

ЭКОНОМИКА РОССИИ

ГЕНДЕРНАЯ АСИММЕТРИЯ В СФЕРЕ ТРУДА В РОССИИ

М.А. Бурчакова, В.В. Хожемпо

Российский университет дружбы народов
ул. Миклухо-Маклая, 6, Москва, Россия, 117198

Цель статьи состоит в том, чтобы раскрыть исторические корни гендерной асимметрии и показать современное состояние этой проблемы. Качественный и количественный анализ ситуации позволяет сделать выводы, что гендерная дискриминация в России является следствием формирования социальных норм и правил, воспроизводивших неравные отношения между мужчинами и женщинами. Снижается профессиональный статус женщин, сокращаются возможности равног трудоустройства, переобучения, повышения квалификации, развития профессиональной карьеры, ослабевает социальная защищённость. Это результат снижения внимания к этой проблеме со стороны государства, институтов гражданского общества, отношения к ней самих граждан.

Ключевые слова: Гендер, асимметрия, горизонтальная и вертикальная дискриминация, трудовые отношения.

При изучении проблем современных трудовых отношений в России все большую популярность приобретает гендерный подход как с точки зрения социальной справедливости, так и в целях повышения эффективности использования человеческих ресурсов. В рамках этого подхода исследуются механизмы гендерного равенства, в том числе в сфере занятости и взаимоотношений в процессе трудовой деятельности.

Впервые термин «гендер» (от англ. gender род) был предложен американским психологом Р. Столлером в 1963 г., который он определил как совокупность социальных и культурных норм, которые общество предписывает выполнять людям в зависимости от их биологического пола [1]. В зарубежных исследованиях понятие «гендер» также определяется как социальный пол, социально детерминированные роли, идентичности и сферы деятельности мужчин и женщин, зависящие не от биологических половых различий, а от социальной организации общества и стереотипов, присущих данному обществу [2]. По нашему мнению, несмотря на некую амбивалентность, наиболее точно гендер можно определить как «социальный пол», поскольку основной акцент делается на социальные, а не биологические различия между мужчиной и женщиной.

В этой связи необходимо более подробно рассмотреть проблему гендерной симметрии, состояния, при котором принцип равных прав и возможностей для женщин и мужчин не только декларируется, но и реализуется во всех сферах. Наличие же гендерной асимметрии (*gender asymmetry*) в сфере труда и занятости выступает одним из основных показателей уровня развития демократических институтов и степени развитости гражданского общества.

Еще в 1979 г. в ООН была принята Конвенция «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин». Все государства, ее подписавшие или присоединившиеся к ней, обязуются способствовать ликвидации всех форм дискриминации и обеспечивать равенство мужчин и женщин в правах на труд и гарантию занятости, равные возможности при трудоустройстве, право на свободный выбор профессии и продвижение в должности, на равное вознаграждение и т.д. [3].

В 1998 г. Международная организация труда (МОТ) провозгласила идею полного гендерного равенства, которая была изложена в Декларации «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда». В ней подчеркивается, что общества не могут считаться демократическими, если женщины не имеют равных прав и возможностей с мужчинами или вытеснены из сферы принятия решений и общественной жизни.

Российская Федерация как государство — правопреемник Советского Союза безоговорочно приняла на себя все обязательства как по Конвенции, так и по Декларации. Вместе с тем проблема гендерного неравенства в России в последние годы если не замалчивается, то становится непопулярной. Все дело в том, что положение женщин в сфере трудовых отношений в ходе рыночных трансформаций экономики страны значительно ухудшилось. Острота проблем гендерного неравенства и дискриминации усиливается, а конкурентоспособность женщин в сферах труда и занятости снижается. Продолжается процесс падения профессионального статуса женщин, все более сокращаются возможности равного трудоустройства, переобучения, повышения квалификации, развития профессиональной карьеры, ослабевает социальная защищенность, усиливаются риск потери рабочего места. Женщины вытесняются не только из властных структур, но и кредитно-финансовой сферы, торговли, страхования и общественного питания, т.е. из тех сфер, где они традиционно составляли большинство.

