

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
«ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ»

О.С. Гапонова
О.С. Осипова
Ю.Ю. Чилипенюк

ОСОБЕННОСТИ РЕСУРСОБЕСПЕЧЕННОСТИ
РАБОТАЮЩЕГО НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ:
ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ

Монография

Нижний Новгород – 2021

УДК 314
ББК 60.5
Г 12

Рецензенты:

М.В. Плотников – доктор социологических наук

С.А. Судьин – доктор социологических наук

Гапонова О.С., Осипова О.С., Чилипенко Ю.Ю. Особенности ресурсообеспеченности работающего населения России: гендерный аспект: монография. – Нижний Новгород: изд-во НИСОЦ, 2021. – 116 с.

Редколлегия:

канд. соц. наук *Я.В. Ушакова, И.В. Ситникова*

В монографии представлено сравнение обеспеченности ресурсами российских работающих мужчин и женщин на основе анализа данных RLMS-HSE 27-й волны. Рассмотрены квалификационный, информационно-инновационный, экономический и социальный ресурсы, ресурс здоровья и временной ресурс. Сделаны выводы о том, что женщины опережают мужчин по уровню квалификационного и информационно-инновационного ресурсов, примерно на одинаковом уровне у обоих полов определяется социальный ресурс, однако, сложно сделать однозначный вывод о гендерном превосходстве в обладании ресурсом здоровья и временным ресурсом. При этом мужчины обладают более высоким уровнем экономического (материального) ресурса, что отвечает и общемировым тенденциям.

Представляет интерес для социологов, экономистов и всех, интересующихся вопросами ресурсообеспеченности населения и гендерного неравенства.

УДК 314
ББК 60.5

ISBN 978-5-93116-224-9

© Гапонова О.С., Осипова О.С., Чилипенко Ю.Ю., 2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. Квалификационный ресурс.....	8
ГЛАВА 2. Информационно-инновационный ресурс	22
ГЛАВА 3. Экономический ресурс	36
ГЛАВА 4. Социальный ресурс.....	52
ГЛАВА 5. Ресурс здоровья.....	72
ГЛАВА 6. Временной ресурс	96
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	108
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	110

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время в социальной науке активно развивается так называемый ресурсный подход в анализе потребностей и возможностей трудоспособного населения. Руководители всех уровней стремятся увидеть и грамотно оценить имеющиеся (как явные, так и скрытые) ресурсы и потенциалы работников, трудовых коллективов, организаций в целом, проанализировать их запросы и потребности. Особое звучание приобретает здесь и гендерный аспект.

В связи с этим активно исследуются такие категории, как «человеческий потенциал», «человеческий капитал», «человеческие ресурсы», «ресурсообеспеченность», а также «гендер», «гендерные особенности ресурсообеспеченности» и пр.¹ Цель данных исследований – определение путей грамотного управления развитием человеческого потенциала в его гендерном аспекте, что предполагает, с одной стороны, создание условий для наиболее эффективного использования человеческих ресурсов организациями и обществом в целом; с другой – формирование среды, обеспечивающей полноценную самореализацию мужчин и женщин в процессе трудовых отношений, социальных коммуникаций, потребления ими различных ресурсов.

Основы ресурсного подхода заложены в трудах многих классиков: К. Маркса, согласно которому собственность на средства производства является главным ресурсом, определяющим характер и содержание социально-экономических отношений²; М. Вебера, определившего важность не только экономического, а также символического и властного ресурсов³; П. Бурдые с его экономическим, культурным, социальным и символическим капиталом⁴, Дж. Коулмана, уделившего особое внимание капиталу социальному⁵.

Современный американский исследователь М. Пул отмечает, что важно учитывать распределение сил акторов при определении траекторий их развития. Способны или не способны данные акторы достичь своих целей,

¹ Трофимова Е. И. Терминологические вопросы в гендерных исследованиях // *Общественные науки и современность. Гендерные исследования*. 2016. № 6. С. 178.

