

**ПРОЕКТ «ТОРГОВЛЯ И РАЗВИТИЕ РОССИИ»**

**ОТЧЕТ О ХОДЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ**

*Центр торговой политики и права - Канада*

**ВСТУПЛЕНИЕ РОССИИ В ВТО:  
ОЦЕНКА ГЕНДЕРНЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ**

*Авторы доклада:*

**Мезенцева Е.Б.**

**Капустин А.К.**

**2005**

## **Введение**

Россия занимает особое положение в сфере международного разделения труда. По некоторым показателям она близка к развитым странам (уровень образования населения, наличие высокотехнологичных отраслей), а по другим - к развивающимся (преимущественное положение трудоемких производств, наличие большого сырьевого сектора). Это обстоятельство дает основания предполагать, что негативные последствия присоединения к ВТО, наблюдаемые в странах первого и второго типа, могут частично скомпенсировать друг друга в российской экономике.

В методологическом плане необходимо сделать некоторые предварительные замечания. Во-первых, практически невозможно выделить «чистые эффекты от присоединения к ВТО», поскольку процесс присоединения к ВТО будет влиять на многие экономические процессы. Во-вторых, далеко не во всех случаях новые возможности, связанные с присоединением к ВТО, можно однозначно отнести к выгодам или потерям. В частности, с одной стороны, открытие экономики будет способствовать снижению стимулов к притоку иностранных инвестиций и усилению импорта. Вместе с тем, с другой стороны, присоединение к ВТО должно привести к более прозрачным правилам функционирования экономики, а это, в свою очередь, будет повышать инвестиционную привлекательность. В-третьих, большинство оценок и прогнозов носят сценарно-вероятностный характер, поскольку нет окончательной ясности относительно конечных условий вступления, и поэтому невозможно учесть все кроссекторальные пересечения воздействующих факторов.

## **ПРИСОЕДИНЕНИЕ РОССИИ К ВТО КАК СИСТЕМНАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ РЫНКА ТРУДА**

Очевидно, что вступление России в ВТО имеет многообразные социально-экономические последствия как в краткосрочной, так и в средне- и долгосрочной перспективе. Однако цель настоящего исследования гораздо скромнее – постараться выявить на основе имеющейся эмпирической информации возможные последствия процесса присоединения к ВТО с точки зрения развития и функционирования российского рынка труда, сосредоточившись в первую очередь, на гендерных аспектах ожидаемых перемен.

В недавнем прошлом российский рынок труда уже переживал подобную глобальную трансформацию. 90-е годы были отмечены кардинальными изменениями в отношениях собственности, либерализацией внешней торговли, структурной

перестройкой экономики, и, как следствие, значительными сдвигами в объемах и структуре занятости мужчин и женщин.

Как показал опыт 90-х годов, российский рынок труда предрасположен к нестандартному поведению. Этот вывод стал очевиден уже на первых этапах экономических реформ, когда вопреки всеобщим ожиданиям мощный шок, вызванный либерализацией цен, не привел к всплеску открытой безработицы.<sup>1</sup>

Еще в самом начале процесса реформирования российской экономики, в ноябре 1991 г. министр труда правительства России А. Шохин предсказывал, что в течение первого года реформ работу могут потерять не менее 30 млн. чел., причем половина из них будет обречена на долгосрочную безработицу. В последующие годы эксперты правительства РФ и независимые исследователи прогнозировали повышение регистрируемой безработицы до уровня 6%, который так никогда и не был достигнут.

Таким образом, специфика российского рынка труда проявила себя практически сразу же после запуска программы экономического реформирования, когда вместо ожидавшегося скачка открытой безработицы вышел на первый план принципиально иной адаптационный – массовые невыплаты заработной платы. Эта особенность принципиально отличает развитие рынков труда в России и постсоциалистических странах Центральной и Восточной Европы, что дало основание говорить об особом, "российском" пути в сфере занятости.<sup>2</sup>

В международной теории торговли существует несколько подходов к моделированию влияния либерализации торговли на развитие национальной экономики. Однако принимаемые при моделировании допущения, такие как открытая экономика небольшого размера, обеспеченность фиксированными факторами производства, идентичность технологий или совершенная эластичность являются неточными и чересчур ограниченными для того, чтобы с их помощью описать сложную российскую реальность.

Однако логику, лежащую в основе механизма адаптации рынка труда после либерализации торговли в той или иной степени можно проследить и в российском контексте. Адаптации рынка труда можно добиться за счет изменений в занятости и/или заработной плате. При подходе, опирающемся на заработную плату, считается, что адаптация достигается в основном за счет изменения заработной платы, сопровождающегося некоторыми изменениями

<sup>1</sup> И эксперты международных организаций, и эксперты российского правительства (впрочем, как и его критики) считали резкий скачок открытой безработицы абсолютно неизбежным. Один из первых прогнозов, выполненный рядом ведущих международных организаций для еще не распавшегося Советского Союза, предполагал, что к концу 1992 г. численность безработных при умеренном сценарии достигнет 12 млн. чел., а при пессимистическом -- 13-15 млн. (IMF, World Bank, OECD and EBRD. A Study of Soviet Economy. P., 1991, vol. 2.

<sup>2</sup> Подробнее см. *Р. И. Капелюшников «Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации»* <<http://www.libertarium.ru/10779>>

в занятости. Этот процесс, очевидно, может иметь негативные последствия для роста реальной заработной платы, и вследствие этого усиливать дифференциацию населения по доходам и способствовать распространению бедности.

Подход, опирающийся на занятость, предполагает изменения в уровне и структуре занятости при относительной неизменности заработной платы. Результатом этой стратегии адаптации может стать сокращение численности рабочих мест в экономике, рост открытой безработицы и, как следствие, снижение уровня доходов и углубление бедности тех групп населения, которые оказались невостребованными на рынке труда.

Таким образом, процесс присоединения России к ВТО можно с полным основанием рассматривать как очередную системную трансформацию российского рынка труда. Рассматривая вступление в ВТО под этим углом зрения, имеет смысл проанализировать специфические особенности адаптационных процессов на российском рынке труда. Анализ этих особенностей позволит ответить на вопрос о том, в какой степени российский механизм адаптации рынка труда сможет демпфировать негативные социально-экономические последствия открытия экономики в сфере занятости.

С экономической точки зрения системную трансформацию можно представить как сочетание двух взаимосвязанных процессов -- *реструктуризации* и *реаллокации (перераспределения) рабочей силы*. В первом случае речь идет о преобразовании на новых рыночных основах деятельности сложившихся в рамках прежней системы "традиционных" фирм (государственных и приватизированных); во втором -- о формировании новых частных фирм и перераспределении в их пользу ресурсов из традиционного сектора.

Применительно к рынку труда взаимодействие процессов реструктуризации и реаллокации описывается двухсекторной моделью, разработанной Ф. Агийоном и О. Бланшаром. В этой модели предполагается, что реструктуризация создает стимулы для предприятий традиционного сектора к освобождению от избыточного персонала, в результате чего происходит рост открытой безработицы. Однако параллельно увеличивается спрос на рабочую силу со стороны нового частного сектора, куда постепенно после периода поиска работы начинают перемещаться безработные, высвобожденные с традиционных предприятий. В этой модели безработица предстает как своеобразный перевалочный пункт в процессе перераспределения трудовых ресурсов из стагнирующих сегментов экономики -- в развивающиеся. Соответственно, уровень безработицы определяется соотношением между интенсивностью выталкивания рабочей силы из традиционного сектора и интенсивностью ее поглощения новым частным сектором.

В этих условиях перед государством возникают новые задачи: оно должно поддерживать оптимальный баланс между силами притяжения и отталкивания на рынке труда с тем, чтобы, с одной стороны, не спровоцировать лавинообразного нарастания безработицы, а, с другой, не заблокировать процесс структурной перестройки экономики.

*Aghion, P., and O. Blanchard. On the Speed of Transition in Central Europe. NBER Macroeconomic Annual, 1994.*

Как показал опыт 90-х годов, на российском рынке труда спонтанно возникли механизмы, не получившие широкого распространения в других странах: административные отпуска, работа по сокращенному графику, систематические задержки заработной платы, распространение неформальных (теневых) отношений и т.п.

В результате уровень открытой безработицы, установившийся в российской экономике, оказался весьма умеренным – намного ниже, чем в большинстве постсоциалистических стран ЦВЕ. На протяжении 1990-х гг. численность безработных не превышала 4-10% экономически активного населения. Максимальный уровень безработицы был зафиксирован в 1998-1999 гг., когда ее уровень достиг - 12-13%, что связано в частности с последствиями финансового кризиса 1998 года.<sup>3</sup> Затем уровень безработицы снизился и в дальнейшем не превышал 8%.

Кроме того, отличие от стран ЦВЕ рост безработицы растянулся на длительный период и был плавным. Лишь в 1997 году, то есть на шестом году рыночных реформ, уровень открытой безработицы превысил 10% рубеж, а впоследствии начал вновь снижаться. При этом очень важно подчеркнуть, что в отличие от большинства стран ЦВЕ в России изменения уровня безработицы были весьма слабо связаны с колебаниями производства.

Принципиально иная ситуация наблюдалась в течение периода экономических реформ в постсоциалистических странах ЦВЕ. В них начало рыночных реформ ознаменовалось резким всплеском открытой безработицы -- как общей (по методологии МОТ), так и регистрируемой. Практически везде ее уровень сразу же перевалил за десятипроцентный рубеж, а в ряде стран (Болгария, Польша, Словакия) поднимался до 15--20%.<sup>4</sup> Примерно к 1995 г. показатели безработицы в большинстве стран ЦВЕ стабилизировались, а затем по мере экономического роста начали постепенно снижаться.

### **Структура российской безработицы в переходный период**

По своим структурным характеристикам российская безработица также имела немало существенных отличий от безработицы в других странах с переходной экономикой.

---

<sup>3</sup> Обзор занятости в России. Выпуск 1. (1991-2000). М.: Теис, 2002. С.94.

<sup>4</sup> Единственным исключением была Чехия, где безработица устойчиво удерживалась на уровне 3--4%.

**Продолжительность безработицы.** На протяжении 90-х годов происходило постепенное увеличение сроков безработицы, однако до настоящего времени нет оснований говорить о том, что на российском рынке труда сформировался устойчивый контингент хронических безработных, практически не имеющих шансов найти работу. Доля лиц, остававшихся без работы год и более, в общей численности безработных, возросла с 12,2% в 1992 г. до 42,3% в 2000 г. (по безработным по методологии МОТ), однако этот показатель 1,2--2 раза ниже, чем в ведущих западноевропейских странах, таких как Великобритания, Бельгия, Германия, Италия или Франция. В большинстве постсоциалистических государств доля этой категории безработных составляет 40--60% всех безработных (за исключением Чехии, где соответствующий показатель несколько ниже, чем в России, -- примерно 30%).

**Гендерные особенности российской безработицы.** По социально-демографическим характеристикам безработица в России достаточно близка к безработице в других странах. Риск попадания в ряды безработных выше для тех категорий населения, которые рассматриваются как наиболее уязвимые с точки зрения позиций на рынке труда. К числу подобных категорий исследователи традиционно относят женщин, уровень безработицы которых в большинстве стран превышает аналогичные показатели для мужчин.

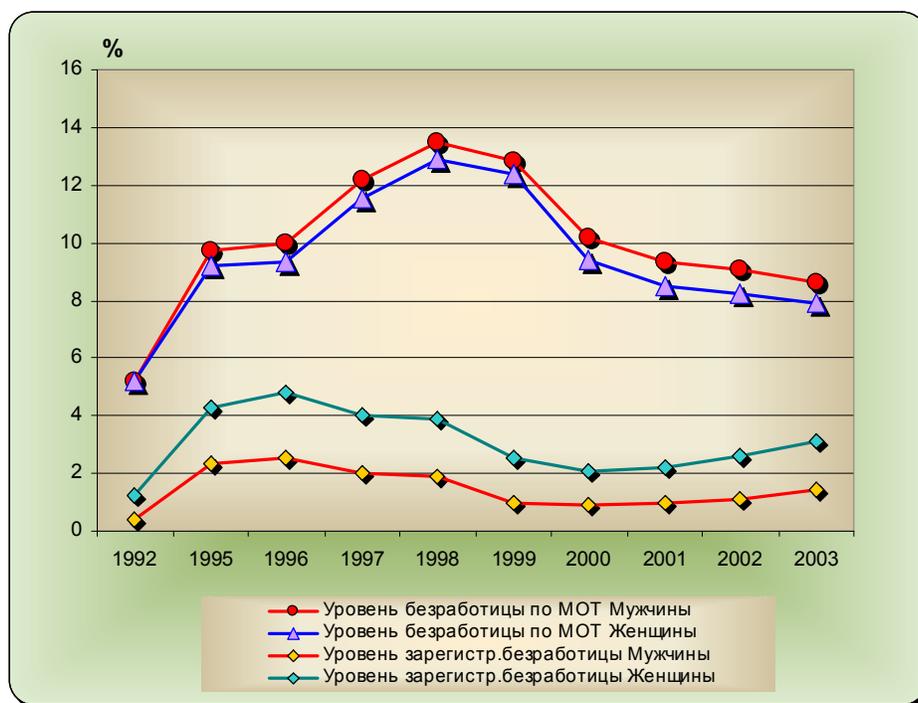


Рис. 1 Уровень безработицы мужчин и женщин в России (1992-2003)

Однако российская ситуация демонстрирует свою парадоксальность и в этом отношении. Хотя среди зарегистрированных безработных доля женщин достигает 62--68%, уровень общей безработицы (по МОТ) среди женщин даже несколько ниже, чем среди мужчин (в 2003 году соответствующий показатель составил 7,9% среди женщин и 8,6% среди мужчин).

Средний возраст безработных в феврале 2003 г. составлял 34,9 лет, по сравнению с 2000 г. он уменьшился на 0,7 года. При этом средний возраст безработных женщин за это время уменьшился на 0,8 года и составляет 34,9 лет, а безработные - мужчины за это время стали в среднем младше на 0,6 года, их средний возраст 34,8 лет. Мужчины преобладают во всех возрастных группах безработных, кроме группы до 20 лет, где количество мужчин и женщин одинаково.

Около 33% безработных имеют высшее или среднее профессиональное образование. Среди женщин такое образование имеют 41,7%, среди мужчин - 25,7%.

Среднее время поиска работы составляет 8,8 месяцев, при этом среднее время поиска работы у женщин выше и составляет - 9,2 месяца.

Способы поиска работы у мужчин и у женщин не отличаются. И те, и другие предпочитают обращение к друзьям, родственникам, знакомым и обращение в государственную службу занятости.

Анализ безработных по занятиям по последнему месту работы показывает, что и у мужчин и у женщин наибольшей группой безработных являются неквалифицированные рабочие и лица, не имеющие опыта. У мужчин эта группа составляет 35,6% от общей численности безработных мужчин, у женщин она чуть выше - 38,0%.

Однако у квалифицированных безработных мужчин и женщин имеются значительные отличия. У мужчин значительная группа безработных 22,7% - это квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр, а так же операторы, аппаратчики, машинисты установок и слесари-сборщики - 21,3%. У женщин 18,9% безработных работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли, а также специалисты среднего уровня квалификации - 13,4%.

В структуре безработицы по источникам поступления отчетливо преобладают увольнения по собственному желанию на фоне относительно низкой доли безработных, уволенных с прежнего места работы в связи с сокращением штатов, ликвидацией или реорганизацией предприятия. При этом на протяжении всего периода реформ прослеживается отчетливая гендерная асимметрия в этом отношении:

Таблица 1

**Распределение численности безработных по обстоятельствам незанятости<sup>5</sup>**

		Из них имеют опыт безработицы		Из них:				Соотношение добровольных (+) и вынужденных увольнений (-)		Лица, не имеющие опыта безработицы	
				Уволенные в связи с реорганизацией или ликвидацией предприятий		Увольнения по собственному желанию					
		Муж	Жен	Муж	Жен	Муж	Жен	Муж	Жен	Муж	Жен
1992	100	80,7	79,1	14,3	28,3	40,0	29,1	25,7	0,8	19,3	20,9
1995	100	84,8	81,4	23,8	33,6	43,9	34,1	20,1	0,5	15,2	18,6
1998	100	86,5	85,1	34,1	40,9	25,6	18,2	-8,5	-22,7	13,5	14,9
1999	100	81,1	80,0	30,0	35,6	24,5	17,2	-5,5	-18,4	18,9	20,0
2000	100	81,3	82,6	22,2	32,2	30,6	21,6	8,4	-10,6	18,7	17,4
2001	100	82,4	77,4	23,0	27,1	29,5	22,4	6,5	-4,7	17,6	22,6
2002	100	78,3	74,8	21,7	25,7	25,6	20,1	3,9	-5,6	21,7	25,2
2003	100	79,2	76,5	18,2	23	30,3	22,5	12,1	-0,5	20,8	23,5

К уязвимым группам на рынке труда исследователи традиционно относят молодежь и лиц пенсионного и предпенсионного возраста. Однако и в отношении этих групп населения российская ситуация выглядит более благополучной, нежели ситуация в других постсоциалистических странах. До 1997 года уровень молодежной безработицы в России существенно уступал средним значениям по странам ЦВЕ, и только в 1997 году приблизился к ним. (если исключить "благополучную Чехию").

Что касается лиц предпенсионного возраста, то в России уровень общей безработицы среди них был в последние годы даже ниже среднероссийского на 3--4 %, а среди лиц пенсионного возраста – ниже на 3--4,5 %.

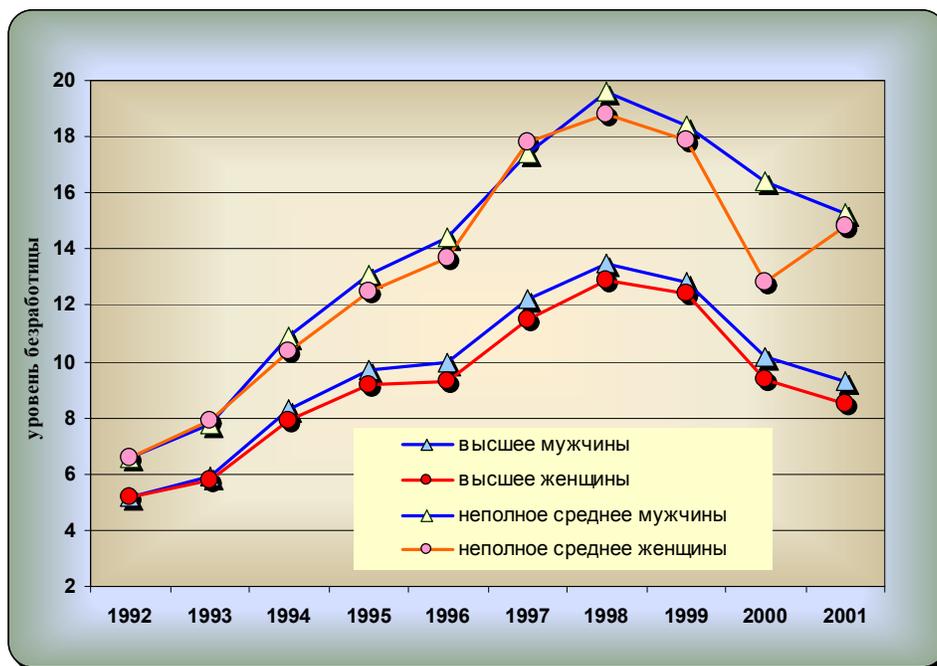
<sup>5</sup> Рассчитано на основе данных Российский статистический ежегодник. 2004. с. М., Федеральная Служба Государственной Статистики (Росстат). 2004. с. 147.

