

Социологическое исследование использования женского труда

Case study of use female labor

Алексашина О.В.

Канд. техн. наук, доцент, Московский политехнический университет, кафедра "Стандартизация и Сертификация"

e-mail: svirukova@ya.ru

Aleksashina O.V.

Candidate of Technical Sciences, Associate Professor, Moscow Polytechnic University, Department of Standardization and Certification

e-mail: svirukova@ya.ru

Аннотация

Нормы международного права интегрированы в правовую систему России как члена Международной организации труда. Мировое сообщество не считает дискриминацией в сфере труда принятие специальных мер, направленных на охрану материнства, защиту женщин на определенных видах работ с учетом физиологических особенностей их организма. В демографической политике современного общества необходимо учитывать разнонаправленные интересы и различные предпочтения в области совмещения женщинами семейной жизни и трудовой деятельности.

Ключевые слова: социология, женский труд, проблемы, занятость, население, интересы.

Abstract

The norms of international law are integrated into the legal system of Russia as a member of the International Labor Organization. The world community does not consider the adoption of special measures aimed at the protection of motherhood, the protection of women in certain types of work, taking into account the physiological characteristics of their body, as discrimination in the sphere of work. In the demographic policy of modern society, it is necessary to take into account the multidirectional interests and different preferences in the field of combining family life and work by women.

Keywords: sociology, women's work, problems, employment, population, interests.

Приблизительно половину населения земного шара составляют женщины [1]. Современное общество накладывает особый отпечаток на повседневную жизнь женщин. Они становятся активными инициаторами в решении социальных вопросов, стремятся к профессиональной и творческой самореализации, сохраняя женственность и склонность к материнству. Стоит заметить, что не всегда эти процессы проходят успешно. Как показывает практика, женщины зарабатывают на 24% меньше, чем мужчины и занимают всего до 25% административно-управленческих должностей в мире бизнеса [2].

Трудовая занятость женщин по всему миру характеризуется несколькими отличительными особенностями. Прежде всего, разделение труда по половому признаку сопровождается профессиональной сегрегацией, дифференциацией в размере заработной платы. Неравенство полов усиливается благодаря складывающимся стереотипам, на основании которых женщин идентифицируют с ограниченными возможностями и характеристиками на рынке труда, несмотря на то, что прослеживаются улучшения в сфере равнодоступного образования и профессиональных навыков. Доля занятого населения среди женщин в мире не превышает 50%, в отличие от 76,1% среди мужчин. Наименьший уровень женщин, вовлеченных в трудовую

деятельность, наблюдается в арабских странах (21,2%), максимальный – в странах Африки к югу от Сахары (64,6%). Развитые страны характеризуются меньшей занятостью женщин в трудовых отношениях (51,9%), в отличие от развивающихся стран, где данный показатель составляет 70,3% [3]. В США данный показатель составляет 66%, в Китае – 70%, в Германии — 72% [4]. Важно отметить, что по уровню образования женщины превосходят представителей сильного пола: 43,4% женщин в возрастной группе 30-34 года имели высшее образование, среди мужчин в подобной возрастной группе этот показатель составил 34% [5]. Доля женщин в сфере услуг 61,5% [6]. Домашний неоплачиваемый труд женщины приводит к тому, что женщины намного чаще включаются в категорию прекариата с неполной занятостью.

Еще с 90-х годов 20 века одним из приоритетных направлений политики европейских стран стало привлечение женщин на рынок труда. Основной причиной подобного интереса к данному направлению послужила мысль о том, что женщины, которые составляют скрытый резерв рабочей силы, смогут заполнить новые рабочие места, вследствие чего снизится социальная напряженность, порожденная экономическим кризисом, ростом безработицы, демографическими изменениями и ростом доходов на социальные нужды в европейских государствах благосостояния [7]. Для получения результата необходимо было усовершенствовать принципы социальной политики, которые долгое время опирались в основной своей массе на модель «мужчина – кормилец семьи» [8].