² Маркс К. *Капитал. Критика политической экономии* в 4-х т. М., Изд-во политической литературы, 1969. 2892 с.

³ Вебер М. *Избранные произведения*. М.: Прогресс, 1990. 808 с.

⁴ Бурдые П. *Формы капитала* // *Экономическая социология*, 2005. № 6(3). С. 60-74.

⁵ Коулман Дж. *Капитал социальный и человеческий* // *Общественные науки и современность*, 2001. № 3. С. 121-139.

зависит от процесса взаимодействия, разбросанности и размещения их различных ресурсов¹.

В.А. Ядов считает, что «имеет место некая универсальная категория – ресурсоемкость социальных субъектов»². В.В. Радаев отмечает два основных свойства капитала/ресурса – их ограниченность и свойство к накоплению³.

По мнению С.Г. Климовой, важнейшей характеристикой субъектности является обладание суверенитетом, который выражается в способности социального субъекта «устанавливать правила и заставлять окружающих если не следовать этим правилам, то, по крайней мере, учитывать их существование»⁴. Для того чтобы субъект имел возможность делать это, ему необходимы определенные ресурсы, т.к. именно обладание ресурсами и определяет «силу» субъекта и его возможности. Более того, недостаток каких-либо ресурсов становится причиной возникновения взаимодействий с другими субъектами и определяет специфику их поведения, т.к. субъекты, имея собственные интересы и преследуя цель удовлетворения собственных потребностей и ожиданий, нередко вынуждены делать это за счет ресурсов, имеющихся в распоряжении других субъектов.

Таким образом, использование ресурсного подхода открывает особую сторону анализа социальных отношений, в ходе которого рассматривается характер взаимодействия субъектов и способность их влиять на него, определенные количеством и качеством имеющихся у субъектов ресурсов, что обуславливает стратегии их поведения, роль и статус в конкретном взаимодействии и в обществе в целом.

Современные отечественные исследователи сегодня предлагают достаточное количество классификаций ресурсов/капиталов. Как правило, выделяют экономический, квалификационный (профессиональный), социальный, властный (административный), символический, физиологический (биологический, демографический), культурный и личностный ресурсы.

¹ Пул М. Индустриальные и трудовые отношения // Управление человеческими ресурсами. Спб.: Питер, 2002. 1069 с.

² Ядов В.А. Социальный ресурс индивидов и групп как их капитал: возможность применения универсальной методологии исследования реального расслоения в российском обществе // Кто и куда стремится вести Россию? Акторы макро-, мезо- и микроуровней современного трансформационного процесса, 2001. М.: МВШСЭН.С. 310-319.

³ Радаев В.В. Экономическая социология, 2008. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ. 602 с.

⁴ Климова С.Г. Условия и признаки субъектности наемных работников // Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества. Материалы всероссийской научно-практической конференции. Санкт-Петербург, 2008. 676 с. С. 94-99.

С.Г. Климова добавляет и еще один важный ресурс – институциональный, являющийся решающим: «возможность субъекта конструировать правила и систематически взаимодействовать на их основании со своими контрагентами зависит от того, какими институциональными ресурсами располагает коллективный агент, в какой мере статус данного социального субъекта оказывается институционализированным»¹.

Взяв за основу классификацию ресурсов работников, предложенную Е.В. Митягиной², модифицируем ее под цели нашего исследования и будем рассматривать: квалификационный, экономический, социальный (включив в него и властный), биологический (предполагая только ресурс здоровья) и информационно-инновационный ресурсы. Кроме того, выделим еще и временной ресурс.

Методология

В России наиболее качественной, с методологической точки зрения, и единственной до недавнего времени полностью открытой базой панельных исследований домохозяйств является Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения – РМЭЗ (Russian Longitudinal Monitoring Survey – RLMS), проводимый с 1992 года исследовательским центром «Демоскоп» совместно с Институтом социологии РАН и Университетом штата Северная Каролина в Чэпел Хилле (США)³. В ходе 27 волн исследования ежегодно по общенациональной выборке опрашивалось около 4500 домохозяйств, более 12 тыс. человек в 160 населенных пунктах с использованием вероятностной, стратифицированной, многоступенчатой территориальной выборки. Эта модель выборки дает возможность репрезентации изучаемой совокупности на каждый момент времени проведения очередной волны обследования и одновременно обеспечивает сохранение

¹ Климова С.Г. Условия и признаки субъектности наемных работников // Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Санкт-Петербург, 2008. С. 94-99.