Вместе с тем, было бы неверно считать ситуацию на российском рынке труда принципиально парадоксальной и не имеющей никаких общих характеристик по сравнению с другими странами, как развитыми, так и переходными.

В частности, в период 90-х годов в России, как и повсюду в мире, обозначилась отчетливая взаимосвязь между уровнем безработицы и уровнем полученного образования. Более того, динамика показателей безработицы мужчин и женщин в России позволяет сделать обоснованное предположение о том, что в России складывается двухсекторная модель рынка труда, причем основным «водоразделом между» работниками первичного («хорошего») и вторичного («плохого») секторов этого рынка является именно уровень образования. Об этом свидетельствует, в частности, тот факт, в группе работников с высшим образованием рост безработицы в ответ на финансовый кризис 1998 года был практически идентичным как для женщин, так и для мужчин – рост безработицы затронул оба пола и продолжался до 1998 года, после чего началось достаточно плавное ее снижение.

Принципиально иная ситуация сложилась для работников, имеющих неполное среднее (независимо от того, мужчины это или женщины). Для них кризис 1998 года обернулся массовой потерей работы – на графике 2 отчетливо виден всплеск показателей безработицы в указанный период. Однако после 1998 уровень безработицы в этой категории столь же стремительно снизился – начался экономический рост, и предприятия вновь начали нанимать на работу тех работников, с которыми они расстались в первую очередь в момент кризиса 1998 года. Таким образом, можно говорить о том, что предприятия используют в отношении работников с низкими уровнями образования так называемые методы количественной адаптации (или количественной гибкости) – их в первую очередь увольняют в момент экономических трудностей, но в периоды экономического роста вновь нанимают на работу.

Что касается работников с высокими уровнями образования, то их занятость носит гораздо более стабильный характер – с ними неохотно расстаются даже в периоды экономического спада, поскольку велики издержки работодателя на поиск и привлечение соответствующей замены. В их отношении могут действовать методы функциональной адаптации (расширение функций, освоение новых профессиональных навыков) или же методы финансовой адаптации (изменение уровня оплаты труда, изменение режима занятости с соответствующим изменением размера оплаты).



**Рис 2. Динамика уровня безработицы мужчин и женщин в зависимости от уровня образования**

Необходимо подчеркнуть, что аналогичные методы количественной адаптации прослеживаются для всех категорий работников с уровнем образования ниже среднего профессионального. Что касается работников со средним профессиональным образованием, то реакция этой категории на ситуацию экономического кризиса 1998 года была даже более «мягкой», чем среди специалистов с высшим образованием – в этой группе уровень безработицы в 1998 г. был минимальным по сравнению со всеми остальными образовательными группами, причем данная закономерность характерна как для женщин, так и для мужчин.

В связи с этим возникает закономерный вопрос – почему российский рынок труда оказался более гибким и предложил своим участникам более «мягкие» правила игры по сравнению с рынком труда других постсоциалистических стран? С этим вопросом непосредственно связан и другой - насколько устойчивы и институционально укоренены особенности российского рынка труда? Достаточны ли они, чтобы смягчить в перспективе те возможные негативные последствия в сфере труда и занятости, к которым, по мнению некоторых экспертов, может привести вступление России в ВТО?

### Характеристики институциональной гибкости рынка труда

1. Установление высоких ставок *минимальной заработной платы* может оттеснять в ряды безработных лиц с низкой производительностью и вести к сокращению возможностей занятости для молодежи.

2. Гибкость рынка труда может подрываться жесткой системой *индексации заработной платы*. Индексация создает условия для формирования спирали "цены-зарплата", превращая инфляцию в самоподдерживающийся процесс. Кроме того, она придает инерционность шкале относительных ставок заработной платы, тогда как новые рыночные условия требуют ее кардинальной перестройки.

3. На старте рыночных реформ практически все пост-социалистические страны пытались сдерживать рост заработной платы (и противодействовать инфляции) с помощью налоговых санкций, взяв на вооружение так называемую *налоговую политику ограничения доходов*.

4. *Налоги и начисления на фонд оплаты труда* вбивают "клин" между заработной платой, фактически достающейся работникам, и теми совокупными затратами, которые приходится нести фирмам в связи с использованием их труда. Чем больше этот "клин", тем слабее при прочих равных условиях спрос на рабочую силу.

5. Щедрое *пособие по безработице* могут делать их получателей более "разборчивыми" при оценке предлагаемых вариантов трудоустройства и побуждать к регистрации в службах занятости тех, кто реально не заинтересован в нахождении работы.

6. Жесткая *регламентация процедур найма и увольнения* заставляет фирмы осторожнее относиться к привлечению дополнительных работников, поскольку от них будет нелегко освободиться, если впоследствии в этом возникнет необходимость.

7. "Склероз" рынка труда может вызываться негибкостью *относительных ставок заработной платы*. Если допустимые разрывы в оплате труда узки и жестко контролируются, то это подрывает стимулы к привлечению менее опытной и менее квалифицированной рабочей силы, обрекает значительную ее часть на незанятость.

8. Мощные и влиятельные *профсоюзы* нередко выступают носителями монопольной власти на рынке труда. Их деятельность способна подрывать конкурентный характер установления заработной платы, провоцировать гонку между заработной платой и ценами, препятствовать межотраслевому и межфирменному перераспределению рабочей силы, порождать высокую безработицу в неюнионизированном секторе. В переходных экономиках все это входит в прямое противоречие с задачами структурной трансформации.

*Р. И. Капелюшников* «Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации» <  
<http://www.libertarium.ru/10779>>

Подводя предварительный итог, можно сказать, что институциональные ограничения, присущие российскому рынку труда, были относительно слабыми. В тех же случаях, когда эти ограничения были сопоставимы с теми правилами игры, которые были приняты в постсоциалистических странах ЦВЕ, (в частности, речь идет о налоговой политике ограничения доходов, начислениях на фонд заработной платы, регламентации процедур увольнения), то российские предприятия имели больше

возможностей действовать в обход существующих формальных правил, чем предприятия стран ЦВЕ. В результате сформировалась совершенно специфическая структура издержек приспособления на рынке труда (к тому же являвшаяся предметом взаимной заинтересованности как работодателей, так и работников), при которой маневрирование продолжительностью труда или его оплатой оказывалось для предприятий менее дорогостоящим способом адаптации, чем прямые сокращения численности персонала. В таблице 2 кратко перечислены основные факторы заинтересованности наемных работников и работодателей в совместном поддержании своеобразных механизмов приспособления рынка труда к новым экономическим условиям.

Естественно, это не означает равенства «переговорной силы» работников и руководителей предприятий в ходе формирования неформальных правил игры. Однако, как подчеркивает большинство исследователей, рынок труда в России в 90-е годы формировался в условиях достаточно жесткого доминирования работодателя на фоне откровенно слабых позиций наемных работников (особенно, если учесть абсолютно формальный характер старых советских профсоюзов). Тем не менее, российский приспособительный механизм не смог бы состояться, если бы каждая из сторон – и работник и работодатель – не находила для себя определенных выгод в его поддержании.

Таблица 2

### Инструменты адаптационного механизма российского рынка труда в 90-е годы

	Заинтересованность работников	Заинтересованность работодателей
<b>Вынужденная неполная занятость и придерживание избыточной рабочей силы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Альтернатива открытой безработице для категорий с низкими шансами найти работу.</li> <li>➤ Возможность сохранить рабочее место и переждать тяжелые времена за счет вторичной занятости.</li> </ul>	<p>Результаты опросов Российского Экономического Барометра (РЭБ) показали, что основными факторами, выступали:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ожидание роста спроса на выпускаемую продукцию (35--40% упоминаний руководителей предприятий);</li> <li>➤ высокие издержки, связанные с освобождением от "лишних" работников (30--35% упоминаний);</li> <li>➤ патерналистские установки российского менеджмента, унаследованные от прежней системы (50--70% упоминаний).</li> </ul>

<p><b>Вторичная и неформальная занятость</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Заинтересованность в получении дополнительных доходов (в том числе в связи с невыплатами зарплаты и вынужденной неполной занятостью).</li> <li>➤ Заинтересованность в поиске нового рабочего места (вторичная занятость как «мостик» к новому трудоустройству).</li> </ul> <p>Подтверждение: для российского рынка труда характерна не столько высокая доля лиц, постоянно работающих на нескольких работах одновременно, сколько высокая доля лиц, периодически пополняющих ряды вторично занятых и через короткое время их оставляющих.</p>	
<p><b>Неформальные отношения в сфере занятости</b> (бесконтрактный найм на основе устного соглашения, скрытая оплата труда)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Повышение доходов за счет получения скрытой оплаты («в конверте»).</li> <li>➤ Отсутствие шансов на альтернативное трудоустройство (для наиболее уязвимых групп (низкоквалифицированные работники, мигранты, женщины с маленькими детьми и др.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Возможность снизить издержки по налогообложению и обеспечить адекватный уровень оплаты.</li> <li>➤ Во второй половине 90-х гг. оплата труда примерно на треть производилась в скрытой форме.</li> </ul>
<p><b>Задержки по выплате заработной платы</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Практическое отсутствие альтернативных возможностей трудоустройства и повсеместное распространением практики неплатежей.</li> <li>➤ Исключительно высокая степень терпимости, с какой относились к ним сами работники. Социологические опросы свидетельствуют, что предельный срок, в течение которого они готовы трудиться, не получая никакой оплаты оценивался респондентами в 5-6 месяцев.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Один из важнейших инструментов смягчения бюджетных ограничений для предприятий (как убыточных, так и вполне благополучных).</li> <li>➤ Государство также являлось одним из основных неплательщиков зарплаты работникам государственных предприятий (так называемым «бюджетникам»).</li> <li>➤ Задолженность по зарплате не подлежит индексации, она попросту "съедается" ростом цен. Чем выше темпы инфляции, тем легче становится предприятиям-должникам расплачиваться по своим обесценивающимся обязательствам.</li> <li>➤ Возможность манипулировать невыплатами: в наименьшей степени от</li> </ul>

		задержек страдают самые ценные с точки зрения директората категории персонала, в наибольшей -- социально уязвимые и слабо защищенные категории (с низкой квалификацией, длительным стажем работы на данном предприятии, с минимальными шансами на устройство в других местах).
--	--	--

В контексте присоединения России к ВТО возникает закономерный вопрос:

Насколько жизнеспособны оказались основные инструменты адаптационного механизма российского рынка труда к негативным шокам, и насколько они сохраняют свою актуальность на сегодняшний день?

Как показывают данные статистики, на сегодня для российского рынка труда в наименьшей степени характерна проблема задержек с выплатой заработной платы. Кроме того, значительно снизились и масштабы вынужденной неполной занятости (работа в режиме неполного рабочего времени, административные отпуска). Однако эти улучшения следует отнести главным образом за счет того, что после экономического кризиса 1998 года российская экономика развивается достаточно динамично. Что же касается двух других элементов адаптационного механизма - неформальных отношений в сфере занятости и расширения вторичной и неформальной занятости, то они в полной мере сохраняют свою актуальность и в настоящее время.

### **ГЕНДЕРНАЯ СИТУАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА В КОНТЕКСТЕ ПРИСОЕДИНЕНИЯ РОССИИ К ВТО: ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ**

Очевидно, что эти институциональные особенности российского рынка труда, могут в перспективе помешать или серьезно замедлить процессы структурной адаптации российских предприятий к новым условиям деятельности после вступления в ВТО:

В этих условиях вопрос о возможных гендерных последствиях в сфере занятости вследствие вступления России в ВТО получает несколько иное освещение. Представляется, что главным и наиболее важным аспектом исследования должна стать не столько эконометрическая оценка масштабов вытеснения (или, напротив, вовлечения) женской и мужской рабочей силы в те или иные сектора экономики, сколько исследование вопроса о том, **какие особенности мужской и женской рабочей**

**силы будут определять рыночные перспективы каждого пола в новых условиях открытой экономики.**

Очевидно, что процесс вступления в ВТО и движение к более открытой экономике связаны с определенными рисками в сфере занятости как для мужчин, так и для женщин. Гендерная ситуация на рынке труда не может измениться одновременно с формальным вступлением России в ВТО – дело в том, что основные агенты рынка труда должны адаптироваться к новым условиям и найти свои «экологические ниши».

В этом случае вопрос о гендерных аспектах вступления России в ВТО трансформируется в несколько иной плоскости. Чтобы оценить перспективы воздействия на занятость, необходимо выявить следующие элементы:

- *основные факторы риска (или факторы уязвимости), которые могут стать препятствием для успешной адаптации работающих женщин и мужчин к новым условиям*
- *основные адаптационные ресурсы, которыми располагают занятые в экономике мужчины и женщины.*

Подобный подход принципиально отличается от тех исследований, которые были ранее реализованы с целью выявления социально-экономических последствий вступления в ВТО. Нисколько не умаляя вклада авторов<sup>6</sup> предшествующих исследований, необходимо, тем не менее, отметить один важный в методологическом плане момент. Дело в том, что во всех предыдущих исследованиях на эту тему вопрос о социально-экономических последствиях вступления в ВТО ставился в контексте эконометрического моделирования изменений производительности труда, занятости, безработицы и пр. Данный подход, безусловно, вполне правомерен, однако для его успешного осуществления необходимо одновременное выполнение целого ряда достаточно жестких требований. Минимальными требованиями в этом смысле являются: достоверная информация об условиях присоединения России к ВТО и наличие адекватной и достоверной статистической базы для эконометрического моделирования (некоторые другие методологические ограничения для использования эконометрического моделирования уже были проанализированы в рамках Промежуточного Отчета – см. Приложение 1).

---

<sup>6</sup> Обзор основных методологических подходов и полученных результатов см. Промежуточный отчет, Приложение 1, а также Приложение 1 к настоящему отчету.

К сожалению, оба эти ограничения на сегодняшний день в полной мере действуют в отношении анализа гендерных последствий на рынке труда в России. Основная проблема связана в данном случае с отсутствием адекватной статистической базы для подобного анализа.

Территориальные различия **занятости** в основном сохраняют черты, унаследованные от советского периода, что говорит о высокой устойчивости воздействия базовых факторов, формирующих разную экономическую активность. Наибольшие различия в экономической активности женщин, как и в предыдущие десятилетия, характерны для двух типов регионов:

1. республик Северного Кавказа с традиционалистскими семейными установками и более высокой рождаемостью, привязывающей женщин к дому; в Дагестане, Ингушетии, Кабардино–Балкарии уровень их экономической активности (в возрастах 15-72 года) не превышает 50%;

2. регионов Крайнего Севера с сохранившейся с советских времен максимальной занятостью женщин (более 67%) и более молодой возрастной структурой населения.

Мужчины преобладают среди занятых в 3/4 регионов, особенно сильный дисбаланс имеют Европейский Север и восточные регионы — нефтегазовые округа Тюменской области, Томская, Кемеровская области и весь Дальний Восток (44-46% женщин среди занятых). Эта диспропорция связана с тяжелыми условиями труда и структурой экономики — преобладанием «мужских» добывающих отраслей. Для аграрного Юга характерна несколько пониженная доля женщин среди занятых, что связано с большими нагрузками в личном подсобном хозяйстве или, как в Дагестане и Ингушетии (46-47%), с избыточным предложением мужской рабочей силы и выдавливанием женщин с рынка труда.

Гендерное равенство характерно для структуры занятости в депопулирующих областях Центра и Северо–Запада, где возрастная структура определяет численное преобладание женщин в старших возрастах, в том числе и среди занятых. Заметный дисбаланс в пользу женщин (52%) имеют только некоторые слаборазвитые регионы (Республика Тыва, Агинский, Бурятский и Коми–Пермяцкий автономные округа) со специфическими гендерными ролями: в связи с распространенностью асоциальных явлений и высокой мужской безработицей женщины становятся лидерами на низкоконкурентном рынке труда и основными «кормильцами» семей. Подобная гендерная специфика в сфере занятости выражена в этих регионах более явно из–за преобладания титульного населения, но аналогичные процессы характерны и для титульного населения Республики Алтай. Особенно явная феминизация занятости по тем же причинам сложилась в районах проживания коренных малочисленных народов Севера (см. 9.1). Не только в республиках и автономных округах Сибири, но и в сельской местности Центральной России женщины все чаще становятся главами семей, заменяя деградирующих мужчин. Такой пример гендерного «равенства» трудно назвать позитивным.

*Роцин С.Ю., Зубаревич Н.В. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте целей развития тысячелетия. ПРООН, 2005.*

### **Проблема статистического обеспечения анализа гендерной ситуации на рынке труда**

К сожалению, ни в одном из исследований, посвященных анализу социально-экономических последствий вступления России в ВТО, не было осуществлено гендерной декомпозиции возможных эффектов процесса интеграции в мировую

экономику. Причина подобного отсутствия внимания к гендерной дифференциации связана, в первую очередь, с отсутствием в России соответствующих статистических данных, позволяющих корректно провести соответствующие расчеты и выявить «чистые» эффекты от вступления в ВТО для мужчин и женщин.

Хуже всего обстоит дело в этом плане с тем разделом статистики труда, который посвящен отраслевой структуре занятости в промышленности в разбивке по отдельным отраслям. Ни один из российских статистических справочников не содержит, в частности, данных о доле женщин, занятых в тех или иных отраслях промышленности. Подобная статистика приводится только в разрезе отраслей экономики, что дает излишне высокий уровень агрегирования и не обеспечивает выявления соответствующих воздействий на женскую часть рабочей силы.

Что же касается данных Обследований населения по проблемам занятости (ОНПЗ), которые регулярно проводятся Госкомстатом РФ начиная с 1994 года, то эти данные не доступны на уровне микроданных, а публикации содержат лишь информацию в разрезе отраслей экономики.

Российский Мониторинг экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) содержит некоторые лишь информацию о профессиональной принадлежности респондента, но не дает возможности корректно оценивать отраслевую принадлежность предприятий, на которых работают респонденты.

Вместе с тем, Российский Мониторинг экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) благодаря тому, что информация собирается с 1994 года, проследить такой важный аспект функционирования рынка труда, как трудовая мобильность рабочей силы, а также оценить выгоды и издержки работников, связанные с переменой места работы.

Наконец, проведенное в 2003 году Национальное обследование благосостояния домохозяйств и участия в социальных программах (НОБУС) (обследование Всемирного Банка) также имеет существенные ограничения – данные об отраслевой принадлежности предприятия здесь не содержатся в явном виде, а используемый для кодирования вопрос и перечень кодировочных ключей не соответствуют стандартной отраслевой классификации Госкомстата (ОКОНХ).

Именно эти причины объясняют, с нашей точки зрения тот факт, что гендерный аспект занятости в контексте присоединения России к ВТО оказался до настоящего времени вне поля зрения исследователей.

Помимо проблемы с поиском источников необходимой информации, имеется и проблема достоверности информации, в частности, о заработной плате.