Согласно данным отчета EPSCO Council 2021 по занятости населения, средний уровень трудовой занятости женщин с маленькими детьми ниже, нежели уровень среди женщин без маленьких детей. Широко разработанная система социальных мер позволяет экономически и социально развитым странам, таким, например, как Швеция и Дания занимать лидирующие позиции в рейтинге стран, где женщины-матери имеют более высокий уровень занятости в отличие от бездетных женщин [9]. Одной из проблем трудовой занятости женщин является существенный гендерный разрыв в заработной плате. Независимо от вида профессии, уровня образования величина данного показателя весьма существенна, в странах ОЭСР гендерный разрыв в заработной плате оценивается в 16% [10]. На сегодняшний день каждый пятый топ-менеджер в развитых компаниях – женщина. Преимущественно женщины возглавляют службы персонала (27%), занимают должность финансового директора (18%), руководят подразделениями внутреннего аудита (14%) [11]. Для решения перечисленных проблем в странах Западной Европы широко применяется комплекс мероприятий, который включает в себя 3 блока: налогово-бюджетную политику, меры по повышению спроса на женский труд, гибкие варианты организации рабочего времени. В первый блок входят налоговые меры и меры в области государственных расходов через перераспределение налогового бремени для вторых получателей в семье, которыми преимущественно являются женщины, с помощью замещения семейного налогообложения индивидуальным, использования налоговых кредитов для лиц с наименьшей заработной платой. Меры в области государственных расходов включают в себя отпуска по уходу за ребенком, усовершенствование пособий на детей и иных социальных льгот. Внушительный размер пособий может способствовать падению заинтересованности женщин относительно вступления в трудовые отношения. Второй блок включает в себя мероприятия, направленные на выравнивание условий для всех представителей общества. Это, прежде всего, повышение информированности населения о законных правах на равные условия; предоставление органам по обеспечению равенства соответствующих полномочий, связанных с правом формального расследования по собственной инициативе (без конкретных жалоб); создание альтернативных механизмов урегулирования проблемных ситуаций [12]. К третьему блоку относятся меры, которые включают в себя гибкие варианты организации рабочего времени, неполную занятость, что дает возможность женщинам совмещать профессиональную деятельность и заботу о детях.

Западные государства все активнее поддерживают модели «работающей матери», социального партнерства, стимулирующих развитие корпоративных политик в отношении работающих матерей. Разрабатываются и внедряются прямые и косвенные государственные меры, которые включают в себя развитие дошкольных учреждений и иных видов воспитания

дошкольного поколения, установление продолжительности отпусков и размера пособий по беременности и родам, а также другие меры, направленные на гармонизацию семьи и трудовой деятельности.

Рассмотрим более конкретно проводимые мероприятия по трудовой занятости женщин-матерей в Западной Европе, США, Канаде.

Во-первых, отпуска и пособия по беременности и родам в целях помощи женщинам сочетать трудовую профессиональную деятельность и материнство. На сегодняшний день подобные законы имеются в большинстве развитых стран, в частности, в Германии, Ирландии, Венгрии, Мальте, Португалии [13, с. 58]. Одним из позитивных примеров применения социальной политики, направленной на поддержание работающей семьи, являются скандинавские «государства благосостояния», сосредоточенные на продолжительности оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком (от полугода – в Исландии и Дании, до более года – в Норвегии), размеры пособий по беременности и родам, сопоставимые с выплатами по болезни и безработице. Продолжительность родительского отпуска в Швеции предполагает 480 дней, из которых первые 390 оплачиваются на уровне 80 – 100% заработной платы. В течение оставшихся 90 дней выплачивается стандартный размер пособия, равный 60 кронам в день [14]. Родители обладают правом работать на 1 час меньше, при этом за это время им выплачивается денежное пособие на детей. В Исландии женщины-матери имеют право на 13-недельный отпуск по родам, при этом выплата пособия составляет 80% от средней зарплаты или дохода, который был получен в течение последних 2 лет. В Чехии отпуск по беременности и родам предоставляется на 28 недель, 6 из которых являются обязательными в размере 60% от дневного заработка в пределах максимального размера около 32 евро [15]. В Великобритании увеличился оплачиваемый отпуск по материнству до 9 мес., вдвое увеличился размер пособия по рождению ребенка до 90% среднего еженедельного заработка за первые 6 недель и стандартного размера 100 фунтов в неделю на оставшиеся 20 недель [16]. С целью привлечения отцов к уходу за младенцами, установлен 2-х недельный оплачиваемый отпуск за 8 недель после рождения. Продолжительность отпуска по материнству во Франции составляет 16 недель при рождении первенца и второго ребенка. При появлении на свет третьего ребенка отпуск увеличивается до 26 недель, при рождении близнецов – до 34 недель, при этом он оплачивается в соответствии с уровнем заработной платы. Введен отцовский отпуск по уходу за новорожденным продолжительностью 11 дней при рождении одного ребенка и 18 дней при рождении близнецов [17]. В Германии 14 недель составляет на 100% оплачиваемый отпуск, в последующем предоставляется оплачиваемый свыше 60% отпуск на 12 мес. В Швейцарии существует полностью оплачиваемый материнский отпуск 16 недель, дети имеют право бесплатно посещать государственный детский сад в течение года. Стоит отметить, что органы местного самоуправления предоставляют возможность бесплатно посещать сад в течение двух лет. В США среди 100 лучших компаний по работе с персоналом, отобранных журналом «Работающие матери», только 28% предлагали 16 недель оплачиваемого материнского отпуска и 4 недели для отцов, 8 недель для приемных родителей, в то время как 24% – лишь четыре и меньше недель. 7% из этих 100 лучших компаний предлагали материнский отпуск размером 1 – 2 недели, а еще 7% не имели оплачиваемого материнского отпуска [18]. Работодатели в США предоставляют своим сотрудницам разнообразные социальные программы, которые предполагают устройство детей в детские учреждения, специальные дополнительные пособия. В Канаде предоставляется 15-недельный оплачиваемый на 55% материнский отпуск, после которого можно взять также оплачиваемый родительский отпуск, разделяемый с отцом, продолжительностью в 35 недель; действует программа, предоставляющая родителям детей дошкольного возраста финансовую помощь в размере 100 долларов ежемесячно на каждого ребенка до достижения им возраста 6 лет.