Вместе с тем социальная стратегия гендерного равенства и согласия выступает как основная предпосылка устойчивого развития человеческой цивилизации.

Эволюция роли и положения женщины в социально-трудовых отношениях в России

Причины гендерной дискриминации имеют глубокие корни. Они связаны с социальными нормами и правилами, на основе которых в обществе сформировалась своеобразная гендерная культура, воспроизводящая отношения между мужчинами и женщинами как подчиненные и неравные, внедряющая в общественное сознание гендерный стереотип: «женщина — это в первую очередь мать и жена».

В Древней Руси женщины имели право на приданое, наследство, могли управлять государством. Княжна Ольга провела первую финансовую реформу,

установив фиксированный размер и порядок сбора дани. Русские княжны, которых выдавали замуж за иностранных принцев и королей, оставили заметный след в истории Византии, Франции, Германии, Польши и скандинавских стран.

В X—XV вв. социально-правовые статусы мужчин и женщин на Руси имели несущественные различия.

Истоки современной гендерной асимметрии берут свое начало в XVI—XVII вв. Становление православия на Руси оказало существенное влияние на снижение социального статуса женщины. Им предписывалось заниматься только ведением домашнего хозяйства. Реформы Петра I несколько изменили ситуацию, женщины получили возможность выходить из дома, право распоряжаться имуществом, тем не менее родители и муж по-прежнему имели полную власть над дочерью и женой.

Своеобразным светлым моментом в отечественной истории, имеющим отношение к рассматриваемой проблеме, можно считать XVIII в., когда на протяжении более 60 лет женщины управляли российским государством. И в наши дни достижения Екатерины II в управлении страной, подходы к решению проблем во внешней и внутренней политике и сам «екатерининский стиль» [4] правления достойны самой высокой оценки. Все свои усилия она направила на выстраивание жесткой вертикали власти, ориентированной на сильного и образованного лидера, единолично принимающего решения и опирающегося на советы и рекомендации лучших умов своей эпохи. При этом все реформы и нововведения проводились эволюционным путем, методом постепенных улучшений. В годы правления Екатерины II сразу две Академии наук, Имперская Российская и Петербургская, возглавлялись Екатериной Дашковой, выдающейся представительницей плеяды великих русских женщин.

В XIX в. после отмены крепостного права женщины получили доступ к образованию. На рубеже XIX—XX вв. возник суфражизм — женское движение за предоставление женщинам одинаковых с мужчинами избирательных прав, что позднее привело большое число женщин к активному участию в революционном движении России. Н.К. Крупская, А.М. Коллонтай, И.Ф. Арманд и другие женщины в первые годы советской власти наравне с мужчинами участвовали в управлении государством.

Август Бебель еще в конце XIX в. в своей известной работе «Женщина и социализм» (*Die Frau und der Sozialismus*, 1883 г.) уделил много внимания проблеме гендерного неравенства [5]. Позднее американские экономисты Р. Петерсон и К. Вермейер эти изменения в социально-трудовом статусе женщин, назвали «тихой революцией в мировом масштабе» [6]. К слову сказать, российские женщины формальное юридическое равенство обрели в 1917 г., право голоса получили в 1918 г., всего лишь на 12 лет позже российских мужчин, но намного раньше, чем это произошло в США и странах Европы. В Швеции, которая в настоящее время считается эталоном гендерного равноправия, женщины получили право голоса только в 1948 г. [7. С. 79—86].

В первой Конституции советского государства, принятой в 1918 г., провозглашалась политика равенства женщин и мужчин. Женщинам в обществе отводились теперь две роли — «труженицы и матери».

Однако, несмотря на то, что после революции женщины стали активной частью наемной рабочей силы, их заработная плата заметно уступала зарплате мужчин и они не назначались на руководящие должности. Примечательно, что среди членов Коммунистической партии женщины составляли 26%, но в ЦК КПСС их практически не было.