Помимо обычных проблем, связанных с измерением заработной платы, эти данные подвержены в России серьезным колебаниям из-за существования относительно большого неформального сектора, задолженности по выплате заработной платы, существенного занижения ее размера, а также большой доли вознаграждения, выплачиваемого натурой и в виде дополнительных услуг. В результате ограниченный набор данных о заработной плате и занятости мешает делать корректные выводы на основе этих данных.

Что же касается данных о занятости, то совокупные временные ряды данных, составленные на основе Обзора российского рынка труда (публикуемого с 1992 года), зачастую показывают больший разброс, чем временные ряды, составленные на основе баланса трудовых ресурсов по оценке Госкомстата. Последние данные, возможно, составлены без учета неформального сектора и более мелких предприятий. Учет людей, получающих свои доходы от приусадебных участков, также в существенной степени меняет совокупные данные о занятости и дает другую картину динамики этой сферы.

#### **ГЕНДЕРНЫЙ АНАЛИЗ ФАКТОРОВ ПОВЫШЕННОГО РИСКА НА РЫНКЕ ТРУДА В КОНТЕКСТЕ ПРИСОЕДИНЕНИЯ РОССИИ К ВТО**

Сопоставительный анализ результатов исследований, посвященных проблеме социально-экономических последствий присоединения России к ВТО, позволяет выявить некоторые особенности, которые в перспективе могут являться факторами уязвимости для тех или иных групп работающего населения при присоединении России к ВТО. (Сводная таблица, в которой обобщены Экспертные оценки возможных последствий присоединения России к ВТО для рынка труда приведена в приложении 1).

Анализ результатов моделирования, приведенных в таблице, дает основание составить перечень факторов повышенного риска на рынке труда, которые могут быть интерпретированы как повышенные риски потери работы и/или снижения уровня заработной платы при открытии российской экономики в процессе присоединения к ВТО.

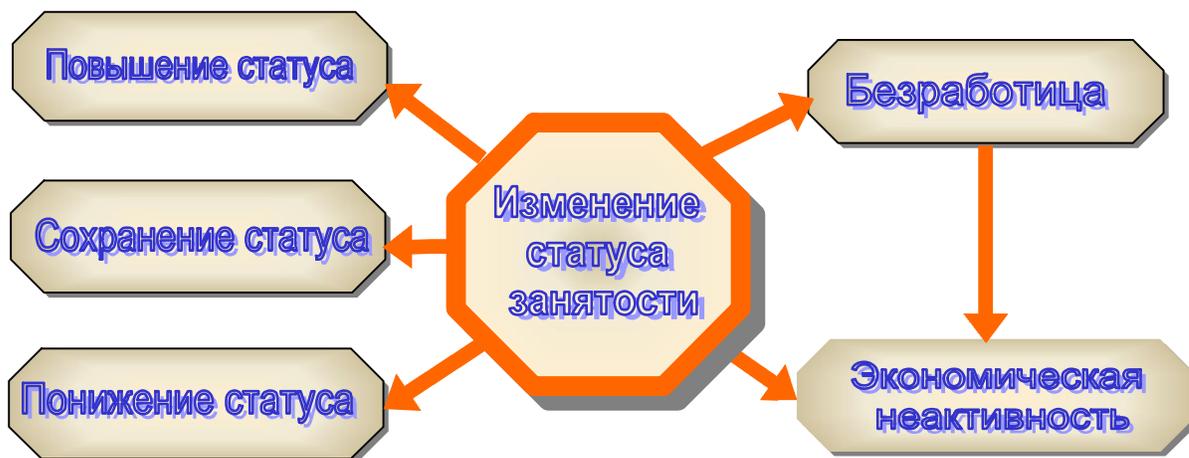
**Факторы повышенного риска на рынке труда**

<b>Структурные факторы</b>	<b>Факторы, связанные с характеристиками рабочей силы и функционированием рынка труда</b>	<b>Факторы, связанные с особенностями регионального развития</b>
Занятость в отраслях импортозамещения	Низкая трудовая мобильность	Высокая концентрация в регионе отраслей импортозамещения
Занятость в депрессивных регионах	Недостаточная профессиональная квалификация	Высокая концентрация монопрофильных населенных пунктов
Занятость в отраслях в наибольшей степени испытавших на себе спад производства	Низкий исходный уровень заработной платы	Низкий уровень развития предпринимательства и самозанятости
Занятость в бюджетных секторах экономики	Низкий уровень базового и профессионального образования	Малая емкость регионального потребительского рынка, низкий уровень денежных доходов населения
Занятость по морально устаревающим профессиям	Семейные характеристики (наличие других работающих членов семьи, уровень среднедушевого дохода, величина иждивенческой нагрузки)	Высокая напряженность на рынке труда

Очевидно, что в реальности все эти факторы тесно взаимосвязаны между собой. Так, например, любое изменение основных характеристик регионального рынка труда неизбежно приводит к изменению спроса на рабочую силу со стороны работодателей и будет оказывать влияние на профессиональный выбор работников и их трудовые стратегии (в том числе связанные с трудовой и территориальной мобильностью, продолжением от обучения или, напротив, отказом от дальнейшей учебы и пр.). В этом контексте необходимо отметить, что вышеприведенная классификация факторов риска носит в большей степени аналитический характер, поскольку выделить их «чистые» эффекты вряд ли представляется возможным.

Рассматривая приведенную выше классификацию в гендерном аспекте, можно наметить те факторы риска, которые в большей степени относятся к мужской части рабочей силы, и те, которые касаются в основном работающих женщин. Этот вывод не касается, естественно, факторов регионального развития, поскольку сами по себе факторы данной группы относятся к обоим полам.

## Альтернативы изменения статуса занятости работника вследствие изменения ситуации в экономике



**Рис.3**

Что касается факторов, связанных с характеристиками рабочей силы, то они, как можно судить на основании многочисленных исследований и результатов моделирования российской ситуации на рынке труда для обоих полов, большей степени типичны для женской занятости. Для мужчин фактором уязвимости в этой группе выступает лишь один – низкий уровень базового и профессионального образования.

Обращаясь к анализу факторов повышенного риска на рынке труда, характерных для женской рабочей силы, можно выделить в качестве основных такие, как:

- Низкая трудовая мобильность
- Высокая концентрация в бюджетных секторах экономики
- Высокая вертикальная сегрегация
- Более низкий исходный уровень заработной платы
- Недостаточная профессиональная квалификация
- Высокая профессиональная сегрегация

Вместе с тем, женщины, занятые в российской экономике, обладают и очевидными адаптационными ресурсами, которые превосходят соответствующие показатели мужской занятости. Главный из подобных адаптационных ресурсов – это более высокий уровень образования женщин по сравнению с мужчинами, который создает потенциал для трудовой мобильности и профессионального роста. Ниже мы более подробно остановимся на этом аспекте проблемы.

Очевидно, что многие из перечисленных факторов тесно взаимосвязаны и взаимно обуславливают друг друга, создавая своеобразный «замкнутый круг». Так, более низкий уровень профессиональной квалификации (для рабочих профессий) блокирует возможности трудовой мобильности. Высокая вертикальная сегрегация, при которой женщины заняты преимущественно на низкостатусных должностях, создает высокую мотивацию к сохранению занятости, что обуславливает привлекательность рабочих мест в бюджетных секторах экономики. Занятость в бюджетных отраслях, в свою очередь, обуславливает более низкий уровень оплаты труда.

Однако ключевым фактором риска с точки зрения возможностей адаптации к изменению ситуации на рынке труда следует признать низкий уровень трудовой мобильности. Именно недостаточная мобильность женской рабочей силы способствует сохранению в экономике «женских профессиональных гетто», в которых сравнительно низкие профессиональные требования сочетаются с низким уровнем оплаты труда и практически отсутствующими перспективами профессионального роста. (см. рис. 4). Точно также низкая мобильность женской рабочей силы создает для работающих женщин специфическое гендерное «пространство риска», всякий раз, когда новые требования со стороны экономики вступают в противоречие со сложившимися моделями трудового поведения.

Ниже мы более подробно остановимся на каждом из этих факторов и попытаемся оценить их возможное воздействие на потенциал адаптации к трудовому поведению в условиях открытой экономики. Акцент на специфике положения женщин на рынке труда представляется в рамках данного подхода вполне логичным – именно женщины выглядят более уязвимыми с точки зрения структуры занятости и базовых профессионально-квалификационных характеристик.



Рис. 4. Механизм поддержания низкой трудовой мобильности женской рабочей силы на рынке труда

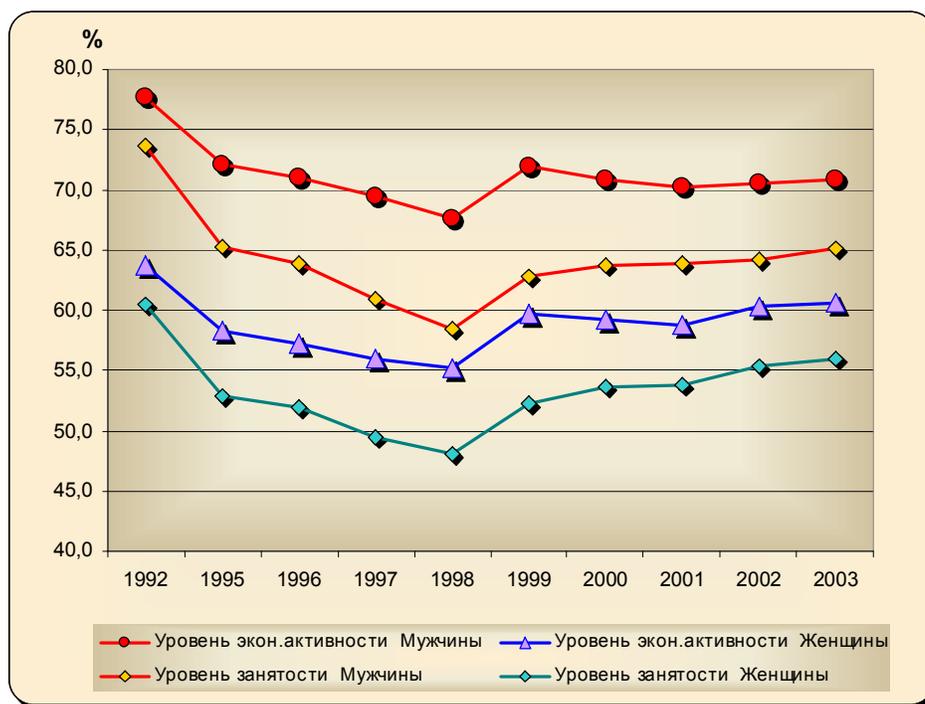
#### ФАКТОРЫ ПОВЫШЕННОГО РИСКА ЖЕНСКОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В КОНТЕКСТЕ ПРИСОЕДИНЕНИЯ РОССИИ К ВТО

Анализ факторов уязвимости мужской и женской рабочей силы позволяет дать более конкретный прогноз гендерных последствий присоединения России к ВТО с позиций ситуации на рынке труда.

##### *Уровень и динамика занятости мужчин и женщин*

В России еще в конце 60-х годов сложился чрезвычайно высокий уровень женской занятости. В основных трудоспособных возрастах уровень экономической активности женщин сопоставим с уровнем трудовой активности мужчин. В настоящее время с точки зрения уровня и возрастного профиля женской занятости Россия более всего сопоставима со Скандинавскими странами. Хотя за последнее десятилетие уровень участия женщин в экономике несколько снизился, женщины составляют в численности экономически активного населения 48,7% (и в числе экономически неактивного 59,6%) (см. рис. 5). Последний показатель вырос за годы реформ - выход из экономически активного населения был одним из важных способов адаптации

женской части рабочей силы к новым реалиям рынка труда и кризисному развитию экономики.



**Рис. 5. Уровень экономической активности и уровень занятости мужчин и женщин**

Таким образом, несмотря на снижение за годы экономических реформ уровня экономической активности и занятости женщин, в целом для России характерно очень высокое вовлечение женской рабочей силы в экономику.

Так, например, общее увеличение занятости в период после кризиса 1998 года в значительной степени происходило за счет расширения участия женщин в экономике. За 2002 год численность экономически активного населения увеличилась на 1169 тыс.человек, или на 1,6%. При этом свыше 90% прироста численности экономически активного населения приходилось на женщин, численность которых увеличилась за год на 937 тыс.человек, или на 2,7%. Наибольшее увеличение экономической активности населения отмечалось: у женщин - в возрастных группах 55-59 лет (на 8 процентных пунктов) и 30-34 года (2,7 процентных пункта), у мужчин - в возрасте 60-72 года (на 2,3 процентных пункта). В 2003 году прирост занятости был существенно меньше – он составил 453 тыс. чел, причем этот прирост почти поровну распределился между

мужчинами и женщинами (для женщин прирост занятости составил 220 тыс. чел., а для мужчин – 233 тыс. чел.)<sup>7</sup>

По возрасту наиболее многочисленную пятилетнюю группу составляют лица в возрасте от 40 до 44 лет, на долю которых приходится более 16% общей численности занятых. Средний возраст занятых в 2003 г. составил 39,1 года для мужчин, и 39,9 года для женщин, несмотря на более ранний выход на пенсию. В большинстве пятилетних возрастных групп уровень занятости мужчин в 2003 г. был выше, чем уровень занятости женщин и лишь в группах от 40-44 и 45-49 лет тенденции обратные. При этом тенденция к повышению среднего возраста занятых женщин отчетливо прослеживается в России начиная с 1996 года. (см. рис. 6)

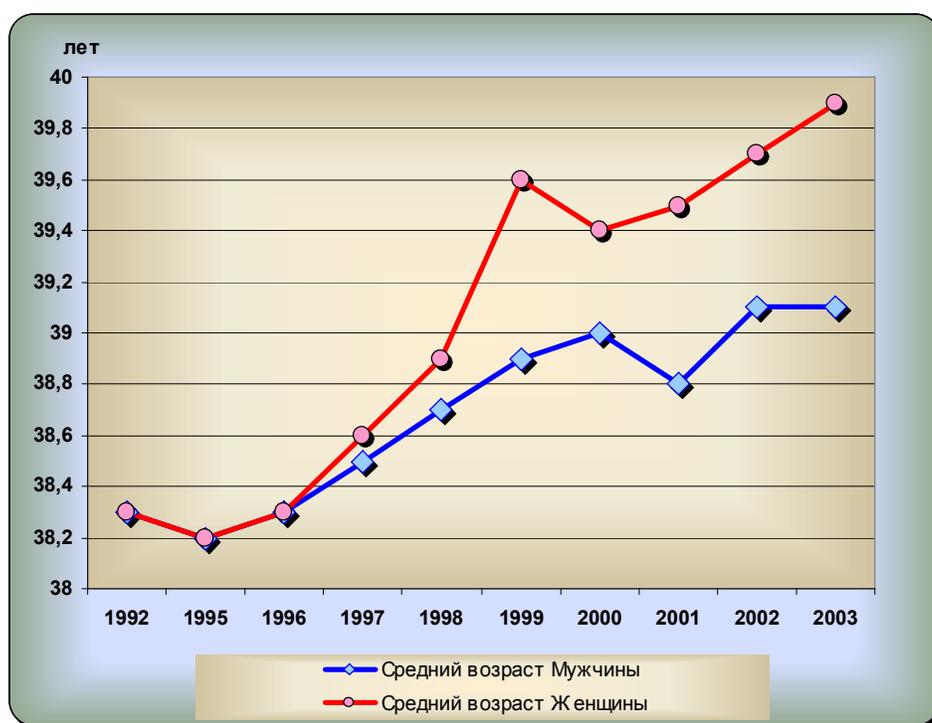


Рис. 6. Средний возраст мужчин и женщин, занятых в экономике (1992-2003).

Приведенные данные позволяют сделать следующие выводы:

- *Несмотря на изменение экономической ситуации, сохраняется высокая мотивация занятости женской части рабочей силы. Об этом свидетельствует, в частности динамика уровня занятости женщин в послекризисный период (с 1998 года), когда после кратковременного снижения уровень занятости женщин начал устойчиво возрастать.*

<sup>7</sup> Рассчитано на основе данных Российский статистический ежегодник. 2004. с. М., Федеральная Служба Государственной Статистики (Росстат). 2004. с. 133.

- *Мотивация занятости имеет место во всех возрастных группах женщин, однако в большей степени она проявляет себя в группах старше 40 лет. Об этом свидетельствует более высокий средний возраст женщин, занятых в экономике, причем гендерный разрыв по данному показателю постоянно увеличивается.*

**В контексте присоединения России к ВТО эти выводы можно интерпретировать следующим образом: на сегодняшний день нет оснований предполагать, что в ответ на ухудшение экономической конъюнктуры в отдельных отраслях или регионах российские женщины добровольно уйдут с рынка труда. Это грозит привести к росту общей и зарегистрированной безработицы определенной части женской рабочей силы, с одной стороны, и расширению участия женщин в неформальной и теневой занятости, с другой.**

\* \* \*

### **ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН**

Образование можно рассматривать как ключевой ресурс, способный обеспечить эффективную адаптацию работников (как женщин, так и мужчин) к изменению ситуации на рынке труда.

Гендерные проблемы в сфере образования наиболее остро проявляются в отставании мужчин по уровню образования, а также в относительно низкой экономической эффективности образования у женщин .

#### *Отставание мужчин по уровню образования*

В настоящее время в России уровень образования российских женщин превысил уровень образования мужчин и в ближайшем будущем этот разрыв будет увеличиваться. Кроме того, можно говорить о значимых гендерных различиях в стратегиях получения профессионального образования (молодые женщины проявляют все больше интереса к получению высокого и очень высокого уровня профессионального образования, в то время как молодые мужчины все чаще ограничиваются его более низкими уровнями). (см. рис. 7).