Во-вторых, динамика занятости женщин. В связи с необходимостью ухода за детьми продолжительность рабочего дня у представительниц прекрасного пола несколько меньше, чем у мужчин. Десятичасовой рабочий день при нормальной занятости считается обычным для 20% мужчин, и только для 8% женщин. В ряде стран матери заняты на работе меньшее число

часов, чем бездетные женщины [19]. На сегодняшний день организация трудовой занятости на неполный рабочий день стала распространенным явлением. Высока доля женщин, придерживающихся подобного типа трудоустройства в Нидерландах (75%), Швейцарии (59%), Германии, Норвегии, Великобритании, Австрии, Бельгии и Швеции – 40% и более [20]. Существуют различные варианты занятости, к примеру, модель «деление рабочего места», когда одна из женщин осуществляет трудовую деятельность, другая выполняет обязанности по уходу за детьми. Возможно, применение модели «альтернативной рабочей недели», в соответствии с которой чередование обязанностей у женщин происходит через неделю. Происходит разделение не только рабочего времени, но и заработной платы, социальных выплат и оплачиваемых отпусков. Еще одна модель гибкой занятости – «сжатая рабочая неделя» – подразумевает, что недельное рабочее время отработывается за несколько рабочих дней, что дает возможность получить длительный период недельного отдыха. Значительно увеличилась занятость на 22 000 женщин на неполный рабочий день [21]. Стоит отметить, что в таких странах как Япония, Австралия, Великобритания и США компании предоставляют своим служащим, имеющим семьи, широкий пакет льгот. Учитывая половые различия, можно выделить различные причины, побуждающие работников придерживаться определенного типа занятости. Необходимость осуществлять учебную деятельность подталкивает 23,6% мужчин к выбору неполного рабочего дня, что касается женщин, то здесь показатель ниже, он составляет 7,6%. Обратная ситуация наблюдается в причинах, связанных с уходом за детьми, на нее указали 31,5% работающих неполный день женщин и всего лишь 4,2% мужчин [22].

