу, рассчитывается критерий данной профессии для вхождения в определенный тип "гендерного преимущества", который предполагает определение определенного предельного значения доли женщин/мужчин, занятые этой профессией. Преимущество такого подхода заключается в том, что при его использовании не имеет значения, например, распределены ли работники разного пола неравномерно по сферам занятости или из-за низкого уровня участия женщин в рабочей силе, являются ли большинство профессий в экономике "мужскими". Так как, с официальной точки зрения, женщины в обоих случаях находятся в положении с низкими интересами, они работают или претендуют на работу в этих профессиях (отраслях).

В рамках второго подхода распределение профессий с "гендерным преимуществом" происходит на основе сравнения доли женщин, занятых в этой профессии, с долей женщин, занятых в целом. Большая основа этой концепции заключается в отсутствии гендерной сегрегации на рынке труда, доля работающих женщин в каждой профессии совпадает с ее долей в общем числе работников.

Тип "гендерное преимущество" предполагает другой принцип выбора профессии. Все профессии ранжируются по доле занятых в них женщин в порядке уменьшения. Кроме того, начиная с первой профессии, накопленные средства делятся на общее количество занятых женщин на рынке труда и суммируется общее количество занятых в них. На последнем этапе суммирования определяется граница между "женскими" и "мужскими" профессиями. Профессии, которые выше этого предела, считаются "женскими" профессиями, а те, которые ниже - "мужскими" профессиями.



Рис.1. Отраслевое распределение занятых в половом разрезе в 2020 году

Источник: *составлено автором на основе статистических данных*

В результате трансформации социально-трудовых отношений в республике произошло изменение в занятости населения и в его структуре. В связи с этим структурным изменением можно видеть, что отрасли экономики делятся на "женские" и "мужские". Это, с одной стороны, свидетельствует о собственном желание женщинам при выборе профессии, с другой стороны, отражает снижение конкурентоспособности женщин в определенных отраслях и, в определенном смысле, профессиональную сегрегацию (дискриминацию).

Анализ показал, что занятость мужчин в таких отраслях, как строительство, транспортировка и хранение, составляет более 90%. Так как эти профессии требуют большие физические нагрузки, здесь используется в основном мужской труд. Но существует резкая разница в занятости мужчин и женщин в таких отраслях, как информационно-

коммуникационная финансовая и страховая деятельность. Эти отрасли в основном требуют глубоких знаний и большой ответственности. В то же время мы видим, что образование и здравоохранение являются именно "женскими" отраслями. Половая структура рабочей силы в отраслях экономики подтверждает закономерность, которое формировалось в течение длительного времени: в отраслях с престижной заработной платой занято больше мужчин.

Профессиональная сегрегация (дискриминация) в сфере занятости связана, во-первых, с неравномерным распределением мужчин и женщин по отраслям и отраслям (горизонтальная сегрегация), а во-вторых, с ограничением возможностей женщин работать по профессиям и должностям, которые связаны с высокой ответственностью и принятием важных решений.

На дифференциацию заработной платы в экономике влияет ряд факторов: система налогообложения, интенсивность развития отраслей экономики, свободность работодателей для выплаты заработной платы и дополнительных выплат, размер минимальной заработной платы, установленной в государстве, и другие аналогичные экономические, социальные и правовые факторы.

Следует также отметить, что дифференциация заработной платы наблюдается в бюджетных организациях с наименьшей суммой.

Анализы. Сегодня можно наблюдать, что мужчины получают больше заработной платы, чем женщины. Конечно, для этого есть ряд причин: мужчина является кормильцем семьи, он обладает более высокими знаниями, умениями и навыками, у него есть время для совершенствования своих профессиональных навыков, и у него больше денег, он стремится только в перед, без каких-либо перерывов в своей профессиональной карьере.

Таблица 1

Дифференциация номинальной заработной платы в Узбекистане в разрезе отраслей в 2020 году[1]

Наименование отрасли	Зарплата, в тыс. сум	Темпы роста в год, в %	Доля женщин, работающих в отрасле, в %
"Мужские" отрасли			
Строительство	3206,9	23,8	5,8
Транспортировка и хранение	3277,6	22,0	8,5
Информация и коммуникация	4057,6	28,7	28,5
Финансовая и страховая деятельность	5633,8	31,5	38,8
Промышленность	3792,0	29,6	42,1
Искусство, развлечение и досуг	1878,1	1,3	44,7
Предоставление других видов услуг	2566,3	46,4	38
Среднее значение по группе	**3487,5**	**26,2**	**29,4**
“Женские” отрасли			
Торговля	2924,8	18,2	50,5
Услуги по жилью и общепиту	1460,7	13,6	51,6
Образование	1903,1	26,7	67,5
Здравоохранение и оказание социальных услуг	1639,8	24,6	79,9
Среднее значение по группам	**1982,1**	**20,8**	**62,4**

Заработная плата отражает многие характеристики работника и работодателя. На размер заработной платы влияют такие факторы, как образование, опыт, должность, профессия работника, уровень развития особенностей экономической отрасли и роли для государства.