² Митягина Е.В. Ресурсность российских рабочих в условиях «двойной» модернизации: автореферат диссертации доктора социологических наук: 22.00.04. Нижний Новгород: Изд-во Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, 2014. 44 с.

³ «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. Сайты обследования RLMS-HSE. URL: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>.

значительной панельной составляющей. Наличие панельной компоненты позволяет существенно повысить качество прогнозных разработок, подготовленных на базе мониторинга¹.

Базой для настоящего исследования послужили данные 27-й волны RLMS-HSE (2018). Общий объем выборки обследования составил 12 161 человек. Основным критерием отбора для целей данного исследования явилось наличие трудовой занятости. По результатам отбора сформировалось две подвыборки: 1) работающие, объем которой составил 4910 человек, и 2) неработающие – 5402 человека. В дальнейшем выборка строилась только с критерием «работающие».

По полу данная выборка была распределена равномерно: она включала 2361 мужчину и 2549 женщин.

Основной возрастной диапазон респондентов, как мужчин, так и женщин, находится в значениях 27–52 года. Средний возраст работающих мужчин – 40 лет, женщин – 42 года. Начинают работать и те, и другие примерно в одном и том же возрасте – 18 лет.

Большинство респондентов состоят в первом зарегистрированном браке (49%), при этом женатых мужчин в выборке несколько больше, чем замужних женщин (64% и 51% соответственно). Никогда не состояли в браке 21% респондентов. Таких мужчин несколько больше, чем женщин (23% и 19%).

Количество разведенных женщин превышает количество разведенных мужчин (19% и 11%). Показательно также, что количество вдов существенно превышает количество вдовцов (10% и 1%). В повторном зарегистрированном браке состоят по 8% респондентов обоих полов.

¹ Вестник Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE). М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2011. 189 с.

ГЛАВА 1.

КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ РЕСУРС

Квалификационный ресурс определяется характером труда, уровнем общего и профессионального образования, уровнем квалификации, стажем работы в данной должности, удовлетворенностью соответствия уровня квалификации выполняемой работе¹.

Для общего анализа самооценки квалификационного ресурса, которым обладают респонденты мужского и женского пола по данным 27-й волны RLMS, нами использовались исходные переменные, описывающие: самый высокий уровень имеющегося у респондента образования; самостоятельное расположение ими самих себя на воображаемой профессиональной 9-ступенчатой лестнице по шкале – от «начинающий ученик» до «профессионал высокого класса».

Обладателями низкого квалификационного ресурса можно считать респондентов, оценивших свою квалификацию ниже 7-ми баллов по описанной шкале. Обладатели нормального уровня квалификационного ресурса оценивают свою квалификацию в реализуемой трудовой деятельности на 7–8 из девяти баллов. Обладатели высокого уровня профессионального ресурса оценивают уровень своей квалификации на максимальные 9 баллов по данной шкале.

При изучении данных репрезентативной выборки 27-й волны RLMS-HSE нами были сделаны следующие выводы о самооценке квалификационного ресурса респондентами мужского и женского пола. Свой квалификационный ресурс как низкий определили 42% опрошенных мужчин и 45% женщин. Средний уровень квалификации отметили у себя 41% мужчин и 39% женщин. И только 12% респондентов мужского пола и 11% женского оценивают свою квалификацию на 9 баллов, согласно высшей ступени описанной шкалы (рис. 1.1).

¹ Митягина Е.В. Ресурсность российских рабочих в условиях «двойной» модернизации: автореферат диссертации доктора социологических наук: 22.00.04. Нижний Новгород: Изд-во Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, 2014. 44 с.