В-третьих, системы налогообложения при управлении доходами бюджета [23]. Французским семьям с детьми предоставляются налоговые льготы. Подоходный налог взимается один раз в год, исходя из суммарного дохода семьи. Суммарный доход всех членов семьи за год делится на количество потребляющих долей. Каждый взрослый (старше 18 лет) учитывается как доля, первый и второй ребенок в семье – каждый по 0,5 доли, а третий и последующий – каждый как еще доля [24]. Подобные меры способствуют финансовой заинтересованности компаний в развитии мер, которые направлены на учет интересов семей сотрудников при внутреннем контроле за расходованием [25]. Во многих странах наличие детей в семье негативным образом сказывается на реально располагаемых доходах населения при аудите доходов бюджета [26]. Так, семейная политика во Франции совмещает в себе систему социального страхования и социальной помощи, она ориентирована на поддержку многодетных, неполных семей, располагающих невысоким уровнем дохода, что сближает ее с политикой, проводимой скандинавскими странами, которые активно уделяют внимание вопросу сочетания семьи и трудовой занятости.

Наблюдается зависимость между уровнем занятости женщин и уровнем рождаемости. В таких странах, как Норвегия, Швеция, Нидерланды, Дания, Великобритания, Франция, США выявлен высокий уровень занятости женщин и уровень рождаемости. Следует отметить, что развитые страны с высоким уровнем женщин, осуществляющих трудовую деятельность, имеют высокие показатели рождаемости. Происходит это благодаря тому, что в этих государствах функционирует результативная система общественного воспитания, гибкого режима рабочего времени, равная возможность участия женщин и мужчин в вопросах воспитания детей. Большинство европейских стран стремится к политике равных возможностей, которая включает в себя конкретные меры властей по обеспечению гражданских прав мужчин и женщин, равной оплаты труда и реализации комплексного подхода по обеспечению равенства полов, включая устранение гендерной сегрегации при обеспечении эффективности расходов на оплату труда [27], внутреннем контроле оплат [28], включая оплаты занятым в бюджетной сфере [29], при гарантированной выплате их минимальных размеров [30] в процессе стратегического управления [31] с технологиями социологии управления [32] особенностей применения труда женщин.

Таким образом, политика использования труда женщин должна быть ориентирована на устранение негативных последствий, вызванных неравенством определенных групп населе-

ния, а также на достижение фактического равенства возможностей между мужчинами и женщинами, путем применения комплексного гендерного подхода, который представляет собой социальную стратегию, направленную на систематическое объединение приоритетов и потребностей женщин и мужчин в программе по социальной политике развития.

Литература

1. Соотношение в мире женщин и мужчин из года в год. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://drlady.ru/issledovaniya-2/sootnoshenie-v-mire-zhenshin-i-muzhchin-izgodav.html> (дата обращения 30.10.2022).
2. Селим Джахан Доклад о человеческом развитии 2019. Труд во имя человеческого развития. России // Опубликовано для Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН). – РВМ Graphics, предприятие компании RR Donnelley, 2019.
3. Гендерному равенству назвали цену. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/3326159> (дата обращения 30.10.2022).
4. *Ножова А.С.* Женщина на рынке труда // Молодой ученый. – 2019. – №21. – С. 363-367
5. Cassells R., Duncan A., Ong R. Gender Equity Insights 2021: Inside Australia's Gender Pay Gap, BCEC|WGEA Gender Equity Series. – Issue №2. – March 2021. – P. 43.
6. Women at Work. Trends 2020. Executive summary. International Labour Office Geneva, 2020. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/publ/documents/publication/wcms_457086.pdf (дата обращения 30.10.2022).
7. Rees T. Mainstreaming Equality in the European Union. – London: Routledge, 1998.
8. *Ларсен Т.П.* Миф об обществе работающих взрослых: новое в дискурсе социальной политики в европейских государствах благосостояния. – Ideas and Welfare State Reform in Western Europe, 2005.
9. Joint Employment Report 2021. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.voced.edu.au/content/ngv%3A77280> (дата обращения 30.10.2022).
10. OECD Multilingual Summaries OECD Employment Outlook 2021.- [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.oecd.org/els/oecd-employment-outlook-19991266.htm> (дата обращения 30.10.2022).
11. Grant Thornton's 2019 Government Contractor Survey. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.grantthornton.com/~/_/media/content-pagefiles/publicsector/pdfs/_surveys/2019/Gov-Contractor-Survey.ashx (дата обращения 30.10.2022).
12. *Савинская О.Б.* Работа и семья в жизни женщин с детьми-дошкольниками: опыт города Москвы. – М.: Вариант, 2008. – 192 с.
13. Joint Employment Report 2021. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.voced.edu.au/content/ngv%3A77280> (дата обращения 30.10.2022)
14. Социальное государство в странах ЕС: прошлое и настоящее. – М.: ИМЭМО РАН, 2020. – 189 с.
15. Охрана материнства в контексте урегулирования трудовых и семейных отношений для мужчин и женщин. Сравнительный анализ систем охраны материнства в трех европейских странах, 2011. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/europe/rogeneva/sromoscow/documents/publication/wcms_312503.pdf (дата обращения 30.10.2022).
16. Государственная семейная политика в странах Западной Европы. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://woman_in_russian_society.ru/wp-content/uploads/2013/12/2010_1_stepanova.pdf (дата обращения 30.10.2022).
17. Ministere des Affaires Etrangeres Republique Francaise. La politique en faveur de la petite enfance en France. Mai 2007.
18. Работа и семья в жизни женщин с детьми-дошкольниками: опыт города Москвы. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.now.org/issues/mothers/102507leave.html?printable> (дата обращения 30.10.2022).

