

МГУУ Правительства Москвы

IV Конкурс исследовательских и проектных работ учащихся образовательных учреждений города Москвы и Московской области «Мегаполис XXI века – город для жизни»

Проектная работа

На тему: **«Гендерные проблемы рынка труда Москвы»**

Номинация Экономика

Тематический раздел Экономика города

Москва 2020

Содержание

Введение.....	3
1. Обзор литературы.....	5
1.1. Основные понятия.....	5
1.2. Основные методологические положения гендерной истории.....	6
1.3. Российские исследования гендерной истории.....	6
1.4. Обзор документ «Гендерная стратегия Российской Федерации».....	7
1.5. Исследование Всемирного банка «Женщины, бизнес и закон-2019».....	8
1.6. Рейтинг Global Gender Gap Index, Всемирного экономического форума.....	9
2. Материалы и методы.....	10
3. Результаты.....	10
3.1. Соотношение числа резюме мужчин и женщин.....	10
3.2. Распределение мужчин и женщин по уровню образования.....	12
3.3. Ожидаемые заработные платы мужчин и женщин.....	13
3.4. Доля резюме соискателей с высокими зарплатными ожиданиями.....	15
3.5. «Мужские» и «женские» специальности.....	17
3.6. Распределение женщин и мужчин по отраслям.....	19
4. Обсуждение.....	20
5. Выводы.....	22
6. Список литературы.....	24

Введение

Гендерное неравенство остается серьезной проблемой.

В конце февраля 2019 года Всемирный банк опубликовал исследование, «Женщины, бизнес и закон-2019», согласно которому только в шести странах мира достигнуто гендерное равенство. Это Бельгия, Дания, Франция, Латвия, Люксембург и Швеция. Россия занимает в рейтинге гендерного равенства 75-е место, между Доминиканской Республикой и Кенией. При составлении рейтинга аналитики опирались на законодательные базы 187 стран мира, изучая, какие в них были внесены изменения за последнее десятилетия и насколько они затронули права женщин. Россия по этому показателю набрала 73,13 из 100 баллов подсчитали эксперты банка. Эксперты установили, что равноправие в России достигнуто только по двум показателям-в вопросах владения имуществом и свободы передвижения. Меньше всего (25 из 100 баллов) она получила в сфере оплаты труда. Проблемными областями остаются также начало карьеры и права, которые связаны со вступлением и расторжением брака. Всемирный банк указывает, что существует связь между уровнем экономического развития и гендерным равенством. Из 39 стран, набравших 90 баллов и выше, 26 входят в число государств с высоким уровнем доходов — ВВП более \$12 тыс. на человека в год. Следовательно, решая проблему гендерного неравенства мы решаем ключевую задачу общества- повышение уровня экономического развития и благосостояния граждан. Все это говорит о высокой актуальности проблемы гендерного неравенства на рынке труда России. Рынок труда страны состоит из рынков труда отдельных регионов. В небольшом исследовании мы попытались проанализировать рынок труда региона нашего проживания с позиции гендерности.

Объект исследования: рынок труда столицы Российской Федерации-города Москвы.

Предмет исследования: гендерные характеристики рынка труда столичного региона.

Цель исследования: изучить и проанализировать рынок труда города Москвы с позиции гендерного равенства для выявления основных гендерных проблем.

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

1. Ознакомится с официальной позицией государства «Гендерная стратегия Российской Федерации»
2. Ознакомиться с международными исследованиями гендерного равенства.
3. Изучить репрезентативные данные Компании HeadHunter на основе размещенных на сайте HeadHunter (hh.ru) вакансий компаний-работодателей и резюме соискателей.
4. Проанализировать репрезентативные данные Компании HeadHunter на основе размещенных на сайте HeadHunter (hh.ru) вакансий компаний-работодателей и резюме соискателей.
5. Выявить гендерные проблемы и подвергнуть их тщательному соотнесению с имеющимися научными мнениями.

Гипотеза.

Гендерное неравенство на рынке труда России проявляется прежде всего в сфере оплаты труда. Возможно существует явление гендерной сегрегации. Ситуация на рынке труда Москвы является примером существующей общей проблемы всего рынка труда России.

1. Обзор литературы.

1.1. Основные понятия.

Хотя многие источники определяют **гендер** как «социальный пол», в современных феминистских и гендерных исследованиях такое понимание считается устаревшим. Когда говорят о гендере, то исходят из определенных социально сконструированных понятий женщины и мужчины и предполагают изначально установленное различие их социального статуса. В целом гендер определяется как сложный социокультурный процесс конструирования обществом различий мужских и женских ролей, поведения, ментальных и эмоциональных характеристик.

Гендерные проблемы (англ. gender — род, пол), общественные и психологические проблемы, связанные с ролью в обществе лиц мужского и женского пола, так как различия в моделях поведения мужчин и женщин могут стать причинами внутриличностных, межличностных и межгрупповых конфликтов. К гендерным проблемам относятся: гендерное неравенство (характеристика социального устройства, согласно которой различные социальные группы обладают устойчивыми различиями и вытекающими из них неравными возможностями в обществе), гендерная дискриминация, гендерные стереотипы (сформировавшиеся в культуре обобщенные представления о том, как должны вести себя мужчины и женщины), гендерно-ролевой стресс (состояние нервного напряжения, возникающее, когда индивиду трудно поддерживать стандарт традиционной гендерной роли или он вынужден проявлять поведение, характерное для противоположной гендерной роли).