Таблица 4

## Доля юношей и девушек в составе учащихся (в %)

	1996	1997/98	2000	2001/02	2003
Начальное профессиональное образование					
Доля юношей	61	61	62	62	62
Доля девушек	39	39	38	38	38
Среднее специальное профессиональное образование					
Доля юношей	40*	41	45	45	48
Доля девушек	60*	59	55	55	52
Высшее профессиональное образование					
Доля юношей	46*	45	43	43	43
Доля девушек	54*	55	57	57	57

\*данные за 1995

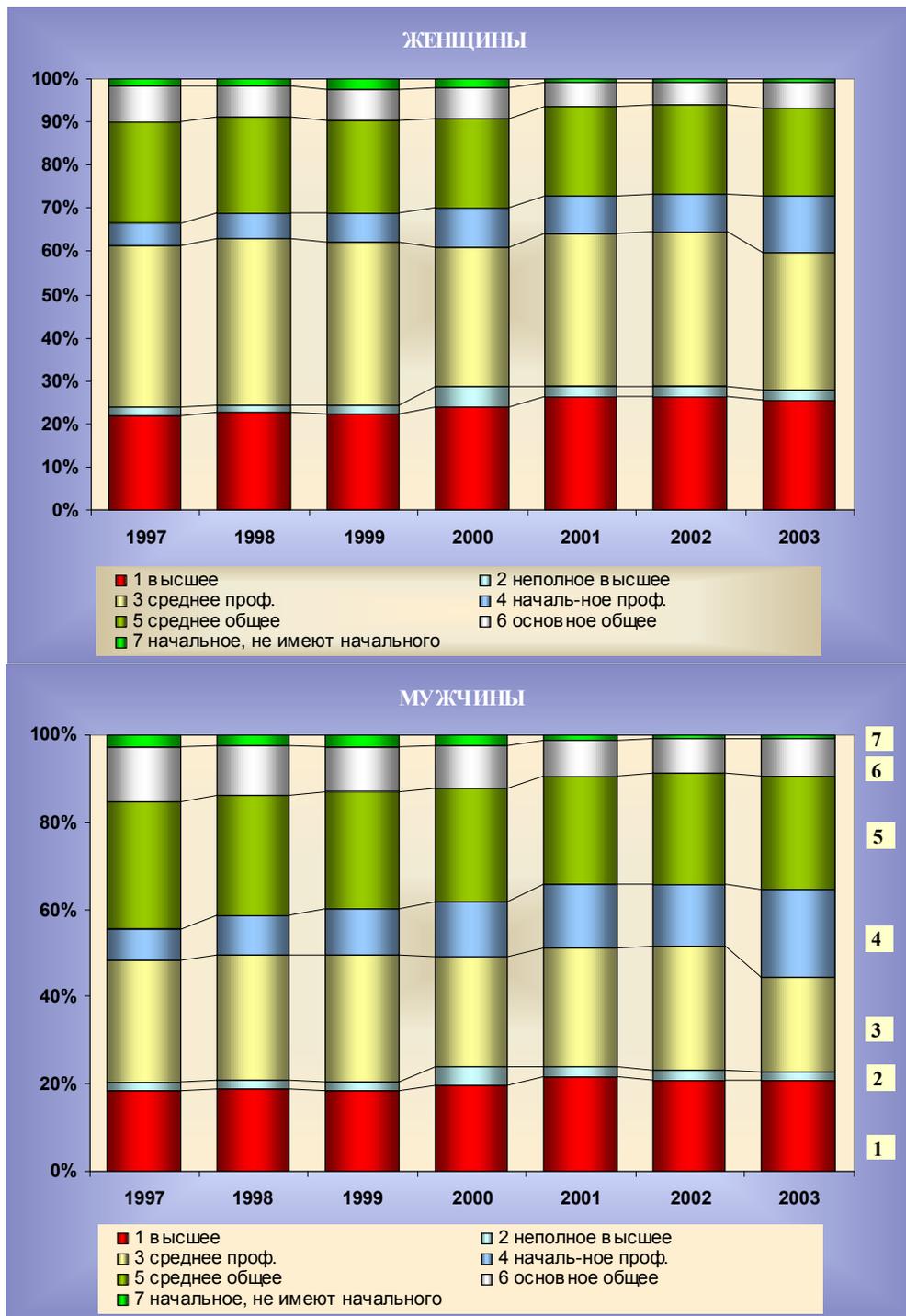
### *Низкая экономическая эффективность образования у женщин*

Проблема, ставшая особо актуальной при внедрении платного образования, состоит в гендерной дифференциации экономической эффективности инвестиций в образование.

В целом у женщин существенный прирост заработка дает только высшее образование. Что касается мужчин, то для них даже занятость по рабочим профессиям со средним специальным образованием уже обеспечивает достаточную отдачу от образования. Кроме того, более высокий уровень образования не позволяет женщинам в России сколь-нибудь значимо приблизить уровень оплаты своего труда к уровню оплаты труда мужчин, имеющих сопоставимый уровень образования. Механизмы скрытой дискриминации на рынке труда обесценивают высокий уровень женского образования. Фактически высокий уровень образования женщин приводит к его избыточности.

Другой отрицательной стороной гендерных диспропорций в образовании является, как это ни странно, усиление консервативных взглядов на роль и предназначение женщины в семье и обществе. Наиболее консервативные взгляды на распределение гендерных ролей в семье, приверженность патриархальной модели семьи демонстрируют молодые мужчины рабочих специальностей, не имеющие высшего образования.<sup>8</sup> Конфликтность представлений о гендерных ролях может дополнительно усугубляться, если жена имеет высшее образование. Таким образом, гендерные различия в уровнях образования могут косвенно воздействовать препятствовать проведению политики, направленной на достижение гендерного равенства.

<sup>8</sup> Тихонова Н.Е. Феномен городской бедности в современной России. М.: Летний сад, 2003, с. 198.



**Рис. 7. Динамика образовательной структуры занятых мужчин и женщин**

Уровень образования тесно связан с занятостью и безработицей, причем за годы реформ эта связь стала более тесной. Если на старте экономических реформ уровень занятости как женщин, так и мужчин сравнительно слабо различался по образовательным группам, то в дальнейшем воздействие рыночных механизмов привело

к четко дифференциации представителей разных групп по показателям образования и безработицы. (рис. )

Дифференциация занятости в зависимости от уровня образования существенно усилилась после 1998 года. Единственное исключение на фоне общей закономерности повышения уровня занятости (и, соответственно, снижения уровня безработицы) – это группа лиц с начальным и ниже уровнем образования. Выше уже высказывался тезис о том, что данная категория представляет собой часть вторичного сектора рынка труда; кроме того, в эту группу входят в основном мужчины и женщины старших возрастов.

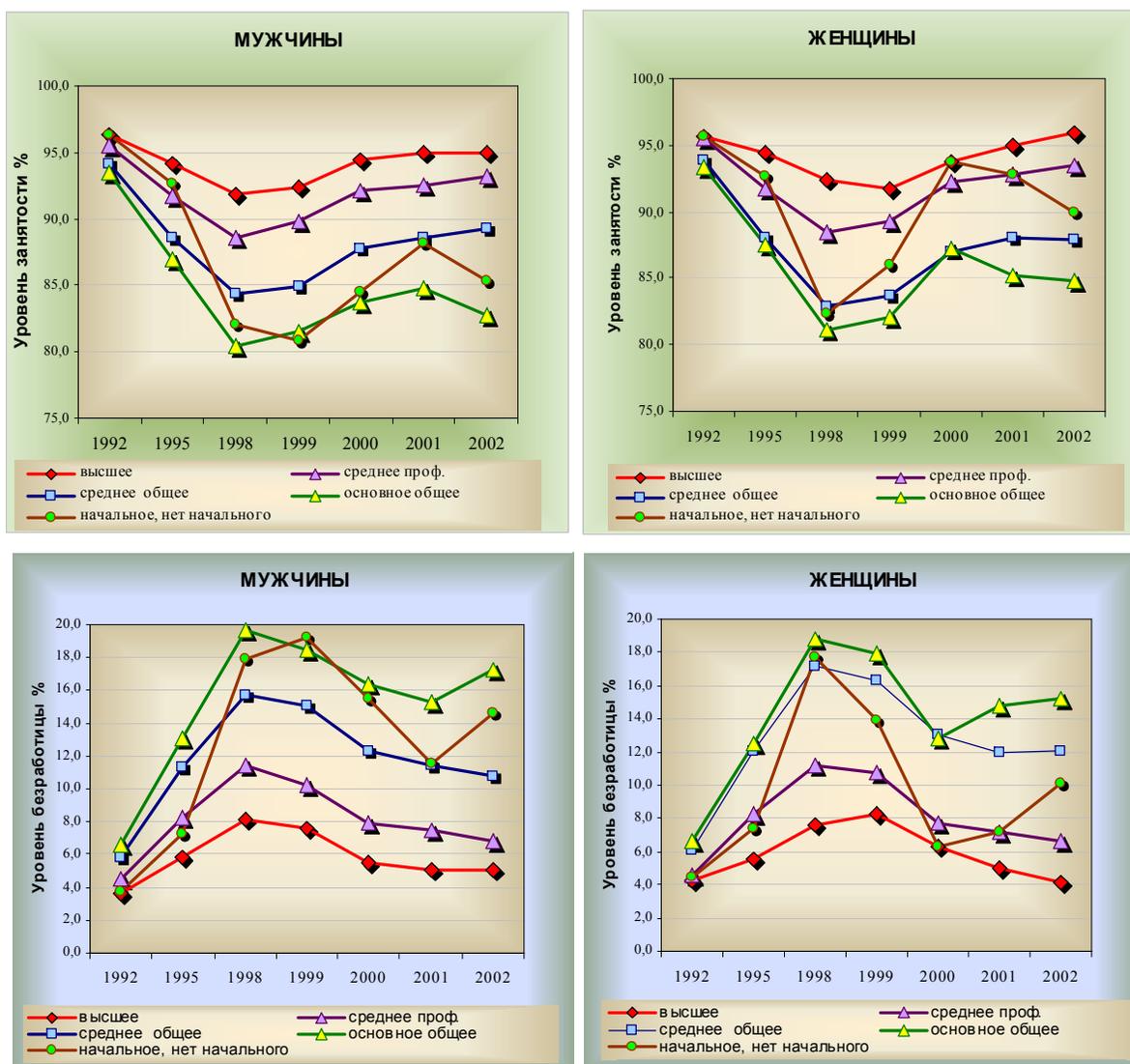


Рис. 8. Влияние образования на уровень занятости и безработицы мужчин и женщин (1992-2002)

Основные выводы:

- *Анализ образовательных стратегий мужчин и женщин позволяет говорить о том, что высокий уровень образования у российских женщин будет являться существенным фактором, поддерживающим устойчивую мотивацию женщин к сохранению занятости и расширяющим возможности адаптации к изменению условий на рынке труда.*
- *Более высокий уровень образования женщин может также стать фактором роста женского предпринимательства.*

**В контексте присоединения России к ВТО высокий образовательный потенциал женской рабочей силы можно рассматривать как ключевой ресурс профессиональной адаптации женской рабочей силы и фактор, повышающий эффективность трудовой мобильности.**

**Поэтому констатируемая на сегодняшний день «избыточность» образования у женщин может обернуться выигрышем на этапе структурной перестройки рынка труда в процессе присоединения к ВТО.**

\* \* \*

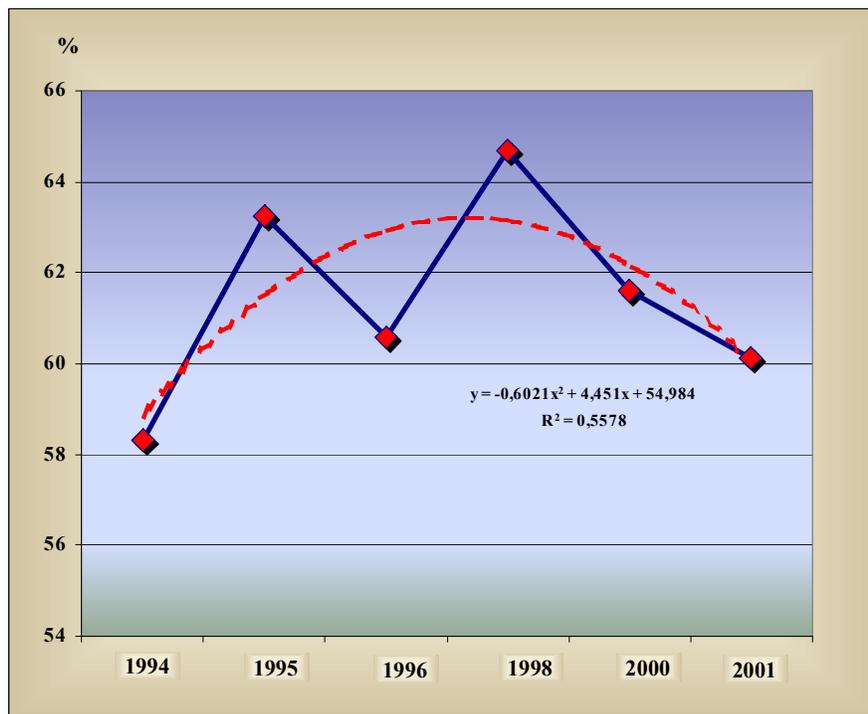
#### **БОЛЕЕ НИЗКИЙ УРОВЕНЬ ОПЛАТЫ ТРУДА ЖЕНЩИН В ЭКОНОМИКЕ**

Зарплата женщин существенно отстает от заработной платы мужчин. В советский период уровень заработной платы женщин не превышал 70% от зарплаты мужчин, в последние годы наметилась тенденция к увеличению этого разрыва. Так, например, если в 1998 г. среди работников крупных и средних предприятий России заработная плата женщин составляла 70% заработной платы мужчин, то в 2001 г. – только 63%, а в 2003 г. – 64%. Наиболее велики различия в оплате труда в возрастной группе 20-40 лет, т.е. в тех возрастах, когда на плечи женщин ложатся основные заботы о детях и наибольший объем домашних обязанностей.

Ключевым фактором, который обуславливает существующий в России разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами является высокий уровень гендерной сегрегации. В формирование гендерного разрыва в заработной плате вносят вклад различные составляющие сегрегации:

- отраслевая (отрасли, в которых выше доля женщин, имеют более низкий уровень заработной платы);

- профессиональная («женские» профессии относятся к числу наименее престижных и низкооплачиваемых),
- вертикальная (женщины сконцентрированы на нижних этажах должностной пирамиды в рамках одной и той же профессии, что отражается на их зарплате).



**Рис. 9. Отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин**

По различным оценкам уровень отраслевой сегрегации составляет в России в настоящее время 30-33%, что сопоставимо с ситуацией, которая имела место в развитых странах Запада во второй половине 80-х годов. Показатели профессиональной сегрегации оцениваются в настоящее время на уровне 45%, что также существенно превышает соответствующие оценки по развитым странам.

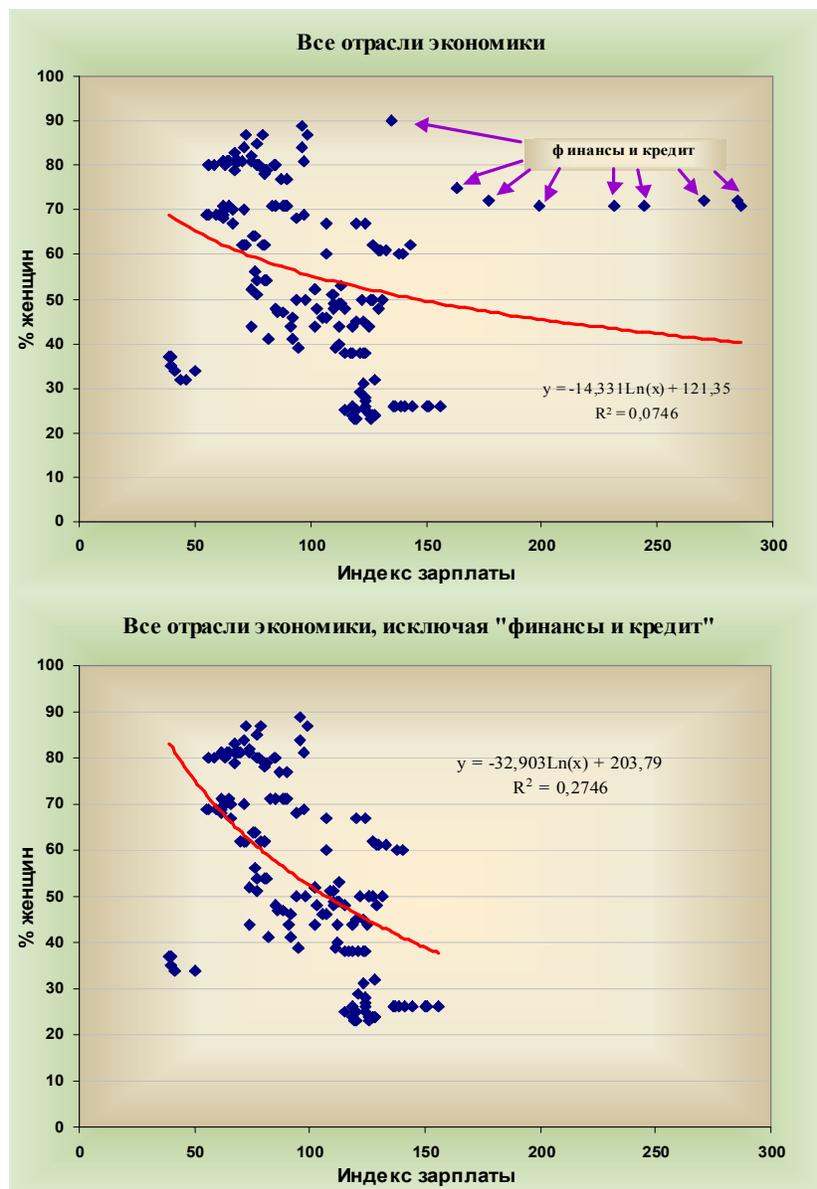
Воздействие *отраслевой сегрегации* в занятости на разрыв в заработной плате хорошо иллюстрируют следующие данные. В 2003 г. из четырнадцати отраслей экономики в семи отраслях средняя заработная плата была ниже средней по экономике (5499 руб.), в остальных семи – выше. При этом в первой группе отраслей было работало 62,4% всех занятых женщин и только 33,9% всех мужчин. В группе высоко

оплачиваемых отраслей картина была обратная: здесь трудилось 63,1% мужчин и только 35,6% всех женщин. При этом величина гендерного разрыва в оплате труда в отрасли не имеет ярко выраженной зависимости от степени феминизации данной отрасли. Например, в образовании, где доля женщин среди занятых составляет 80 %, средняя зарплата женщин меньше зарплаты мужчин на 23 %, а в строительстве (где доля женщин составляет лишь 20 %), разрыв в зарплате мужчин и женщин равен 18%.

На российском рынке труда устойчиво сохраняется отрицательная корреляция между долей женщин, занятых в отрасли, и уровнем заработной платы работников отрасли. В целом женский труд оплачивается в экономике заметно ниже, чем труд мужчин. Это наглядно иллюстрирует рис. 10, где показана взаимосвязь между долей женщин в отрасли и уровнем заработной платы. (см. также таблицы в Приложении 2) Более того, опыт российских экономических реформ показал, что как только отрасль или профессия становится высокодоходной, туда устремляется поток мужской рабочей силы, и наоборот (именно по этому сценарию развивалась ситуация в отрасли «финансы, кредит, страхование»). Если в 1989 году женщины составляли 89% от общей численности занятых в данной отрасли, а уровень заработной платы был равен 96% от средней по экономике в целом, то к 2001 году размер заработной платы составил уже 286% от средней, а доля женщин среди занятых снизилась до 71%. Таким образом, рост заработной платы в традиционной женской отрасли обернулся для женщин резким ростом конкуренции за рабочие места и соответствующим снижением уровня гендерной концентрации. Помимо финансов, массовый приток мужской рабочей силы наблюдался в сфере управления и на предприятиях связи. Данные примеры подтверждают вывод о том, что не содержание профессии, трудовой функции или специальности определяет, кем занимается данная должность.

Еще одна отрасль экономики, которая на наших глазах меняет свой гендерный профиль – это торговля и общественное питание. Здесь доля женщин снизилась еще в большей степени – с 80% в 1990 году до 62% в 2000 г. При этом заработная плата в торговле выглядит более, чем скромно – если в 1990 году работники этой отрасли получали 85% от средней зарплаты по экономике, то к 2002 г. уровень отраслевой зарплаты снизился до 70%. Однако масштабы внутриотраслевой дифференциации в заработной плате в данной отрасли заставляют предполагать существование значительного размера скрытой оплаты труда. Дело в том, внутриотраслевая дифференциация отражает разницу между наименее и наиболее оплачиваемыми работниками. Фактически эта разница представляет собой реальный гендерный разрыв в оплате труда между мужчинами-руководителям и женщинами-

неквалифицированными работниками в одной и той же отрасли. Самая высокая внутриотраслевая дифференциация наблюдается в наиболее успешной отрасли с преимущественно женской занятостью в банковской деятельности - 41 раз, а также в торговле и общественном питании -45 раз.



