

УДК 331.55:314
ББК 65.240
М21



Издание осуществлено в рамках
Инновационной образовательной программы ГУ ВШЭ
«Формирование системы аналитических компетенций
для инноваций в бизнесе и государственном управлении»

Рецензент:
ведущий научный сотрудник Института управления
социальными процессами ГУ ВШЭ
доктор экономических наук
М.Е. Баскакова

Оглавление

Введение	5
Глава 1. Методологические основы исследования гендерной сегрегации.	8
1.1. Гендерная сегрегация на рынке труда: определение и причины . . .	8
1.2. Вопросы измерения гендерной сегрегации	35
1.2.1. <i>Методология.</i>	35
1.2.2. <i>Источники информации</i>	43
Глава 2. Гендерная структура занятости в России: динамика и масштабы изменений.	51
2.1. Отраслевая сегрегация на российском рынке труда	52
2.2. Профессиональная сегрегация и ее причины	67
Глава 3. Вертикальная гендерная сегрегация.	87
3.1. «Стеклянный потолок» и гендерная сегрегация	87
3.2. Масштабы вертикальной сегрегации в российской экономике . . .	96
3.3. Факторы преодоления «стеклянного потолка»	106
Глава 4. Гендерные особенности трудового поведения и трудовая мобильность.	130
4.1. Гендерные аспекты трудовой мобильности	130
4.2. Статистика трудовой мобильности: методы и проблемы измерения	149
4.3. Трудовая мобильность в переходной экономике: опыт России и стран Центральной и Восточной Европы	161
Глава 5. Гендерные особенности трудовой мобильности в российской экономике	175
5.1. Гендерные различия в интенсивности и направлениях трудовой мобильности в российской экономике	175
5.2. Микроэкономический анализ факторов гендерных различий в трудовой мобильности	188

ISBN 5-7598-0435-9

© Мальцева И.О., 2006
© Рощин С.Ю., 2006
© Оформление. Издательский дом
ГУ ВШЭ, 2006

Глава 6. Мобильность и сегрегация: эмпирическая оценка взаимосвязи	202
6.1. Гендерные различия в трудовой мобильности и профессиональная сегрегация	203
6.2. Трудовая мобильность и изменение гендерных различий в заработной плате	217
Заключение	235
Приложение	243
Библиография	286
Сведения об авторах	295

Проблемы социально-экономического положения мужчин и женщин, гендерные особенности экономического развития уже давно находятся в сфере внимания общества. Это внимание оправдано такими фактами, свидетельствующими о гендерном неравенстве, как неравенство возможностей в сфере труда и неравенство в результатах труда. Начиная с 1970-х годов, мировое сообщество предприняло значительные усилия для выработки мер и инструментов политики, направленной на достижение гендерного равенства. основополагающие подходы по проблемам гендерного равенства сформулированы в нескольких документах ООН — Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979), Пекинская платформа действий и Пекинская Декларация (1995). В них права женщин рассматриваются как неотъемлемая часть прав человека и формулируются основные направления и механизмы действий, нацеленные на достижение гендерного равенства. В 2000 г. была принята Декларация тысячелетия, определившая восемь целей развития мирового сообщества. Третья из целей предполагает расширение прав и возможностей женщин и достижение гендерного равенства.

Усиление интереса к гендерным проблемам проявилось также в развитии отдельного научного направления по исследованию гендерных отношений. В настоящее время гендерные исследования составляют обширную область гуманитарных и социально-экономических исследований. Они активно развиваются последнее время и в России. Обзор национальных публикаций по гендерным проблемам за десять лет с 1993 по 2003 г. включил более 1200 публикаций (см. [Гендерные проблемы в России, 2004]). При этом одной из наиболее часто затрагиваемых проблем является гендерная сегрегация — разнородность мужчин и женщин в различных сферах деятельности. Интерес к этой проблеме связан с ее во многом центральным положением в поддержании и воспроизводстве гендерного неравенства, которое наблюдается в экономической, общественной и политической сферах, а также с последствиями, которые порождает сегрегация: различия в заработках, в доступе к ресурсам, в условиях труда и т.д.

Говоря о гендерной сегрегации в экономике, в частности в сфере занятости, исследователи отмечают ее в значительной степени устойчивый характер, но это, тем не менее, не снимает вопрос о возможном

влиянии на сегрегацию социально-экономических процессов, связанных с экономической, институциональной и технологической динамикой, о возможном изменении степени сегрегации. Несмотря на постоянный исследовательский интерес, комплексная оценка динамики гендерной сегрегации на российском рынке труда пока не проводилась.

В то же время эффективное функционирование и устойчивое развитие современной рыночной экономики во многом зависит от способности рынка труда адекватно реагировать на происходящие изменения, т.е. от того, насколько быстро проходит процесс адаптации поведения основных субъектов отношений занятости к внешним шокам. Трудовая мобильность — один из основных аспектов, с которым связано повышение гибкости рынка труда. Посредством перераспределения занятого населения происходит приспособление спроса на труд и его предложения с точки зрения их качественных и количественных характеристик. Поэтому изучение трудовой мобильности, выявление и анализ факторов, детерминирующих перераспределительный механизм, дают возможность не только получить представление о том, как функционирует рынок труда, но и прогнозировать развитие ситуации в сфере занятости в зависимости от ожидаемых изменений.

В основе процессов перераспределения занятого населения между отраслями, секторами, отдельными профессиями и видами деятельности лежит акт единичной трудовой мобильности работника, являющийся его реакцией на действие совокупности экономических, социальных, институциональных факторов и направленный на повышение индивидуальной полезности от занятости. Переход России от плановой к рыночной организации экономики привел к устранению жестких ограничений на индивидуальный выбор сферы занятости в целом и места работы в частности. Экономические преобразования в стране существенно изменили структуру рабочих мест, требования к занимающим их работникам, а также систему и структуру оплаты труда. В результате в России, как и в других бывших социалистических странах, на протяжении последних двадцати лет наблюдались масштабные процессы трудовой мобильности.

На настоящий момент в отечественной науке нет исследований, в которых бы комплексно рассматривались причины и последствия гендерных особенностей трудовой мобильности. Остаются невыясненными вопросы о детерминантах решения о смене места работы, принимаемого мужчинами и женщинами, о влиянии неявного социального контракта на трудовую мобильность, о позитивных или негативных воздействиях на гендерное неравенство на рынке труда процессов трудовых перемещений.

В исследованиях конца 1990-х гг. выдвигалось предположение о том, что высокая мобильность может привести к снижению сегрегации на российском рынке труда (см. [Мезенцева, 2001a]). Наш анализ взаимосвязи гендерной сегрегации и трудовой мобильности направлен, помимо прочего, на проверку этого предположения. Ответ на вопрос о взаимосвязи трудовой мобильности и гендерной сегрегации позволяет сформулировать основные принципы политики, направленной на обеспечение равных возможностей в трудовой сфере для работников обоих полов. Если мобильность приводит к снижению сегрегации, то это позволяет надеяться на механизм рыночного перераспределения ресурсов, который приведет к выравниванию позиций мужчин и женщин. Если же мобильность не снижает сегрегацию, то политика должна быть направлена на меры, снижающие последствия сегрегации.

По этой причине в настоящем исследовании проводится анализ гендерной сегрегации и трудовой мобильности с позиций выявления гендерных особенностей и закономерностей принятия решения отдельными индивидами, а также последствий данных решений. Предпринимается попытка, во-первых, оценить масштабы и динамику отраслевой, профессиональной и вертикальной гендерной сегрегации на российском рынке труда; во-вторых, выявить степень адаптивности работников разного пола к экзогенным по отношению к ним изменениям; в-третьих, выявить гендерную асимметрию в распределении выигрыша от трудовой мобильности; в-четвертых, определить, в какой мере смена рабочих мест способствует выравниванию гендерных диспропорций в различных аспектах занятости.

Информационной базой исследования послужили статистические материалы Росстата РФ (результаты выборочных обследований населения по проблемам занятости), а также данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ), на основе которых была сделана основная масса расчетов, проведенных в рамках эконометрического анализа процессов трудовой мобильности и их влияния на гендерную сегрегацию, потери и выигрыши для мужчин и женщин.

В данной работе авторы также опирались на предыдущие свои исследования последних десяти лет, в которых затрагивались проблемы гендерных аспектов функционирования российского рынка труда¹.

¹ В частности такие, как: [Роцин, 1996; Роцин, 2003; Роцин, Горелкина, 2004; Маркова, Роцин, 2004; Мальцева, 2005; Роцин, Зубаревич, 2005].

Методологические основы исследования гендерной сегрегации

1.1. Гендерная сегрегация на рынке труда: определение и причины

Как и многие другие характеристики рынка труда, гендерная сегрегация представляет собой сложное, многоаспектное явление. Будучи, с одной стороны, одним из результатов развития современного общества, а с другой — источником многих его проблем, гендерная сегрегация сегодня привлекает к себе пристальное внимание со стороны ученых, политиков, отдельных индивидов, пытающихся разобраться в сложных причинно-следственных связях, опосредующих возникновение и поддержание сегрегации, а также в ее влиянии на функционирование рынков труда.

Так что же такое гендерная сегрегация? Почему этому явлению уделяется такое большое внимание в социальных и экономических исследованиях положения мужчин и женщин?

Гендерные исследования, объектом изучения которых является, в том числе и гендерная сегрегация, в настоящее время можно считать уже вполне сложившимся самостоятельным исследовательским направлением. Влияние гендера как социокультурного проявления различия полов сказывается на всех сферах жизнедеятельности общества, в том числе и трудовой. При этом следует учитывать, что «пол» и «гендер» не тождественны друг другу. Пол представляет собой явление биологическое, объективное, гендер же является продуктом общественного сознания, отражающим ролевые различия между членами социума. Гендер (или «социальный пол» — наиболее распространенный перевод данного термина) проявляется скорее через поведение индивида, нежели через принадлежность его к определенному полу. Несомненно, пол и гендер тесно связаны между собой, но и различия также очевидны. Более того, некоторые исследователи предлагают исходить из независимости гендера от пола персоны. Так, американский психолог Р. Унгер отмечает, что «мужчина может вести себя таким образом, который считается немужским в данном обществе, однако это никоим образом не делает

его менее “мужчиной”» (цит. по: [Теория и методология гендерных исследований, 2001, с. 100]). Тем не менее, уже то, что общество может считать те или иные проявления поведения индивида присущими в большей степени мужчинам или женщинам, свидетельствует о некоей обусловленности гендерной роли индивида его или ее полом.

Слово «сегрегация» в буквальном смысле означает «разделение», «отделение». Соответственно термин «гендерная сегрегация» описывает явление, связанное с отдельным существованием индивидов, принадлежащих разным гендерным группам, в определенной сфере жизнедеятельности человека. И хотя, как было сказано, формально пол и гендер не являются тождественными понятиями, под гендерной сегрегацией понимается разделение мужчин и женщин в рамках определенных социальных, экономических и институциональных структур.

В сфере экономики гендерная сегрегация является одной из характеристик рынка труда. Для определения понятия «гендерная сегрегация» в этом контексте данное явление можно рассмотреть в двух взаимосвязанных плоскостях. Как динамическое явление гендерная сегрегация представляет собой *тенденцию* к устойчивому разделению мужчин и женщин по разным сферам деятельности, т.е. описывает некий процесс, заключающийся в том, что представители каждого пола по определенным причинам заняты в разных видах занятий. В то же время гендерная сегрегация описывает *текущее состояние* рынка труда — ситуацию, при которой женщины и мужчины неравномерно распределены между различными видами деятельности. И в том и в другом случае речь идет об особенностях гендерной структуры занятости и ее изменении во времени.

Гендерная сегрегация наличествует на уровнях секторов экономики, отраслей, предприятий, профессий, должностей в виде доминирования представителей того или иного пола. При этом часто в научных исследованиях и политически ориентированных работах это явление трактуется как одна из форм дискриминации женщин на рынке труда, т.е. как явление, с которым необходимо бороться. Типичный пример такого подхода представлен в статье О. Хасбулатовой [Хасбулатова, 2001]. В ней констатируется рост количества феминизированных отраслей в российской экономике в начале 1990-х гг. и на основе этого делается вывод, что «обозначенная тенденция имела ярко выраженный дискриминационный характер, так как по всем отраслям с высоким уровнем концентрации женщин наблюдается следующая зависимость: чем выше доля женщин в отрасли,

тем ниже уровень средней заработной платы»² [Хасбулатова, 2001, с. 191]. Такая позиция характерна не только для отечественных исследователей. Например, она представлена в американском учебнике по экономике труда Р. Эренберга и Р. Смита [Эренберг, Смит, 1996, с. 454].