Рынок труда — это совокупность экономических отношений, связанных с отношениями купли-продажи специфического товара - рабочей силы, на котором совершается обмен труда на заработную плату.

Гендерная сегрегация на рынке труда – это ситуация, когда женщины и мужчины неравномерно распределены между различными видами деятельности, в результате чего появляются и существуют преимущественно «мужские» или преимущественно «женские» отрасли, профессии или предприятия

1.2. Основные методологические положения гендерной истории.

Основные методологические положения гендерной истории в обновленном варианте были сформулированы американским историком Джоан Скотт в программной статье «Гендер – полезная категория исторического анализа», вышедшей в свет в 1988 году. В трактовке Джоан Скотт гендерная модель исторического анализа состоит из четырёх взаимосвязанных и несводимых друг к другу комплексов. Это, во-первых, комплекс культурных символов, которые вызывают в членах сообщества, принадлежащих к данной культурной традиции, множественные (зачастую противоречивые) образы. Во-вторых, это нормативные утверждения, которые определяют спектр возможных интерпретаций имеющихся символов и находят выражение в религиозных, педагогических, научных, правовых и политических доктринах.

В-третьих, это социальные институты и организации, в которые входят не только система родства, семья и домохозяйство, но и рынок рабочей силы, система образования и государственное устройство. И, наконец, четвёртый конституирующий элемент – самоидентификация личности. Так выстраивается уникальная синтетическая модель, в фундамент которой закладываются характеристики всех возможных измерений социума: системно-структурное, социокультурное, индивидуально-личностное. Последовательное развертывание этой модели во временной длительности призвано реконструировать историческую динамику в гендерной перспективе.

1.3. Российские исследования гендерной истории.

В российской исторической науке зарождение гендерной истории приходится на 90-е гг. XX века и связано с такими исследовательницами как Н.Л. Пушкарева, Л.П. Репина, О.А. Воронина. На современном этапе в этом направлении работают М.Г. Муравьева, И.Р. Чикалова, И.И. Юкина, А. Усманова и др. Среди российских ученых первыми поставили вопросы гендерной проблематики И. Кон, А. Мудрик, Л. Попова, Л. Штылева и другие. В своих работах авторы в основном затрагивают движение за права женщин в

России, проводится сравнительный анализ проблемы по странам мира, общие проблемы дискриминации женщин

Особенностью российских исследований данного направления является тесная взаимосвязь женской истории и гендерной истории. Большинство работ, выше указанных посвящены истории женщин и изучению взаимоотношений между полами. Данный факт объясняется тем что в российской исторической науке необходимо заполнить пробел, образовавшийся в связи с малым количеством исследований о женщинах, проведенных самими женщинами. оставались в тени научного интереса

1.4. Обзор документа «Гендерная стратегия Российской Федерации»

Министерство труда и социального развития Российской Федерации разработало в 2004 году документ «Гендерная стратегия Российской Федерации». В преамбуле документа отмечается, что «отрасли с преобладание женского труда, формирующие личность (образование, здравоохранение, культура), оплачиваются ниже, чем отрасли в преобладание мужского труда. Имеет место профессиональная сегрегация работающих женщин, не поощряется профессиональная карьера женщин, продвижение по службе, женщины вытесняются из высокооплачиваемых отраслей и должностей. Сохраняется значительных гендерных дисбаланс, проявляющийся в неравномерном распределении домашних обязанностей между мужчинами и женщинами и т. д.»

«Необходимость принятия гендерной стратегии определяется социальными проблемами, вызванными социально-экономическими и политическими преобразованиями в России. Наряду с открытием новых перспектив для широкого приложения человеческих способностей от людей требуются высокие адаптационные возможности, которые существенно отличаются у мужчин и женщин.

«Женщины в силу ряда социокультурных особенностей и традиций оказались в более трудном положении, чем мужчины.

И хотя предшествующие времена позволяли многого достигнуть в обеспечении общественного равенства по полу, тем не менее, женщины по-прежнему остаются в ряде важнейших областей жизнедеятельности "догоняющим полом" с недостаточным объемом прав и особенно возможностей:

- В сфере культуры вклад женщин учитывается в значительно меньшем объеме, чем вклад мужчин; кроме того, имеет место дискриминация женщин и унижение их достоинства средствами массовой культуры.

- В сфере общественных отношений наблюдается существенное преобладание мужчин на государственных должностях на уровне принятия политически значимых решений; в то же время в общественных организациях, занимающихся решением самых наиболее социальных проблем, на всех уровнях преобладают женщины.

- В сфере экономики мужчин, занятых на работах, связанных с повышенным риском для здоровья и жизни больше, чем женщин; но женщины оказались вытесненными с высокооплачиваемых должностей, а порой и вовсе во внеправовое пространство "теневой экономики"; на неоплачиваемой работе женщины заняты больше, чем мужчины».

1.5. Исследования Всемирного банка «Женщины, бизнес и закон-2019»

Гендерное неравенство остается серьезной глобальной проблемой.