В высший орган партии Политбюро ЦК КПСС или Президиум ЦК КПСС избирались только две женщины: Е.А. Фурцева (1951—1961 гг.) и Г.В. Семенова (1990—1991 гг.). Кандидатом в члены Политбюро ЦК КПСС избиралась А.П. Бирюкова (1988—1990 гг.). Представительство женщин в Верховном Совете СССР носило чисто «декоративный характер», так как женщины, выдвинутые из числа ударниц труда, не проявляли особой активности на депутатском поприще и избирались, как правило, только на один срок. Их доля среди депутатов Верховных Советов союзных республик СССР в 1985 г. достигала 36,2%.

Принято считать, что к концу XX в. женский вопрос в Советском Союзе был окончательно решен. Женщины реализовали свое право на оплачиваемый труд и образование. В 1988 г. 88% женщин трудоспособного возраста работали. Доля женщин — специалистов, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, достигала 60%. Тем не менее характер реального влияния женщин в СССР носил номинальный характер, а прогрессивность советской политики в отношении женщин не меняла традиционных основ гендерной власти.

Развитие принципа гендерного равенства в законодательстве РФ

Патриархат существовал в России на протяжении многих веков. В современных условиях гендерная асимметрия и дискриминация женщин в трудовых отношениях, представительстве в политике и государственном управлении, нарушения прав женщин в сфере труда, сексуальные домогательства на рабочем месте и т.д. ограничивают эффективность рыночных преобразований, затрудняют модернизацию социальной политики государства и препятствуют развитию страны [8].

В статье 19 Конституции РФ говорится: «Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации». В пункте 3 ст. 37 всем гражданам России гарантировано равное право на труд, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, а также право на защиту от безработицы. Любые запреты и ограничения возможностей женщин в сфере труда противоречат ст. 3 «Запрещение дискриминации в сфере труда». Необходимо отметить, что и в Федеральном законе «О политических партиях» содержится статья, предписывающая руководству партий включать в свой состав не только мужчин, но и женщин. Более того, в соответствии с Уголовным кодексом РФ дискриминация по признаку пола влечет за собой уголовное наказание.

В середине 90-х гг. XX в. в России были предприняты безрезультатные попытки улучшения социально-экономического статуса женщин. В 1995 г. Правительство РФ утвердило Национальный план действий по улучшению положения женщин и повышению их роли в обществе. Была разработана Концепция улучшения положения женщин. Позднее Министерство труда и социального развития

РФ разработало проект Гендерной стратегии Российской Федерации, но она так и не была официально принята правительством.

В 2009 г. в докладе ООН «Об исполнении в России „Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин“» отмечалось, что в стране был отменен существовавший Национальный план действий по улучшению положения женщин, а новый так и не принят. В 2002 г. была упразднена комиссия по делам женщин, семьи и демографии при Президенте РФ, в 2004 г. — при премьер-министре. Прекратил свое существование центр гендерной экспертизы при Совете Федерации. В 2003 г. в Госдуму был внесен и принят в первом чтении проект закона «О государственных гарантиях равных прав и свобод и равных возможностей для мужчин и женщин в Российской Федерации», но правительство его заблокировало. В 2004 г. в ежегодном докладе Уполномоченный РФ по правам человека Лукин В.П. заявил: «Несмотря на отдельные позитивные изменения в последние годы, в целом социально-экономическое положение женщин ухудшилось» [9].

Отсутствие гендерно-направленных законов, обеспечивающих выравнивание возможностей мужчин и женщин в сфере труда, свидетельствует о недостаточном внимании общества к решению проблем дискриминации женщин и улучшения реальной ситуации с соблюдением их прав.

Гендерная асимметрия в сфере труда и занятости

Согласно исследованиям Всемирного банка, основными гендерными проблемами переходного периода в России стало «ухудшение социально-экономического положения женщин, вытеснение их из сферы принятия решений и феминизация бедности» [10. С. 21].

Гендерная асимметрия напрямую связана с гендерным разделением труда (gender division of labour) — распределением занятий между женщинами и мужчинами, основанном на культуре, традициях, обычаях, формально или неформально закрепленных не только в сознании людей, но и на практике.