Статистика не учитывает разницу заработной платы в половом разрезе, но мы считаем, что можем сделать общий вывод из суммы средней заработной платы в отраслях. По этой причине мы провели анализ размера заработной платы в разрезе отраслей экономики.

Согласно нашему анализу, женщины получают зарплату на 75,6% меньше, чем мужчины: в то время как заработная плата мужчин в среднем составила 3487,5 тыс. сумов, заработная плата женщин – всего лишь 1982,1 тыс. сумов. Следует также отметить, что увеличение заработной платы в "мужских" отраслях также показывает более высокие показатели.

Выводы и предложения. Принимая во внимание "многогранность" женского труда в результате вышеуказанных научно-методологических и аналитических исследований, а также в целях уменьшения гендерной разницы на рынке труда, на наш взгляд, необходимо принять следующие меры:

- провести экспертизу законодательства Республики Узбекистан в области организации женского труда, разработать предложения по обеспечению соответствия национального законодательства

[1] Источник: составлено автором на основе статистических данных

международным стандартам в области женского труда, разработать эффективные механизмы их применения;

- разработать критерии и подходы для оценки дискриминации в отношении женщин;

- разработать законодательные акты, предусматривающее временные, гибкие графики для семейных женщин, экономические стимулы и льготы, направленные на повышение заинтересованности работодателя в приеме на работу на дому или создании удаленных рабочих мест;

- обеспечить, чтобы женщины имели доступ ко всем видам деятельности на государственной службе, не ограничиваясь традиционно занятыми отраслями (образование, здравоохранение, социальные услуги);

- разработать систему мер по трудоустройству женщин в соответствии с их образованием, профессиональными знаниями, квалификации, стимулировать создание рабочих мест для женщин в этом направлении;

- разработать гибкие виды организации рабочего времени для женщин, создать системы эффективной координации их официальной занятости с семейными обязанностями и воспитанием детей;

- создать условия для трудоустройства женщин с низкой конкурентоспособностью (инвалидов, многодетных матерей, матерей-одиночек, жен военнослужащих и т.д.), разработать систему мер, которые будут мотивировать работодателей использовать труд женщин данной категории;

- увеличить человеческий капитал организации и постоянно обучать сотрудников-женщин, реализовывать следующие образовательные процессы в организациях: обучение посредством деятельности (learning-by-doing), обучение посредством обучения (learning-by-learning), обучение посредством научных исследований (learning-by-reasearching), обучение посредством социального взаимодействия (learning-by-interactions);

- формировать у женщин новых "жестких" и "мягких" навыков (hard and soft skills), по мнению зарубежных исследователей, наибольшего успеха добились компании, которые создают у всех сотрудников чувство принадлежности к "общей работе", поддерживают атмосферу доверия, творчества, независимости и предпринимательской среды, однако современная практика местного самоуправления по-прежнему ориентирована на "администрирование, управление".

Реализация указанных направлений повысит эффективность женского труда, обеспечит их инновационное трудоустройство, приведет к созданию женщинами добавленной стоимости и, в конечном счете, не только к развитию отдельного района, но и к социально-экономическому развитию всей страны, созданию экспортноориентированных товаров и увеличению ВВП.

Фойдаланилган адабиётлар рўйҳати:

1. Ш.Мирзиеёв. Новый Узбекистан становится страной демократических перемен, больших возможностей и практической работы \\ Интервью Президента Республики

Узбекистан Шавката Мирзиёева газете «Янги Ўзбекистон» 17.08.2021 \\ https://president.uz/uz/lists/view/4547

2. Berryman S. Who will do science? Trends, and their Causes in Minority and Female Representation among Holders of Advanced Degrees in Science and Mathematics. New York: Rockefeller Foundation, 1983.

3. Thomson A. Flexible working: the experiences of women knowledge workers // A thesis submitted in partial fulfilment of the requirements of Bournemouth University for the degree of Doctor of Philosophy, 2018;

4. Richard Anker, Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World // International Labour Organization, 1998 – 444 p.

5. Hakim C. The Myth of Rising Female Employment. Work, Employment and Society. 1993;7(1):97-120. doi:10.1177/095001709371005

6. *Рощин С.Ю., Зубаревич Н.В. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте целей развития тысячелетия. (Gender equality and extension of women rights in Russia in the context of the UN Millenium Development Goals / Доклад. Бюро Постоянного координатора Системы ООН в РФ, ПРООН, ЮНФПА, Бюро ЮНЕСКО, ЮНИФЕМ. М., 2005.*