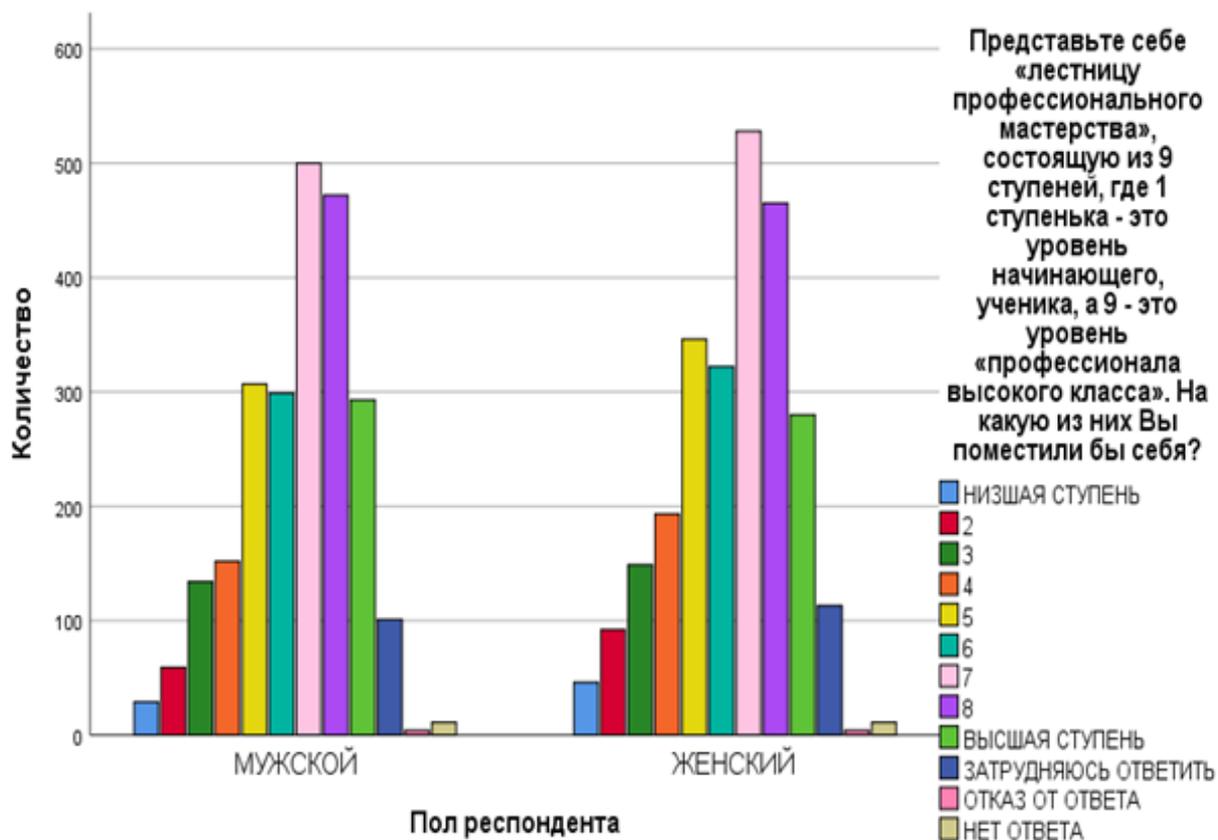


Рис. 1.1. Самооценка респондентами квалификационного ресурса

При анализе квалификационного ресурса у обоих полов отмечается исключительно малое количество обладателей высокого уровня этого ресурса. В самооценках лидирует низкая оценка квалификации и мастерства (43% от общего количества опрошенных обоих полов). 40% всех респондентов дают себе средние оценки. И только 12% от общего количества опрошенных мужчин и женщин в совокупности оценивают свою квалификацию высшими баллами.