Еще в период родоплеменных отношений было замечено, что женщинам лучше удается выполнение монотонной и продолжительной работы, мужчины предпочитают работы с большей физической нагрузкой, но менее продолжительные по времени. Именно это различие и легло в основу первого разделения труда по признаку пола внутри человеческого сообщества. На протяжении длительного исторического периода постепенно выделились «женские» работы и «мужские». Со временем это разделение труда перешло в традицию, согласно которой появились раздельно женские и мужские обязанности и работы.

В дальнейшем во всех культурах и странах выполнение различных работ закреплялось либо за мужчинами, либо за женщинами. По данным ООН, во всем мире рабочие места разделены по половому признаку. Повсеместно существуют деление на «мужские» и «женские» профессии.

Разделение труда по признаку пола лежит в основе гендерной сегрегации рынка труда, усилилась профессиональная горизонтальная и вертикальная сегрегация женщин в трудовых отношениях.

Профессиональная горизонтальная сегрегация основывается на дискриминации по признаку пола. Это социальное явление, основанное на разном отношении к отдельным работникам, обладающим одинаковыми показателями по производительности, только потому, что они относятся к разным социально-демографическим группам.

Вертикальная сегрегация находит отражение в низкой доступности для женщин овладения престижными профессиями и занятии должностей в сфере бизнеса и управления, связанных с принятием решений и ответственностью. Тенденция в сфере должностной структуры занятости женщин такова, что чем выше позиция в должностной иерархии, тем меньше женщин в общем числе занятых на этих позициях. Вертикальную сегрегацию на рынке труда практикуют не только работодатели, но и государство, которое делает практически недоступным для женщин ряд профессий и должностей, предполагающих более высокий уровень оплаты труда и традиционно считающихся «мужскими».

Дискриминация в сфере труда может проявляться на уровне предпочтений. Часть работодателей имеет стойкое предубеждение против найма на работу женщин, во многих рекламных объявлениях о вакансиях особо оговаривается пол претендентов. Дискриминация, связанная с монопольной структурой рынка труда, существует и является выгодной, потому что приносит прибыль тем, кто ее практикует. Согласно опросу, проведенному «Независимой газетой» в 2011 г., работодатели заявили, что им выгодно использовать женский труд. За одинаковую работу россиянки готовы получать в среднем на 30—50% меньше, чем мужчины. Все это свидетельствует о слабости государства и игнорировании чиновничеством своих надзорных обязанностей, сращивании бюрократии и бизнеса.

Статистическая дискриминация проявляется в том, что, принимая решение о найме, работодатель определяет будущую производительность претендентов на должность по косвенным признакам: возраст, образование, опыт, пол и т.п. Мнение работодателя основывается на типичных предрассудках и гендерных стереотипах: издержки на женщин-работниц выше, они менее производительны и более капризны и конфликтны.

Гендерная сегрегация — один из основных факторов, препятствующих гибкости рынка труда. Во всех странах мира сформировалась тенденция к концентрации женщин в отраслях и профессиях с низким уровнем оплаты труда.

Сокращение уровня занятости в начале перестройки поначалу носило гендерный дискриминационный характер: на 3,7 млн человек сократилась численность занятых мужчин, женщин же — на 7,3 млн человек; в официальном секторе занятости число рабочих мест, занимаемых мужчинами, уменьшилось на 10,3%, а женщин — на 20,6%, т.е. каждая пятая женщина лишилась работы [11].

По данным Росстата, доля женщин в общей численности работников списочного состава составляет 56%. Женщины преобладают в сфере здравоохранения и среди работников социальных услуг (84%), в образовании (79%), в связи, в оптовой и розничной торговле [12].

