

УДК: 338.49

Пантюхина Дарья Владимировна, студентка группы МУб-221,
Кузбасский государственный технический университет имени
Т.Ф.Горбачева, (г.Кемерово, Российская Федерация), 227019@kuzstu.ru
Научный руководитель: Никифорова Ольга Алексеевна, доцент кафедры
государственного и муниципального управления Кузбасский
государственный технический университет имени Т.Ф.Горбачева,
(г.Кемерово, Российская Федерация), nikiforovaoa@kuzstu.ru

Участие женщин в системе государственного управления

Аннотация. В статье рассмотрен гендерный аспект проблемы обеспечения равного доступа к государственной службе. Анализируются правовое положение и пути решения проблем, связанных с трудовой деятельностью женщин на государственной службе.

Ключевые слова: госслужба, неравенство, гендер, женщины на госслужбе.

Популярно суждение о том, что госслужба — «женская работа»: есть возможность вернуться на прежнюю должность после декрета, много преимущественно «женских» сфер управления (здравоохранение, образование, соцзащита и др.). Работа здесь привлекательна для соискателей женского пола. По данным Росстата за 2023 год, доля женщин в составе кадров государственной гражданской службы Российской Федерации составляла 75,6% от общего числа служащих

Кроме того, на образовательные программы по направлению «Государственное и муниципальное управление» поступают больше девушки, чем юноши, что говорит об актуальности данной сферы. Но большинство женщин на государственной службе занимают должности таких категорий как, «специалисты» и «помощники», в то время как руководящие должности в основном занимают сотрудники-мужчины. Заместитель председателя правления Сбербанка (тогда - Вице-премьер правительства РФ) Ольга Голодец отмечала: «По доле женщин в парламенте Россия находится среди стран мира на 100-м месте. Среди сотрудников Госдумы всего 15% женщин, в Совете Федерации немногим больше – 17%. В правительстве их всего 10%». Женщины реже занимают руководящие должности в ведомствах и зарабатывают меньше мужчин в парламентах. Об этом говорится в исследовании «Transparency International-Russia». В результате, количественно большая представленность женщин на государственной гражданской службе не равна качеству должностей.

Цель работы - выявление причин ограничений карьерного продвижения женщин на госслужбе в РФ.

Представляется, что основной причиной данных проблем является несоблюдение работодателями действующего трудового законодательства.

Это можно связать с тем, что сохранены стереотипы о низкой профессиональной пригодности молодых женщин («стеклянный потолок»).

Для большинства женщин с семейными обязанностями необходимо развивать свой профессиональный потенциал на рынке труда и тем самым обеспечивать свою финансовую независимость. Работодатели, понимая, что женщине необходимо совмещать работу и семейные обязанности, не ожидают от нее полной концентрации на карьере и поэтому воспринимают соискателя как менее полезную рабочую силу по сравнению с мужчиной. Женщины, в свою очередь, знают о предпочтениях работодателей относительно рабочей силы, поэтому сознательно не претендуют на высокие должности, тем самым занижая свою самооценку. Это приводит к формированию гендерного неравенства на рынке труда, где женщины занимают более низкооплачиваемые должности на низших должностях.

В соответствии с гл. 2 ст. 19 Конституции Российской Федерации, «государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, <...> должностного положения, а также других обстоятельств».

Ни слова о гендерной принадлежности претендентов нет и в ст. 21 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»: на гражданскую службу вправе поступать граждане РФ, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком РФ и соответствующие квалификационным требованиям, установленным Федеральным Законом «О государственной гражданской службе РФ». Более того, в ст. 4 этого же закона указывается, что одним из принципов государственной гражданской службы является равный доступ к ней вне зависимости от пола. Статья 22 устанавливает, что поступление на гражданскую службу осуществляется по результатам конкурса, то есть оценки профессионального уровня претендентов и соответствия установленным квалификационным требованиям.

Таким образом, по действующему законодательству, если кандидат или кандидатка отвечают формальным требованиям, вне зависимости от гендерной принадлежности, они могут быть приняты на государственную гражданскую службу.