В конце февраля 2019 года Всемирный банк опубликовал исследование, «Женщины, бизнес и закон-2019», согласно которому только в шести странах мира достигнуто гендерное равенство. Это Бельгия, Дания, Франция, Латвия, Люксембург и Швеция. Россия занимает в рейтинге гендерного равенства 75-е место, между Доминиканской Республикой и Кенией. При составлении рейтинга аналитики опирались на законодательные базы 187 стран мира, изучая, какие в них были внесены изменения за последнее десятилетия и насколько они затронули права женщин.

Россия по этому показателю набрала 73,13 из 100 баллов, отстав от большинства

бывших стран СССР, кроме Узбекистана, подсчитали эксперты банка. Эксперты установили, что равноправие в России достигнуто только по двум показателям — в вопросах владения имуществом и свободы передвижения. Меньше всего (25 из 100 баллов) она получила в сфере оплаты труда. Проблемными областями остаются также начало карьеры и права, которые связаны со вступлением и расторжением брака.

Всемирный банк указывает, что существует связь между уровнем экономического развития и гендерным равенством. Из 39 стран, набравших 90 баллов и выше, 26 входят в число государств с высоким уровнем доходов — ВВП более \$12 тыс. на человека в год. Следовательно, решая проблему гендерного неравенства мы решаем ключевую задачу общества — повышение уровня экономического развития.

1.6. Рейтинге Global Gender Gap Index, составленный участниками Всемирного экономического форума.

Россия ухудшила свою позицию в рейтинге Global Gender Gap Index, который с 2006 года составляют участники Всемирного экономического форума. В прошлом году она была на 75 месте, а теперь — на 81. Рейтинг стран опубликован на официальном [сайте](#) ВЭФ.

Индекс равенства организация рассчитала по четырем показателям: образование; экономика и карьера; здравоохранение и вероятная продолжительность жизни; политические права. Наибольшего равенства Россия достигла в образовании — если оценивать только по нему, то страна занимает 24 место. По экономике Россия на 32 месте, по здоровью — на 27, а по политической вовлеченности — на 122. Доклад ВЭФ констатирует, что в России разрыв между мужчинами и женщинами составляет 29,4%. Неравенство по заработной плате составляет 28,8 %.

Всего в списке 150 стран. Из них наименьший разрыв между полами имеют скандинавские страны: Исландия, Норвегия и Финляндия, Швеция. США заняли 51 место, Великобритания — 21, Франция — 15.

2. Материалы и методы.

Эмпирической базой нашего исследования выступили репрезентативные данные компании по поиску работы и подбору персонала HeadHunter, которые она подготовила на основе размещенных на сайте HeadHunter (hh.ru) вакансий компаний-работодателей и резюме соискателей. Большой объем информации (более 60 000 вакансий и 1 500 000 резюме), содержащийся в базе, позволил компании получить репрезентативные данные, а нам тщательно проанализировать их.

Основными методами работы были анализ статистических данных и сравнение.

Среди материалов работы необходимо выделить документ, содержащий официальную позицию государства «Гендерная стратегия Российской Федерации». К другим материалам можно отнести исследования солидных мировых организаций, имеющиеся в открытом доступе, содержащие конкретные статистические данные о ситуации гендерного равенства в разных странах мира. Исследование Всемирного банка «Женщины, бизнес и закон-2019» и Рейтинг Global Gender Gap Index, составленный участниками Всемирного экономического форума.

3. Результаты.

Компания HeadHunter подготовила обзор на основе размещенных на сайте HeadHunter (hh.ru) вакансий компаний-работодателей и резюме соискателей. Большой объем информации (более 60 000 вакансий и 1 500 000 резюме), содержащийся в базе, позволяет получать репрезентативные данные.

3.1. Соотношение резюме мужчин и женщин.



В целом на рынке труда Москвы женщин незначительно больше. Однако в разных возрастных категориях различия существенны.

1. В возрастной категории до 20 лет мужчин почти в два раза меньше! Мужчин 37% против 63% женщин. Многие мужчины не выходят на рынок труда, они предпочитают «сидеть» на шее у родителей, беззаботно продлевая детство. Девушки же, не ожидая окончания учебных заведений, смело вступают на рынок труда. И, конечно, это важнейшая стадия социализации личности.

2. В возрасте 20-25 лет количество мужчин увеличивается. Их становится 40%. Можно предположить, что многие ждали окончания высших и средних профессиональных заведений. Но опять же многие мужчины трудоспособного возраста не вышли на рынок труда и предположительно, являются иждивенцами родителей по факту. Инфантилизм молодых мужчин виден.

3. И вот только в возрастной категории 25-30 лет количество мужчин на рынке труда Москвы начинает приближаться к их реальному количеству. Мужчин становится 45%. Хотя женщин остается больше - 55%.

4. Равенство количества мужчин и женщин на рынке труда достигается в возрасте 30-35 лет.

5. С 35 до 50 лет мужчины на рынке труда занимают 58% от общего количества работников. Женщины же занимают меньшую часть от общего

количества резюме соискателей работы и это можно объяснить, возможным наличием стабильного многолетнего места работы. К возрасту 35 лет за плечами работника опыт нескольких мест работы и возможность сравнивать условия. К этому возрасту многие приходят к определенному стабильному образу жизни, где определены постоянные условия жизни, постоянные члены семьи, постоянная работа.

