

Гендерная дискриминация на рынке труда стран Латинской Америки.

Научный руководитель – Мосакова Елизавета Александровна

Новикова Анна Игоревна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет глобальных процессов, Направление геополитики и дипломатии, Москва, Россия

E-mail: guphilka@mail.ru

Проблема трудовой дискриминация женщин - сложное, многоаспектное явление, которое требует комплексный подход в измерении своего масштаба. Определяемая как любое предпочтение, осуществляемое по гендерному признаку, которое ведет к неравной возможности работников при их равной производительности, она значительно тормозит развитие мировой экономики. [1] К видам трудовой дискриминации можно отнести вертикальную и горизонтальную сегрегацию, ограничения при найме на работу, более низкий заработок при равной эффективности, различие в доступе к образованию. Кроме того, косвенное отражение дискриминация имеет на показателях представительства женщин в структурах государственной власти и состоянии их здоровья. Отдельно стоит выделить роль социальной защиты и гендерно нейтральных условий труда.

Исследование рынка труда стран Латинской Америки и Карибского бассейна на предмет гендерной дискриминации в сфере занятости обладает серьезной значимостью. Во-первых, оно продиктовано необходимостью достижения глобального гендерного равенства как третьей цели тысячелетия ООН. Во-вторых, это аккумулирует опыт преодоления латиноамериканского machismo и может быть использовано для оптимизации трудового законодательства в других странах. В-третьих, в русской научной литературе данный вопрос еще слабо разработан.

Несмотря на запрет дискриминации женщин в законодательстве многих стран Латинской Америки и Карибского бассейна и на предпринятые за последнее десятилетие антидискриминационные реформы (Боливия, Мексика), присутствуют такие правовые симптомы дискриминации как: запрещенные виды работ, ограничения в пользовании землей и имуществом.

Рост уровня участия женщин в качестве рабочей силы и уровня занятости, поднявшихся примерно на 10% за последние двадцать пять лет, в 2016 составляют около 50%. Соответственно, половина потенциала женщин оказывается нетронутой, средний гендерный разрыв: по занятости и по участию в составе рабочей силы остаются значительными. Более того, расширение численности трудовых ресурсов происходит быстрее, чем увеличение мест для трудоустройства, что создает угрозу безработицы, которой больше подвержены именно женщины.

Вертикальная сегрегация или «стеклянный потолок», отмечавшийся еще в 1990-х, сохранил свои позиции. Он проявляется в барьерах к хорошо оплачиваемой работе и удержании женщин в низкооплачиваемом сегменте рынка. [4] В большинстве стран женщины работают дольше, выполняют высокий процент неоплачиваемого домашнего труда и многие отдают предпочтение неполному рабочему дню, что, вероятно, связано с традиционным восприятием гендерных ролей. [5] Ранняя сегментация гендерных ролей усугубляет данную тенденцию. Семейные обязанности вынуждают их временно или на постоянной основе отказаться от включения в оплачиваемую трудовую деятельность, выбирать гибкий

рабочий график, лишать себя стажировок, снижать потенциальную профессиональную подготовку и опыт работы.

Горизонтальная сегрегация выражается в отраслевой концентрации по гендерному признаку. В промышленности и сельском хозяйстве доминируют мужчины, в то время как в сфере общественных, социальных и личных услуг преобладают женщины. [2] В целом женщины чаще мужчин получают высшее образование и занимаются исследовательской работой, однако недостаточно представлены как руководители высшего и среднего звена. Больше половины бизнес организаций не имеют среди старших должностных лиц представительниц женского пола.

При общем сужении гендерного разрыва по оплате труда, разница между женской и мужской зарплатой в одних и тех же условиях остается существенной. Примечательно, что человеческий капитал ответственен только за 1/3 дифференциации заработка, оставляя большую часть разрыва необъяснимой. Однако ученые выделяют некоторые закономерности: гендерный разрыв заработка увеличивается с возрастом, он выше среди неофициальных работников и в маленьких фирмах, а также среди фрилансеров; в свою очередь меньше среди лиц с высшим образованием. Разница в пользу женщин наблюдается в секторе добычи полезных ископаемых и армии. [2] Помимо этого, вопреки снижению уровня бедности в странах Латинской Америки, увеличилось соотношение между женщинами и мужчинами, живущими в бедных домохозяйствах.

Социальная защита в форме практики декретного отпуска отцов не развита в регионе, отпуск по беременности сравнительно короткий и не оплачивается в полной мере. Также женщины страдают от гендерного разрыва пенсионных начислений. [4]

Безопасность и здоровье женщин в Латинской Америке подрывается феминцидом, широко распространенным во всех странах региона. Отчасти мизогиния и насилие связаны с проблемой организационной преступности - наркотрафиком и торговлей людьми, отчасти проистекает из особенностей патриархальной системы. Парадоксально, но при этом доля женщин в парламентах стран на относительно высоком уровне. Возможно, это объясняется потребностью защитить свои фундаментальные права в других сферах посредством законодательных инициатив.

Отдельно стоит сказать о стереотипизации, заложенной в культурно-историческом наследии латиноамериканцев, которая была сформирована на культе мужественности - крайне деятельном поведении мужчин и на представлении о женственности как его полной противоположности - уступающей мужчине по всем параметрам. Влияние мачизма усиливает гендерное неравенство и сегодня.

Анализ статистических данных (с 1990 по 2016 гг.) показал присутствие гендерной дискриминации на рынке труда стран Латинской Америки и Карибского бассейна. Вклад автора состоит в систематизации его особенностей. Для дальнейшего изучения процесса ликвидации искусственной трудовой сегрегации по половому признаку представляет особое значение, поскольку выявляет его взаимозависимость от других видов дискриминации и глубинное противоречие в форме стереотипного восприятия мужчин и женщин.

Источники и литература

- 1) Мазин А.Л. Трудовая дискриминация и ее восприятие российскими работниками // Система ценностей современного общества. 2011. No 20. С. 321-329.
- 2) Ñopo H. New century, old disparities: gender and ethnic earnings gaps in Latin America and the Caribbean. Washington, D.C.: Inter-American Development Bank, 2012. P. 351.
- 3) Trabajo decente e igualdad de genero. Politicas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en America Latina y el Caribe. Santiago: CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013. P. 234.

- 4) Women at Work: Trends 2016. Geneva: ILO, 2016. P. 127.
- 5) Gender Equality Observatory for Latin America and the Caribbean: <http://oig.cepal.org/en>