На наш взгляд, ставить знак равенства между гендерной сегрегацией и гендерной дискриминацией неправомерно. Гендерная сегрегация может складываться как под воздействием внешних ограничений (экономических, социальных, институциональных) для мужчин и женщин, так и в результате свободного выбора сфер и форм занятости, на основе существующих индивидуальных предпочтений. В последнем случае сегрегация не будет тождественна дискриминации.

Рынок труда любой страны характеризуется большей или меньшей степенью неравномерности в распределении мужчин и женщин между сферами деятельности, однако просто факт существования гендерной сегрегации не создает предпосылок для нормативных выводов. Для оценки ситуации необходимо не только измерение уровня гендерной сегрегации и оценка динамики его изменений, но и осознание причин, лежащих в основе феминизации одних профессий и маскулинизации других, а также последствий, к которым приводит подобное проявление гендерной асимметрии на рынке труда. Только такой подход отвечает принципам позитивного анализа — одного из методологических принципов современной экономической теории. Кроме того, он поможет сформулировать, в случае необходимости, мероприятия, направленные на выравнивание гендерных диспропорций в сфере занятости.

Существует несколько форм проявления гендерной сегрегации, однако в фокусе внимания большинства исследований по данной тематике находится прежде всего профессиональная сегрегация — асимметричное распределение мужчин и женщин по профессиям. Это объясняется тем, что именно профессиональная сегрегация становится основой для существования прочих форм — отраслевой, должностной, межфирменной и межсекторной сегрегации, поскольку профессию можно назвать «атомом», первичным элементом, характеризующим занятость индивида в определенной сфере деятельности.

² Содержательное обсуждение отмеченной зависимости см. ниже в данном параграфе.

Говоря о видах гендерной сегрегации, принято выделять горизонтальную и вертикальную сегрегацию. Вертикальная сегрегация имеет место в случае неравномерного распределения представителей разного пола в рамках должностной иерархии. Под горизонтальной сегрегацией традиционно понимаются профессиональная, а также отраслевая сегрегация, т.е. разделение мужчин и женщин по профессиям или отраслям во всем их спектре. Следует отметить, однако, что профессиональная сегрегация не является в строгом смысле исключительно горизонтальной. Дело в том, что, как будет показано в следующем параграфе, при анализе вся совокупность существующих профессий классифицируется не только по содержательному принципу (физики, строители, машинисты, медики и т.д.), но и в соответствии со статусом, занимаемым индивидом в организационной иерархии (старшие должностные лица, специалисты, техники, рабочие и т.д.). Неодинаковость статуса самих профессий означает, что горизонтальная — профессиональная — сегрегация имеет еще и вертикальное измерение, т.е. автоматически включает в себя вертикальную должностную сегрегацию. Несмотря на практическую сложность разграничения профессионального и вертикального видов гендерной сегрегации, в настоящей работе мы предпринимаем попытку выделить особенности, характеризующие каждый из этих видов, что дает возможность если не отделить один вид от другого, то хотя бы вычленив определенную часть должностной (вертикальной) составляющей профессиональной (горизонтальной) гендерной сегрегации.

Сегрегация зачастую становится причиной такого явления как концентрация, или неравномерная представленность мужчин или женщин в рамках какой-либо профессиональной (должностной, отраслевой) группы. Будучи тесно связанными между собой, эти два проявления гендерной асимметрии не являются идентичными друг другу, поскольку сегрегация отражает асимметричное распределение работников разного пола между видами, а не внутри какого-то одного вида деятельности. Высокая или низкая концентрация представителей одного пола в отдельной профессии может наблюдаться при одном и том же уровне общей гендерной сегрегации. Концентрация женщин и/или мужчин в профессиях во многом зависит от активности их участия в сфере занятости. Так, если концентрация работников каждого пола в имеющихся профессиях одинакова (например, во всех профессиях доля мужчин равна 80%), то формально сегрегация будет отсутствовать, поскольку в межпрофессиональном распределении мужчин и женщин нет никакой асимметрии, а неравномерность

связана исключительно с тем, что работники-мужчины преобладают в численности занятого населения. Но знание об уровне сегрегации на рынке труда не всегда информативно с точки зрения определения степени концентрации мужчин и женщин в рамках существующих профессий. Таким образом, сегрегация более адекватно, чем концентрация, отражает ситуацию гендерной асимметрии на рынке труда. Тем не менее, обе характеристики отражают неравномерность распределения мужчин и женщин в сфере занятости и поэтому должны использоваться при анализе гендерной сегрегации.

Для ответа на вопрос о причинах существования гендерной сегрегации на рынке труда необходимо рассмотреть особенности поведения гендерных групп в сфере труда и занятости. Можно полагать, что гендерные различия в поведении индивидов на рынке труда являются — напрямую или косвенно — следствием выполнения ими социальных функций, которые считаются обществом «естественными» для данного пола. Соответственно изменение выполнения этих функций влечет за собой уменьшение или устранение подобных различий.

Исторически разделение социальных ролей было связано со способностью женщин к деторождению. Соответственно за ними были закреплены обязанности по уходу за детьми и ведению домашнего хозяйства, тогда как основной задачей мужчины являлось обеспечение материального дохода семьи. Теоретические концепции, обосновывающие принципы гендерного разделения труда как внутри домашнего хозяйства, так и между частной и рыночной сферами, объединяются в две группы.

Первая группа обосновывает экономическую рациональность подобного разделения. Согласно концепции временных ограничений (см., напр., [Coverman, 1985; Shelton, 1992]), время, отводимое на работу в домашнем хозяйстве мужчинами и женщинами, напрямую зависит от уровня их трудовой нагрузки в оплачиваемом секторе.

Экономическая теория соотношения ресурсов Г. Беккера, на которой, в частности, основана его же концепция брачного рынка, утверждает, что принцип разделения труда между членами семьи соответствует принципу альтернативных издержек: каждый супруг должен брать на себя работу в той сфере (частной или рыночной), отдача от участия в которой для конкретного индивида выше. Если же принимается решение распределить время каждого индивида между домашним хозяйством и рынком труда, то необходимо сравнивать отдачу от часа работы за заработную плату и вмененную стоимость этого часа для домашнего хозяйства. Другими словами, основой для

гендерного разделения ролей является прежде всего соотношение заработков мужчин и женщин и их сравнительная производительность в домашнем хозяйстве.

Следовательно, если труд женщины на рынке оплачивается более низко, чем труд мужчины, а ее производительность при выполнении различных домашних обязанностей выше, чем у мужчины, то рационально обоснованным и эффективным будет такое положение вещей, при котором мужья выходят на рынок труда, обеспечивая своей семье материальный доход, в то время как жены занимаются ведением домашнего хозяйства. Если же и женщины становятся участниками трудовых отношений, то, согласно данной концепции, они должны работать тем меньше, чем меньшим является уровень их заработков. Интересным в этой связи является то, что, как показывают отечественные исследования, эластичность временной нагрузки женщин в домашнем хозяйстве по отношению ко времени, отводимому на работу за заработную плату, очень высока, тогда как для мужчин эта зависимость чрезвычайно слаба (см. [Мезенцева, 2003]). Это означает, что в российских семьях рациональность мужчин в отношении распределения времени между трудом за заработную плату и трудом в домашнем хозяйстве можно поставить под сомнение, так как снижение нагрузки на рынке труда не приводит к заметному увеличению их участия в работе в рамках домашнего хозяйства. Или, точнее, надо говорить о рациональном выборе, включающем более широкий круг параметров, чем только экономическая эффективность, понимаемая как уровень заработной платы.

Вторая группа концепций является более антропологичной. Гендерное разделение труда связывается в них с необходимостью поддержания гендерной идентичности (см., напр., [Presser, 1994]). Домашняя нагрузка ложится в основном на женщин, поскольку это соответствует традиционным представлениям о распределении обязанностей. При этом зачастую подобная стратегия оказывается экономически нерациональной, если мужчина теряет возможность зарабатывать, но не может позволить взять на себя часть работы в домашнем хозяйстве (см., напр., Дж. Брайнс, в: [Мезенцева, 2003, с. 54]).

История присутствия женщин в сфере рыночной занятости долгое время подтверждала предположение об экономической рациональности гендерного разделения ролей. Вплоть до 1960-х гг. женщины составляли незначительную часть в численности экономически активного населения практически во всех странах Запада, поскольку отдача от их занятости в домашнем хозяйстве превышала ожидаемую выгоду от выхода на рынок труда. Естественно, что пока-

затели экономической активности женщин были значительно ниже, чем соответствующие показатели у мужчин. Так, в США только в 1980 г. уровень участия женщин в рабочей силе превысил 50% и продолжает расти, при том что экономическая активность мужчин начиная с 1950-х гг. демонстрирует устойчивую тенденцию к снижению.

Однако начиная с 1960–1970-х гг. в экономически развитых странах наблюдается увеличение присутствия женщин в сфере оплачиваемой занятости. В табл. 1 показано, что этот процесс проходил на фоне сокращения разницы средних заработков мужчин и женщин. Очевидно, что сокращение относительного преимущества занятости представителей мужского пола делало все более экономически целесообразным принятие женщинами положительного решения о выходе на рынок труда.

Таблица 1

Уровень экономической активности женщин и гендерные различия в заработной плате, 1960 и 1980 гг.

Страна	Доля женщин в рабочей силе, %		Гендерное соотношение заработных плат (w_f/w_m)	
	1960 г.	1980 г.	1960 г.	1980 г.
Австралия	29,5	55,4	0,59	0,75
Британия	43,4	62,3	0,61	0,79
Канада	27,9	50,4	0,59	0,64
Франция	44,5	57,0	0,64	0,71
Германия	46,5	56,2	0,65	0,72
Италия	35,2	39,9	0,73	0,83
Япония	47,7	52,7	0,46	0,54
Швеция	51,0	76,9	0,72	0,90
США	37,8	51,3	0,66	0,66
СССР	77,4	88,2	0,70	0,70

Источник: [Gunderson, 1989, p. 47].

Массовый выход женщин на рынок труда был также обусловлен влиянием целого ряда других, помимо роста относительной заработной платы женщин, факторов (см. [Роцин, 1996]). К ним относятся: внедрение технических достижений в сферу быта, изменившее традиционные структуры распределения времени в рамках домашнего хозяйства; развитие массовых производств и постиндустриальных тех-

нологий, обеспечившие устойчивый спрос на женский труд; изменение системы образования, позволившее женщинам проходить обучение наравне с мужчинами. Тем не менее сегодня во всех странах по-прежнему существуют различия в поведении мужчин и женщин на рынке труда, которые проявляются, во-первых, при принятии ими решения о входе в состав экономически активного населения, а во-вторых, при выборе ниш, занимаемых работниками разного пола, что проявляется в существовании гендерной сегрегации на рынке труда.

В настоящий момент в России уровень участия женщин в рабочей силе является достаточно высоким по мировым меркам. По данным Росстата РФ, в 2004 г. 60,8% женщин в возрасте экономической активности (15–72 года) входили в состав экономически активного населения (для сравнения: у мужчин этот показатель был равен 70,4%). Для возраста основной трудоспособности (в возрасте 25–54 лет) уровень экономической активности женщин был даже выше: 85,82%³, при том, что в среднем в странах ОЭСР занятыми являются лишь 69% женщин этого возраста⁴.

Высокий уровень экономической активности женщин в современной России связывают с сохранившимися со времен СССР моделями занятости (см., напр., [Ogloblin, 1999]). Дело в том, что тенденции вовлечения женщин в сферу оплачиваемого труда в странах с рыночной и с централизованно управляемой экономикой сильно различались (см. табл. 2). Уровни представительства женщин в рабочей силе в социалистических странах заметно превышали аналогичные показатели для стран Запада. С одной стороны, это было проявлением большего равноправия женщин в странах социалистического блока, которое декларировалось и претворялось в жизнь в соответствии с господствовавшими в этот период идеологическими представлениями. Марксистская теория семьи постулировала, что в условиях капитализма семья представляет собой институт, способствующий закреплению и эксплуатации женщины вследствие ее экономической зависимости от мужа. Соответственно при социализме домашние обязанности должны стать общественной отраслью труда, а женщина, освободившись от тягот ведения домашнего хозяйства, получит возможность выйти на рынок труда и обеспечить себя определенным уровнем дохода.

³ Рассчитано по: [Труд и занятость в России, 2006, с. 27, 31].

⁴ Рассчитано на основе данных ОЭСР: <http://www.oecd.org/statsportal>.