В современном мире определенные отрасли экономики характеризуются доминированием мужчин или женщин. Под профессиональной гендерной сегрегацией

цией в промышленно-развитых странах понимается ситуация, когда в той или иной отрасли один пол преобладает над другим более чем на 60%. Так, в Швеции только 25 из 282 видов занятости характеризуются разделением труда по признаку пола в интервале 40 : 60. В Финляндии только 5% населения работают в отраслях с почти равным представительством мужчин и женщин. Сходные модели гендерной занятости характерны и для других индустриальных стран.

Высокий уровень сегрегации влияет на диспропорции в уровне оплаты труда мужчин и женщин и карьерных возможностях. Официальная статистика свидетельствует, что средняя заработная плата женщин в 2011 г. в целом составляла 65% от средней заработной платы мужчин. В оптовой и розничной торговле это соотношение колебалось от 65 до 86% — в строительстве и образовании. В среднем заработная плата женщин составляла 68% от мужской в группах руководителей и служащих, в группе специалистов — 69%, а в группе рабочих специальностей — 58% [12].

По данным Росстата, в 2012 г. средняя заработная плата мужчин была почти в полтора раза выше, чем зарплата женщин. Правда, в образовании и здравоохранении различия в оплате труда мужчин и женщин не столь большие — всего 7%.

Российским женщинам остается только ждать, когда с удвоением к 2030 г. реальных зарплат несколько выправится и ситуация с заработными платами российских женщин. Правда, и тогда она, наверное, будет в 5—6 раз меньше чем в Норвегии и США, занимавших первые позиции по уровню средней зарплаты в 2013 г.

Мы уже отмечали, что структура современного российского общества все еще весьма патриархальна. Управление является одной из тех сфер, где это просматривается наиболее зримо как в государственном, так и в негосударственном секторах занятости. Россия находится на 80-м месте в мире по представительству женщин во властных структурах, рядом с Того, в то время как Европа к 2015 г. намерена прийти к равному представительству обоих полов во власти [14]. В Государственной Думе женщины составляют чуть более 13% депутатского корпуса и около 14% думских комитетов возглавляется женщинами.

Первой страной в мире, которая ввела в 2003 г. квоты для женщин-руководителей в бизнесе, была Норвегия. В 2007 г. аналогичный закон был принят в Испании. В 2011 г. парламент Франции одобрил закон о паритетном представительстве женщин в советах управляющих крупных компаний, в соответствии с которым в ближайшие годы компаниям придется нанять на руководящие посты около 1350 женщин [15]. Немецкий телекоммуникационный концерн Deutsche Telekom объявил, что в 2015 г. 30% руководящих постов будут занимать женщины. Но это в просвещенной Европе! А как же в России?

Согласно результатам исследования, изложенным в книге «Женщина новой России: Какая она? Как живет? К чему стремится?» [16], у россиянок были выявлены две базовые ценности: наличие детей и интересной работы. Положение женщины в обществе продолжает оставаться достаточно противоречивым: семейный, материнский долг, с одной стороны, и профессиональные интересы — с другой

«тянут» женщину в разные стороны, и разумного баланса общество пока найти не может. Россиянки, имеющие высокую трудовую и профессиональную мотивацию, не хотят отказываться от работы как базовой цели, и их не радует перспектива оказаться за чертой бедности.

Еще одной гендерной проблемой занятости является недооценка роли заработной платы женщин в семье, несмотря на то, что согласно данным статистики, каждый третий ребенок в России растет без отца.

Причины женской терпимости к дискриминации кроются не только в современных трудовых отношениях. Эти образы превращаются в барьеры при самореализации женщин, приводят к формированию низкой личностной самооценки женщин. Они готовы принять свой второсортный статус и невысокие шансы на рынке труда.

Женщины менее требовательны к условиям труда и часто соглашаются на работу, которая оплачивается ниже их трудового вклада. Более низкий уровень притязаний приводит к тому, что большинство российских женщин не считают превосходство мужчин на рынке труда и в сфере занятости фундаментальной несправедливостью [17]. Кроме того, распределение гендерных ролей в России по-прежнему остается традиционным: домашняя работа — удел женщин, в связи с чем у них получается «двойной» рабочий день. В среднем общая занятость у женщин трудоспособного возраста в 2 раза выше, чем у мужчин.