**Рис. 10. Степень феминизации отраслей экономики и отраслевая заработная плата**

Еще одна отрасль экономики, которая на наших глазах меняет свой гендерный профиль – это торговля и общественное питание. Здесь доля женщин снизилась еще в большей степени – с 80% в 1990 году до 62% в 2000 г. При этом заработная плата в торговле выглядит более, чем скромно – если в 1990 году работники этой отрасли

получали 85% от средней зарплаты по экономике, то к 2002 г. уровень отраслевой зарплаты снизился до 70%. Однако масштабы внутриотраслевой дифференциации в заработной плате в данной отрасли заставляют предполагать существование значительного размера скрытой оплаты труда. Дело в том, внутриотраслевая дифференциация отражает разницу между наименее и наиболее оплачиваемыми работниками. Фактически эта разница представляет собой реальный гендерный разрыв в оплате труда между мужчинами-руководителями и женщинами-неквалифицированными работниками в одной и той же отрасли. Самая высокая внутриотраслевая дифференциация наблюдается в наиболее успешной отрасли с преимущественно женской занятостью в банковской деятельности - 41 раз, а также в торговле и общественном питании - 45 раз.

О концентрации мужчин на более высокооплачиваемых позициях даже в рамках типично женских отраслей свидетельствуют и данные распределения работников по полу на малых предприятиях. Так в отраслях с традиционно женской рабочей силой, таких как образование и искусство на малых предприятиях, где заработная плата жестко не регламентируется, работают преимущественно мужчины. Их удельный вес составляет соответственно 52 и 60%. В то время как, в бюджетных организациях этих отраслей удельный вес мужчин в образовании едва превышает 35%, в искусстве-30%.

Сходные тенденции в оплате труда имеют место и в отраслях промышленности (это более дезагрегированный уровень анализа)<sup>9</sup>. В мае 2004 года, как и в предыдущие годы, наивысший уровень заработной платы наблюдался в отраслях с преимущественно мужской занятостью. В газовой промышленности начисленная заработная плата в 5,4 раза превышала общероссийский уровень, в топливной - 2,7, а также в цветной металлургии - 1,8. Наименьший уровень заработной платы в мае 2004 года была в отраслях с преимущественно женской занятостью - в легкой промышленности - 0,48 средней заработной платы, в оптовой торговле и общественном питании - 0,67, в здравоохранении - 0,75, в образовании - 0,67, культуре - 0,67.

При этом дифференциация постоянно увеличивается, т.к. заработная плата в отраслях с преимущественно мужской рабочей силой за 10 лет продолжала по тем или иным причинам возрастать более значительными темпами, чем в среднем по промышленности. Частично это связано и с политикой государства в отношении

---

<sup>9</sup> Авторы выражают признательность к.э.н. Н.И.Чекориной за любезно предоставленные материалы по внутриотраслевой дифференциации оплаты труда мужчин и женщин.

поддержки тех или иных отраслей. Ряд лет угольная промышленность получала дотации из федерального бюджета, а легкой промышленности предоставлялось лишь финансирование на условиях возвратности и платности на расходы по сезонной закупки сырья. В результате такой политики заработная плата работников угольной промышленности (в основном мужчин) в 1,5 раза превышает, а в легкой промышленности едва достигает 50% средней по промышленности. Однако, несмотря на дотации, угольная отрасль так и не стала рентабельной, а удельный вес убыточных предприятий составил 54% от общего числа предприятий отрасли. Удельный вес убыточных предприятий в легкой промышленности равен 47% от общего числа предприятий, но за это время значительно сократился рынок сбыта их продукции даже внутри страны.

Эффект *профессиональной сегрегации* проявляется в том, что женщины зарабатывают меньше мужчин, занимая равные с ними должности. При этом максимальный гендерный разрыв зафиксирован в оплате труда специалистов среднего уровня квалификации. Здесь женская зарплата составляет 63,6% мужской.

Женщины преобладают среди специалистов в области образования- 76,8%, специалистов среднего уровня квалификации и вспомогательного персонала естественных наук и здравоохранения -90,9%, среднего персонала в области финансово-экономической, административной и социальной деятельности - 71,8%, продавцов, демонстраторов товаров, натурщиков и демонстраторов одежды -80,8%.

Заработная плата мужчин и женщин различается не только по отраслям, но и в рамках одной профессии или должности. Обследования Госкомстата показывают, что и по большинству профессий заработная плата мужчин выше, чем у женщин, что видимо, связано с тем, что мужчины выполняют больший объем работ или больше заняты на сверхурочных работах и совмещением. Так, заработная плата женщин-операторов технических установок в нефеперерабатывающей промышленности составляет 79% от заработной платы мужчин; аппаратчиков нефтехимических производств 76%; врачей -83%; у среднего медицинского персонала и маляров -88%; у штукатуров -91%; у бортпроводников – 90%; у электромонтеров – 98%. Лишь у преподавателей- женщин она несколько превышает заработную плату мужчин и составляет 102%; столько же у бойцов скота и у кочегаров производственных печей - 107%.

*Вертикальная сегрегация* прослеживается во всех отраслях и профессиях, включая те, где женщины составляют абсолютное большинство. Даже в такой

феминизированной отрасли как образование, доля женщин последовательно снижается при переходе к более высоким должностным позициям. Так, хотя в среднем образовании женщины составляют подавляющее большинство занятых, их доля среди директоров средних (полных) школ снижается до 65%. В сфере высшего образования вертикальная сегрегация проявляется еще более ярко: женщины составляют 68% среди рядовых преподавателей вузов, но в числе ректоров вузов их насчитывается всего лишь 7%, а на уровне деканов факультетов – 31%.

Особенно наглядно эффект вертикальной сегрегации проявляется на примере государственных служащих. Несмотря на то, что в структуре государственных служащих женщины по численности значительно преобладают, однако основной фонд заработной платы тратится на заработную плату мужчин. Это связано с тем, что женщины сконцентрированы на нижних ступенях административной лестницы, тогда как высшие должности занимают преимущественно мужчины. Так, если в группе младших должностей удельный вес женщин составляет 88,35%, то в группе высших должностей - лишь 11,9%. На высших и главных должностях категории "В" женщин от 43% в Федеральной архивной службе до 3% в Министерстве иностранных дел и Федеральном горном и промышленном надзоре.

В 8 ведомствах женщин нет вообще (Российском авиационно-космическом агентстве, Российском агентстве по боеприпасам обычным перевооружениям; по системам управления; судостроения; надзору по ядерной и радиационной безопасности). В связи с этим, до настоящего времени заработная плата госслужащей женщины была в 3 раза ниже заработной платы госслужащего мужчины и в связи с проводимой административной реформой разница в заработной плате еще увеличится в десятки раз, т.к. система оплаты труда предполагает установление наиболее высоких доплат и надбавок в группе высших должностей.

На уровне субъектов Федерации преимущество мужчин на высших должностях также велико – их 72%, тогда как на младших должностях в основном работают женщины -88%

Следует особо подчеркнуть, что как эффект вертикальной сегрегации, так и эффект замещения женщин мужчинами по мере роста уровня оплаты труда, имеют место на фоне более высокого уровня профессионального образования женщин по сравнению с мужчинами. В настоящее время каждая четвертая работающая россиянка имеет диплом о высшем образовании, в то время как среди мужчин – только каждый пятый. Среди всех работников, имеющих среднее специальное и высшее образование, женщины также составляют большинство. И, напротив, среди тех, кто имеет только начальное профессиональное образование или образование в пределах среднего общего, мужчин существенно больше, чем женщин. Таким образом, в современной российской экономике образование не выполняет для женщин одной из важнейших своих функций – функции вертикальной социальной мобильности.

В связи с разницей в заработной плате наибольший удельный вес работников, имеющих начисленную заработную плату на уровне или ниже величины прожиточного минимума наблюдался в отраслях с преимущественно женской занятостью - в организациях культуры и искусства 70,7% всех работников, образования - 67,5%, здравоохранения и физической культуры, учреждений социального обеспечения - 65,7%, легкой промышленности - 58,8%. В топливной промышленности удельный вес работников, имеющих заработную плату на уровне или ниже прожиточного минимума составил 4,9%, в электроэнергетике - 7,5%, в черной и цветной металлургии - 12,3%.

Завершая анализ проблемы гендерного разрыва в оплате труда, можно сформулировать следующие выводы:

- *Сохраняется отрицательная корреляция между долей женщин, занятых в отрасли, и уровнем среднеотраслевой оплаты труда.*
- *Аналогичная тенденция прослеживается и в отношении уровня оплаты труда в рамках одной и той же профессии: женщины отстают от мужчин по зарплате, даже если выполняют те же самые профессиональные обязанности.*
- *Наиболее высокие показатели гендерного разрыва в оплате труда фиксируются в отраслях, которые в постсоветское время превратились в высокооплачиваемые – в частности, финансы и кредит, управление. Это подтверждает вывод о том, что категории «мужских» и «женских» профессий не отражают никаких специфических профессиональных требований, увязанных с полом.*
- *Рост гендерного разрыва в оплате труда отмечается на фоне более высокого уровня образования среди женщин. Таким образом, современный российский рынок труда демонстрирует высокую «гендерную избирательность» в отношении образовательного уровня работников. Это дает определенные основания утверждать, что российские работодатели проявляют склонность к дискриминации по признаку пола при найме, продвижении и в оплате труда.*
- *Вопреки сложившимся представлениям о типично «мужских» и «женских» профессиях, российские мужчины легко адаптируются к работе в женских отраслях и профессиях. Это означает, что любое изменение заработной платы в сторону повышения будет приводить к тому, что женщины будут вытесняться даже из тех профессиональных сфер, которые раньше считались «женской» вотчиной, и наоборот – снижение зарплаты в мужских отраслях и профессиях,*

*испытывающих конкуренцию со стороны импорта, может приводить к росту доли женщин в числе занятых.*

**В контексте присоединения России к ВТО можно ожидать существенного перераспределения мужской и женской рабочей силы между отраслями и профессиями. В основе подобного перераспределения лежит высокий уровень гендерной сегрегации и растущая дифференциация в оплате труда мужчин и женщин, характерные для современного российского рынка труда.**

**Вступление в ВТО может привести к дальнейшим значительным изменениям в гендерной структуре занятости за счет стимулирующего эффекта повышения заработной платы в одних отраслях и снижения – в других. В этой связи можно ожидать оттока мужской рабочей силы из тех отраслей, которые будут испытывать значительное давление со стороны импорта, и замещения части мужской рабочей силы женщинами.**

**Что касается женских отраслей и профессий, то здесь наиболее вероятен сценарий ухода части женщин из отраслей, в которых прогнозируется спад производства (напр., легкая, пищевая, мебельная). Дальнейшие стратегии трудового поведения могут значительно различаться в зависимости от конкретной ситуации на региональном рынке труда, начиная от перехода в те отрасли, и профессии, которые традиционно считаются «мужскими», но не смогут эффективно удерживать мужскую рабочую силу в связи со спадом производства, и кончая поиском альтернативных форм занятости (неформальная) или полным уходом из сферы занятости.**

\* \* \*

### **ГЕНДЕРНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ И ИЗМЕНЕНИЕ ГЕНДЕРНОГО ПРОФИЛЯ ПРОФЕССИЙ**

Хотя уровень профессиональной сегрегации на российском рынке труда за период с 1994 по 2002 год несколько снизился, и трудовая мобильность сыграла при этом определенную позитивную роль (в основном – благодаря разукрупнению «мужских» профессий и переходу мужчин в некоторые типично «женские» профессии сферы услуг и торговли), приходится констатировать, что процессы трудовых перемещений до сих пор скорее воспроизводят существовавшие и ранее

сегрегированные структуры занятости, нежели способствуют снижению профессиональной сегрегации.

Сокращение степени сегрегации может происходить вследствие как сокращения доли занятых в профессиях, где доминирует одна из гендерных групп, так и в результате массового прихода работников в нетипичные для соответствующего пола профессии.

Первый тип изменений, наблюдавшихся на российском рынке труда в период с 1994 по 2002 год, представлен в табл. 2 Приложения 3. Анализ гендерной структуры занятости в российской экономике позволяет сделать несколько наблюдений. Во-первых, распределение мужчин по профессиям является более неравномерным, чем женщин. Так, в трех наиболее распространенных среди работников мужского пола профессиях в рассматриваемый период было занято до 53% всех работающих мужчин (1994 год), тогда как аналогичный показатель для женщин не превышал 30.13% (2002 год). Однако если у мужчин наблюдается тенденция постепенного рассредоточения по другим профессиям (к 2002 году профессии из трех наиболее распространенных групп имели лишь 44.47% мужчин), то среди женщин уровень концентрации остается достаточно стабильным и даже повышается. Особо отметим, что основными профессиями женщин являются занятия, требующие достаточно высокого уровня образования (за исключением группы профессий, связанных с распродажей и предоставлением услуг, которая, кстати, к 2002 году переместилась с первой на третью позицию по удельному весу занятых в ней женщин).

Наиболее распространенные среди мужчин профессии, напротив, не связаны с высоким уровнем образования. Прежде всего, ими являются профессии квалифицированных и неквалифицированных рабочих. Исключением в этом случае можно считать профессиональную группу специалистов в области естественных и прикладных наук, которая в 1994 году была четвертой по популярности среди мужчин (в ней было занято 7.46% всех работающих мужчин), но в 2002 году она переместилась на пятую позицию.

Во-вторых, мужчины и женщины сосредоточены в разных профессиональных группах. Самыми распространенными среди женщин в 1994 – 1998 годах были профессии по распродаже и предоставлению услуг, профессии специалистов в области обучения (с высшим образованием) и прочих специалистов со специальным

образованием<sup>10</sup>, а в 2002 году второй по распространенности среди женщин стала группа продавцов и демонстраторов (9.44% всех женщин против 6.24% в 1994 году). Мужчины, работавшие во всех перечисленных профессиях, составляли не более 11.95% от общего числа работников мужского пола (1998 год). Отметим, что на протяжении рассматриваемого периода мужчины увеличивали свое присутствие в этих «женских» профессиях: в 1994 году доля работавших в них мужчин была равна лишь 8.66%. Основная доля мужчин была и остается занятой в профессиях водителей и операторов подвижной техники, рабочих профессиях металлургических, машиностроительных отраслей, транспорта и связи, а также рабочих профессиях добывающих и строительных отраслей. Доля занятых в этих профессиях женщин не превышала 6%, причем в 1994 – 2002 годах она постепенно сокращалась. Иными словами, изменения в гендерной структуре занятости свидетельствуют об определенном закреплении женщин в традиционных для их занятости профессиях, тогда как мужчины заметно увеличивают свое присутствие в других, в том числе и в «женских», профессиональных группах. Последнее особенно заметно на примере группы работников простых профессий по распродаже и предоставлению услуг, в которой удельный вес занятых женщин сокращается, а мужчин, напротив, растет быстрыми темпами.

В-третьих, гендерно-доминируемые профессии, о которых сейчас идет речь, являются самыми распространенными среди российских работников: если рассматривать по три самые распространенные профессии в обеих гендерных группах, то можно заметить, что в 1994 году в них было занято 48.29% всех занятых в экономике. Однако, заметна положительная тенденция сокращения концентрации, поскольку к 2002 году этот показатель снизился до 44.61%. В первую очередь это произошло благодаря существенному оттоку работников из профессий рабочих разных отраслей промышленности, удельный вес занятых в которых снизился с 10.71% в 1994 году до 7.22% в 2002 году. Данный процесс оказал понижающее влияние на индекс гендерной сегрегации, отрицательное изменение которого за 7 лет составило 5.51 проц. пункта.

Заметную роль в изменении сегрегации сыграла также ситуация и в других крупных профессиональных группах. Существенное снижение доли мужчин, работающих по профессиям специалистов в области естественных и прикладных наук, способствовало некоторому выравниванию профессиональной диспропорции.

---

<sup>10</sup> В профессиональную группу прочих специалистов со специальным образованием входят такие распространенные среди женщин профессии как турагент, административный секретарь, налоговый инспектор и др.

Напротив, усиление сегрегации было связано с ростом доли женщин, имеющих профессии работников индивидуальных служб, а также продавцов и демонстраторов. Удельный вес занятых в последней профессиональной группе вырос с 3.86% в 1994 году до 5.68% в 2002 году, причем исключительно за счет женщин (доля занятых в этой группе мужчин даже сократилась). Гендерный разрыв в показателях занятости в группе конторских служащих несколько сократился из-за ухода из этих профессий женщин и прихода в них мужчин, однако он по-прежнему остается значительным: в данной группе в 2002 году было занято 7.57% женщин и лишь 1.53% мужчин.

Второй тип изменений в гендерной структуре занятости представлен в табл. 3 Приложения 3, которая наглядно демонстрирует существование в российской экономике «преимущественно женских» и «преимущественно мужских» профессий.<sup>11</sup> Из 27 профессиональных групп лишь 6-7 можно отнести к «интегрированным», в остальных подавляющим большинством являются либо женщины, либо мужчины. Так, в 2002 году в профессиональных группах специалистов в области наук, связанных с жизнью и здоровьем (со средним специальным образованием), служащих, занятых обслуживанием заказчиков и специалистов в области обучения (со средним специальным образованием) более 90% занятых составляли женщины, а профессии специалистов в области обучения (с высшим образованием) и продавцов и демонстраторов приближались к тому, чтобы стать абсолютно «женскими». Напротив, женщины практически отсутствовали среди рабочих металлургических, машиностроительных отраслей, транспорта и связи, а также среди водителей и операторов подвижной техники. При этом следует отметить тенденцию все большего закрепления данных профессий за представителями соответствующего пола. Положительным с точки зрения сокращения сегрегации является лишь увеличение процента мужчин в «женских» профессиональных группах технических специалистов по работе с оборудованием и работников простых профессий, занимающихся распродажей и предоставлением услуг (к 2002 году эти группы перешли в разряд «интегрированных»), конторских служащих. Это же можно сказать и об увеличении процента женщин в «мужских» профессиях военнослужащих, руководителей

---

<sup>11</sup> Отнесение профессии к той или иной группе основано на сопоставлении процента женщин в данной профессии и в общей численности занятых. Профессия считается «преимущественно женской», если  $p_{it} > (P_t + 10)$ , и «преимущественно мужской», если  $p_{it} < (P_t - 10)$ , где  $p_{it}$  – процент женщин среди занятых в профессии  $i$  в год  $t$ ,  $P_t$  – процент женщин в общей численности занятых в экономике (Blau, 1998). Остальные профессии считаются «интегрированными».

небольших предприятий, специалистов в области естественных и прикладных наук (две последние группы стали «интегрированными»).