б. Возрастная категория старше 50 лет удивляет резкой разницей числа мужчин и женщин. Резюме мужчин почти 70%, женщин немногим больше 30%. Мы склонны считать, что женщин, ищущих работу после 50 лет меньше, исходя из наличия у многих постоянного многолетнего места работы к этому возрастному рубежу. Долгое время в России возраст 50 лет для женщин считался предпенсионным, и срываться с насиженного места за несколько лет до заслуженного отдыха было бы неразумно, считают женщины.

Явная проблема высвечивается сразу при анализе количества резюме соискателей работы. Мужчины в большом количестве значительно позже женщин выходят на рынок труда. И если девушки до 20 лет активно вовлекаются в сферу трудовых отношений, то юноши остаются иждивенцами по факту. Многие мужчины выходят на рынок труда только к 35 годам.

3.2. Распределение мужчин и женщин по уровню образования.

Распределение мужчин и женщин по уровню образования, %



Очевидно равенство количества мужчин и женщин по уровню среднего специального и высшего образования. Совсем небольшая разница присутствует среди лиц с незаконченным высшим образованием.

3.3. Ожидаемые заработные платы.



Анализируя данные ожидаемых заработных плат, можно сделать однозначный вывод. Женщины намного меньше ожидают больших денег.

1. Невысокую заработную плату 200-500 долларов в месяц (12-30 тысяч рублей) готовы получать примерно равное количество соискателей работы 11-12%. Здесь странным можно считать саму сумму заплаты. 12 000 рублей явно недостаточная денежная сумма для жизни. Федеральный МРОТ с 1 января 2019 года равен 11280 рублей. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий. Право работника на получение заработной платы не ниже МРОТ гарантируется ТК РФ, в соответствии со ст. 133 ТК РФ утвержденный МРОТ действует на территории всей страны и не может быть менее прожиточного минимума трудоспособного населения. Единственное объяснение данному факту наличия желающих 11% населения работать за столь невысокую заработную плату - наличие второго места работы или дополнительных источников дохода.

2. Зарплата 500-800 долларов (30 000-48 000 рублей) показывает почти двойное превышение количества мужчин-9 % над количеством женщин- 5%. Двукратное преобладание женщин над мужчинами, готовых трудиться за невысокую заработную плату явно показывает катастрофическое гендерное неравенство.

3. Такое же соотношение существует и в следующем диапазоне зарплаты 800-1000 долларов (48 000-60 000 рублей). Женщин, готовых трудиться за эту сумму 6 %, мужчин-12%. Такая же ситуация. Двукратное преобладание женщин над мужчинами, готовых трудиться за заработную плату до 60 тысяч рублей явно показывает катастрофическое гендерное неравенство.

4. В следующем диапазоне зарплат 1000-1500 долларов уже не такое явное превосходство количества женщин над мужчинами, но тем не менее 25% женщин готовы работать за суммы от 60 до 90 тысяч рублей и всего 16% мужчин на это согласны. Гендерная дискриминация женщин, которые готовы на достаточно невысокие зарплаты проявляется очень четко. Необходимо подчеркнуть наличие одинакового уровня образования среди соискателей на рынке труда Москвы, явно обозначенное предыдущей диаграммой.

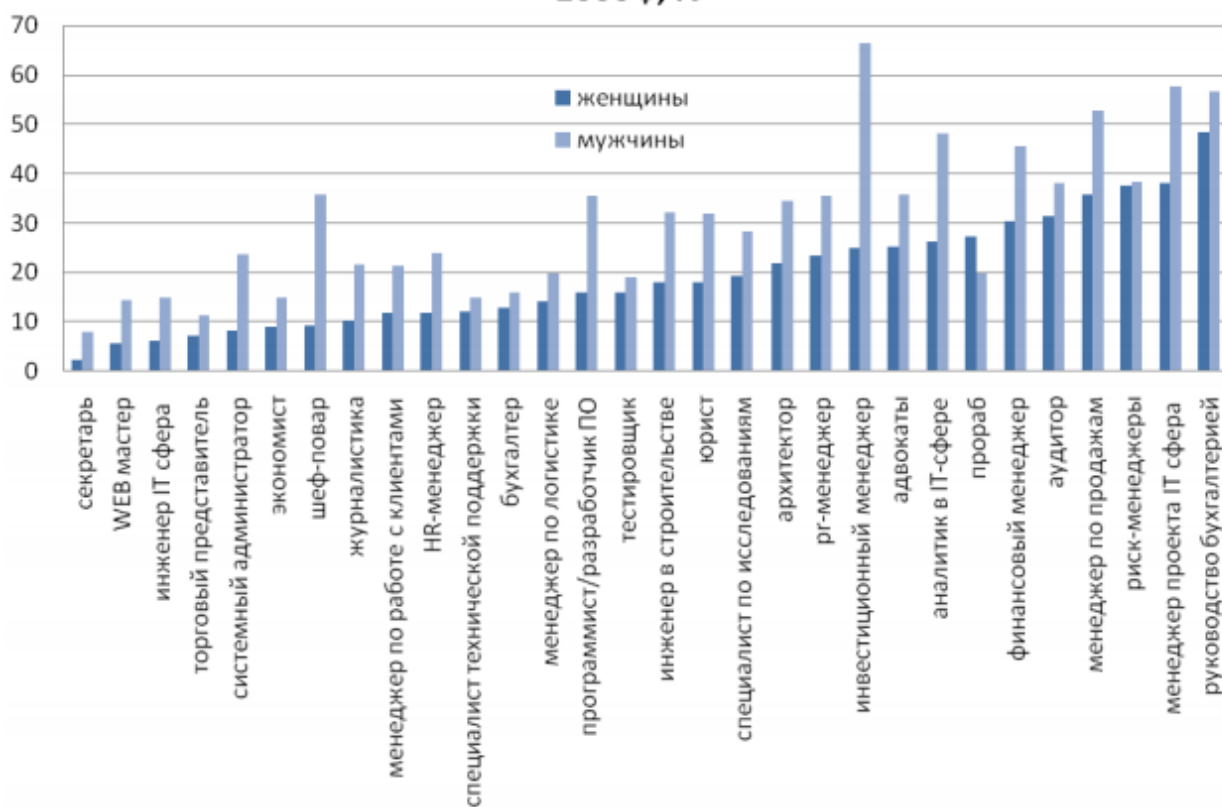
5. Очень явно высвечивается гендерное неравенство при анализе данных в диапазонах с высокими ожиданиями соискателей. Среди желающих получать от 2 до 3 тысяч долларов в месяц (120-180 тысяч рублей) мужчин 17%, а женщин 12%.