19. Мосакова Е.А. Женщины на глобальном рынке труда (влияние занятости на уровень рождаемости) // Глобалистика как область научных исследований и сфера преподавания. – М.: МАКС Пресс, 2011. – Вып.5.
20. Мосакова Е.А. Занятость женщин и рождаемость в современной России // Вестник Московского университета. Серия Экономика. – 2008. – № 5.
21. Cassells R., Duncan A., Ong R. Gender Equity Insights 2021: Inside Australia's Gender Pay Gap, BCEC|WGEA Gender Equity Series. – Issue №2. – March 2021. – P. 27.
22. Женская занятость: Глобальные тенденции и действия МОТ. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/europe/rogeneva/sromoscow/documents/publication/wcms_312616.pdf (18.11.2021).
23. Лазарева Н.В. Управление бюджетными ресурсами территорий / Н. В. Лазарева ; Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов; Кафедра финансов. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов, 2000. – 153 с. – ISBN 5-7310-1282-2. – EDN LWAIMG.
24. Lattes G. Aide à la famille et coût des enfants // Grande-parentalité et statistique. – 1987. – (203): 61-66. Laufer J., Marry C., Maruani M. Masculin-Féminin: Questions pour les sciences de l'Homme. Paris: PUF, 2001.
25. Современные подходы к организации внутреннего и внешнего контроля экономическими субъектами / Н. А. Каморджанова, О. М. Серчугина, А. С. Акимов [и др.]. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью "Русайнс", 2021. – 500 с. – ISBN 978-5-4365-8870-4. – EDN FMOOJO.
26. Лазарева, Н.В. Аудит в системе управления доходами местных бюджетов / Н. В. Лазарева ; Ростовская государственная экономическая академия. – Ростов-на-Дону : Без издательства, 2000. – 190 с. – ISBN 5-7972-0254-9. – EDN NCBWZN.
27. Лазарева, Н.В. Как проверить обоснованность и эффективность расходов на оплату труда : учебное пособие / Н. В. Лазарева. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2019. – 54 с. – ISBN 978-5-7310-4668-8. – EDN AXUFAR.
28. Лазарева, Н.В. Внутренний контроль оплаты труда / Н. В. Лазарева // Экономика и предпринимательство. – 2019. – № 1(102). – С. 1132-1135. – EDN VVFCVY.
29. Лазарева, Н.В. Внутренний контроль оплаты труда в учреждениях бюджетной сфере / Н. В. Лазарева // Вестник Московского университета. Серия 26: Государственный аудит. – 2020. – № 1. – С. 71-79. – EDN LOQMIO.
30. Лазарева, Н.В. Гарантия выплаты МРОТ работникам промышленного предприятия / Н. В. Лазарева // Приоритетные направления инновационной деятельности в промышленности : сборник научных статей по итогам двенадцатой международной научной конференции, Казань, 30–31 декабря 2020 года. – Казань: ООО «Конверт», 2020. – С. 119-121. – EDN VEOAKO.
31. Корнилович, В.А. Стратегическое управление: социологический подход : Монография / В. А. Корнилович. – Москва : Институт социологии РАН, 2015. – 272 с. – ISBN 978-5-89697-256-3. – EDN UCPLJH.
32. Харченко К.В. Социология управления: от теории к технологии. — Белгород: Обл. типография, 2008. — 160 с.