Завершая анализ проблемы гендерной сегрегации, можно сформулировать следующие выводы:

- *Изменения в гендерной структуре занятости свидетельствуют об определенном закреплении женщин в традиционных для их занятости профессиях, тогда как мужчины заметно увеличивают свое присутствие в других, в том числе и в «женских», профессиональных группах. Последнее особенно заметно на примере группы работников простых профессий по распродаже и предоставлению услуг, в которой удельный вес занятых женщин сокращается, а мужчин, напротив, растет быстрыми темпами.*
- *Положительная (в терминах прироста заработной платы) отдача от мобильности связана для женщин с приходом на предприятия в частном секторе и в профессии, не относящиеся к «женской» группе, то есть на рабочие места, вероятность попасть на которые у женщин ниже, чем у мужчин.*

**Эволюция гендерной структуры занятости в России характеризуется асимметричными с точки зрения гендера тенденциями. Если для женщин отмечается закрепление в традиционных «женских» профессиях, то мужчины заметно расширяют свое присутствие в «женских», профессиональных группах.**

**В контексте присоединения России к ВТО это создает угрозу возникновения конкуренции за рабочие места в женских профессиях между мужчинами и женщинами. Можно ожидать оттока мужской рабочей силы из традиционных мужских профессий, испытывающих спад, и их вступления в женские профессиональные «ниши», ранее не привлекавшие мужчин в силу низкого уровня оплаты труда. Вместе с тем, нельзя полностью исключать и возникновения обратного потока мобильности – перехода женщин из тех секторов занятости, которые испытывают растущую конкуренцию со стороны мужской рабочей силы, в бывшие «мужские» профессии, находящиеся на стадии спада и характеризующиеся низким уровнем оплаты труда, не привлекательным для мужчин (аналогичный процесс происходит в настоящее время с**

профессиональной группой военнослужащих, в которой женщины увеличивают свое присутствие).

Маловероятно, чтобы вступление России в ВТО могло оказать существенное воздействие на изменение гендерной структуры занятости в целом по стране, однако на уровне отдельных регионов и населенных пунктов возможно значительное перераспределение мужчин и женщин между профессиями и отраслями.

Эти тенденции создают значительные риски для женской рабочей силы, в особенности той ее части, которая не обладает достаточно высоким уровнем образования и квалификации. Наиболее вероятным сценарием для этой категории женщин может стать вытеснение из сферы занятости в сферу неформальной экономики, в безработицу и далее - за пределы рынка труда.

\* \* \*

### **Низкая трудовая мобильность**

Влияние трудовой мобильности на функционирование рынка труда и экономики невозможно переоценить. Она является важной составляющей гибкости рынка труда, характеризуя реакцию трудоспособного населения на происходящие в экономике изменения. Через перемещения работников происходит подстройка рынка труда, необходимая при рассогласовании качественных и/или количественных характеристик спроса на труд и его предложения. В результате подобной адаптации фирмы получают возможность сформировать наиболее эффективную структуру персонала, а сами работники – более полно удовлетворить свои потребности, связанные с трудовой деятельностью. Как следствие, трудовая мобильность способствует повышению эффективности функционирования экономики, а ее масштабы и направления являются индикаторами структурных преобразований в экономике страны.

Экономические преобразования в странах ЦВЕ и бывшего СССР привели к значительным изменениям в размерах и структуре получаемых работниками выгод, связанных с занятостью на определенном рабочем месте. Как следствие, многие работники меняли свое рабочее место, в результате значительные изменения претерпели отраслевая и профессиональная структуры занятости.

Основными направлениями трудовой мобильности в странах с переходной экономикой стали перемещения работников из промышленности и (в меньшей степени) сельского хозяйства – в сферу услуг, то есть в ту сферу экономики, которая развивалась

более динамично и могла предложить рабочие места с более высокими, чем в других секторах, размерами ожидаемой отдачи от занятости, в первую очередь - денежной.

В исследованиях трудовой мобильности пол работника рассматривается как один из факторов, опосредующих трудовые перемещения. Результаты такого анализа показывают, что женщинам, при прочих равных условиях, тяжелее найти работу в более привлекательно и динамично развивающемся секторе услуг. Более того, даже меняя место работы, они с большей вероятностью останутся в прежнем секторе.

Исследование чешского рынка труда показывает, что при добровольном уходе с работы у мужчин больше вероятность перейти на предприятие «нового» сектора, тогда как у женщин – «старого». Все это может свидетельствовать как о существовании дискриминации при найме женщин на работу на более привлекательные рабочие места, так и об их предпочтениях в отношении работы с низкой оплатой труда, но более мягкими условиями занятости.

Анализ факторов межфирменной мобильности в Чехии, предпринятый Сорм и Террелл, показал, что вероятность сменить работу, не попадая в незанятые, при прочих равных условиях выше у более молодых индивидов, у лиц с меньшим уровнем образования, у имеющих более короткий стаж работы у одного работодателя, а также у работников, проживающих в местностях, где рынок труда характеризуется относительно более высоким уровнем вакансий. Самыми мобильными являются несемейные мужчины, в то время как имеющие семью женщины с самой низкой вероятностью могут совершить переход с одного рабочего места сразу на другое. Кроме того, наибольшая вероятность сменить работу – у тех, кто ранее был занят в общественном секторе экономики (в государственных структурах, обороне, медицинских и социальных услугах) (Sorm et al., 2000).

По оценкам К. Сабирьяновой, за годы экономических реформ в России профессию поменяли до 42% имевших работу в 1991 г., причем наиболее распространенной смена работниками профессии была в начале реформ, что свидетельствует о постепенном снижении интенсивности структурных преобразований в экономике. При этом отмечается заметное движение в сторону рыночно-ориентированных профессий, которые в новой экономике оказались более востребованными и, следовательно, позволяют получать наибольшую отдачу от работы по этим профессиям.<sup>12</sup>

Важность для рынка труда принимаемых на индивидуальном уровне решений о смене места работы обусловлена тем, что трудовая мобильность выполняет в рыночной экономике двоякую функцию: способствует, с одной стороны, улучшению положения отдельных работников, а с другой – служит удовлетворению спроса на труд необходимого качества и в нужном количестве.

---

<sup>12</sup> Sabirianova, Klara Z., “The Great Human Capital Reallocation: A Study of Occupational Mobility in Transitional Russia,” *Journal of Comparative Economics* 30, 1: 191-217, March 2002.

Оценка влияния мобильности занятого населения на функционирование рынка труда позволяет определить недостатки в действии рыночного механизма и разработать комплекс управленческих решений, направленных на уменьшение негативных последствий трудовой мобильности, а также на создание условий для повышения эффективности адаптации рынка труда к происходящим изменениям.

Решение этих проблем приобретает особую важность в контексте вступления России в ВТО. Механизм трудовой мобильности может позволить избежать роста открытой безработицы, тем более – застойного характера. Вместе с тем, в ряде регионов существуют объективные ограничения для расширения трудовой мобильности, связанные с малой емкостью регионального рынка труда, его монопрофильной специализацией и пр. Следует также иметь в виду, что российский рынок труда сильно сегментирован, а территориальная мобильность рабочей силы ограничена по целому ряду причин (прежде всего – очень существенные различия в стоимости жилья).

Трудовое поведение работников, одной из форм которого является трудовая мобильность, в значительной степени опосредовано их гендерными ролями, то есть закрепленными в общественном сознании моделями поведения.

Существующие в экономической литературе модели трудовой мобильности не позволяют в полной мере учесть различия в трудовом поведении работников разного пола. Поэтому логичным представляется подход, в основу которого положено допущение о разной оценке мужчинами и женщинами «денежной» и «неденежной» составляющих отдачи от занятости, что, в свою очередь, связано с наличием неявного социального контракта, закрепляющего за женщиной функции матери и хранительницы домашнего очага, а за мужчинами – кормильца семьи.

Как показывает анализ, процессы трудовых перемещений существенно зависят от воздействия гендерных ролей. Принятие работником решения о смене места работы опосредовано не только его предпочтениями в отношении характеристик занятости, но и социальными, экономическими, институциональными параметрами, отражающими, в том числе, и сложившуюся в обществе систему представлений о месте и роли индивидов разного пола в частной и рыночной сферах.

Результаты анализа информации о смене места работы на основе данных Российского Мониторинга экономического положения и здоровья населения <sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> В базе данных РМЭЗ факт трудовой мобильности определяется из ответа на вопрос: «Меняли ли Вы место работы и / или профессию за время, прошедшее с предыдущего раунда», который появился в анкете в 1996 году, но содержит одинаковые варианты ответов лишь с 1998 года. Сопоставимые данные

свидетельствуют о том, что в России мужчины в большей степени, чем женщины, склонны к смене места работы. Более низкая мобильность женщин связана, во-первых, с их менее активным трудовым поведением, меньшей склонностью к риску, а во-вторых, с существующими институциональными ограничениями, повышающим для женщин издержки мобильности. К таким ограничениям относится, например, дискриминационная практика найма, увольнения и продвижения по службе, существующая на отечественном рынке труда.

Таблица 5

## Интенсивность трудовой мобильности, %%

	1996 - 1998			1998 - 2000			2000 - 2002		
	<i>Женщ.</i>	<i>Мужч.</i>	<i>Всего</i>	<i>Женщ.</i>	<i>Мужч.</i>	<i>Всего</i>	<i>Женщ.</i>	<i>Мужч.</i>	<i>Всего</i>
Смена только места работы	7.93	10.79	9.31	9.00	12.07	10.49	7.78	12.70	10.10
Смена только профессии	2.96	3.92	3.42	3.54	3.44	3.49	4.14	4.03	4.09
Смена и места работы, и профессии	14.69	19.18	16.86	15.00	20.09	17.46	13.63	18.47	15.92
Отсутствие трудовой мобильности	74.43	66.11	70.41	72.46	64.41	68.56	74.45	64.80	69.89
<i>Итого</i>	<i>100</i>								
<i>N</i>	<i>2,131</i>	<i>1,992</i>	<i>4,123</i>	<i>2,233</i>	<i>2,096</i>	<i>4,329</i>	<i>2,634</i>	<i>2,355</i>	<i>4,989</i>

Рассчитано по: РМЭЗ, раунды VIII – XI, на основе ответов респондентов на вопрос о смене места работы и / или профессии за время, прошедшее с предыдущего раунда.

Среди женщин наиболее высокие показатели профессиональной мобильности наблюдаются в группах служащих сферы обслуживания и торговли, а также квалифицированных рабочих. У мужчин наиболее мобильными являются служащие и специалисты среднего уровня квалификации. Неквалифицированные рабочие обоих полов также интенсивно меняют профессию. (направления переходов этих работников более детально отражены в Таблице 3 Приложения 3).

У женщин профессиональная группа работников сферы услуг и торговли не только теряла работников из-за оттока из нее в направлении профессий служащих, специалистов среднего уровня квалификации и неквалифицированных рабочих. На протяжении всего рассматриваемого периода многие женщины с другими профессиями переходили на рабочие места, связанные с торговлей. Причем в первую очередь

пополнение шло за счет женщин, ранее работавших по профессиям неквалифицированных рабочих. Группа неквалифицированных рабочих тоже привлекала к себе работниц, имеющих другие профессии, но интенсивный переход в нее начался в 1998 году. Работать по профессиям неквалифицированных рабочих стали бывшие квалифицированные рабочие, операторы и сборщики, а также, как уже отмечалось, служащие торговли. Аналогичные процессы в отношении работников, выбирающих профессии неквалифицированных рабочих, наблюдались и у мужчин. Естественно, что подобный интенсивный взаимный оборот между указанными профессиональными группами возможен благодаря тому, что приобретение новой профессии в таких случаях не требует значительных инвестиций в получение дополнительного образования: обучение происходит на рабочем месте.

В отличие от описанной ситуации, профессии квалифицированных рабочих в основном лишь теряли своих представителей женского пола. Напротив, у мужчин группа профессий квалифицированных рабочих в 1996 – 2002 годах привлекала к себе представителей профессий служащих, неквалифицированных рабочих, работников торговли, что компенсировало уход из этой группы работников, перешедших в операторы и сборщики и в те же неквалифицированные рабочие. А вот отток работников-мужчин из профессий служащих, имевший место на протяжении всего анализируемого периода, встречных потоков не имел.

Высокие показатели профессиональной мобильности мужчин-специалистов среднего уровня квалификации отражали различные направления их перемещений. Если в 1996 – 1998 годах представители этих профессий уходили в основном в неквалифицированные рабочие, то в последующие годы основным направлением их мобильности стали профессии чиновников и высших менеджеров. Очевидно, такая профессиональная мобильность потребовала от многих работников существенных вложений в человеческий капитал, которые, по всей видимости, окупаются высокими заработками при работе в новых профессиях.

Таким образом, анализ масштабов и направлений трудовой мобильности показал, что женщины в меньшей степени, чем мужчины, склонны к смене как работодателя, так и профессии, следовательно, относительная величина выгод и издержек от трудовой мобильности для работников разного пола различается.

*Таблица 6*

**Интенсивность профессиональной мобильности, в %% от количества занятых**

	1996 - 1998	1998 - 2000	2000 - 2002
Женщины	10.11	10.78	14.28
Мужчины	14.28	13.37	19.84
<i>Всего</i>	<i>12.05</i>	<i>11.97</i>	<i>16.82</i>
<i>N</i>	<i>2,888</i>	<i>3,024</i>	<i>3,068</i>

Рассчитано по: РМЭЗ, VII – XI раунды, на основе сравнения 3-значковых кодов профессий в начале и конце соответствующего периода

Выявленные в ходе количественного анализа гендерные различия в характеристиках потоков тоже отражают как различия в предпочтениях мужчин и женщин относительно параметров занятости, так и существующие возможности реализации данных предпочтений. Так, в результате трудовой мобильности женщины с большей вероятностью находят работу на предприятиях государственной формы собственности, тогда как мужчины – в частном секторе. В то же время, мужчины, проходящие через трудовую мобильность, с большей вероятностью, чем женщины, выбирают рабочие места, характеризующиеся полной занятостью, а также сохраняют или приобретают высокий статус, предполагающий работу с подчиненными.

Таблица 7

#### Изменение формы собственности предприятия вследствие смены места работы

Форма собственности в 1996 году		Форма собственности в 1998 году			
		Государственная	Частная	Смешанная	<i>Итого</i>
Государственная	женщины	78.31	16.87	4.82	<i>100</i>
	мужчины	64.52	18.28	17.2	<i>100</i>
Частная	женщины	45.24	45.24	9.52	<i>100</i>
	мужчины	42.31	48.08	9.62	<i>100</i>
Смешанная	женщины	46.15	15.38	38.46	<i>100</i>
	мужчины	29.41	52.94	17.65	<i>100</i>
<i>Итого</i>	<i>женщины</i>	<i>65.22</i>	<i>25.36</i>	<i>9.42</i>	<i>100</i>
	<i>мужчины</i>	<i>51.4</i>	<i>33.52</i>	<i>15.08</i>	<i>100</i>

Форма собственности в 1998 году		Форма собственности в 2000 году			
		Государственная	Частная	Смешанная	Итого
Государственная	женщины	65.42	23.36	11.21	100
	мужчины	64.95	22.68	12.37	100
Частная	женщины	22.5	67.5	10	100
	мужчины	24.59	65.57	9.84	100
Смешанная	женщины	38.46	23.08	38.46	100
	мужчины	21.43	53.57	25	100
Итого	женщины	52.5	34.38	13.13	100
	мужчины	45.16	41.4	13.44	100
Форма собственности в 2000 году		Форма собственности в 2002 году			
		Государственная	Частная	Смешанная	Итого
Государственная	женщины	64.86	28.83	6.31	100
	мужчины	59.81	26.17	14.02	100
Частная	женщины	23.21	64.29	12.5	100
	мужчины	19.57	67.39	13.04	100
Смешанная	женщины	52.38	38.1	9.52	100
	мужчины	36.36	34.55	29.09	100
Итого	женщины	51.06	40.43	8.51	100
	мужчины	40.16	42.91	16.93	100

Рассчитано по: РМЭЗ, VII – XI раунды, для лиц, сменивших место работы в течение соответствующего периода времени

Анализ вероятности смены места работы показал, что подобные различия в направлениях трудовых перемещений работников разного пола не являются следствием стремления женщин к большей стабильности в отношениях занятости и предпочтения ими более удобного режима работы. При смене рабочего места женщины реализуют стратегию, ожидаемую, скорее, от мужчин, поскольку ориентируются, в первую очередь, на рост заработной платы, а не на улучшение возможностей совмещения занятости в домашнем хозяйстве и работы на рынке труда через, например, сокращение продолжительности рабочего времени. Тем не менее, на рабочие места, предполагающие относительно более высокую «денежную» отдачу, с большей вероятностью переходят мужчины, что позволяет говорить о наличии определенных барьеров для получения женщинами высокооплачиваемых работ.

Таблица 8

**Семейное положение работников, сменивших и не сменивших место работы**

	Сменившие место работы – 100%						Не сменившие место работы – 100%					
	1996 – 1998		1998 - 2000		2000 - 2002		1996 – 1998		1998 - 2000		2000 - 2002	
	<i>Жен.</i>	<i>Муж.</i>	<i>Жен.</i>	<i>Муж.</i>	<i>Жен.</i>	<i>Муж.</i>	<i>Жен.</i>	<i>Муж.</i>	<i>Жен.</i>	<i>Муж.</i>	<i>Жен.</i>	<i>Муж.</i>
Состоят в браке, %%	62.4	85	76.4	84.4	72.2	82.1	70.5	86.1	71.6	88.6	70.7	88.7
Имеют детей до 7 лет, %%	20.9	31.2	22.8	35.4	24.4	31.4	21.3	26.8	19.5	24.3	19.8	23.8
Имеют детей 7 – 18 лет, %%	55.8	52.7	57.6	47.2	53.3	48.2	52.6	49.8	53.3	50.4	51.6	49.5

Расчитано по: РМЭЗ, VII – XI раунды, для респондентов из выборки, использовавшейся для оценки вероятности трудовой мобильности. Характеристики респондентов определены на начало каждого периода.

Гендерная сегрегация на российском рынке труда не только ограничивает возможности женщин в доступе к определенным рабочим местам, но и оказывает значительное влияние на существование гендерного разрыва в заработной плате. Проведенный анализ выявил позитивную тенденцию: благодаря смене места работы женщины получают прирост в заработной плате, который в процентном отношении превышает аналогичный показатель для сменивших место работы мужчин. Принимая во внимание этот результат, тем не менее, необходимо отметить следующее.

Во-первых, процентное изменение заработной платы маскирует тот факт, что средний уровень оплаты труда женщин, прошедших через мобильность, все же ниже, чем у сменивших работу мужчин, а значительный прирост в большей мере обеспечен низкой заработной платой на предыдущем месте работы. Во-вторых, более низкие масштабы мобильности женщин пока не способны в существенной мере повлиять на снижение общего гендерного разрыва в оплате труда. В-третьих, положительная (в терминах прироста заработной платы) отдача от мобильности связана для женщин с приходом на предприятия в частном секторе и в профессии, не относящиеся к «женской» группе, то есть на рабочие места, вероятность попасть на которые у женщин ниже, чем у мужчин. Рост отдачи от мобильности у женщин связан также со значительным увеличением затрат времени на работу за заработную плату, что предполагает необходимость снижения интенсивности их нагрузки в домашнем хозяйстве.