6. Два последних диапазона просто «кричат» о гендерной дискриминации женщин. Оценивают свои деловые навыки зарплатой от 3 до 5 тысяч долларов 17% мужчин и в два раза меньше 8% женщин. В диапазоне самых высоких зарплат более 5 тысяч долларов желающих мужчин в три раза больше 7,5% против 2,5% женщин.

Двукратное преобладание женщин над мужчинами, готовых трудиться за невысокую заработную плату явно показывает катастрофическое гендерное неравенство. Гендерная дискриминация женщин, которые готовы на достаточно невысокие зарплаты проявляется очень четко. Необходимо подчеркнуть наличие одинакового уровня образования среди соискателей на рынке труда Москвы, явно обозначенное предыдущей диаграммой. Два последних диапазона просто «кричат» о гендерной дискриминации женщин. Оценивают свои деловые навыки зарплатой от 3 до 5 тысяч долларов 17% мужчин и в два раза меньше 8% женщин. В диапазоне самых высоких зарплат более 5 тысяч долларов желающих мужчин в три раза больше 7,5% против 2,5% женщин.

3.4. Доля резюме соискателей с высокими зарплатными ожиданиями.

Доля резюме соискателей с зарплатными ожиданиями выше 2000 \$, %



Очень интересна данная диаграмма, где представлены только высокие зарплатные ожидания выше 2 тысяч долларов (120 тысяч рублей).

1. Из 30 представленных специальностей приблизительно равное количество резюме мужчин и женщин только в одной специальности- риск-менеджер.

2. Еще в трех позициях сохраняется незначительное преобладание мужских резюме (тестировщик, бухгалтер, специалист технической поддержки).

3. Все же остальные 26 специальностей имеют резкое двукратное, трехкратное преобладание количества мужских резюме. Что явно свидетельствует о гендерной несправедливости. Ведь эти зарплатные ожидания появляются не спонтанно, а исходя из сложившейся практики современного рынка труда столичного региона!