Таблица 2

**Уровни экономической активности женщин 40–44-летнего возраста,
1950–1985 гг., %**

Регионы и страны	1950 г.	1960 г.	1970 г.	1980 г.	1985 г.
Центральная и Восточная Европа					
Болгария	78,6	83,4	88,5	92,5	93,3
Чехословакия	52,3	67,3	79,9	91,3	92,4
ГДР	61,9	72,7	79,1	83,6	86,1
Венгрия	29,0	51,8	69,4	83,2	84,7
Польша	66,4	69,1	79,5	83,2	84,7
Румыния	75,8	76,4	79,5	83,1	85,1
СССР	66,8	77,9	93,2	96,9	96,8
Северная Европа	30,9	39,9	53,8	69,9	71,1
Западная Европа	34,5	39,5	46,4	55,1	55,6
Южная Европа	22,4	25,3	29,7	35,7	37,1

Источник: [Рынок труда и социальная политика, 1997, с. 174].

С другой стороны, немаловажную роль сыграл преимущественно экстенсивный тип развития экономик социалистических стран, и прежде всего СССР, в результате чего в промышленности постоянно создавалось большое количество рабочих мест и использование труда женщин, как значительной части населения, было необходимым условием экономического роста.

Экономическая оправданность активного участия женщин в трудовых процессах в СССР и других социалистических странах была обусловлена, во-первых, относительно низкими, по сравнению с западными странами, альтернативными издержками занятости женщин благодаря тому, что уход за детьми частично осуществлялся государством. Система детских дошкольных учреждений, а также высокая распространенность возможностей для внешкольной организации досуга детей, практически ничего не стоившие родителям, освобождала женщин от необходимости постоянно находиться дома. По словам С. Ашвин, «государство принимало на себя ответственность по выполнению традиционных мужских ролей отца и кормильца, позволяя женщинам зарабатывать деньги» (цит. по: [Мезенцева, 2003, с. 63]).

Во-вторых, выгода, получаемая от участия женщин в общественном производстве, была несколько выше, чем в странах Запада. Антидискриминационная система образования и профессиональной

подготовки позволяла женщинам накапливать не меньший, чем у мужчин, человеческий капитал, что расширяло возможности их трудоустройства. Так, в 1980-е гг. доля женщин среди студентов высших учебных заведений в СССР составляла 54%, в Болгарии — 55%, в Венгрии — 52%, в то время как в, например, Нидерландах — 36%, в Дании — 43%, в ФРГ — 42%, и лишь в США, Франции и Швеции студентов женского пола было больше половины (51, 52 и 56%, соответственно) [Женщины в СССР, 1989, с. 57]. Как следствие, соотношение средних размеров заработной платы мужчин и женщин в СССР и странах ЦВЕ было привлекательнее для женщин, чем на Западе (см. табл. 3).

Таблица 3

Среднемесячная заработная плата женщин, % заработной платы мужчин

Регион и страна	Год	Соотношение зарплат
Центральная и Восточная Европа		
Болгария ^а	1990	74
Чехословакия ^а	1988	65
Венгрия ^а	1989	64
Польша ^а	1990	76
Словения ^б	1987	87
РСФСР ^б	1989	70,9
Западная Европа		
Великобритания ^а	1990	60

Источники: ^а [Рынок труда и социальная политика, 1997, с. 178]; ^б [Пачи, 2003, с. 32].

Тем не менее, по-видимому, одну из основных ролей в обеспечении высокого уровня занятости женщин в СССР и других социалистических странах играла установка государства на всеобщее участие в общественном производстве. Этот вывод основан на том, что увеличение благосостояния семьи за счет занятости женщин не освобождало их от работы дома. Качество и количество доступных товаров и услуг не позволяло женщинам снизить интенсивность работы в домашнем хозяйстве. Другими словами, обмен времени работы в домашнем хозяйстве на время работы за заработную плату даже при росте отдачи от занятости практически не происходил. Увеличение

**Распределение экономически неактивного населения
трудоспособного возраста по категориям неактивности,
женщины, Россия, 1999–2003 гг., %**

Категории неактивности	1999 ^a г.	2000 ^b г.	2001 ^b г.	2002 ^b г.	2003 ^b г.
Не выразили желание работать	66,90	70,96	73,14	74,68	74,01
в том числе ведущие до- машнее хозяйство	17,70	19,44	19,95	20,02	20,16
Выразили желание работать	33,10	29,04	26,86	25,32	25,99
Всего	100	100	100	100	100
Количество, N	10,213	9,497	10,797	10,556	10,826

Источники: ^a «Женщины и мужчины России», 2000, с. 88; ^b рассчитано авторами по: [Обследование населения, 2003, с. 294].

Поэтому основными причинами сохранения высокого уровня экономической активности женщин в нашей стране являются, по всей видимости, невозможность обеспечить приемлемый уровень потребления за счет занятости только одного супруга, сложившиеся в сфере занятости традиции, а также высокий уровень образования женщин, повышающий желание самореализации в публичной сфере.

В то же время работающие женщины в России продолжают нести основную нагрузку в домашнем хозяйстве. По данным исследования Е. Мезенцевой, все виды домашнего труда отнимают у женщин в среднем в 2,16 раза больше времени, чем у мужчин, хотя время, затрачиваемое ими на работу за заработную плату, всего лишь на 30% меньше [Мезенцева, 2003, с. 57]⁷.

Как отмечалось выше, гендерные различия в трудовом поведении проявляются также в том, что мужчины и женщины, вышедшие на рынок труда, работают в разных сферах. Это и приводит к появлению и существованию гендерной сегрегации. Работы, в которых для

⁷ Здесь необходимо отметить некоторую смещенность результатов, вызванную тем, что в анкете обследования, база которого легла в основу работы Е. Мезенцевой (Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения — РМЭЗ), большая часть вопросов о времени, затрачиваемом на работу в домашнем хозяйстве, задавалась о традиционно женских видах деятельности — стирка, уборка, приготовление пищи. Отсутствие в перечне видов деятельности «мужских» занятий, очевидно, приводит к занижению оценок времени, затрачиваемого мужчинами на работу по дому.

времени работы за заработную плату происходило за счет сокращения времени досуга, что позволяет говорить о том, что относительное равенство в сфере занятости в социалистических странах не предполагало гендерного равенства в частной семейной жизни (см. [Рошин, 1996; Пачи, 2003; Ярошенко, 2002]).

Экономические и социальные изменения, произошедшие за последние 15 лет, сопровождались некоторым сокращением уровня экономической активности женщин в России. Вероятно, частично это произошло вследствие снятия идеологических ограничений на выбор между занятостью на рынке труда и в домашнем хозяйстве, что позволило женщинам, желающим посвятить себя воспитанию детей и ведению дома, перейти в состав экономически неактивного населения⁵. Тем не менее миф о том, что с началом реформ женщины, в отличие от мужчин, были «вытолкнуты» с рынка труда, не находит подтверждения. Интенсивность ухода женщин и мужчин с рынка труда была одинаковой (см. [Обзор занятости, 2002, с. 29]). Следовательно, мы не можем говорить о том, что решение женщин о переходе в экономически неактивное население было продиктовано тем, что это в большей степени соответствует их системе предпочтений или же что абсолютное разделение труда в рамках семьи стало экономически более эффективным. Это же подтверждают и данные табл. 4. Доля женщин, не выходящих на рынок труда по причине ведения домашнего хозяйства, достаточно стабильна, увеличивается на несколько сотых процента в год. При этом доля тех, кто хотел бы работать, заметно выше, чем доля остающихся в домашнем хозяйстве⁶.

⁵ В наших предыдущих работах (см. [Рошин, 1996]) при анализе женской занятости в России в первой половине 1990-х гг. отмечалось, что до 20% женщин декларировали готовность покинуть рынок труда в случае материальной обеспеченности за счет нетрудовых доходов. Но при этом надо иметь в виду, что, во-первых, декларации всегда оказываются завышенными по отношению к реальным поступкам, во-вторых, далеко не у всех женщин, выразивших такую готовность, материальное положение позволило осуществить эти намерения. Сделанный нами тогда вывод о том, что уход женщин в домашнее хозяйство не будет массовым, и значительное предложение женской рабочей силы на рынке труда имеет долгосрочную актуальность, к настоящему моменту вполне подтвердился.

⁶ Из общей тенденции явно выбивается ситуация 1999 г. Возможно, она еще носила отпечаток финансового кризиса августа 1998 г., когда резко сократился размер сбережений домашних хозяйств, вырос уровень безработицы у мужчин, значительно снизилась реальная заработная плата.

анализа причин неравномерного распределения мужчин и женщин между профессиями использовался экономический инструментарий, появились во второй половине 1970-х гг. Несомненно, мужчины и женщины отличаются друг от друга, и даже представители самых радикальных феминистских течений не отвергают этого. Тем не менее, исследователи, работающие в рамках гендерной теории, показывают, что закрепление за мужчинами и женщинами разных социальных ролей является следствием определенного уклада общественной жизни (получившего в рамках феминистской риторики название «патриархатного»), когда «подавление женщин проистекает не из их биологического отличия от мужчин, а из социального конструирования феминности как вторичного» (К. Миллет, цит. по: [Воронина, 2001, с. 66]). Из естественного отличия женщин от мужчин — способности к деторождению — общество выводит все остальные различия в способностях, склонностях, навыках, которые могут оказать влияние на трудовое поведение представителей разных полов, хотя в действительности эти различия могут быть обусловлены исключительно особенностями социализации мужчин и женщин, начинающейся с самого рождения⁸.

Разделяя содержательную сторону такого подхода, тем не менее, необходимо отметить, что нормативные суждения, которыми часто сопровождается такой анализ («подавление женщин», «феминность как вторичное» и т.д.), являются результатом первоначального развития гендерных исследований как преимущественно женских исследований с преобладанием феминистского подхода. Такие исследования, по замечанию Дж. Шапиро, «сфокусированы на женщинах; социальные и культурные аспекты мужского бытия в них скорее имплицитно подразумеваются, чем подвергаются прямому изучению. Более того, значительная часть современных кросс-культурных исследований — не только о женщинах, но и написана женщинами и, в определенном смысле, — для женщин» (цит. по: [Гилмор, 2005, с. 10]). Различия в положении мужчин и женщин, проистекающие не только из их биологических различий, но и из особенностей их социализации, содержат определенные выгоды и издержки для обеих

⁸ В экономической литературе встречаются предположения о существовании гетерогенности «предпочтений», «вкусов» женщин и мужчин к разным видам деятельности (см., напр., [Killingsworth, 1987]). Однако напрямую верифицировать эту гипотезу, используя инструментарий количественного анализа, не представляется возможным.

гендерных групп. Поэтому нормативные выводы не так однозначны, и речь не всегда идет только о проигрыше или о подчиненном положении женщин.

Но важно и другое — эти различия обусловлены социальными механизмами. Такие механизмы реализуются в том числе и через существование гендерных стереотипов. Например, наличие гендерной сегрегации в значительной степени объясняется именно стереотипами общества в отношении места и роли женщин и мужчин в экономике страны, которые приводят к формированию и у работодателей, и у работников представлений о «типично мужских» и «типично женских» занятиях.

К такого рода представлениям можно отнести три группы стереотипов в отношении женщин, которые, по мнению Р. Анкера [Anker, 1997], могут влиять на гендерную сегрегацию. Позитивные стереотипы, такие, как склонность к заботе о других, большая приспособленность к выполнению ручной работы и т.п., закрепляют за женщинами в сознании общества и работодателей сферы деятельности, связанные с уходом, воспитанием, обучением, и профессии, где требуется развитая мелкая моторика. Меньшая, по сравнению с мужчинами, выносливость, физическая сила, негативное отношение к риску, менее проявленные способности к точным и естественным наукам и другие характеристики, приписываемые женщинам, объединены в негативные стереотипы. Они «предписывают» женщинам не претендовать на руководящие позиции, на работу в тяжелых и опасных условиях, а также не заниматься трудом, требующим логики и сосредоточенности.

Третья группа стереотипов, отнесенных Анкером в разряд прочих, включает, например, более высокую склонность женщин к исполнительской деятельности, меньшую потребность в получении высокого дохода, повышенную заинтересованность в надомном труде и т.д. На наш взгляд, эта группа не равнозначна первым двум, а является их прямым следствием. Основываясь на представлениях о «естественных» различиях между мужчинами и женщинами, общественное сознание формирует представление о том, каким образом должны распределяться социальные роли между двумя полами (см. рис. 1). В свою очередь, стереотипность сознания в отношении разделения видов деятельности на мужские и женские оказывает влияние на поведение как работников обоих полов, так и работодателей.