Ограниченная способность перераспределительного механизма обеспечить гендерное равенство результатов функционирования рынка труда приводит к постановке вопроса о разработке мер по устранению гендерных диспропорций в структурах занятости. Проведенный анализ показал, что из всех направлений политики по обеспечению равных возможностей на рынке труда наиболее актуальными являются те, которые способствуют устранению ограничений в доступе женщин к рабочим местам в частном секторе, а также снижают различия в заработной плате работников бюджетной сферы и частного сектора.

Принимаемые в этой связи управленческие решения должны включать такие меры как: активизация действий по контролю за соблюдением работодателями антидискриминационного законодательства; реализация программ стимулирования женского предпринимательства; продвижение женщин на руководящие позиции в государственных органах; стимулирование найма женщин предприятиями частного сектора посредством применения мер «позитивных действий»; повышение привлекательности рабочих мест в бюджетном секторе экономики (в том числе – посредством внедрения практики гендерного бюджета); сбор и распространение информации о состоянии рынка труда, обеспечении прав женщин и реализации их возможностей и т.д.

Реализация этих мер по обеспечению равных возможностей способна повысить эффективность механизма перераспределения работников разного пола между видами деятельности, выражающуюся в выравнивании гендерных структур занятости и размеров заработной платы. В свою очередь, следствием таких изменений станет снижение необходимости государственного вмешательства в данный процесс.

Основные выводы:

- *В целом, женщины в меньшей степени, чем мужчины, склонны к смене как работодателя, так и профессии. Среди женщин наиболее высокие показатели профессиональной мобильности наблюдаются в группах служащих сферы обслуживания и торговли, а также квалифицированных рабочих. У мужчин наиболее мобильными являются служащие и специалисты среднего уровня квалификации. Неквалифицированные рабочие обоих полов также интенсивно меняют профессию.*
- *Профессии квалифицированных рабочих в основном теряют своих представителей женского пола. Напротив, у мужчин группа профессий квалифицированных рабочих*

в 1996 – 2002 годах привлекала к себе представителей профессий служащих, неквалифицированных рабочих, работников торговли, что компенсировало уход из этой группы части работников.

- В результате трудовой мобильности женщины чаще находят работу на предприятиях государственной формы собственности, тогда как мужчины – в частном секторе. Мужчины, проходящие через трудовую мобильность, чаще, чем женщины, выбирают рабочие места, характеризующиеся полной занятостью, а также сохраняют или приобретают высокий статус, предполагающий работу с подчиненными.
- Благодаря смене места работы женщины получают прирост в заработной плате, который в процентном отношении превышает аналогичный показатель для сменивших место работы мужчин. Однако средний уровень оплаты труда женщин, прошедших через мобильность, все же ниже, чем у сменивших работу мужчин, а значительный прирост в большой мере обеспечен низкой заработной платой на предыдущем месте работы.
- На рабочие места, предполагающие относительно более высокую «денежную» отдачу, с большей вероятностью переходят мужчины, что позволяет говорить о наличии определенных барьеров для получения женщинами высокооплачиваемых работ. Например, если в 1996 – 1998 годах мужчины-специалисты среднего уровня квалификации уходили в основном в неквалифицированные рабочие, то в последующие годы основным направлением их мобильности стали профессии чиновников и высших менеджеров.

**Более низкий уровень трудовой мобильности женщин по сравнению с мужчинами является одним из ключевых факторов риска для женской рабочей силы на этапе присоединения России к ВТО и адаптации национального рынка труда к новым реалиям. Одним из факторов, снижающих уровень женской трудовой мобильности, выступает в данном случае более высокий уровень образования работающих женщин, способствующий их закреплению на рабочих местах.**

**Вместе с тем, противодействующим фактором в условиях перестройки рынков труда (особенно на уровне регионов) является экономическая мотивация к занятости и трудовой мобильности, которая отмечается для женщин в меньшей степени, чем для мужчин.**

**Процесс присоединения к ВТО представляет определенную угрозу и с точки зрения денежного вознаграждения, получаемого мужчинами и женщинами. Можно ожидать усиления процесса концентрации женщин на рабочих местах с более низким уровнем оплаты труда, а также их вытеснения из частного сектора.**

**Подобные тенденции могут привести на региональном уровне к формированию «женских профессиональных гетто», сочетающих в себе низкий уровень оплаты труда, занятость в рамках бюджетного сектора экономики, практическое отсутствие перспектив роста и невостребованность профессиональной квалификации со стороны рынка труда.**

\* \* \*

### **ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА НА РЫНКЕ ТРУДА В КОНТЕКСТЕ ВСТУПЛЕНИЯ РОССИИ В ВТО (ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЯ)**

В 90-е годы российский рынок труда продемонстрировал высокий потенциал адаптации к ситуации экономического спада и структурной перестройки за счет использования нетрадиционных адаптационных механизмов, среди которых важная роль принадлежала задержкам по заработной плате и переводу работников на режим неполной занятости. Благодаря институциональной гибкости России удалось избежать массовой открытой безработицы.

Несмотря на спад в российской экономике в стране все же проводились структурные реформы. Столкнувшись с необходимостью сокращения затрат в условиях сокращения объемов производства, предприятия высвобождали рабочую силу, и это подтверждается упомянутым выше ростом безработицы. После 1991 года возросла интенсивность перемещений рабочей силы и произошли существенные изменения в профессиональной и отраслевой структуре занятости с движением в сторону рыночной экономики. Рост частного сектора способствовал этим перемещениям, а экономический рост последних лет ускорил их.

В контексте вступления России в ВТО этот опыт представляет немалый интерес, поскольку демонстрирует одну из моделей адаптации рынка труда к условиям экономического спада и реструктуризации производства. Можно предполагать, что адаптационные механизмы, позволившие в 90-е годы предотвратить массовый сброс занятости, могут быть задействованы и в условиях открытия экономики и конкуренции с импортом.

Безусловно, в наибольшей степени развития ситуации по этому сценарию можно ожидать в тех регионах, где риски, связанные с открытием экономики, сочетаются с низким качеством экономически активного населения. В этой связи особая роль в обеспечении адаптации рынка труда к новым экономическим условиям должна принадлежать повышению его гибкости и повышению конкурентоспособности всех участников рынка.

Очевидно, что в ситуации экономического спада оплачиваемая занятость становится «дефицитным благом», а в борьбе за рабочие места побеждают те участники трудовых отношений, которые обладают более весомой «переговорной силой» (хотя и не обязательно более явными конкурентными преимуществами в плане образования и/или квалификации). В конкретной российской ситуации очевидным преимуществом в борьбе за рабочие места обладают мужчины, которые традиционно воспринимаются как кормильцы семьи, занятость которых должны быть гарантирована в первую очередь. Женщины до сих пор нередко воспринимаются работодателями как «вторые работники», занятость которых носит «необязательный», вторичный характер по сравнению с занятостью главы семьи. Подобные стереотипы восприятия гендерных ролей могут оказать непосредственное воздействие на политику работодателей в регионах и отраслях, которые подвержены максимальному риску снижения производства в связи с вступлением в ВТО.

Применительно к теме настоящего исследования это означает, что регионы, для которых существуют максимальные риски экономического спада и деградации занятости при присоединении России к ВТО, должны стать объектом первоочередного внимания государства с точки зрения обеспечения равных условий для конкуренции за рабочие места для обоих полов. Между тем, идея обеспечения гендерного равенства на рынке труда до сих пор имеет среди российских политиков и государственных чиновников весьма малую популярность.

С точки зрения отраслевой структуры и специализации экономики можно выделить следующие типы регионов в зависимости от ожидаемых последствий вступления России в ВТО:

**1. Регионы с концентрацией отраслей, для которых вступление в ВТО является, скорее, преимуществом:**

- регионы ТЭК, металлургии, химии, лесной и бумажной промышленности;
- транзитные регионы, по территории которых проходят основные экспортные и импортные потоки.

**2. Регионы, в которых сочетаются производства с неоднозначным воздействием вступления в ВТО (сочетание угроз и преимуществ).**

**3. Регионы с неопределенными последствиями (одной из отраслей специализации является энергетика или четкая специализация не выражена).**

**4. Регионы с концентрацией отраслей, для которых вступление в ВТО является угрозой:**

- автомобильной и авиационной промышленности (Нижегородская, Самарская, Ульяновская области, Хабаровский край);
- других видов машиностроения (Владимирская, Калужская, Пензенская, Курганская, Новосибирская области, Мордовия);
- легкой промышленности (Ивановская, Владимирская области);
- пищевой промышленности (Краснодарский, Ставропольский, Алтайский края, республики Северного Кавказа);
- сельскохозяйственные (регионы Черноземного Центра, Поволжья, Северного Кавказа, юга Урала и Сибири);
- банковского и страхового бизнеса (единственным субъектом, в котором развиты эти отрасли, является Москва, но столица имеет широкий спектр других отраслей постиндустриальной экономики).

**5. Слаборазвитые республики, на которых изменения институциональных условий, как правило, отражаются негативно.**

*Овчарова Л.Н. и др. Вступление России в ВТО: мнимые и реальные социальные последствия. Серия «Научные проекты НИСП - IISP Working Papers». Москва, 2003.*

Остановимся более подробно на том, через какие инструменты может быть реализовано гендерное равенство на рынке труда, и как можно обеспечить равные условия для реализации конкурентных преимуществ мужчин и женщин в ситуации структурных сдвигов, связанных с присоединением к ВТО.

Гендерное равенство на рынке труда предполагает как равный доступ мужчин и женщин ко всем предоставляемым этим рынком возможностям (к сфере оплачиваемого труда в целом, ко всем видам деятельности, местам работы с различными характеристиками и т.д.), так и равенство результатов, проявляющееся, в частности, в отсутствии явно выраженных гендерных диспропорций в оплате труда.

Поскольку из двух гендерных групп наиболее уязвимыми на рынке труда во всем мире являются женщины, политика по обеспечению гендерного равенства традиционно направлена на поддержание именно их позиций в сфере занятости.

Вместе с тем, вступление в ВТО может дать примеры негативного воздействия и на занятость мужчин в регионах с высокой долей отраслей импортозамещения. Такая ситуация может сложиться, в частности, в регионах с высокой долей отраслей машиностроения – напр., автомобилестроения, авиационной промышленности и пр..

Формально в этом случае «вектор» политики гендерного равенства должен измениться в направлении поддержки «догоняющего пола», в роли которого будут выступать уже мужчины. В мировой практике известны подобные примеры – например, ситуация в некоторых регионах Мексики, где были имплантированы свободные экономические зоны, создававшие на первых порах рабочие места почти исключительно для женщин). Однако в реальности российская практика пока не дает оснований для беспокойства по этому поводу – как уже было показано выше, российские мужчины вполне успешно осваивают многие типично женские профессии, в то время как женщины пока не увеличивают свое представительство в мужских профессиональных «нишах».

Как же может выглядеть сценарий развития гендерной ситуации на рынке труда в тех регионах, где процесс присоединения к ВТО приведет к снижению мужской занятости и росту безработицы среди мужчин? Можно предположить, что ситуация будет развиваться по трем основным направлениям:

- мужская трудовая миграция за пределы депрессивного региона;
- переход в женские отрасли и профессии и вытеснение из них части женской рабочей силы;
- уход в неформальный сектор занятости.

Что касается возможной трудовой миграции, то для России пока это явление не является слишком типичным не только для женщин, но даже и для мужчин (в отличие от большинства государств СНГ). А вот два другие сценария вполне могут быть реализованы на практике – опыт 90-х годов давал немало примеров подобного рода.

Подчеркнем, что в случае перехода части мужчин в женские профессии конечным результатом межотраслевой и межпрофессиональной мобильности может стать рост женской безработицы в подобных регионах.

Остановимся более подробно на политических мерах, которые могли бы способствовать обеспечению гендерного равенства на рынке труда в условиях присоединения России к ВТО и открытия экономики.

Государственная политика, поддерживающая женскую занятость, может быть реализована в двух направлениях: патерналистском и эгалитарном. В первом случае государством всесторонне поощряется выполнение женщинами двойной функции – работницы и матери. Участие женщин в сфере оплачиваемого труда наравне с мужчинами закреплено юридически и подкрепляется системой социальной защиты женщин в виде льгот в сфере занятости, пособий, отпусков и т.п. Эгалитарная политика предполагает создание равных условий для самореализации индивидов в любой сфере независимо от их пола. Направления данного вида политики включают в себя, в частности, создание условий для максимального освобождения членов семьи от выполнения рутинной домашней работы; распространение государственных льгот, связанных с уходом за детьми, на обоих родителей; преодоление патриархатных стереотипов мужских и женских ролей в обществе; создание благоприятного общественного мнения о социальном равенстве полов<sup>14</sup>

Реализация эгалитарного подхода к женской занятости легла в основу создания антидискриминационного законодательства во многих развитых странах. При этом в первую очередь во главу угла была поставлена проблема обеспечения равной оплаты за равный труд, а позднее – вопрос о недопущении дискриминации в любых сферах занятости.<sup>15</sup> Именно в рамках эгалитарного подхода возможно достижение реального гендерного равенства на рынке труда, поскольку в его основе лежит принцип о том, что ценность работника определяется исключительно его навыками, образованием, способностями и другими элементами человеческого капитала.

Несмотря на закрепленное в законодательстве Российской Федерации<sup>16</sup> равенство прав и возможностей женщин и мужчин на рынке труда, ситуация в сфере занятости большинством исследователей описывается как дискриминационная по отношению к женщинам, что проявляется в существовании комплекса взаимосвязанных проблем: горизонтальная и вертикальная гендерная сегрегация, разрыв в оплате труда мужчин и женщин, гендерные различия в продолжительности периода безработицы, неравные возможности трудоустройства и продвижения по карьерной лестнице и т.д.. Как показало проведенное нами исследование, трудовая

---

<sup>14</sup> Хасбулатова О.А. Российская государственная политика в отношении женщин // Теория и методология гендерных исследований. Курс лекций / Под общ. Ред. О.А. Ворониной. – М.: МЦГИ – МВШСЭН – МФФ, 2001. – С. 132.

<sup>15</sup> Первой нормой, на международном уровне закрепившем принцип равного вознаграждения за труд равной ценности, стала Конвенция №100 Международной организации труда (1951 год). Четкое определение дискриминации, в том числе и по признаку пола впервые было сформулировано в Конвенции №111 (1958 год) (обзоры международных нормативных документов в данной сфере см., напр., в: Рошин, 1996, с. 113-120; Поленина С.В., 2000, с. 41-45).

<sup>16</sup> а именно – в Конституции РФ, Трудовом Кодексе РФ, Законе РФ «О занятости населения в РФ».

мобильность, происходящая на этом фоне, отражает все негативные с точки зрения гендерного равенства аспекты функционирования рынка труда в России. Например, несмотря на значительный прирост в заработной плате женщин, происходящий в результате смены места работы, гендерный разрыв в оплате труда продолжает сохраняться.

В условиях эффективно функционирующего рынка труда мобильность работников, будучи элементом механизма согласования спроса на труд и его предложения по количественным и качественным параметрам, должна способствовать выравниванию существующих гендерных диспропорций в сфере занятости. Наше исследование позволяет заключить, что, к сожалению, процессы трудовой мобильности в России в очень ограниченной степени способствуют уменьшению гендерного неравенства на рынке труда, воспроизводя сложившуюся гендерную структуру занятости и, по сути, закрепляя сегрегацию по признаку пола, что, в свою очередь, сдерживает снижение гендерного разрыва в оплате труда.

При этом следует признать существование институциональных ограничений для выравнивания возможностей мужчин и женщин. Так, в ходе трудовой мобильности женщины стремятся в первую очередь улучшить материальное положение через увеличение заработной платы, однако с меньшей вероятностью, чем мужчины, трудоустраиваются на рабочие места, предполагающие более высокую «денежную» отдачу от занятости (в частном секторе, с режимом полного рабочего времени, на руководящих позициях и т.д.).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что именно силы, поддерживающие гендерную сегрегацию, не позволяют рыночному механизму привести к такому распределению работников разного пола между сферами занятости, при котором достигалось бы гендерное равенство результатов функционирования рынка труда. Как и в любой другой ситуации провала рынка, когда реализация общественных интересов невозможна путем исключительно действия рыночных сил, государство обязано взять на себя решение соответствующих проблем, выработав и реализуя политику, направленную на достижение стоящих перед обществом целей.

Очевидно, что речь не идет об исключительно директивно-силовом методе устранения гендерных диспропорций в сфере занятости. Прежде всего, задача государства состоит в создании такой институциональной среды, которая бы обеспечивала снижение гендерного неравенства посредством трудовой мобильности. При этом необходимо учитывать, что полное устранение сегрегации не должно рассматриваться в качестве основной цели. Деятельность государства должна быть

направлена на обеспечение мужчинам и женщинам равных возможностей в доступе к разным профессиям и рабочим местам для реализации работниками свободного выбора в отношении сферы применения их труда.

В исследовательской литературе уже был сформулирован комплекс мер, которые могут способствовать уменьшению сегрегации. Соответствующие направления действий, в частности, включают: политику регулирования оплаты труда, политику в области найма и продвижения в должности, политику образования, политику, влияющую на принятие решения об участии в занятости, политику субсидирования работодателей и создания рабочих мест. В значительной мере необходимость проведения соответствующих мероприятий декларируется в проекте Гендерной стратегии Российской Федерации (2003 г.) – политическом документе, определяющем основные направления деятельности государства для достижения гендерного равенства во всех сферах жизнедеятельности общества.

Но, как показал проведенный нами анализ процессов трудовой мобильности в России, не все из перечисленных направлений государственной политики являются в равной степени актуальными. Результаты расчетов свидетельствуют о том, что основным условием для повышения вероятности вступления женщин в более привлекательные с точки зрения размеров заработной платы «мужские» профессии и получения заметной отдачи от трудовой мобильности является их занятость в частном секторе. Для повышения эффективности подстройки рынка труда, предполагающей позитивное влияние трудовой мобильности на сокращение гендерной сегрегации, в первую очередь, необходимо решение двух задач: во-первых, обеспечение большего равенства в доступе мужчин и женщин к рабочим местам в частном секторе экономики, а во-вторых, преодоление отставания заработной платы в феминизированной бюджетной сфере от уровня оплаты труда в частном секторе. В свою очередь, решение этих задач происходит через разработку соответствующей нормативно-правовой базы, а также в рамках экономической политики государства. Рассмотрим более подробно соответствующие направления деятельности государства.

Отсутствие ограничений на доступ работников любого пола к рабочим местам закреплено в Трудовом Кодексе Российской Федерации (ст. 3, ст. 64). Тем не менее, существование таких ограничений на практике связано, в первую очередь, с более низкой ценностью женского труда в глазах работодателей, что объясняется нежеланием последних сталкиваться с проблемами, возникающими из-за выполнения женщинами семейных обязанностей, причем в значительной степени это проявляется именно в частном секторе. Другими словами, речь идет о меньшей, по сравнению с мужчинами,

конкурентоспособности женщин в борьбе за наиболее привлекательные рабочие места. Следовательно, деятельность государства должна быть направлена как на ужесточение контроля за выполнением работодателями антидискриминационного законодательства, так и на повышение конкурентных преимуществ женщин.

