

Спрос на гендерное равенство как
на институт: предпосылки и
ограничения в России
(на примере гендерного равенства
на рынке труда)

Рощин С. Ю.

ГУ-ВШЭ

10 апреля 2008

Гендерное равенство

Что такое гендерное равенство?

Это институт, правило или система правил

- РАВЕНСТВО ПЕРЕД ЗАКОНОМ (В ПРАВАХ),**
- РАВЕНСТВО ВОЗМОЖНОСТЕЙ (ДОСТУП К РЕСУРСАМ),**
- РАВЕНСТВО ВОЗМОЖНОСТЕЙ ВЫРАЗИТЬ СВОЕ МНЕНИЕ И ИНТЕРЕСЫ**

Отличать от равенства в получаемых результатах

Гендерное равенство

Зачем необходимо стремиться к гендерному равенству?

- ГУМАНИТАРНЫЕ ПРИЧИНЫ

**ПРАВА ЖЕНЩИН – ЭТО ПРАВА ЧЕЛОВЕКА,
РАВЕНСТВО ПРАВ ВСЕХ ЛЮДЕЙ, МУЖЧИН И ЖЕНЩИН**

- ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРИЧИНЫ

**ДИСКРИМИНАЦИЯ ПО ПРИЗНАКУ ПОЛА, НЕРАВНЫЙ
ДОСТУП И РЕСУРСАМ СНИЖАЕТ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
ПОТЕНЦИАЛ, СПОСОБНОСТЬ К ЭКОНОМИЧЕСКОМУ РОСТУ
(в основном доказывается на примере развивающихся
стран. Там, где могут быть значительные предельные
изменения в гендерном равенстве)**

Основные акторы на поле гендерного равенства

- Население, работники
- Работодатели
- Государство
- Гражданское общество

Кто «работает» на гендерное равенство?

В развитых странах основные акторы по достижению гендерного равенства на рабочем месте работодатели

Причины: стандарты общества, стандарты корпоративного управления

Политика равных возможностей: как делать

Участие в политике гендерного равенства и равных возможностей на рабочем месте всех (!) социальных партнеров:

- Работодатели**
- Профсоюзы**
- Государство**

Политика равных возможностей: как делать

Государство

- Социальный гендерный контракт работодателей и работников с государством, концепция «работающей матери», политика совмещения рабочих и семейных обязанностей**
- Государство «берет на себя» часть льгот , связанных с материнством и семейными обязанностями, а не перекладывает их на работодателей**
- Развитие институтов и учреждений ухода за детьми**
- Совершенствование законодательства**

Политика равных возможностей: как делать

Государство

- КВОТЫ

Пример: Финляндия «в состав любого правительственного комитета, попечительского совета и других соответствующих политических органов должно входить не менее 40% лиц недостаточно представленного пола

-Мониторинг

Пример: Финляндия, предприятия с занятостью больше 50 работников обязаны разрабатывать план по достижению гендерного равенства

Норвегия, по закону работодатели отчитываются о гендерном равенстве

-Стимулирование работодателей

Пример: США, предоставление контрактов из средств бюджета (национального и регионального) в зависимости от выполнения планов по гендерному равенству

Политика равных возможностей: как делать

Работодатели

- Социальная ответственность, включающая гендерное равенство
- Разработка внутрифирменных регламентов, положений, включающих подход гендерного равенства
- Создание систем внутрифирменного управленческого учета, статистики с учетом гендерного фактора, мониторинг
- Признание работников с семейными обязанностями как работников «не второго сорта»
- Дисциплинарная ответственность за нарушение принципов равенства возможностей и дискриминацию
- Анализ издержек, связанных с текучестью персонала

Политика равных возможностей: как делать

Работники, Профсоюзы

- Совершенствование законодательства**
- Гендерный подход при заключении генеральных, отраслевых соглашений, коллективных договоров**
- Гендерная отчетность в профсоюзной статистике, мониторинг**
- Мониторинг охраны труда с учетом гендерных групп**

Политика равных возможностей: как делать

Профсоюзы

-Формирование гендерного мышления профсоюзов, пропагандистско-просветительская работа

-Квоты в руководстве профсоюзов

Пример: Интернационал общественного обслуживания, 50% женщин в руководстве всех уровней

-Создание комиссий по гендерному равенству в структуре профсоюзов

-Выделение штатов и финансов для «гендерного» направления работы

Особенности российской ситуации

- 1. Высокий уровень занятости женщин**
- 2. Большая доля и мужчин, и женщин, занятых в несельскохозяйственном секторе**
- 3. Высокий уровень образования женщин**
- 4. Формальное равенство прав**

Вывод: существует равный доступ к рабочим местам, образованию и формальное равенство!

Особенности российской ситуации

При формальном равенстве возможностей сохраняется неравенство

- 1. Сохранение традиционных социальных ролей**
- 2. Скрытая дискриминация**
- 3. Наличие не только «женских», но и «мужских» проблем**
- 4. Существенный гендерный разрыв в здоровье и продолжительности жизни**

Вывод: при равном доступе к образованию и рабочим местам сохраняется неравенство доступа к рабочим местам «равного качества», как следствие - неравенство результатов ! занятости

Особенности российской ситуации

Государство

1. Как работодатель поддерживает вертикальную сегрегацию, является носителем гендерных стереотипов
2. Обеспечило формальное равенство
3. Формальное выполнение международных обязательств
4. Не несет значительных социальных и экономических издержек
5. Не испытывает электорального давления (медианный избиратель нейтрален к проблеме гендерного равенства)

Особенности российской ситуации

Работодатели

- 1. Не несет значительных издержек из-за неравенства и дискриминации**
- 2. Работник не дифференцирует работодателей по отношению к гендерному равенству (нет издержек текучести)**
- 3. Основной вклад в неравенство вносит сегрегация, которая является результатом выбора как работника, так и работодателя**
- 4. Слабая интеграция в международную экономику, отсутствие необходимости соответствовать международным корпоративным стандартам**

Особенности российской ситуации

Работники

- 1. Устоявшиеся гендерные роли, сегрегация на рынке труда**
- 2. Большая часть работников не объединена, большие издержки доказывать неравенство**
- 3. Не активность профсоюзов**

Особенности российской ситуации

Гражданское общество

- 1. Наличие мужских проблем уравнивает ситуацию**
- 2. Слабый средний класс**
- 3. Отсутствие развитой практики общественных организаций, работающих на достижение гендерного равенства**
- 4. Только формирующаяся электоральная практика**

Особенности российской ситуации

Выводы

Существует институциональное равновесие (Д.Норт) – ни один из игроков не считает нужным тратить ресурсы на реструктуризацию отношений

Особенности российской ситуации

Возможные изменения

Внутренние стимулы

- **Формирование среднего класса, осознание гендерного неравенства как барьера**

Внешние стимулы

- **Включение в международное сообщество, формирование новых корпоративных стандартов**

В настоящий момент гендерное равенство может развиваться только за счет инфорсмента со стороны государства, но у него к этому мало стимулов