Говоря о стереотипах, поддерживающих гендерное неравенство, можно также предложить иную их классификацию, предполагающую

щую выделение стереотипов положения и стереотипов поведения (см. [Роцин, Зубаревич, 2005]).



Рис. 1. Механизм возникновения и поддержания гендерной сегрегации

Стереотипы положения — это стереотипы работодателя. Работодатель воспринимает женщин как менее полезную рабочую силу. Он исходит из представлений о том, что женщине надо сочетать трудовую деятельность с семейными обязанностями, поэтому от нее в меньшей степени можно ожидать сверхтрудовых усилий, ориентации на карьерный рост и т.д. Такая установка работодателя, несомненно, является дискриминационной.

Стереотип поведения — это, напротив, стереотип работников. Так как женщины знают, что к ним относятся как к менее предпочтительным работникам, то они исходят из того, что соревноваться с мужчинами у них нет возможностей, и выбирают виды деятельности, требующие меньших трудовых усилий.

Более низкая самооценка женщинами своей конкурентоспособности подтверждается данными Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ). Так, более половины женщин считают, что у них мало качеств, которые ценятся в современной экономической ситуации (см. табл. 5).

Таблица 5

Гендерные различия в самооценке отсутствия качеств, востребованных на российском рынке труда, % числа опрошенных

	1996 г.	1998 г.	2000 г.	2002 г.	2003 г.
Это точно про вас					
Женщины	18,1	26,5	24,9	19,1	19,5
Мужчины	11,7	20,5	18,0	14,5	13,8
Пожалуй, это про вас					
Женщины	32,6	32,1	30,2	31,3	28,5
Мужчины	29,8	28,8	27,6	28,3	26,0
Затрудняюсь ответить					
Женщины	11,3	10,7	9,6	8,6	10,5
Мужчины	11,8	10,8	10,7	8,9	10,2
Скорее это не про вас					
Женщины	27,0	23,4	26,3	29,6	31,2
Мужчины	33,9	27,5	32,1	32,7	36,5
Это точно не про вас					
Женщины	11,1	7,4	9,0	11,4	10,3
Мужчины	12,9	12,4	11,6	15,6	13,6

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, 1996–2003 гг.

Что касается мужчин, то их оценки оказываются более оптимистичными. В среднем по сравнению с женщинами мужчин, считавших, что у них недостаточно ценных качеств, было на 10% меньше. Обратная тенденция наблюдается тогда, когда речь идет об оценке достаточности качеств. Здесь мужчин, наоборот, на 10% больше. В среднем за эти годы около 45% мужчин думали, что у них много качеств, которые ценились на тот момент на рынке труда (ответы «скорее это не про меня» и «это точно не про меня»), тогда как таких женщин 37%.

Стереотип поведения, различия в самооценке задействуют механизмы самоотбора. Мужчины и женщины на основе осознаваемых ими различий своих позиций в конкурентоспособности, в гендерных ролях и семейных обязанностях демонстрируют предпочтения к различным рабочим местам.

Таким образом, на рынке труда действуют одновременно и дискриминация, и механизм самоотбора мужчин и женщин, которые не позволяют им занимать одинаковое положение.

В рамках экономической теории, предполагающей, что экономические агенты действуют рационально, а рынки функционируют эффективно, объяснение существования профессиональной гендерной сегрегации проводится в контексте теории человеческого капитала и теории дискриминации, которые разграничивают влияние факторов предложения труда и спроса на труд соответственно.

Выбор занятия, профессии, в соответствии с теорией человеческого капитала, сопряжен с индивидуальной оценкой отдачи от нее в течение трудовой жизни. При этом основными детерминантами, определяющими размер заработка работника, являются параметры его человеческого капитала: образование и опыт работы.

Если с точки зрения формального образования в настоящий момент можно говорить о гендерном равенстве в развитых странах, то по продолжительности трудового стажа, а значит, и по уровню накопленного профессионального опыта женщины в среднем проигрывают мужчинам. И дело даже не только в более раннем переходе женщин в состав экономически неактивного населения⁹. Согласно данным, представленным в работе Р. Эренберга и Р. Смита [Эренберг и Смит, 1996, с. 340], для каждого уровня образования в когорте 25-летних ожидаемая продолжительность трудовой карьеры различается в зависимости от пола на 7–9 лет. Такое положение вещей объясняется тем, что закрепленная за женщинами обязанность по уходу за детьми приводит к прерыванию ими трудового стажа на некоторое время¹⁰.

Может показаться, что эта концепция, акцентируя внимание исключительно на количестве накопленного человеческого капитала, не делает очевидной асимметрию в выборе представителями разного пола разных профессиональных ниш. Однако это не так. С. Полачек

⁹ В некоторых странах, действительно, официальная продолжительность трудовой жизни мужчин больше, чем у женщин. Например, мужчины покидают рынок труда в более позднем, чем женщины, возрасте в России (60 лет против 55), Польше и Великобритании (65 лет против 60). Однако распространена и практика выхода на пенсию по достижении мужчинами и женщинами одинакового возраста: 65 лет в США, Канаде, Японии и Швеции, 60 лет во Франции.

¹⁰ На самом деле, как показано М. Баскаковой [Баскакова, 2002], в российских условиях существуют факторы, снижающие общий трудовой стаж и для мужчин (служба в армии, худшие показатели здоровья). Таким образом, общие различия в трудовом стаже мужчин и женщин могут в реальности оказаться не такими значительными.

[Polachek, 1981] доказывает, что в рамках теории человеческого капитала можно учесть качественные его различия и, таким образом, объяснить устойчивое существование профессиональной сегрегации. Дело в том, что, поскольку рациональное поведение предполагает выбор женщинами профессий, характеризующихся невысокими потерями в заработках, связанными с временным уходом с рынка труда, они должны выбирать профессии с относительно высокой стартовой заработной платой и низкой отдачей от накопленного профессионального опыта.

Кроме того, выполнение занятыми женщинами «двойной функции» требует, чтобы они меньше времени, чем мужчины, расходовали на работу за заработную плату. Как следствие, женщины выбирают такие сферы деятельности и рабочие места, которые допускают более гибкие режимы занятости, позволяя работать либо в сокращенном режиме рабочего времени, либо чередуя дни полной нагрузки со свободными днями. В то же время в соответствии с традицией предполагается, что предпочтения мужчин в отношении выбора сфер занятости опосредуются необходимостью зарабатывать для обеспечения материального положения семьи. Эти различия лежат в основе гипотезы «доминирующих предпочтений» или «добровольной скуденности» М. Киллингворта [Killingsworth, 1987].

По мнению Р. Анкера [Anker, 1998, p. 16], теория человеческого капитала не может считаться единственной объяснительной основой существования профессиональной сегрегации, поскольку, во-первых, на протяжении последних десятилетий возросла ориентация женщин на участие в рабочей силе; во-вторых, во многих странах снизился объем необходимого домашнего труда; в-третьих, быстрыми темпами растет доля домашних хозяйств, возглавляемых женщинами; в-четвертых, многие типично «мужские» профессии (особенно из разряда неквалифицированных) в действительности не требуют значительного накопленного человеческого капитала. Сложно, однако, в полной мере принять его доводы. На наш взгляд, именно первые три тенденции привели к тому, что уровень сегрегации в развитых странах во второй половине XX в. значительно сократился. Тем не менее, и это абсолютно очевидно, только факторами, лежащими на стороне предложения и связанными с человеческим капиталом, объяснить сегрегированность структур занятости невозможно.

Поведение работодателей, оказывающее влияние на распределение мужчин и женщин между сферами занятости, описывается на основе концепции гендерной дискриминации, согласно данному под-

ходу к объяснению существования профессиональной гендерной сегрегации, работодатели устанавливают барьеры для входа женщин в определенные профессии или для занятия ими руководящих должностей. При этом причины подобного дискриминационного поведения работодателей могут быть как нерациональными, т.е. основанными исключительно на субъективном негативном отношении к женщинам, так и рациональными, основанными на представлении об относительной величине реальных издержек и выгод, связанных с наймом и/или продвижением женщин по карьерной лестнице.

В первом случае речь идет о так называемой склонности к дискриминации, допущение которой является методологическим принципом анализа явления дискриминации в концепции Г. Беккера [Becker, 1971]¹¹. Во втором — работодатель может считать, что найм женщин сопряжен с дополнительными издержками, или же что женщины, при прочих равных, обладают меньшей производительностью. В обоих случаях предпочтение при найме отдается представителям недискриминируемой группы — мужчинам.

Как отмечалось выше, подобные предубеждения во многом основываются на господствующих в обществе стереотипах, и нередко встречаются ситуации, когда эти стереотипы не просто поддерживаются, но навязываются общественному сознанию. Например, осенью 2004 г. Международная конфедерация обществ потребителей (КонфОП) подала в Федеральную антимонопольную службу заявление, сочтя, что реклама моющего средства Lenor, снятая рекламным агентством Grey для компании Procter & Gamble, несет в себе дискриминирующий женщин посыл. В рекламном ролике была показана женщина, думающая на работе не о делах, а только о членах семьи, доме и отдыхе. Параллельно голос за кадром задавал вопрос: «О чем думает женщина на работе?» Коллегия ведомства приняла доводы КонфОП, опираясь на исследование, проведенное общественной организацией «Самарский центр гендерных исследований». Оно показало, что подобные рекламные ролики закрепляют дискриминационный стереотип о женщине как невыгодном, второсортном работнике.

Тем не менее, отказывая претенденткам в найме, работодатели не обязательно негативно относятся к женщинам-работницам, поскольку

¹¹ Первая работа Г. Беккера, посвященная дискриминации, вышла в 1957 г. Перевод избранных глав второго — 1971 г. — издания этой книги см.: [Беккер, 2003].

ку с точки зрения снижения ожидаемых издержек при найме женщин их поведение может быть рациональным. Во-первых, этому зачастую способствует трудовое законодательство, ограничивающее возможности применения женской рабочей силы или требующее от работодателя дополнительных расходов на ее содержание¹². Во-вторых, из-за того, что издержки времени и материальных ресурсов на выявление истинных характеристик работников высоки, согласно концепции статистической дискриминации, работодатель может предпочитать не нанимать на определенные профессии и должности женщин, приписывая характеристики, присущие в среднем всем женщинам, конкретной претендентке на рабочее место. В результате на рынке труда существует дискриминация в отношении женщин, а профессии оказываются сегрегированными по половому признаку.

Дискриминация со стороны работодателей в неявном виде также опосредует выбор работниками сферы деятельности, поскольку повышает для дискриминируемой группы издержки работы в нетипичных для их пола профессиях. Как показывает А. Беллер, ужесточение контроля за выполнением антидискриминационного законодательства повышает вероятность работы женщин в «мужских» профессиях, тем самым способствуя снижению сегрегации [Beller, 1982].

Очевидно, что все описанные факторы находятся в тесной взаимосвязи друг с другом. Многие авторы (см., напр., [Terrell, 1992]) го-

¹² Например, во многих странах законодательство предполагает полную или частичную оплату работодателем отпуска по беременности и родам. Иногда работодатель обязан организовать центр для содержания детей в течение рабочего дня, если на предприятии занято определенное количество женщин с детьми (см. [Terrell, 1992]). Советское трудовое законодательство ограничивало или даже запрещало использование женского труда на ряде работ, содержало жесткие нормы, регулирующие труд женщин с детьми. Как следствие, его направленность на охрану материнства и младенчества на деле ограничивало женщин в выборе профессии и места работы, а также превращало их в глазах работодателя в рабочую силу «второго сорта» (см. [Рощин, 1996]). Трудовой кодекс РФ, вступивший в силу с 1 февраля 2002 г., также содержит положения, выделяющие особенности занятости женщин. Но, во-первых, большая их часть теперь не носит запретительного характера (так, нормы выработки беременным женщинам снижаются только по их заявлению (ст. 254), а привлечение к сверхурочной работе допускается с их письменного согласия (ст. 259), тогда как прежде было запрещено); а во-вторых, часть льгот может быть предоставлена не только матерям, но и другим членам семьи, осуществляющим уход за детьми.

ворят о самовоспроизводящемся характере гендерной сегрегации: поскольку решение о выборе сферы деятельности принимается с учетом ожидаемой отдачи от нее, то выполнение женщинами в обществе двойной функции — работника и матери — «корректирует» их выбор в направлении, отличном от ситуации, которая имела бы место при прочих равных условиях. Речь идет не только об укладе и, несомненно, важных традициях, господствующих в обществе, когда выбор сферы деятельности предопределен представлениями о типичных мужских и женских занятиях. Даже в непатриархальных обществах женщины могут предпочитать работу в традиционно «женских» профессиях, поскольку в них легче сделать карьеру из-за того, что в данных профессиях женщина, занимающая руководящий пост, воспринимается обществом адекватно и не дискриминируется. В частности, К. Оглоблин считает, что существование гендерной сегрегации по сферам занятости в России имеет институциональную основу и является следствием того, что патриархальные взгляды на место и роль женщины в общественном производстве в советское время были закреплены в трудовом законодательстве и постоянно воспроизводились через приводящие к сегрегации модели поведения в сфере найма и продвижения по карьерной лестнице [Ogloblin, 1999].