О необходимости разработки эффективного механизма выявления случаев дискриминации женщин и наказания за проявления дискриминирующего поведения пишут многие отечественные исследователи. В то же время необходимо отметить, что антидискриминационное законодательство в настоящий момент не является в полной мере гендерно-нейтральным, то есть предполагающим абсолютно равные права и возможности для работников независимо от их пола. Несмотря на то, что Трудовой Кодекс, действующий с 2002 года, смягчил ряд существовавших в КЗоТе положений, касающихся использования труда женщин, сохраняющиеся за ними льготы, а также запрет или ограничение доступа к ряду профессий и выполняемым работам делают женщин в глазах работодателей работниками, повышающими издержки. Именно поэтому ряд исследователей выступает за сведение к минимуму льгот в сфере труда, предоставляемых непосредственно женщинам<sup>17</sup>, что, во-первых, будет способствовать повышению конкурентных преимуществ женщин, а во-вторых, откроет возможности для перехода женщин при желании на те работы, к которым в настоящий момент имеют доступ лишь мужчины.

Политика по обеспечению равенства, одной из задач которой и является повышение усиление конкурентных преимуществ женщин на рынке труда, должна учитывать интересы всех женщин, однако ее эффективность будет проявляться только в случае осуществления адресных действий, то есть когда конкретные мероприятия будут разрабатываться для отдельных целевых групп: женщин с маленькими детьми, выпускниц средних специальных и / или высших учебных заведений, женщин предпенсионного возраста и т.д.

Стимулирование найма женщин в частном секторе возможно через внедрение мероприятий в рамках государственной политики «позитивных действий», направленной на создание женщинам определенных преференций. Соответствующие мероприятия активно используются, например, в США для достижения мужчинами и женщинами равных возможностей. В частности, в рамках этой политики фирмы, имеющие контракты с Правительством, обязаны осуществлять «позитивные действия

---

<sup>17</sup> Рошин С.Ю. Занятость женщин в переходной экономике России. – М.: Эконом. ф-т МГУ, ТЕИС, 1996.с. 116.

по обеспечению принципа равного обращения со всеми работниками»<sup>18</sup>. В рамках этих программ каждая фирма-контрагент Правительства обязана провести гендерную экспертизу процедур найма, продвижения по службе, выплаты заработной платы и представить комплекс мероприятий по обеспечению женщинам равных с мужчинами прав и возможностей. Нередко в качестве целей данных программ выступает обязательство фирмы довести за некоторый промежуток времени долю женщин на руководящих постах до определенного процента.

На первый взгляд, программы позитивных действий фактически закрепляют групповые отличия во имя снятия ограничений в доступе к ресурсам на основе этих отличий, то есть могут рассматриваться как дискриминационные по отношению к лицам пола, отличного от защищаемого. Однако, на наш взгляд, в настоящее время это является необходимой мерой для укрепления позиций женщин на рынке труда, поскольку в силу многих причин ситуация на рынке труда не позволяет женщинам наравне конкурировать с мужчинами за рабочие места.

Благоприятное влияние на повышение конкурентоспособности женщин и рост их занятости в частном секторе может оказать и реализация программ по стимулированию женского предпринимательства, что предусмотрено и проектом Гендерной стратегии РФ (2003). Подобные действия способствовали бы решению сразу нескольких задач: повышение уровня материального благосостояния женщин; облегчение реализации женщинами активной стратегии трудового поведения; формирование у работодателей представления о реальных возможностях женщин в сфере занятости. Конкретные мероприятия в рамках этого направления могут включать: обучение и консультирование женщин, желающих создать собственный бизнес; предоставление кредитов на льготных условиях; обеспечение юридической поддержки и т.д. При этом, очевидно, такие программы должны быть в значительной степени адресными. Применительно к ситуации, связанной со вступлением России в ВТО данная задача представляется исключительно актуальной для тех регионов, которым грозят риски застойной женской и/или мужской безработицы.

Второй задачей, решение которой может способствовать созданию институциональных условий для устранения гендерного неравенства на рынке труда посредством мобильности работников, является преодоление разрыва в уровне оплаты труда в частном секторе и бюджетной сфере. Эта задача была названа в качестве одной

---

<sup>18</sup> Попкова Л.Н. Политика равных прав и равных возможностей (на примере США) // Теория и методология гендерных исследований. Курс лекций / Под общ. Ред. О.А. Ворониной. – М.: МЦГИ – МВШСЭН – МФФ, 2001.с.163.

из наиболее важных еще в Указе Президента РФ «О первоочередных задачах государственной политики в отношении женщин» от 4 марта 1993 года. Тем не менее, этот разрыв по-прежнему остается. Так, в здравоохранении и образовании, где большинство организаций представляют феминизированную бюджетную сферу, заработная плата составляет, соответственно, 74 и 67% от среднероссийского уровня, в то время как, например, в строительстве и промышленности – 120 и 136%, соответственно<sup>19</sup>.

Говоря о повышении уровня заработной платы в бюджетной сфере, необходимо отметить, что введение соответствующих механизмов должно обязательно учитывать *возможную реакцию предложения труда со стороны мужчин*. Как показывает практика, рост заработной платы, например, в какой-либо профессии, нередко приводит к вытеснению женщин мужчинами. Поэтому изменение структур оплаты труда должно сопровождаться обеспечением защиты женщин от увольнений и вынужденного их перехода на рабочие места с более низкой зарплатой. Снижение различий в оплате труда между бюджетным и частным секторами вместе с устранением дискриминационных практик в найме, продвижении по службе и увольнении способно привести к повышению трудовой мобильности женщин, выравниванию гендерных диспропорций в направлениях трудовых перемещений, а также к сокращению общего гендерного разрыва в оплате труда.

Таким образом, на основании проведенного исследования можно сделать вывод о том, что в настоящий момент процессы трудовой мобильности не способствуют снижению гендерного неравенства на рынке труда, поскольку воспроизводят сложившиеся сегрегированные структуры занятости. В контексте вступления в ВТО подобные тенденции представляют собой значимые факторы риска (в первую очередь для женщин, как более «слабого» участника трудовых отношений). Предлагаемые в этой связи меры весьма разнообразны и должны включать в себя:

- активизация действий по контролю за соблюдением работодателями антидискриминационного законодательства;
- реализация программ стимулирования женского предпринимательства;
- продвижение женщин на руководящие позиции в государственных органах;
- стимулирование найма женщин предприятиями частного сектора посредством применения мер «позитивных действий»;
- повышение экономической привлекательности рабочих мест в бюджетном секторе экономики;

---

<sup>19</sup> Труд и занятость в России. – М.: Госкомстат России, 2003. с.377.

- сбор и распространение информации о состоянии рынка труда и возможностях трудоустройства,
- обеспечении прав женщин и реализации их возможностей и т.д.,

Эти меры направлены на решение двух задач, являющихся, на наш взгляд, наиболее актуальными с точки зрения взаимосвязи между трудовой мобильностью и гендерным равенством: обеспечение большего равенства в доступе мужчин и женщин к рабочим местам в частном секторе экономики и преодоление разрыва в заработной плате между бюджетной сферой и частным сектором. Создание посредством реализации политики равных возможностей институциональных условий для запуска механизма перераспределения работников разного пола между видами деятельности, способно привести не только к выравниванию гендерных структур занятости и размеров заработной платы, но и к последующему снижению необходимости государственного вмешательства в данный процесс.

## БИБЛИОГРАФИЯ

### Аналитические материалы

#### Литература по проблемам вступления России в ВТО

1. Афонцев С. Присоединение России к ВТО: экономико-политические перспективы // Pro et Contra. 2002. Том. 7. № 2.
2. Ахмедов А., Бессонова Е., Гришина Е., Денисова И., Некипелов Д., Черкашин И. Вступление в ВТО и рынок труда в России. Московский Центр Карнеги. Серия «Рабочие материалы», № 3, 2004.
3. Горбань М., Гуриев С, Юдаева К. Россия в ВТО: мифы и реальность // Вопросы экономики. 2002. №2.
4. Дюмулен И.И. Всемирная торговая организация. М.: Экономика, 2003.
5. Кризисные города России: пути и механизмы социально-экономической реабилитации и развития // Серия «Библиотека муниципального служащего». Выпуск 5. М.: МОНФ, 1998.
6. Ливенцев Н., Лисоволик Я. Региональные аспекты присоединения России к ВТО //МэиМО. 2002. №5.
7. Могилевский Р. Стоит ли вступать в ВТО? (опыт Киргизии) // Pro et Contra. 2002. Том.7. № 2. Россия в мировой экономике.
8. Можно ли оценить последствия присоединения. Россия на пути в ВТО, Информационное бюро по присоединению России к Всемирной торговой организации. Информационный бюллетень. 2002. № 4. Март - апрель.
9. Монопрофильные города и градообразующие предприятия: обзорный доклад / Под ред. И.В. Липсица. М.: Издательский дом «Хроникер», 2000.
- 10. Некипелов А. и др. Народнохозяйственные последствия присоединения России к ВТО. Российская академия наук и Национальный инвестиционный совет. Москва., 2002.**
11. Овчарова Л.Н.и др. Вступление России в ВТО: мнимые и реальные социальные последствия. Серия «Научные проекты НИСП - IISF Working Papers». Москва, 2003 г.
12. Оценки социальных и экономических последствий присоединения России к ВТО / Доклад группы экспертов под руководством д.э.н. А. Данильцева. М.: ГУУ, 2002.
- 13. Разработка прогнозов социально-экономических последствий вхождения России в ВТО /Министерство Экономического Развития и Торговли Российской Федерации; Государственный Университет — Высшая Школа Экономики. М.: 2002.**
14. Россия на пути в ВТО / Информационный бюллетень. 2002. Март - апрель. № 4. Бюро по информационной поддержке присоединения России к Всемирной торговой организации. <http://www.wto.ru/ru/content/bulletin/bullmar4.doc>
15. Россия на пути в ВТО / Информационный бюллетень. 2002. Сентябрь - октябрь. № 7. Бюро по информационной поддержке присоединения России к Всемирной торговой организации. <http://www.wto.ru/ru/content/bulletin/bulseptoct02.doc>
16. Россия на пути в ВТО / Информационный бюллетень. 2003. Май - июнь. № 10. Бюро по информационной поддержке присоединения России к Всемирной торговой организации. [http://www.wto.ru/ru/content/bulletin/BullVTO\\_3\\_03\\_COLOR.pdf](http://www.wto.ru/ru/content/bulletin/BullVTO_3_03_COLOR.pdf)
17. Россия на пути в ВТО / Информационный бюллетень. 2003. Январь - февраль. № 8. Бюро по информационной поддержке присоединения России к Всемирной торговой организации. <http://www.wto.ru/ru/content/bulletin/bulNovJan03.doc>
18. Смирнов П.С., Хребтов В.А. Россия на пути в ВТО: рынок финансовых услуг. М.: Издательство АО «Консалтбанкир», 2000.

19. Социальные последствия вступления России в ВТО. Московское Бюро МОТ. М., 2003.
20. Юдаева К, Бессонова Е., Козлов К., Иванова Н., Соколов Д., Белов Б. Секторальный и региональный анализ последствий вступления России в ВТО: оценка издержек и выгод / Рабочие материалы Московского центра Карнеги. 2003. №3. <http://www.carnegie.ru>
21. Юдаева К. Что ждут от ВТО российские предприятия: результаты опроса. Рабочие материалы Московского центра Карнеги. 2004. №4. <http://www.carnegie.ru>
22. Jensen J., Rutherford Th. and Tarr D. (2002) *Economy-Wide Effects of Russia's Accession to the WTO* <http://www.cefir.org/conf24-25.html>
23. *Self R.* WTO Accession: an Analysis of the Expectations that WTO Members Have of Russia and Russia's Capacity to Meet Them. — S. 1., 2002 (<http://www.cefir.ru>).
24. Strategies for Sustainable Development: Practical Guidance for Development co-operation, Note by Secretariat, DCD/DAC(2001)9/FINAL, p.28, <http://www.nssd.net/pdf/guidefv4.pdf>

### **Литература по проблемам функционирования рынка труда**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Баскакова М.Е. Образование в России: гендерная асимметрия развития и эффективности инвестиций // Гендерное равенство: поиски решения старых проблем. – МОТ, 2003. – С. 5-26.
3. Баскакова М.Е. Социально-экономические проблемы занятости российских женщин в переходной экономике // Теория и методология гендерных исследований. Курс лекций / Под общ. ред. О.А. Ворониной. М.: МЦГИ – МВШСЭН – МФФ, 2001. – С.259-277.
4. Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики / Отв. ред. и сост. Е.Б. Мезенцева. – М.: ИСЭПН РАН – МЦГИ – «Русская панорама», 2002. – 352 с.
5. Гендерная стратегия Российской Федерации. Проект. – М.: Министерство труда и социального развития Российской Федерации, 2003.
6. Гимпельсон В.Е. Политическая экономия дерегулирования занятости // Вопросы экономики. – 2003. – № 4. – С. 101-113.
7. Женщины и мужчины России: Крат. стат. сб. / Госкомстат России. – М., 2000. – 110 с.
8. Женщины и мужчины России. 2002: Стат. сб. / Госкомстат России. – М., 2002. – 205 с.
9. Заславская Т.И. Трудовая мобильность как предмет экономико-социологического исследования // Методологические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов. – Новосибирск: Изд-во «Наука». Сибир. отделение, 1974. – 318 с.
10. Кабалина В.И. Трудовая мобильность: организационные, институциональные и социально-структурные факторы // Социологический журнал. – 1999. – № 3/4. – С. 20-35.
11. Капельюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. – М.: ГУ ВШЭ, 2001. – 309 с.
12. Конвенция МОТ «О дискриминации в области труда и занятий». № 111. 1958 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конфедерацией Труда. 1957-1990. / Международная Организация Труда. – Женева: Междунар. Бюро Труда, 1991. – С. 1262-1269.
13. Конвенция ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин», 1979 г.
14. Концепция действий на рынке труда на 2003 – 2005 годы. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 6 мая 2003 г., № 568-р г. Москва.

15. Мезенцева Е. Гендерная экономика: теоретические подходы // Вопросы экономики. – 2000. – №3. – С. 54-65.
16. Мезенцева Е.Б. Мужчины и женщины в сфере домашнего труда: логика экономической рациональности против логики гендерной идентичности? // Гендерное равенство: поиски решения старых проблем. – МОТ, 2003. – С. 50-71.
17. Обеспечение равенства полов: политика стран Западной Европы / Под ред. Ф. Гардинер. – М.: Идея-Пресс, 2000. – 312 с.
18. Обследование населения по проблемам занятости (август 2003 года) / Госкомстат России. – М., 2003. – 354 с.
19. Поленина С.В. Права женщин в системе прав человека: международный и национальный аспект. Москва, 2000. – 256 с.
20. Попкова Л.Н. Политика равных прав и равных возможностей (на примере США) // Теория и методология гендерных исследований. Курс лекций / Под общ. Ред. О.А. Ворониной. – М.: МЦГИ – МВШСЭН – МФФ, 2001. – С. 159-167.
21. Ржаницына Л. Макроэкономические проблемы в ракурсе гендерного подхода: анализ российской практики // Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики / Отв. ред. и сост. Е.Б. Мезенцева. – М.: ИСЭПН РАН – МЦГИ – «Русская панорама», 2002. – С. 153-166.
22. Рошин С.Ю. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в Контексте целей развития тысячелетия: Доклад гендерной группы ООН в России // [www.owl.ru](http://www.owl.ru)
23. Рошин С.Ю. Занятость женщин в переходной экономике России. – М.: Эконом. ф-т МГУ, ТЕИС, 1996. – 134 с.
24. Силласте Г. Гендерная асимметрия как фактор карьерного роста женщин // Высшее образование в России. – 2004. – № 3. – С. 123-133.
25. Тартаковская И.Н. Мужчины на рынке труда // Социологический журнал. – 2002. – № 3. – С. 112-125.
26. Труд и занятость в России. – М.: Госкомстат России, 1999, 2001, 2003.
27. Хасбулатова О.А. Российская государственная политика в отношении женщин // Теория и методология гендерных исследований. Курс лекций / Под общ. Ред. О.А. Ворониной. – М.: МЦГИ – МВШСЭН – МФФ, 2001. – С. 132-141.
28. Эренберг Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Эренберг, Р.С. Смит. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.
29. Aghion, P., and O. Blanchard, “On the Speed of Transition in Central Europe,” NBER Macroeconomic Annual, pp. 283-320, 1994.
30. Anker, Richard, “Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview,” *International Labor Review* **136**, 3. 1997.
31. Blau, Francine D., Ferber, Marianne A., and Anne E. Winkler, “*The Economics of Women, Men, and Work*”. Prentice Hall, Upper Saddle River, NY, 1998.
32. Hakim, Catherine, “Explaining Trends in Occupational Segregation: The Measurement, Causes, and Consequences of the Sexual Division of Labour,” *European Sociological Review* **8**, 2: 127-145, Sept. 1992.
33. Katz, Katarina, “*Gender, Work and Wages in the Soviet Union: a Legacy of Discrimination*”. Palgrave, 2001
34. Polachek, Solomon W., “Occupational Self-Selection: a Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure,” *The Review of Economics and Statistics* **63**, 1: 60-69, Feb.1981.

35. Sabirianova, Klara Z., "The Great Human Capital Reallocation: A Study of Occupational Mobility in Transitional Russia," *Journal of Comparative Economics* **30**, 1: 191-217, March 2002.
36. Sorm, Vit, and Katherine Terrell, "Sectoral Restructuring and Labor Mobility: A Comparative Look at the Czech Republic," *Journal of Comparative Economics* **28**, 3: 431-455, Sept., 2000.
37. Standing, Gay, "Russian Unemployment and Enterprise Restructuring: Reviving Dead Souls", ILO, Geneva, 1996.

#### Статистические источники

1. Российский статистический ежегодник. 2004. Федеральная Служба Государственной Статистики (РОССТАТ). М., 2004. 724 с.
2. Женщины и мужчины России. 2004. Стат.сб./ Федеральная Служба Государственной Статистики (РОССТАТ). М., 2004. 219 с.
3. Демографический ежегодник России. 2002: Стат. сб. / Государственный Комитет Российской Федерации по статистике (Госкомстат России). М., 2002. - 397 с.
4. Сборники и брошюры с итогами Всероссийской переписи населения 2002 года. Стат. сб./ Федеральная Служба Государственной Статистики (РОССТАТ). 2004.
5. Регионы России. Социально-экономические показатели Регионы России. Основные характеристики субъектов Российской Федерации. Стат. сб./ Федеральная Служба Государственной Статистики (РОССТАТ). 2004.
6. Регионы России. Основные социально-экономические показатели городов./ Стат. сб./ Федеральная Служба Государственной Статистики (РОССТАТ). 2004
7. Труд и занятость в России. 2003. Стат. сб. / Государственный Комитет Российской Федерации по статистике (Госкомстат России).2003. 648 с.
8. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2004. Стат. сб./ Федеральная Служба Государственной Статистики (РОССТАТ). 2004. 512 с.
9. Численность и заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений за октябрь 2002 года (Том 1, 2) (Статистический бюллетень). Государственный Комитет Российской Федерации по статистике (Госкомстат России). Главный межрегиональный центр (ГМЦ ГОСКОМСТАТА России). М., 2003.
10. Выборочные обследования бюджетов домашних хозяйств. Федеральная Служба Государственной Статистики (РОССТАТ). 2004.
11. Обследования населения по проблемам занятости (ОНПЗ). Федеральная Служба Государственной Статистики (РОССТАТ). 2002-2004.