Фактически, единственным законом в стране, который защищает уязвимую категорию женщин в сфере занятости, является Трудовой кодекс. Это закон, которым руководствуются женщины, подающие заявление о приеме на государственную службу, даже если они беременны или имеют детей.

Однако особенностью работы на государственной гражданской службе являются сверхурочные работы, командировки, ненормированный рабочий день, что согласно ч. 4 ст. 259 Трудовому кодексу Российской Федерации, запрещается беременным женщинам, а женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия. Таким образом, работодатели, учитывая специфику работы на

государственной службе, стараются избегать найма работников репродуктивного возраста, тем самым избегая будущих затрат. В связи с этим кандидаты-мужчины, уже находящиеся на этапе найма, имеют определенное преимущество для работодателя, в то время как девушки, напротив, представляют собой уязвимую группу.

Следовательно, должна совершенствоваться работа государственных органов по внедрению и контролю над гендерным равенством в соответствии с действующим законодательством.

Процедура поступления на государственную гражданскую службу сопряжена с дискриминационными практиками, как и другие профессиональные направления. Гендерная диспропорция и недопредставленность мужчин в рядах выпускников управленческих специальностей высших учебных заведений приводят к неравномерному распределению «привилегий» при трудоустройстве.

Зачастую женщинам приходится платить «материнский штраф» еще до фактического трудоустройства на государственную гражданскую службу, так как их заведомо «подозревают» в том, что они будут «отлынивать» от работы, уходя в декрет и/или оставаясь на больничном с маленьким ребенком. В то же время молодые мужчины в подобной ситуации имеют равные возможности на замещение должностей государственной гражданской службы на основе конкурса с другими мужчинами в условиях «доминирующей маскулинности», когда именно мужчины занимают руководящие посты.

Не секрет, что в нашей стране существуют гендерные стереотипы, укоренившиеся в массовом сознании. Увеличение числа женщин на государственной службе будет способствовать преодолению стереотипов о разделении профессий на «мужские» и «женские», более высокой квалификации мужчин по сравнению с женщинами и ряда других стереотипов. Необходима конкретная работа по дальнейшему обеспечению гендерного равенства (баланса) в органах внутренних дел. Важно устранить (минимизировать) дискриминацию по признаку пола. Гендерный баланс позволит органам власти иметь более квалифицированный и разнообразный кадровый состав. Разнообразие способствует развитию команды. Необходимо популяризировать профессию гос. служащего среди женского населения нашей страны и стремиться к увеличению представительства женщин-сотрудников там, где доля женщин-служащих низкая.

Политические культуры Запада более политкорректные. Они реализуют принципы квотирования. Например, в Германии — 30% в политике, 25% в бизнесе должны быть женщины, поэтому для них создаются благоприятные условия на позиции старта карьеры.

Активная общественная и правовая позиция, позволяющая все большему числу женщин активно участвовать в управлении государственными делами, лишь усиливает убежденность в необходимости гендерного баланса на государственной службе. В этой

связи можно предположить, что в обозримом будущем будет обеспечено равное представительство мужчин и женщин на службе. В свою очередь, это улучшит положение женщин на рынке труда, обеспечит всестороннее социальное развитие женщин, позволяющее им реализовать свой личностный потенциал в профессиональной деятельности на благо общества и государства.

Список использованных источников:

- 1) Акимова Ю. А. Конституционная концепция гендерного равноправия // Государственная служба и кадры. – № 2. – 2018. – С. 22–32.
- 2) Воронина О. А. Гендерное равенство как структурный элемент государственной политики в Скандинавских странах // Новый взгляд. Международный научный вестник. 2014. № 4. С. 133—151.
- 3) Кашина М. А. Женщины на российской государственной гражданской службе: феминизация и воспроизводство гендерной пирамиды // Женщина в российском обществе. 2009. № 2. С. 13—31.
- 4) Рощин С. Ю., Зубаревич Н. В. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте целей развития тысячелетия. М.: Информационный центр ООН, 2005.
- 5) Уткина В., Гаспарян С. Ограничения при приеме на работу на государственную гражданскую службу в РФ для молодых женщин // Защита прав уязвимых групп в трудовой сфере. Сборник материалов конференции. М., 2019. С. 21—28.