В результате действия всех взаимосвязанных факторов гендерной сегрегации во всем мире наблюдается тенденция превалирования женщин в тех сферах занятости, которые предполагают выполнение «естественных» для женщин функций. Иными словами, существование неявного социального контракта предопределяет как разные предпочтения работников в отношении профессий, так и возможности входа в них.

Гендерные структуры занятости, находящие отражение в существовании сегрегации, являются довольно ригидными, демонстрируя устойчивость во времени. Существенные изменения в степени гендерной сегрегации можно проследить лишь на значительных временных интервалах, измеряющихся десятками лет. Так, в экономически развитых странах серьезное сокращение неравномерности распределения мужчин и женщин между сферами деятельности стало заметным в течение последних 40–50 лет, когда женщины начали активно занимать рабочие места, ранее традиционно ассоциировавшиеся с мужской занятостью. Следовательно, можно говорить об устойчивом существовании на рынке труда двух сегментов — сегментов мужской и соответственно женской занятости. Этот вывод согласуется с основными постулатами теории двойственного рынка

труда, основа которой была заложена в работе К. Керра середины 1950-х гг.¹³

В соответствии с гипотезой о двойственном рынке труда, в каждый момент времени на рынке труда сосуществуют два сектора (сегмента), при этом каждый обладает определенными, присущими исключительно ему характеристиками. Основным критерием сегментирования можно назвать различия в особенностях формирования спроса на труд и его предложения, а также в реакции субъектов каждого сегмента на экзогенные по отношению к ним изменения. Традиционно сегменты характеризуются различиями в параметрах рабочих мест, таких, как уровень заработной платы, режим и гарантии занятости, доступ к социальным благам, возможность повышения квалификации и карьерного роста и т.д. Другими словами, можно говорить о наличии секторов с «хорошими» и «плохими» рабочими местами или, соответственно, о «первичном» и «вторичном» сегментах рынка труда. Ключевым моментом в данной теории является постулирование ограниченной, а в крайнем случае — невозможной мобильности между секторами. Как следствие, индивиды, занятые на «плохих» рабочих местах, по причине наличия институциональных барьеров для перехода (например, дискриминации) лишены возможности улучшения параметров собственной занятости даже при снижении дисперсии характеристик работников обоих сегментов.

Наличие существенных различий в характеристиках рабочих мест, имеющих выраженную гендерную «окраску», подтверждается многими авторами. Например, в наших ранних исследованиях выявлено, что в России работники традиционно «мужских» профессий зарабатывают в среднем значительно больше, чем работники «женских» профессий. Кроме того, рабочие места в «женском» сегменте профессий характеризуются меньшей продолжительностью рабочего времени, меньшим количеством подчиненных и более высокой вероятностью принадлежности к государственному сектору [Мальцева, 2005].

Вообще, гендерные различия в заработной плате тесно связаны с асимметричностью гендерных структур занятости. Считается, что основным негативным последствием существования гендерной сегрегации является неравенство результатов трудовой деятельности для мужчин и женщин. При этом во всем мире наблюдается следующую

¹³ Обзор работ по теории сегментированного рынка труда см.: [Taubman, Wachter, 1986].

щая тенденция: чем выше концентрация женщин в отрасли или профессии, тем меньше отношение уровня заработной платы в этой сфере к среднему уровню зарплаты в экономике в целом. На рис. 2, рассчитанном авторами для всех отраслей кроме финансов и кредита¹⁴ по [Труд и занятость в России, 1999, 2003, 2006], подтверждается эта закономерность для российского рынка труда.

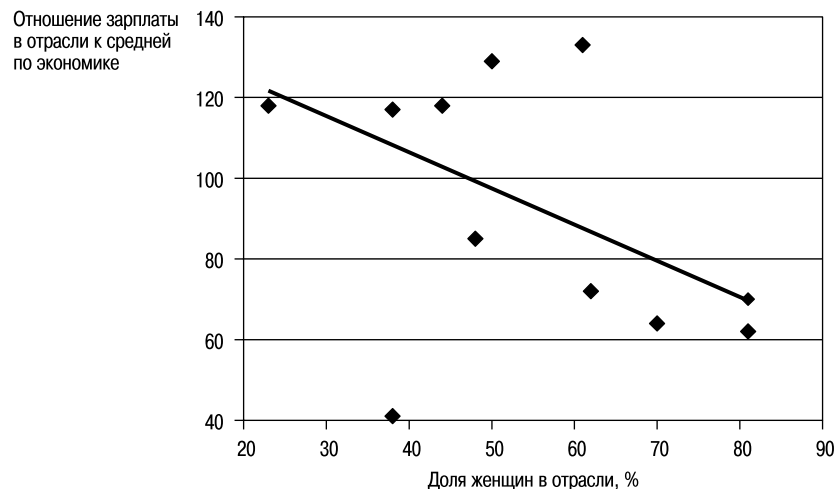


Рис. 2. Соотношение степени концентрации женщин в отрасли и уровня заработной платы, 2004 г.

При этом возникает вопрос о каузальных основаниях такой взаимосвязи. То ли женщины концентрируются в сферах деятельности с низкой оплатой, то ли низкая заработная плата формируется там, где выше концентрация женской занятости.

Как видно из данных табл. 6, из устойчивой зависимости между долей женщин, занятых в отрасли, и относительным размером средней зарплаты в ней в России выбиваются только две отрасли: сельское хозяйство и финансы и кредит. В сельском хозяйстве количественно доминируют мужчины, а средняя заработная плата здесь явля-

¹⁴ Отрасль «Финансы и кредит» была исключена из ряда данных, используемых для построения линии тренда, по причине существенного отличия ситуации в ней по сравнению с остальными отраслями, что обсуждается ниже в этом параграфе.

Таблица 6

Отраслевая концентрация женщин и уровень заработной платы по отраслям российской экономики, 1992–2004 г.г., %

Отрасли экономики	Доля женщин в общей численности занятых						Соотношение среднемесячной зарплаты в отрасли к средней по экономике					
	1992 г.	1996 г.	1998 г.	2000 г.	2002 г.	2004 г.	1992 г.	1996 г.	1998 г.	2000 г.	2002 г.	2004 г.
<i>Всего</i>	49	47	48	48	49	49	100	100	100	100	100	100
Промышленность	45	41	38	38	38	38	118	110	115	123	118	117
Сельское хозяйство	36	34	32	35	37	38	66	48	45	40	40	41
Строительство	25	24	24	24	23	23	134	122	127	126	120	118
Транспорт	26	26	26	26	26	26	146	144	144	150	136	141
Связь	71	62	60	61	61	61	91	130	140	130	130	133
Торговля и общественное питание	73	62	62	64	62	62	81	77	82	71	70	72
ЖКХ	48	46	46	47	48	48	82	106	105	88	85	85
Здравоохранение	83	82	81	81	81	81	66	77	69	62	74	70
Образование	79	82	80	80	81	81	61	70	63	56	67	62
Культура и искусство	70	69	68	69	70	70	52	65	62	55	66	64
Наука	53	51	50	50	50	50	64	83	99	121	126	129
Финансы и кредит, страхование	86	74	71	71	72	72	204	193	199	243	285	247
Управление	68	50	48	45	44	44	94	120	129	120	118	118

Рассчитано авторами по: [Труд и занятость в России, 1999, 2003, 2006].

Отношение среднемесячной заработной платы женщин к среднемесячной заработной плате мужчин по отраслям российской экономики, 1998–2004 г.г., %

Отрасли экономики	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.
<i>Всего</i>	70,35	64,85	63,31	63,19	66,54	64,50	63,85
Промышленность	68,89	63,96	62,86	62,18	62,87	62,72	62,04
Сельское хозяйство	90,51	88,31	87,57	88,26	91,99	93,83	92,70
Лесное хозяйство	100,98	98,76	103,37	104,35	100,18	101,69	101,34
Строительство	79,41	78,84	76,60	76,67	80,09	82,06	85,63
Транспорт	77,28	75,43	72,72	72,14	73,96	73,93	72,70
Связь	70,34	61,89	58,09	57,91	60,09	60,01	58,83
Торговля и общественное питание	73,29	64,19	65,33	61,60	56,22	61,77	61,23
Информационно-вычислительное обслуживание	70,24	68,72	64,72	67,29	60,84	53,50	53,92
Геология и разведка недр, геодезия и гидрометеорология	59,03	54,78	54,26	49,09	53,42	50,77	53,86
ЖКХ	77,79	76,31	78,13	78,20	78,58	79,04	80,26
Здравоохранение	78,53	71,14	71,52	75,64	74,44	71,15	71,38
Образование	82,98	77,78	80,01	78,07	78,53	76,88	76,27
Культура и искусство	80,98	76,25	71,72	64,89	69,17	67,18	68,86
Наука	73,99	67,87	68,48	66,26	65,45	64,76	67,41
Финансы, кредит, страхование	77,43	70,39	72,35	70,05	67,56	66,37	62,73
Управление	83,64	79,78	80,53	79,12	78,84	80,48	78,95

Рассчитано авторами по: [Груд и занятость в России, 2003, 2006].

ется самой низкой в отраслевом разрезе. В финансовой сфере ситуация обратная: несмотря на численный перевес женской рабочей силы, средняя заработная плата опережает показатели всех прочих отраслей. Однако несложно заметить, что в первом случае доля женщин в отрасли постепенно растет, тогда как в отрасли финансов и кредита со временем увеличивается концентрация мужчин. Этот факт хорошо иллюстрирует механизм формирования гендерной сегрегации на рынке труда и его влияния на гендерный разрыв в заработках: как только отрасль или профессия в силу причин, связанных с благоприятной экономической конъюнктурой, становятся высокодоходными, доля занятых в них мужчин начинает расти.

Очевидно, что среднеотраслевой уровень заработной платы, равно как и степень концентрации женщин в отрасли, являются слишком агрегированными показателями, чтобы отражать размер выигрыша или проигрыша каждой гендерной группы от занятости в данной сфере. Из данных табл. 7 видно, что даже в «благополучных» с точки зрения уровня заработной платы отраслях женщины зарабатывают заметно меньше.

В целом на российском рынке труда наблюдается устойчивая тенденция увеличения среднего разрыва в заработках между мужчинами и женщинами. По данным Росстата, в настоящее время гендерный разрыв в заработной плате составляет 36%, т.е. средний заработок женщин равен лишь 64% среднего заработка мужчин. По другим экспертным и исследовательским данным и оценкам, этот разрыв доходит до 40% и более (см. [Роцин, Горелкина, 2004]).

Очевидно, что в основе такого разрыва лежит целая совокупность факторов, в том числе региональные различия. В российской экономике прослеживается следующая тенденция: чем беднее регион, тем больше гендерное равенство в заработках; чем регион богаче, тем различия в заработках существеннее. Иными словами, равенство в заработках в современной России достигается в бедности, а неравенство — в богатстве.

Но именно профессиональная гендерная сегрегация называется сегодня одной из основных причин гендерных различий в заработной плате. Так, неравное распределение работников разного пола по профессиям объясняет более чем 44% общего гендерного разрыва в оплате труда в США (см. [Bayard et al., 1999]), 30% в Чешской Республике и Словакии (см. [Jurajda, 2003]) и более 34% в России (см. [Роцин, Горелкина, 2004]). При этом проблема не ограничивается лишь традиционной разницей в оплате мужского и женского труда: исследования показывают, что, при прочих равных условиях, работ-

ники одного пола (допустим, мужчины), занятые в «мужских» и «женских» сферах деятельности, также получают разное вознаграждение за свой труд (см. [Beller, 1982]). Во многом это следствие вертикальной сегрегации, она вносит существенный вклад в гендерный разрыв в заработках даже в том случае, когда мужчины и женщины заняты в одной профессиональной группе. При этом важно, что вертикальная сегрегация приводит также к неравенству в доступе к экономическим ресурсам и принятию решений.