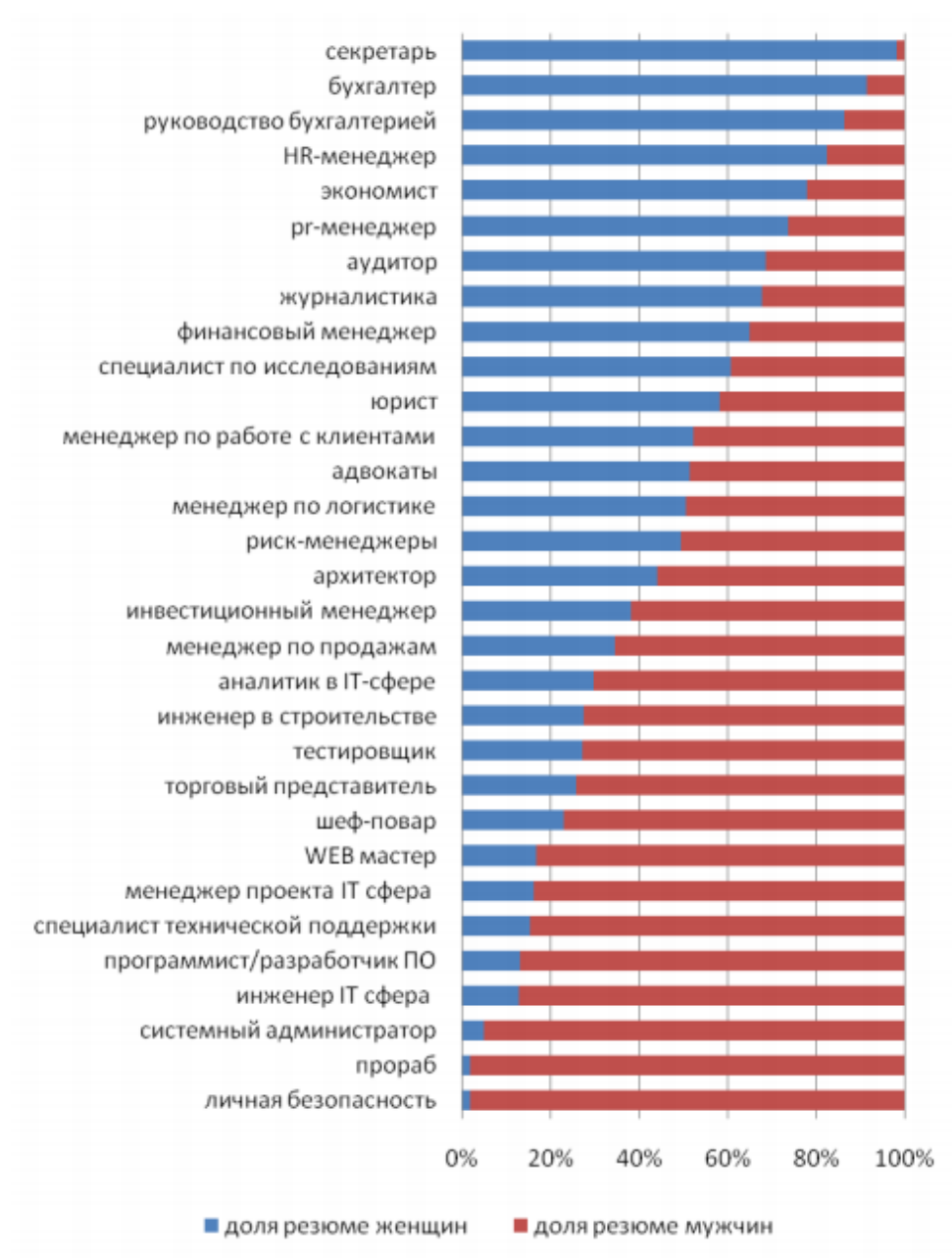
4. Чемпионами по разрыву в ожиданиях стали специальности инвестиционный менеджер мужчин почти 70%, женщин 25%, шеф-повар

(мужчин 35%, женщин менее 10%), аналитик в IT-сфере (мужчин почти 50%, женщин 25%), системный администратор (мужчин 23%, женщин 8%).

5. Единственная специальность, где женщин соискателей больше, чем мужчин - прораб (мужчин 20%, женщин 28%).

Все же остальные 26 специальностей имеют резкое двукратное, трехкратное преобладание количества мужских резюме. Что явно свидетельствует о гендерной несправедливости. Ведь эти зарплатные ожидания появляются не спонтанно, а исходя из сложившейся практики современного рынка труда столичного региона!

3.5. «Мужские» и «женские» специальности



Женщины и мужчины неравномерно распределены в разных сферах и профессиях. Существует явление гендерной сегрегации. «Гендерная сегрегация на рынке труда – это ситуация, когда женщины и мужчины неравномерно распределены между различными видами деятельности, в результате чего появляются и существуют “преимущественно мужские” или “преимущественно женские” отрасли, профессии или предприятия»

На данной диаграмме четко видны «мужские» и «женские» профессии.