Особенно контрастно складывается положение мужчин и женщин на рынке труда в период кризиса. Женщины принимают на себя основной «удар». Их увольняют в первую очередь не только на предприятиях «женских» отраслей. При сокращении спроса на труд в период кризиса безработные женщины намного дольше, чем мужчины, ищут новое рабочее место, а их безработица принимает застойный характер. Следуя гендерным стереотипам, в российском патриархальном обществе больше сочувствуют безработным мужчинам, считая их основными «кормильцами» в семье, хотя недавние социологические исследования свидетельствуют о новом явлении: все больше людей во время опросов определяют свою семью как семью без главы. В последнее время демографы даже ввели новое понятие — «биархат», означающее наступление периода эгалитарной семьи, в которой муж и жена равноправны.

Все более широкое распространение получает женская неформальная занятость, особенно среди старших возрастных групп. Работодатели заинтересованы и часто вынуждают женщин работать без оформления трудовых отношений.

Гендерный аспект присутствует и в нарушениях трудового законодательства и прав работников. Согласно официальным данным в кризисный 2009 г. в Гострудинспекцию в несколько раз участились жалобы на работодателей, увольняющих беременных или находящихся в декрете работниц.

Однако, несмотря на постепенное вхождение женщин во власть, среди них пока крайне мало менеджеров высшего и среднего звена, женщин-предпринимателей, что связано с ограничением их возможностей в получении достаточного и дорогого образования, профессиональной подготовки и доступа к кредитам и ресурсам.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Stoller R.J.* Sex and gender. New York: Science House, 1968.
- [2] *Garfinkel H.* Studies in Ethnomethodology. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1967.
- [3] Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. ООН, 2000. — Ст. 11. — URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/ceclavv.shtml
- [4] *Самоукина Н.* Гендерный менеджмент и екатерининский стиль в управлении. — URL: http://bizentropy.biz/articles/personal_effectiveness/266-gendernyj-menedzhment-i-ekaterininskij-stil-v-upravlenii.html
- [5] *Бебель А.* Женщина и социализм. — М.: Libroком, 2011.
- [6] *Petersen R., Weimar K.* Woman Entrepreneurs Economic Development Change // Journal of Development Planning, 1988, No. 18.
- [7] *Хохлова Т.П.* Гендерные проблемы в современном управлении // Менеджмент в России и за рубежом. — 2004. — № 2. — С. 79—86.
- [8] Отчет о выполнении требований Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. 09-03-2006. — URL: http://wcons.org.ru/ru/page.php?page_id=179&page_cp=0&detail=304
- [9] Доклад о деятельности Уполномоченного по правам человека Российской Федерации за 2004 год (2005). — URL: <http://www.ombudsman.gov.ru/doc/ezdoc/04.shtml>
- [10] Гендерные проблемы в России: по национальным публикациям 1993—2003 гг. // Документ Всемирного банка. — М., 2004. — С. 21.
- [11] *Хоткина З.А.* Новый век — новые проблемы: гендерные аспекты труда и занятости в России. — URL: <http://www.gender-cent.ryazan.ru/hotkina.htm>.
- [12] *Сергеев М.* Гендерная зарплатная несправедливость // Независимая газета. — 19 июля 2011 г.
- [13] Средние зарплаты в царской России, ССР и РФ с 1853 по 2012 годы. — URL: <http://www.opocuu.com/wages.htm>
- [14] *Корнеев С.* Почему у нас так мало женщин во власти? — URL: <http://coinstoi.info/2012/03/politika/3292>
- [15] *Баллаева Е.* Франция вводит квоты для женщин — руководителей предприятий. — URL: <http://www.rbc.ua/rus/>
- [16] Женщина новой России: Какая она? Как живет? К чему стремится? / под ред. М.К. Горшкова, Н.Е. Тихоновой. — М.: РОССПЭН, 2002.
- [17] *Ашвин С.* Влияние советского гендерного порядка на современное поведение в сфере занятости // Социс. — 2000. — № 11. — С. 68.