Если различие в заработной плате — наиболее наглядное отрицательное последствие сегрегации для женщин, то различие в условиях труда на рабочих местах демонстрирует отрицательное последствие сегрегации для мужчин. Так, например, несчастные случаи на рабочих местах со смертельным исходом в 2004 г. в России у мужчин в 16,5 раз выше, чем у женщин. По данным РМЭЗ, наиболее опасными являются рабочие места, на которых заняты представители «мужских» профессий: 25% имеющих «мужские» профессии трудятся в условиях, дающих право на досрочный выход на пенсию, а также дополнительные выплаты и льготы. Среди работающих в остальных профессиях доля занятых на вредных и опасных производствах составляет 11%.

Итак, рабочие места, принадлежащие «женскому» и «мужскому» сегментам рынка труда, отличаются друг от друга рядом характеристик, среди которых одной из основных является заработная плата. Объяснение подобной ситуации дает так называемая модель «столпотворения», или «переполнения», описанная Б. Бергманн [Bergmann, 1971]. Если для большинства женщин доступ в определенные профессии затруднен, то мужчины имеют право претендовать на любые имеющиеся на рынке рабочие места. Такое положение приводит к сосредоточению женской рабочей силы в ограниченном круге видов деятельности, следствием чего и становится снижение уровня оплаты их труда по сравнению с мужчинами.

Как было отмечено выше, теория двойственного рынка труда предполагает не просто наличие на рынке труда двух сегментов с разными характеристиками рабочих мест и условий занятости, но и ограниченную мобильность между ними, что, в сущности, и является основной причиной устойчивой сегментированности рынка труда. Факт присутствия барьеров для перехода работников каждого пола из одного сегмента рынка труда в другой является труднодоказуемым. Тем не менее во второй главе настоящей работы будет показано, что в текущий момент в России интенсивность трудовой мобильности обеих гендерных групп по направлению к нетипичным для их

пола профессиям невелика — наблюдение, косвенным образом подтверждающее это предположение.

Наблюдения за последние 10–15 лет экономического развития России позволяют сделать вывод о том, что рыночный механизм, по всей видимости, поддерживает и усиливает гендерную дифференциацию в заработках, а также в других результатах, которые получают мужчины и женщины в сфере занятости. Этот вывод чрезвычайно важен с нормативной точки зрения, поскольку если рынок оказывается несостоятельным в решении проблем устранения гендерного неравенства на рынке труда, следовательно, нужны институциональные меры, нужна политика, которая будет воздействовать на подобные результаты и ограничивать их.

1.2. Вопросы измерения гендерной сегрегации

1.2.1. Методология

Количественная оценка любого экономического явления предполагает учет двух взаимосвязанных аспектов статистики: методики измерения и информационной базы исследования. К настоящему моменту в мировой практике разработан обширный инструментарий, позволяющий описывать ситуацию с гендерной сегрегацией.

Наиболее простым способом, позволяющим зафиксировать наличие гендерной сегрегации, является анализ распределения мужчин и женщин по профессиям и/или отраслям. Уже такой поверхностный взгляд на гендерную структуру занятости дает возможность ответить на вопросы, раскрывающие проблему сегрегации:

- в каких отраслях и профессиях заметно преобладание женщин, а в каких — мужчин?
- в каких отраслях, профессиях доля представителей каждого пола превышает или является более низкой по сравнению с их долей в общем числе занятых?
- равномерно ли женщины и мужчины распределены по всей отраслевой, профессиональной структуре или ограничены лишь некоторым количеством отраслей и профессий?

Анализ изменений, происходящих в гендерной структуре занятости, в свою очередь, позволяет выявить тенденции, связанные с усилением или ослаблением гендерного «характера» отраслей и профессий, обнаружить процессы увеличения или сокращения неравномерности в распределении мужчин и женщин по сферам занятости и видам деятельности.

Для более точной оценки гендерной сегрегации на рынке труда используется ряд статистических показателей, называемых индексами сегрегации. В литературе сформулирован перечень требований, которым должен удовлетворять индекс сегрегации, чтобы адекватно отражать асимметричность профессиональной или отраслевой структуры занятости (см., напр., [James et al., 1985; Siltanen et al., 1995]).

Во-первых, индекс сегрегации должен быть гендерно симметричным, т.е. отражать тот факт, что степень, в которой женщины отделены от мужчин, абсолютно совпадает со степенью, в которой мужчины отделены от женщин. Другими словами, на результаты расчетов не должна влиять замена данных о мужской занятости соответствующими данными о занятости женщин и наоборот.

Во-вторых, необходимым требованием является так называемая инвариантность масштаба, предполагающая неизменность расчетов индекса сегрегации при пропорциональном изменении численности мужчин и женщин.

В-третьих, индекс сегрегации должен удовлетворять критерию инвариантности гендерной структуры занятости. Это означает, что он должен быть независим от изменения доли мужчин (и соответственно женщин) в общей численности занятых, которое традиционно неравномерно, но может приводить к одинаковому процентному изменению количества занятых мужчин и женщин в каждой профессии.

В-четвертых, к индексу сегрегации предъявляется требование нечувствительности к степени укрупненности профессиональных групп. Иными словами, если профессии с одинаковым процентом женщин в них объединить в одну категорию, значение индекса не должно измениться.

В-пятых, использование индекса сегрегации должно обеспечивать соблюдение принципа перемещения: если работники переходят из профессий/отраслей, где сконцентрированы представители их пола в те сферы, где их представленность низка, то индекс сегрегации должен сократиться.

Наконец, в-шестых, индекс должен иметь постоянные верхнюю и нижнюю границы значений, отражающие ситуации полной сегрегации и ее отсутствия соответственно.

Существующие на настоящий момент измерители гендерной сегрегации в разной степени удовлетворяют перечисленным требованиям. Самым старым и наиболее широко используемым (и в то же время вызывающим наибольшую критику) является индекс диссимилации (Index of dissimilarity — ID), или индекс Дункана, применявшийся первоначально для измерения расовой сегрегации [Duncan et al.,

1955]. Индекс соотношения полов (Sex ratio — SR) был разработан в начале 1980-х гг. для исследований Министерством занятости Великобритании тенденций занятости женщин и мужчин на протяжении XX в. Иногда в литературе он называется индексом Хаким (Hakim index) по имени своей создательницы [Hakim, 1992]. Индекс занятости женщин (Women employment — WE), используемый ОЭСР для анализа международных тенденций, получил свое название после доклада «Женщины в занятости», в котором впервые был применен [OECD, 1980]. Иногда для оценки неравенства в распределении мужчин и женщин по отраслям и профессиям используется коэффициент Джини (Gini coefficient — G) — традиционный измеритель неравенства доходов населения. Единичные работы содержат расчеты на основе индекса Кармела и Маклахлана (Karmel and Maclachlan index — IP) (см., напр., [Emerek et al., mimeo]). Последние разработки в этой области привели к созданию в начале 1990-х гг. индекса предельного соответствия (Marginal matching index — MM), используемого сегодня рядом исследователей, в частности группой экспертов в области равенства на рынке труда Европейского Сообщества и др. [Blackburn, 1993].

Для наглядного отражения особенностей расчета наиболее активно используемых индексов сегрегации воспользуемся предложенной в работе Дж. Силтанен и др. [Siltanen et al., 1995] «базовой таблицей сегрегации» (см. табл. 8). В ней используются следующие обозначения:

F — общая численность занятых женщин;

M — общая численность занятых мужчин;

N — общая численность занятых ($N = F + M$);

F_f и F_m — количество женщин, занятых в «женских» и «мужских» профессиях (отраслях) соответственно ($F = F_f + F_m$);

M_f и M_m — количество мужчин, занятых в «женских» и «мужских» профессиях (отраслях) соответственно ($M = M_f + M_m$);

N_f и N_m — общая численность занятых в «женских» и «мужских» профессиях (отраслях) соответственно ($N_f = F_f + M_f$; $N_m = F_m + M_m$).

Таблица 8

Базовая таблица гендерной сегрегации

Профессии (отрасли)	Пол работника		Всего
	Женщины	Мужчины	
«Женские»	F_f	M_f	N_f
«Мужские»	F_m	M_m	N_m
Всего	F	M	N

Естественным образом возникает вопрос: каким образом происходит определение гендерной доминанты сфер занятости, т.е. их разделение на «мужские» и «женские». В исследовательской литературе, а также в документах международных и правительственных организаций встречаются разные методики разделения сфер занятости по гендерному признаку. Их можно представить в виде двух подходов.

Первый подход предполагает определение некоторого порогового значения процента женщин/мужчин, имеющих данную профессию, который и является критерием для отнесения этой профессии к определенному «гендерно доминируемому» типу. Преимуществом такого подхода можно считать то, что при его использовании не имеет значения, по какой причине, например, большинство профессий в экономике являются «мужскими»: из-за того, что работники разных полов неравномерно распределены между сферами занятости или из-за низкого уровня участия женщин в рабочей силе. Ведь с формальной точки зрения женщины и в том и в другом случае находятся в менее выгодном положении, работая или претендуя на получение работы в этих профессиях (отраслях).

Именно этот подход преобладает в большинстве исследований, посвященных гендерной сегрегации. Однако сложность сопоставления публикуемых результатов заключается в том, что исследователи выбирают разные значения порогового уровня. Например, в работах Р. Анкера профессия относится к определенному «гендерно доминируемому» типу, если доля занятых в ней представителей одного пола превышает 80% [Anker et al., 1986; Anker, 1998]. В статье К. Хаким пороговое значение равно 70% [Hakim, 1993], в работе С. Рощина и Н. Зубаревич — 33% [Рощин, Зубаревич, 2005]. Профессии, которые в соответствии с описанным принципом, не могут быть идентифицированы как «мужские» или «женские», относятся к типу «интегрированных».

В рамках второго подхода выделение «гендерно доминируемых» профессий происходит на основе сопоставления доли женщин, занятых в данной профессии, с долей женщин в сфере занятости в целом. Содержательное обоснование данной концепции заключается в том, что при отсутствии гендерной сегрегации на рынке труда доля работников-женщин в каждой профессии совпадала бы с их долей в общей численности занятых, т.е. в терминах «базовой таблицы сегрегации» $F_f/N_f = F_m/N_m = F/N$.

Как и в случае первого подхода, используя общий принцип, исследователи, тем не менее, устанавливают разные пределы значений, позволяющих отнести профессию к тому или иному «гендерно доми-

нуемому» типу. Например, А. Беллер определяет профессию как «мужскую», если процент мужчин, работающих по этой профессии, превышает их долю в общем числе занятых на 5% [Beller, 1982]. В работе Ф. Блау и др. предложена следующая методика: профессия считается «преимущественно женской», если $p_{it} > (P_t + 10)$, и «преимущественно мужской», если $p_{it} < (P_t - 10)$, где p_{it} — процент женщин среди занятых в профессии i в год t , P_t — процент женщин в общей численности занятых в экономике [Blau et al., 1998b].

Итак, обратимся непосредственно к особенностям расчета индексов сегрегации. Как уже говорилось, в большинстве работ, посвященных анализу гендерной сегрегации, для оценки масштабов данного явления используется **индекс диссимилиации** Дункана (ID), общая формула для расчета которого выглядит следующим образом:

$$ID = \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{F_i}{F} - \frac{M_i}{M} \right|,$$

где F_i и M_i — количество женщин и соответственно мужчин, занятых в профессии i , F и M — общее количество занятых в экономике женщин и мужчин; i изменяется от 1 до числа, соответствующего количеству профессий (отраслей) в экономике.

Индекс измеряет степень сегрегации от 0, когда рынок труда характеризуется полным отсутствием сегрегации, до 1 (или 100%), что отражает абсолютно сегрегированную структуру занятости.

Несложно показать связь основной формулы с «базовой таблицей сегрегации», поскольку

$$ID = \frac{F_f}{F} - \frac{M_f}{M}.$$

Самой распространенной интерпретацией индекса диссимилиации является представление о том, что он отражает долю занятых мужчин *или* женщин, которые должны были бы сменить профессию или отрасль для достижения равномерного распределения полов между сферами деятельности. Однако в работе З. Тзаннатоса показано, что подобная интерпретация верна только в том случае, когда в экономике занято одинаковое количество работников каждого пола [Tzannatos, 1990]. Поэтому Р. Анкер приводит более корректную версию: индекс сегрегации показывает *сумму* долей мужчин *и* женщин, которые должны были бы сменить профессию или отрасль, чтобы доля женщин в каждой профессии была одинаковой и равной доле женщин в общей численности занятых [Anker, 1998].