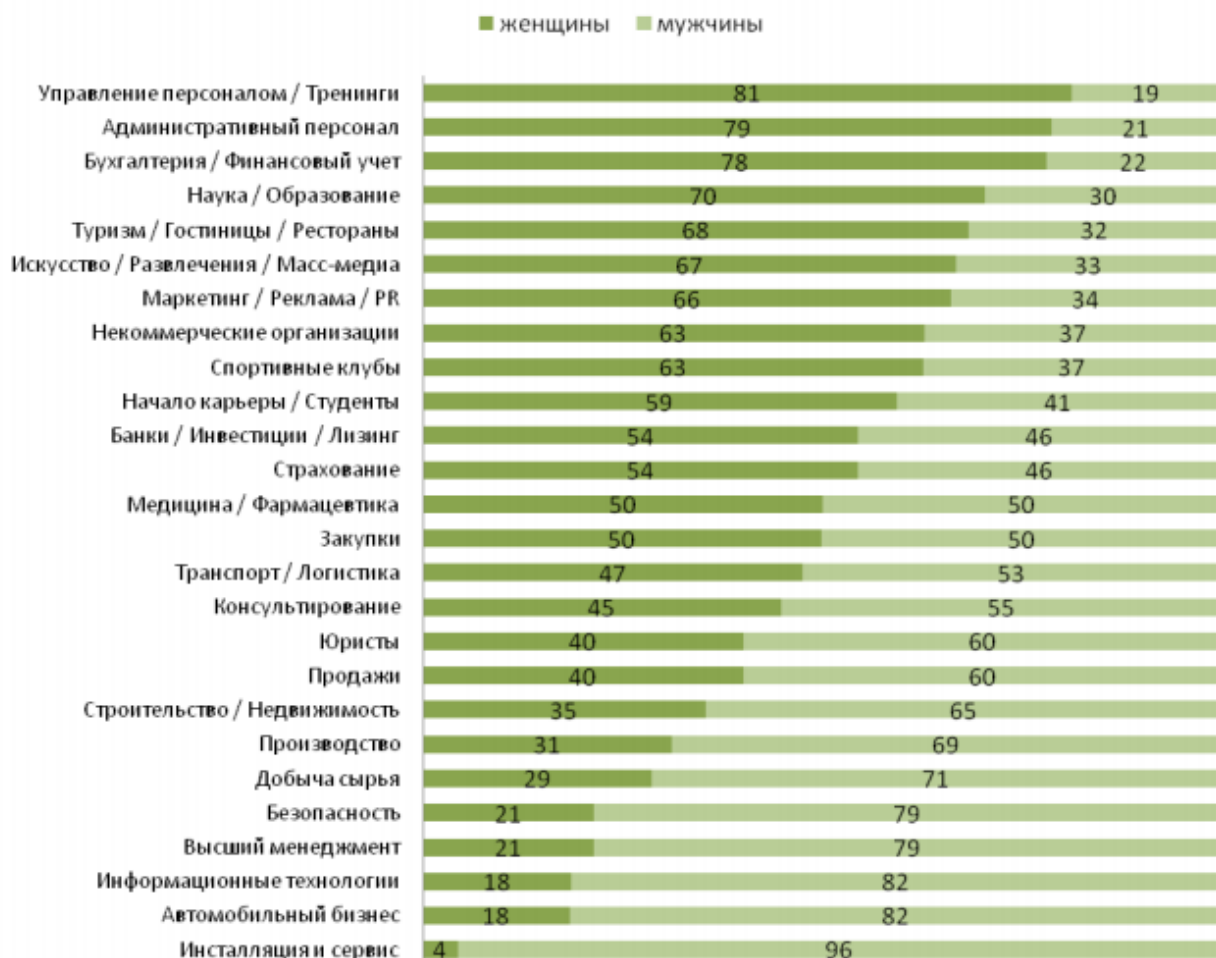
1. Всего 7 специальностей имеют примерно равное количество мужских и женских резюме. А оставшиеся 24 специальности! Имеют явную гендерную сегрегацию.

2. Можно выделить самые проблемные профессии, где доля одного пола около 90%. Самыми «мужскими» профессиями, где мужчин около 90% можно считать следующие профессии: программист, инженер IT сферы, системный администратор, прораб, личная безопасность. Самыми «женскими» профессиями, где женщин около 90% можно считать такие профессии: секретарь, бухгалтер, руководство бухгалтерией, HR менеджер, экономист.

Налицо проблема гендерной сегрегации. Гендерная сегрегация на рынке труда – это ситуация, когда женщины и мужчины неравномерно распределены между различными видами деятельности, в результате чего появляются и существуют преимущественно «мужские» или преимущественно «женские» отрасли, профессии или предприятия.

3.6. Распределение женщин и мужчин по отраслям.

Распределение женщин и мужчин по отраслям, %



Из 26 отраслей трудовой деятельности только 8 в середине имеют примерное равенство. Большая часть имеет четко выраженную гендерную окраску. Какие-то отрасли можно объяснить с точки зрения чисто физиологических особенностей организма. Например, сфера деятельности «безопасность» подразумевает наличие специальной мужской физической и военной подготовки или сфера «наука, образование» подразумевает физиологическое женское «материнское» терпение к детям. То большая часть списка не имеет физиологических объяснений! Отрасль высший менеджмент состоит из 80% мужчин. Отрасль управление персоналом состоит из 80% женщин. Мы опять видим гендерную сегрегацию.

6. Обсуждение.

Министерство труда и социального развития Российской Федерации разработало в 2004 году документ «Гендерная стратегия Российской

Федерации». В преамбуле документа отмечается, что «отрасли с преобладание женского труда, формирующие личность (образование, здравоохранение, культура), оплачиваются ниже, чем отрасли в преобладание мужского труда. Имеет место профессиональная сегрегация работающих женщин, не поощряется профессиональная карьера женщин, продвижение по службе, женщины вытесняются из высокооплачиваемых отраслей и должностей.

Прошло 15 лет, с того момента, как этот документ стал началом официального курса государства на преодоление гендерного неравенства в России. Но выводы нашего исследования подтверждают наличие всех проблем, заявленных в 2004.

Если мы обратимся к работе Баскаковой М.Е. «Гендерная дискриминация на рынке труда города Москвы». Материалы круглого стола Лаборатории социально-трудовых отношений ИЭ РАН «Дискриминация на рынке труда: современные проявления, факторы и практики преодоления.» М.: Институт экономики РАН, 2014. То в выводах работы увидим все те же гендерные проблемы, практически доказанные нашим исследованием.