LITERATURA

- [1] *Stoller R.J.* Sex and gender. New York: Science House, 1968.
- [2] *Garfinkel H.* Studies in Ethnomethodology. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1967.
- [3] Konvencija o likvidatsii vsekh form diskriminatsii v otnoshenii zhenschin. OON, 2000. — St. 11. — URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/ceclavv.shtml
- [4] *Samoukina N.* Gendernyy menedzhment i ekaterininskiy stil v upravlenii. — URL: http://bizentropy.biz/articles/personal_effectiveness/266-gendernyj-menedzhment-i-ekaterininskij-stil-v-upravlenii.html
- [5] *Bebel A.* Zhenschina i sotsializm. — M.: Librokom, 2011.
- [6] *Petersen R., Weimar K.* Woman Entrepreneurs Economic Development Change // Journal of Development Planning, 1988, No. 18.
- [7] *Khokhlova T.P.* Gendernye problemy v sovremennom upravlenii // Menedzhment v Rossii i za rubezhom. — 2004. — № 2. — S. 79—86.

- [8] Otchet o vypolneniiy trebovaniy Konventsii OON o likvidatsii vsekh form diskriminatsii v otnoshenii zhenschin. 09-03-2006. — URL: http://wcons.org.ru/ru/page.php?page_id=179&page_up=0&detail=304
- [9] Doklad o deyatelnosti Upolnomochennogo po pravam cheloveka Rossiyskoy Federatsii za 2004 god (2005). — URL: <http://www.ombudsman.gov.ru/doc/ezdoc/04.shtml>
- [10] Gendernye problemy v Rossii: po natsionalnym publikatsiyam 1993—2003 gg. // Dokument Vsemirnogo banka. — M., 2004. — S. 21.
- [11] *Khotkina Z.A.* Novyy vek — novye problemy: gendernye aspekty truda i zanyatosti v Rossii. — URL: <http://www.gender-cent.ryazan.ru/hotkina.htm>
- [12] *Sergeev M.* Gendernaya zarplatnaya nespravedlivost // *Nezavisimaya gazeta*. — 19 iyulya, 2011 g.
- [13] Srednie zarplaty v tsarskoy Rossii, SSSR i RF s 1853 po 2012 gody. — Portal O Rossii. — URL: <http://www.opocuu.com/wages.htm>
- [14] *Korneenko S.* Pochemu u nas tak malo zhenschin vo vlasti? — URL: <http://coinstoi.info/2012/03/politika/3292>
- [15] *Ballaeva E.* Frantsiya vvodit kvoty dlya zhenschin — rukovoditeley predpriyatiy. — URL: <http://www.rbc.ua/rus/>
- [16] Zhenschina novoy Rossii: Kakaya ona? Kak zhiwet? K chemu stremitsya? / pod red. M.K. Gorshkova, N.E. Tikhonovoy. — M.: Rossiyskaya politicheskaya entsiklopediya (ROSSPEN), 2002.
- [17] *Ashvin S.* Vliyanie sovetского gendernogo poryadka na sovremennoe povedenie v sfere zanyatosti // SOTSIS. — 2000. — № 11. — S. 68.

GENDER ASYMMETRY IN THE FIELD OF LABOUR RELATIONS IN RUSSIA

M.A. Burchakova, V.V. Khozhempo

Peoples' Friendship University of Russia
Miklukho-Maklaya str., 6, Moscow, Russia, 117198

The purpose of the article is to reveal the historical roots of gender asymmetry and to show the current state of the problem. Qualitative and quantitative analysis of the situation leads to the conclusion that gender discrimination in Russia is a consequence of evolving social norms and rules, which reproduce unequal relations between men and women. Professional status of women, employment opportunities, re-education, training, career development reduced. It is all weakens social security of women. This is a result of reduced attention to the problem from the side of the state and civil society, and of the citizens attitude their own.

Key words: Gender, asymmetry, horizontal and vertical discrimination, labor relations.