Индекс соотношения полов на рынке труда измеряет разницу между степенью, в которой женщины «сверхпредставлены» в «женских» и «недопредставлены» в «мужских» профессиях, и рассчитывается по формуле:

$$SR = \frac{F_f}{N_f \cdot F/N} - \frac{F_m}{N_m \cdot F/N} = \frac{N}{F} \cdot \left[\frac{F_f}{N_f} - \frac{F_m}{N_m} \right].$$

Данный показатель применяется для сопоставления реальной ситуации и гипотетической, которая имела бы место, если бы не было сегрегации¹⁵. Иными словами, как и в случае с ID, индекс SR рассчитывается для проверки того, совпадает ли распределение мужчин и женщин в профессиональной (отраслевой) структуре со структурой занятости вообще. Нижней границей количественного значения индекса является 0 — положение, когда реальная и гипотетическая ситуации совпадают, в то время как верхний предел не лимитирован. Однако, как следует из особенностей построения, индекс соотношения полов в большей степени отражает ситуацию не с сегрегацией как таковой, а с концентрацией работников разных полов в отдельных сферах занятости.

Индекс женской занятости, аналогично индексу диссимилиации, отражает тот факт, что сегрегация представляет собой отклонение доли женщин в рамках отдельных профессий (отраслей) от доли женщин в общей численности занятых. Он измеряет сумму отклонений удельного веса женщин в каждой профессии (отрасли) от удельного веса всех занятых в данной профессии (отрасли):

$$WE = \sum_i \left| \frac{F_i}{F} - \frac{N_i}{N} \right|.$$

Можно сказать, что данный показатель измеряет различия между реальной и ожидаемой долей женщин в конкретной профессии (отрасли), причем ожидаемая доля равна доле женщин в структуре занятости. Основным недостатком индекса является то, что он не удовлетворяет критерию симметричности: его значение меняется в зависимости от того, рассматривается ли распределение по профессиям женщин или мужчин.

¹⁵ При отсутствии сегрегации на рынке труда доля женщин в каждой профессии (отрасли) совпадает с долей женщин и в общей численности занятых, т.е. $F_i/N_i = F/N$ (равно как $M_i/N_i = M/N$).

В сущности, WE является вариацией индекса диссимилиации. Связь между двумя показателями отражается следующей зависимостью:

$$WE = 2 \cdot \frac{M}{N} \cdot \left(\frac{F_f}{F} - \frac{M_f}{M} \right) = 2 \cdot \frac{M}{N} \cdot ID.$$

В отдельном случае, когда количество мужчин и женщин, занятых в экономике, одинаково, значения двух индексов совпадают. По этой причине можно утверждать, что различия в динамике двух показателей — индекса диссимилиации и индекса женской занятости — отражают исключительно изменения в количестве мужчин и женщин на рынке труда, а не в самой гендерной сегрегации.

Формула для расчета **индекса Кармела и Маклахлана** имеет вид:

$$IP = \frac{1}{N} \sum_i \left| \left(1 - \frac{M}{N} \right) \cdot M_i - \frac{M}{N} \cdot F_i \right|.$$

В свою очередь, это выражение также может быть трансформировано в выражение, использующее показатели «базовой таблицы сегрегации» и показывающее связь данного индекса с индексом диссимилиации:

$$IP = 2 \cdot \frac{M}{N} \cdot \frac{F}{N} \cdot \left(\frac{F_f}{F} - \frac{M_f}{M} \right).$$

Индекс IP принимает значение 0 в случае отсутствия гендерной сегрегации, а в ситуации абсолютно сегрегированной структуры занятости становится равным произведению долей женщин и мужчин в общей структуре занятости, умноженному на 2.

Индекс предельного соответствия, разработанный группой экспертов по ситуации женской занятости Европейского Сообщества, признается сегодня показателем, наиболее полно отвечающим требованиям, предъявляемым к измерителю гендерной сегрегации. Формула для вычисления данного индекса имеет следующий вид:

$$MM = \frac{(F_f \cdot M_m - F_m \cdot M_f)}{F \cdot M}.$$

Индекс предельного соответствия изначально разрабатывался с целью избежания основного недостатка представленных выше индексов сегрегации — они не являются инвариантными к динамиче-

ским изменениям в профессиональной структуре, т.е. к разделению профессий на «мужские» и «женские». Например, если доля женщин среди всех занятых вырастет, приближаясь к 50%, и при этом распределение женщин (равно как и мужчин) между профессиями или отраслями останется прежним, то значение индекса WE уменьшится, отражая снижение степени сегрегации, индекс IP увеличится, отражая усиление сегрегации, индекс диссимилиации не изменится.

Индекс предельного соответствия основан на предположении о том, что общее количество работников в «женских» профессиях равно общему количеству занятых в экономике женщин, т.е. $N_f = F$, а количество занятых мужчин совпадает с числом имеющих «мужские» профессии, т.е. $N_m = M$, что и является принципом «соответствия», содержащегося в названии индекса. Сам индекс показывает степень отклонения реальной ситуации от случая абсолютной сегрегации, когда все женщины заняты в «женских» отраслях и профессиях, а мужчины — в «мужских».

Итак, индекс предельного соответствия измеряет силу связи между полом работника и принадлежностью к профессии (отрасли), в которой он занят, к «женским» или «мужским» профессиям (отраслям). Преимущество этого показателя над всеми остальными заключается в том, что на его значение не влияют изменения в долях мужчин и женщин в экономике в целом, а также в профессиональной (отраслевой) структуре рынка труда. Единственное, что определяет его значение — распределение мужчин и женщин по профессиям (отраслям). Значения индекса ММ могут изменяться в пределах от 0 до 1. Если значение ММ достигнет 1, это будет означать, что гендерная сегрегация максимальна, т.е. в «женских» профессиях (отраслях) заняты только женщины, а в «мужских» — только мужчины. Если ММ = 0, то гендерной сегрегации, т.е. и «женские» и «мужские» профессии (отрасли), более или менее соответствуют структуре занятости вообще.

Несмотря на свои преимущества, индекс ММ нельзя считать показателем, свободным от недостатков и, следовательно, абсолютно адекватно отражающим ситуацию с гендерной сегрегацией на рынке труда как при статическом, так и при динамическом рассмотрении. Анализируя различия в значениях индексов диссимилиации и предельного соответствия, рассчитанных с использованием одних и тех же данных, Р. Анкер сделал вывод о том, что эти различия очень тесно коррелируют с долей женщин в несельскохозяйственном секторе. По его мнению, эти результаты можно экстраполировать на всю занятую женскую рабочую силу, что позволяет сделать вывод о том,

что для стран с очень низким уровнем участия женщин в рабочей силе значение индекса предельного соответствия будет неправдоподобно низким, отражая незначительную степень сегрегированности рынка труда [Anker, 1998].

Возвращаясь к методике подсчета описанных индексов, отметим, что для измерения гендерной сегрегации при помощи индексов ID, SR, WE и IP используется одна из вариаций второго подхода: «женскими» считаются профессии, в которых процент работников женского пола выше доли женщин в общей численности занятых, т.е. те, где женщины «сверхпредставлены» относительно масштабов своего участия в занятости в целом. Расчет индекса предельного соответствия предполагает иной принцип отнесения профессии к тому или иному «гендерно-доминируемому» типу. Все профессии ранжируются по доли занятых в них женщин в порядке убывания. Далее, начиная с самой первой профессии, суммируются численности занятых в них до тех пор, пока накопленная сумма не сравняется с общим числом женщин, занятых на рынке труда. При последнем шаге сложения и определяется граница между «женскими» и «мужскими» профессиями. Профессии, оказавшиеся выше этой границы, считаются «женскими», ниже — «мужскими». Эта процедура и называется процедурой предельного соответствия.

1.2.2. Источники информации

Детальное определение статистических методов анализа, учет всех нюансов наблюдаемого объекта позволяют максимально точно измерить его количественные характеристики, что необходимо для получения достоверных выводов исследования. Однако это невозможно без соответствующей базы данных, в которой должна быть собрана вся необходимая для расчетов информация.

Источником информации о гендерной структуре занятости во всех странах являются общенациональные обследования населения (прежде всего — выборочные обследования рабочей силы), которые в обязательном порядке проводятся государственными статистическими органами¹⁶, но могут быть дополнены информацией, почерпнутой из опросов, организуемых независимыми аналитическими центрами (иногда — при сотрудничестве с государственными статисти-

¹⁶ Соответствующие данные, необходимые для исследования гендерной сегрегации, можно получить либо на сайтах национальных статистических служб, либо на сайте МОТ (<http://laborsta.ilo.org>).

стическими службами). Очевидно, что возможности и международных сравнений, и анализа динамики уровня сегрегации в отдельной стране в значительной степени определяются сопоставимостью методик, применяемых в ходе сбора, первичной обработки и представления соответствующей информации.

Сложности, проистекающие из особенностей методик сбора информации, связаны со следующими моментами. Во-первых, существуют различия в возрастных границах опрашиваемого в разных странах населения. Так, в обследованиях рабочей силы участвуют лица, достигшие возраста экономической активности, который в большинстве европейских стран, включая Россию, а также в Канаде, Японии, Корее, Австралии и Новой Зеландии равен 15 годам; в Португалии — 14 годам; в США, Швеции и Норвегии — 16 годам. Верхняя граница возраста экономической активности также не всегда совпадает. Например, в России она составляет 72 года, а в Венгрии и Норвегии — 74 года. Во-вторых, различается охват опросами разных групп населения. Это касается включения или невключения в выборку представителей так называемых спорных групп. Например, в Австрии, Финляндии, скандинавских странах в опросах принимают участие военнослужащие, тогда как в Канаде, Германии, Великобритании — нет. В-третьих, по-разному определяется статус занятости — наиболее серьезная причина смещения данных, поскольку предоставляемые статистическими службами данные о гендерной структуре профессий и отраслей основаны на анализе занятого населения.

Как известно, наибольшая степень рассогласования методик определения занятости связана с трактовкой samozанятости, занятости в домашних хозяйствах, занятости неоплачиваемых работников семейных предприятий и эпизодической занятости. Согласно рекомендациям Международной организации труда (МОТ), отнесение представителей той или иной из перечисленных групп к занятым или к экономически неактивному населению может проводиться с учетом особенностей функционирования национального рынка труда. Учитывая, что в странах с невысоким уровнем развития занятость женщин зачастую находится вне пределов рынка труда в традиционном понимании, этот факт может являться причиной занижения реального уровня гендерной сегрегации.

Принципы первичной обработки информации приводят к смещенности получаемых результатов и зачастую затрудняют проведение сравнительного анализа из-за различий в принятых кодификаторах отраслей и профессий. Практически во всех европейских странах учет отраслевой принадлежности индивида ведется в соответствии

с третьей редакцией Международной стандартной классификации видов деятельности (International Standard Industrial Classification of all Economic Activities — ISIC-3), а профессии занятых — в соответствии с Международной стандартной классификацией занятий (International Standard Classification of Occupations — ISCO-88). В то же время, например, в США и Великобритании используются свои классификаторы, отличные от общепринятых стандартов. Кроме того, переход национальных статистических органов с использовавшихся ранее ISIC-2 и ISCO-68 на сбор информации в соответствии с новыми редакциями международных классификаторов происходил не одновременно.

В России официальные данные об отраслевой структуре занятости предоставляются Росстатом на основе Общесоюзного классификатора отраслей народного хозяйства (ОКОНХ) и Общероссийского классификатора деятельности предприятий (ОКДП). В работе А. Лукьяновой [Лукьянова, 2003] содержится подробный анализ сопоставимости ОКОНХ, используемого для формирования статистики по результатам обследований предприятий, и ISIC-3. Основные различия двух систем классификации связаны с тем, что, во-первых, в ОКОНХ не учитываются занятые в вооруженных силах и военизированных структурах; во-вторых, не совпадает отнесение ряда видов деятельности к определенным отраслям. По этой причине для проведения межстрановых сопоставлений относительно гендерной сегрегации на рынках труда целесообразнее использовать результаты Обследования населения по проблемам занятости (ОНПЗ), которые классифицируют отраслевую структуру занятости в соответствии с ОКДП, практически идентичным с ISIC-3.

Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ) был разработан в соответствии с Государственной программой перехода Российской Федерации на принятую в международной практике систему учета и статистики, исходя из требований развития рыночной экономики. Систематизация видов трудовой деятельности (занятий), принятая в ОКЗ, в основном соответствует ISCO-88 и имеет иерархическую, четырехуровневую структуру¹⁷. Самым высоким уровнем классификации в ISCO-88 является выделение десяти профессиональных групп: руководители; специалисты высшего уровня квалификации; специалисты среднего уровня квалификации и вспомогательный

¹⁷ Исключением является группа «Военнослужащие», включенная в ISCO-88, но отсутствующая в ОКЗ.