Другой сборник статей «Дискриминация на рынке труда города Москвы» Научный семинар в магистратуре экономического факультета МГУ: Сборник статей /Под ред. И.Е. Калабихиной. – М.: МАКС Пресс, 2014. Данная книга по результатам полного цикла исследования, проведенного в рамках научного семинара в апреле–июне 2013 года. «Базовая предпосылка гендерных теорий состоит в том, что статус женщин на рынке труда является следствием подчиненного положения женщины в семье и отражением патриархатной организации общества. Практически во всех обществах выполнение домашних обязанностей и уход за детьми рассматриваются как главная обязанность и зона ответственности женщин; одновременно выполнение функции кормильца семьи рассматривается как обязанность и ответственность мужчины» (Гендер и экономика, 2002, с. 299–328) Гендерные теории вносят существенный вклад в объяснение феномена профессиональной сегрегации по признаку пола, показывая, насколько прочно взаимосвязаны характеристики «женских»

профессий и культурные стереотипы в отношении женщин и их профессиональных способностей.

Мальцева И.О., Нестерова Д.В. Гендерная сегрегация на внутреннем рынке труда: источники и последствия Работа посвящена выявлению причин существования гендерной сегрегации в рамках внутреннего рынка труда, а также ее влиянию на результаты трудовой деятельности работников разного пола.

В статье Говор Г.Д. «Влияние гендерной дискриминации на рынке труда на экономический рост в России» сказано «Рассмотрение проблемы влияния трудовой гендерной дискриминации на экономический рост в России позволило выделить ряд проявлений данного влияния.»

Таким образом, наше исследование не содержит каких либо противоречащих выводов научному и государственному концепту проблемы.

6.Выводы.

1. Явная проблема гендерного неравенства на рынке труда Москвы высвечивается сразу при анализе количества резюме соискателей работы Двукратное преобладание девушек до 20 лет над молодыми людьми данного возраста должно обозначить проблему юношеского инфантилизма, с которым необходимо бороться. Мужчины в большом количестве значительно позже женщин выходят на рынок труда. И если девушки до 20 лет и старше активно вовлекаются в сферу трудовых отношений, то юноши остаются иждивенцами по факту. Многие мужчины выходят на рынок труда только к 35 годам. Объяснить этот факт получением образования или службой в армии очень трудно. Женщины получают такое же образование, а служба в армии длится очень недолго.

2. Двукратное преобладание женщин над мужчинами, готовых трудиться за невысокую заработную плату явно показывает катастрофическое гендерное неравенство. Гендерная дискриминация женщин, которые готовы на достаточно невысокие зарплаты проявляется очень четко. Необходимо подчеркнуть наличие

одинакового уровня образования среди соискателей на рынке труда Москвы, явно обозначенное предыдущей диаграммой. Два последних диапазона на третьей диаграмме просто «кричат» о гендерной дискриминации женщин. Оценивают свои деловые навыки зарплатой от 3 до 5 тысяч долларов 17% мужчин и в два раза меньше 8% женщин. В диапазоне самых высоких зарплат более 5 тысяч долларов желающих мужчин в три раза больше 7,5% против 2,5% женщин.

3. В 26 специальностей из 30, в которых соискатели претендуют на высокие зарплаты выше 2 тысяч долларов (120 тысяч рублей) имеются резкое двукратное, трехкратное преобладание количества мужских резюме. Что явно свидетельствует о гендерной несправедливости. Ведь эти зарплатные ожидания появляются не спонтанно, а исходя из сложившейся практики современного рынка труда столичного региона! Другими словами, мужчины, оценивают свои трудовые и профессиональные навыки гораздо выше женщин и это сложившаяся дискриминация на рынке труда Москвы.

4. На последних двух диаграммах налицо проблема гендерной сегрегации. Гендерная сегрегация на рынке труда – это ситуация, когда женщины и мужчины неравномерно распределены между различными видами деятельности, в результате чего появляются и существуют “преимущественно мужские” или “преимущественно женские” отрасли, профессии или предприятия»

Несмотря на многочисленные подтверждения явной проблемы, наша страна не предпринимает действенных мер по решению проблемы. Ведь если аналитики опирались на законодательные базы 187 стран мира, изучая, какие в них были внесены изменения за последнее десятилетия и насколько они затронули права женщин, то можно предположить, что изменения должны начаться именно с законодательных актов, реально устраняющих явную проблему. Однако за 15 лет существования документа «Гендерная стратегия Российской Федерации» ситуация с гендерным неравенством не выравнивается.

7. Список литературы.

1. «Гендерная стратегия Российской Федерации»
2. Исследование Всемирного банка «Женщины, бизнес и закон-2019»
3. Рейтинг Global Gender Gap Index, Всемирного экономического форума 2019
4. Материалы Российского Гендерного Форума «Гендерные ресурсы и гендерный порядок в XXI веке»
5. И.О. Мальцева, Д.В. Нестерова «Гендерная сегрегация на внутреннем рынке труда: источники и последствия» Научные труды Лаборатории исследований рынка труда Москва Государственный университет – Высшая школа экономики, 2009
6. Баскакова М.Е. «Гендерная дискриминация на рынке труда города Москвы». Материалы круглого стола Лаборатории социально-трудовых отношений ИЭ РАН «Дискриминация на рынке труда: современные проявления, факторы и практики преодоления.» М.: Институт экономики РАН, 2014.
7. Сборник статей «Дискриминация на рынке труда города Москвы» Научный семинар в магистратуре экономического факультета МГУ: Сборник статей /Под ред. И.Е. Калабихиной. – М.: МАКС Пресс, 2014
8. Доклад центра Трудовых исследований НИУ ВШЭ «Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения» Москва 2017