персонал; конторские работники; работники сферы услуг и торговли; квалифицированные работники сельского хозяйства; производственные рабочие; операторы машин, работники сборочных производств; неквалифицированные работники; военнослужащие. Каждая группа делится на профессии двухзнакового уровня классификации, таких групп уже 28. Последующее разукрупнение позволяет выделить мини-группы трехзнакового уровня, а минимальный уровень дезагрегирования предполагает рассмотрение профессий четырехзнакового уровня классификации. Принцип постепенного разукрупнения профессиональных групп представлен в табл. 9.

Таблица 9

Принцип классификации профессий согласно ISCO-88

4. Служащие и конторские служащие
41 – Конторские служащие
411 – <i>секретари и канцелярские служащие, работающие за клавиатурой</i> 4111 – машинистка, стенографистка 4112 – служащий телефакса, телетайпа, телекса, систем подготовки текстов 4113 – служащий, ввод данных в компьютер 4114 – служащий, счетная, вычислительная машина 4115 – секретарь (стенография, редактирование)
412 – <i>служащие, работающие с числовой информацией</i> 4121 – служащий бухгалтерии – стоимостные вычисления, заработная плата 4122 – служащий в страховой статистике, комиссионных расходах, финансах, ценных бумагах, налогах
413 – <i>служащие, ведущие учет материалов, и служащие на транспорте</i> 4131 – служащий в области отправления (получения) грузов, инвентаря (записи, склад), взвешивания, кладовщик 4132 – служащий в области заказов, планирования, материалов, производства, графиков, товаровед 4133 – контролер услуг воздушного, железнодорожного, дорожного транспорта
414 – <i>библиотечные, почтовые и подобные им служащие</i> 4141 – служащий библиотеки 4142 – служащий почты, почтальон 4143 – корректор 4144 – переписчик
419 – <i>другие конторские служащие</i>

Та информация о гендерной структуре занятости в разных странах, которая содержится в общем доступе, значительно различается по степени детализации профессиональных групп. Помимо затруднений в проведении международных сопоставлений, данный факт может серьезно исказить представления о гендерной сегрегации даже в пределах одной страны. Во многих исследованиях отмечается, что улавливаемая степень неравномерности распределения мужчин и женщин по профессиям тем выше, чем более детализированным является перечень анализируемых профессиональных групп (см. [Gunderson, 1989; Ogloblin, 1999]). Во второй главе наст. изд. будет показано, как разная степень дезагрегирования профессий влияет на показатели гендерной сегрегации.

Р. Анкер отмечает дополнительную сложность, связанную с кодификацией профессий: из-за качества собираемой информации нередко группа профессий, относимых к «неклассифицируемым», имеет значительный вес в общей структуре занятости. Чаще всего такие ситуации наблюдаются в странах, где методика первичной обработки информации недостаточно хорошо отработана [Anker, 1998].

Существует несколько источников информации, позволяющих оценить профессиональную структуру занятости в российской экономике, а также распределение мужчин и женщин по профессиям. Прежде всего, конечно, это результаты Обследования населения по проблемам занятости (ОНПЗ), которое проводится Российским статистическим агентством (Росстатом) с 1992 г. В сборниках, публикуемых по итогам ОНПЗ, представлена 31 профессиональная группа, что практически соответствует двухзнаковому уровню кодификации в Международном стандарте классификации профессий ISCO-88. Основное достоинство ОНПЗ заключается в регулярности проведения¹⁸ и широком охвате населения (0,24% численности населения страны в возрасте от 15 до 72 лет).

Еще одним источником информации о гендерной профессиональной структуре занятости в России является Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ), проводимый Университетом Северной Каролины (США) совместно

¹⁸ В 1992–1994 и 1996–1998 гг. оно проводилось раз в год; в 1995 г. было проведено два обследования, а с 1999 г. обследование проводится один раз в квартал.

с Институтом социологии РАН¹⁹. В настоящее время РМЭЗ является единственной доступной базой данной, которая может использоваться для микроанализа — исследования различных аспектов жизнедеятельности российских домохозяйств в сфере экономики. Используя эту базу данных, можно исследовать не только текущие сектора домашних хозяйств, но и динамику их развития на протяжении длительного периода времени начиная с 1992 г. Преимущество РМЭЗ заключается в том, что содержащаяся в нем информация о профессиональной принадлежности индивидов закодирована на основе полной четырехзначной кодификации по ISCO-88, соответственно есть возможность измерять профессиональную сегрегацию на любом уровне дезагрегирования профессиональных групп. Результаты последнего — тринадцатого — раунда содержат также информацию об отрасли, в которой заняты респонденты.

Данные РМЭЗ являются панельными, что, с одной стороны, является плюсом для исследования изменений, происходящих с респондентами на протяжении определенного периода времени. С другой стороны, как в случае с другими панельными данными, для РМЭЗ свойственна проблема истощения выборки, вызываемая тем, что индивиды меняют место жительства, и эти передвижения не всегда могут быть отслежены²⁰.

Сопоставление этих двух источников информации — ОНПЗ и РМЭЗ — обнаруживает несовпадение гендерных профессиональных структур занятости, рассчитанных на их основе (см. табл. 10). Данные РМЭЗ демонстрируют большую асимметричность в распределе-

¹⁹ В опросах, проводимых на основе репрезентативной на национальном уровне выборки домашних хозяйств, участвуют лица от 15 лет и старше. В каждом раунде опрашивается более 10 тыс. индивидов. Первая волна опроса была проведена в 1992–1994 гг. (1–4 раунды), вторая охватывает к настоящему моменту 1994–2004 гг. (5–13 раунды). При этом в 1997 и 1999 гг. опросы не проводились. В разделе анкеты, посвященном занятости, индивидам задаются вопросы об их статусе на рынке труда, включая профессию; о характеристиках основного и дополнительных занятий; о доходах от различных видов деятельности; образовании; участии в государственных социальных программах (для безработных и пенсионеров). Подробное описание самого опроса, процедуры выборки и общие положения представлены на сайте www.crc.unc.edu/projects/rhms.

²⁰ Организаторы опроса стараются найти респондентов, вошедших в первоначальную выборку 1994 г., но затем сменивших место жительства. Поиск ведется в пределах того же населенного пункта, где ранее проживал респондент.

нии мужчин и женщин по профессиям. Это вызвано тем, что, по сравнению с данными ОНПЗ, РМЭЗ отражает значительно больший гендерный разрыв в уровнях занятости в таких профессиональных группах, как специалисты высшего, среднего уровня квалификации, квалифицированные рабочие, операторы и сборщики. При этом заметно, что в случае с профессиями более высокой квалификации данная разница обусловлена тем, что в РМЭЗ, по сравнению с ОНПЗ, отмечается большая доля занятых в них женщин и гораздо меньшая — мужчин. В профессиях же рабочих, согласно РМЭЗ, занята значительно меньшая доля женщин, чем зафиксировано в ОНПЗ.

Таблица 10

Сравнение профессиональной гендерной структуры занятости в России на основе данных ОНПЗ и РМЭЗ, 2004 г., %

Профессиональные группы	Данные ОНПЗ ^a			Данные РМЭЗ ^b		
	Мужчины	Женщины	Всего	Мужчины	Женщины	Всего
Руководители	9,05	5,77	7,44	5,98	3,87	4,86
Специалисты высшего уровня квалификации	13,65	21,60	17,55	9,58	21,41	15,91
Специалисты среднего уровня квалификации	9,35	20,32	14,74	9,11	23,01	16,55
Канторские работники	0,50	5,54	2,98	1,60	10,74	6,49
Служащие сферы услуг и торговли	7,80	19,43	13,51	4,85	16,35	11,00
Квалифицированные работники сельского хозяйства	3,51	3,63	3,57	0,78	0,31	0,53
Производственные рабочие	21,68	7,27	14,60	25,58	4,76	14,44
Операторы машин, работники сборочных производств	23,84	4,35	14,27	29,33	6,56	17,15
Неквалифицированные работники	10,61	12,09	11,34	13,18	12,98	13,08
<i>Всего</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Рассчитано авторами по: ^a [Труд и занятость в России], 2006, ^b РМЭЗ, 2004 г.

Примечание: профессиональные группы приведены в соответствии с первым уровнем кодификации по ISCO-88.

Вопрос о репрезентативности информации о профессиональной структуре занятости на настоящий момент остается открытым.

Гендерная структура занятости в России: динамика и масштабы изменений

Имеющиеся в этом плане минусы РМЭЗ обсуждались чуть выше. В то же время нельзя с достоверностью утверждать, что данные официальной статистики лучше отражают профессиональную структуру, чем данные РМЭЗ. Кроме того, благодаря большому периоду охвата имеющейся в РМЭЗ информации, на ее основе можно отследить динамические изменения в гендерной структуре занятости на российском рынке труда. К тому же панельная природа данных РМЭЗ дает возможность не только установить взаимосвязь между трудовой мобильностью и профессиональной гендерной сегрегацией, но и оценить детерминанты индивидуального выбора той или иной профессии, т.е. ответить на вопрос, почему женщины и мужчины выбирают разные профессии. Дополнительное преимущество РМЭЗ связано с тем, что в нем содержится информация о профессиональной структуре занятости в советское время. Эти данные получены из ответов на ретроспективные вопросы, включаемые в анкету начиная с 1998 г. В силу вышесказанного, дальнейший анализ профессиональной сегрегации и мобильности в основном проводится нами с использованием данных РМЭЗ.

Как и в других странах с трансформационной экономикой, в России в результате экономических реформ, заключавшихся в переходе от плановой к рыночной экономике, произошли значительные изменения во всех аспектах жизнедеятельности общества. Естественным образом в текущие процессы оказалась вовлечена и трудовая сфера.

В социалистической экономике профессионально-отраслевая структура занятости складывалась через систему централизованного планирования в соответствии с существовавшими на тот момент государственными приоритетами. Основным приоритет принадлежал развитию промышленности, а внутри ее — тяжелой промышленности и машиностроению, ориентированным на оборонные нужды. В итоге профессионально-отраслевая структура занятости также имела сильный сдвиг в пользу военно-промышленного комплекса, а занятость в секторе услуг была незначительна. Однако уже в 1980-е гг. начался постепенный пересмотр этих приоритетов и была поставлена задача увеличения удельного веса услуг в экономике. С началом экономических реформ стало очевидным, что структура занятости будет радикально меняться в пользу сектора услуг за счет сокращения доли промышленного сектора. Соответственно должна будет измениться и профессиональная структура занятости. Эти ожидания во многом оправдались в 1990-е гг. (см., напр., [Лукьянова, 2003; Мальцева, 2005]). Но изменение общей структуры занятости происходило по-разному для гендерных групп. В данной главе рассматриваются изменения гендерных структур отраслевой и профессиональной занятости, то есть изменения в масштабах горизонтальной сегрегации. И хотя, как уже отмечалось выше, анализ профессиональной сегрегации в существующих системах статистического учета профессиональных групп затрагивает проблемы и горизонтальной, и вертикальной сегрегации, тем не менее проблема вертикальной сегрегации обсуждается отдельно в третьей главе.

Мальцева, И. О. Гендерная сегрегация и мобильность на российском рынке труда / И. О. Мальцева, С. Ю. Рошин; Гос. ун-т — Высшая школа экономики. — М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. — 295, [1] с. — 1000 экз. — ISBN 5-7598-0435-9 (в пер.).

В книге рассматриваются особенности положения мужчин и женщин на российском рынке труда, исследуется феномен гендерной сегрегации занятости начиная с советских времен и до настоящего времени, обсуждаются причины и последствия гендерной сегрегации на рынке труда, проводятся международные сопоставления. На основе данных российской статистики и Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения проводятся эмпирические оценки интенсивности и направлений трудовой мобильности по гендерным группам, влияние мобильности на гендерные различия в заработной плате и сегрегацию. Отдельно исследуется вертикальная сегрегация и проблема «стеклянного потолка» в российской экономике.

Для экономистов, социологов, специалистов в области занятости и управления человеческими ресурсами.

УДК 331.55:314
ББК 65.240

Научное издание

Мальцева Инна Олеговна
Рошин Сергей Юрьевич

ГЕНДЕРНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ И ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ
НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

Зав. редакцией *О.А. Шестопалова*
Редактор *М.С. Ковалева*
Художественное оформление *А.М. Павлов*
Компьютерная верстка и графика: *В.А. Пономарева*
Корректор *П.М. Коваленко*

Подписано в печать 23.11.06. Формат 60 × 88 $\frac{1}{16}$
Бумага офсетная. Гарнитура «Петербург». Печать офсетная
Усл. печ. л. 18,5. Уч.-изд. л. 16,59. Тираж 1000 экз. Заказ № . Изд. № 714

ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3
Тел./факс: (495) 772-95-71