По нашему мнению, это может быть обусловлено несколькими факторами, в разной степени проявляющимися у представителей разных полов, но, по совокупности, дающими равно неутешительную картину:

В первую очередь, это отсутствие/наличие высшего образования у респондентов обоих полов;

Во-вторых, гендерные различия в самом высоком достигнутом уровне образования, о котором опрашиваемые получили сертифицированное свидетельство;

В-третьих, систематическое дополнительное профессиональное обучение, либо его отсутствие;

В-четвертых, это факт прохождения такого обучения за последний истекший год, поскольку именно систематическое обновление знаний оказывает прямое воздействие на квалификационный ресурс работника;

И, наконец, это степень владения каким-либо иностранным языком, как важный дополнительный компонент квалификационного потенциала личности в условиях глобализации.

В связи с вышеизложенным, представляется важным изучение следующих *индикаторов поведения* российских граждан в отношении своего квалификационного и образовательного потенциала, которые отражены в ответах на ряд вопросов, включенных в программу Российского мониторинга социально-экономического положения и состояния здоровья населения, направленные на установление:

- 1) уровня образования респондентов;
- 2) отношения к получению дополнительного профессионального образования;
- 3) степени владения респондентами иностранными языками;
- 4) наличия сертификации полученных знаний;
- 5) возможности софинансирования работодателями дополнительного обучения работающих респондентов.

Учились или в настоящее время учатся в институте, университете, академии 42% мужчин и 58% женщин; не проходили никогда такого обучения 52% респондентов мужского пола и 42% женского. Не дали никакого ответа на этот вопрос 6% опрошенных мужчин, но, даже если бы этот ответ был положительным, мы все равно получили бы перевес в пользу женщин, обучавшихся/обучающихся в вузе. При этом не факт, что все респонденты, ответившие положительно на вопрос об обучении в заведениях высшего образования, этот вуз закончили. Так, при ответе на вопрос о продолжительности обучения в вузе, нормальный стандартный срок обучения в бакалавриате (без академических отпусков) – 4 года, назвали только 10% мужчин и 14% женщин. Наиболее популярным ответом было 5 лет, срок, соответствующий получению специалитета, что объясняется тем, что многие из опрошенных получали высшее образование еще до окончательного перехода на Болонскую систему. По пять лет проучились в вузе 55% мужчин и 51% женщин из числа респондентов, получавших высшее образование. Отставание женщин в этом вопросе, возможно, объясняется необходимостью прерывания образовательного процесса в связи с рождением детей, либо получением более высокого, нежели специалитет, образовательного уровня. В пользу версии с

деторождением свидетельствует также тот факт, что очно обучались или обучаются в настоящее время 68% получавших/получающих такое образование респондентов мужского пола и только 57% женского. Заочное образование получали либо получают 31% мужчин и 42% женщин.

Шестилетний срок обучения, соответствующий обучению в бакалавриате и магистратуре, выбрали для себя 14% мужчин и 15% женщин. При ответе на вопрос о том, получили ли респонденты диплом в институте, университете, академии, из числа всех обучавшихся в вузе завершили и сертифицировали свое образование 87% мужчин и 92% женщин. Не доучились 12% мужчин и 7% женщин.

Среди закончивших первое высшее образование женщин – 63% решили получить второе высшее образование, а у мужчин этот показатель значительно отстает – только 37%. Что же касается времени, посвященного получению второго высшего образования, то наиболее популярными сроками были названы 2 года (22% мужчин и 27% женщин) и 3 года (28% мужчин и 23% женщин), которые свидетельствуют, что в качестве второго высшего образования респонденты выбирают такие формы, как магистратура или заочное обучение по сокращенным программам. Обучались повторно в очной форме лишь 34% мужчин и 35% женщин. Получили документ, сертифицирующий второе высшее образование, 82% мужчин и 88% обучавшихся женщин. Не завершили на момент проведения опроса свое второе образование 15% респондентов мужчин и 8% женщин.

Уровень сертифицированного образования, полученного респондентами, у мужчин и женщин существенно различаются (рис. 1.2).

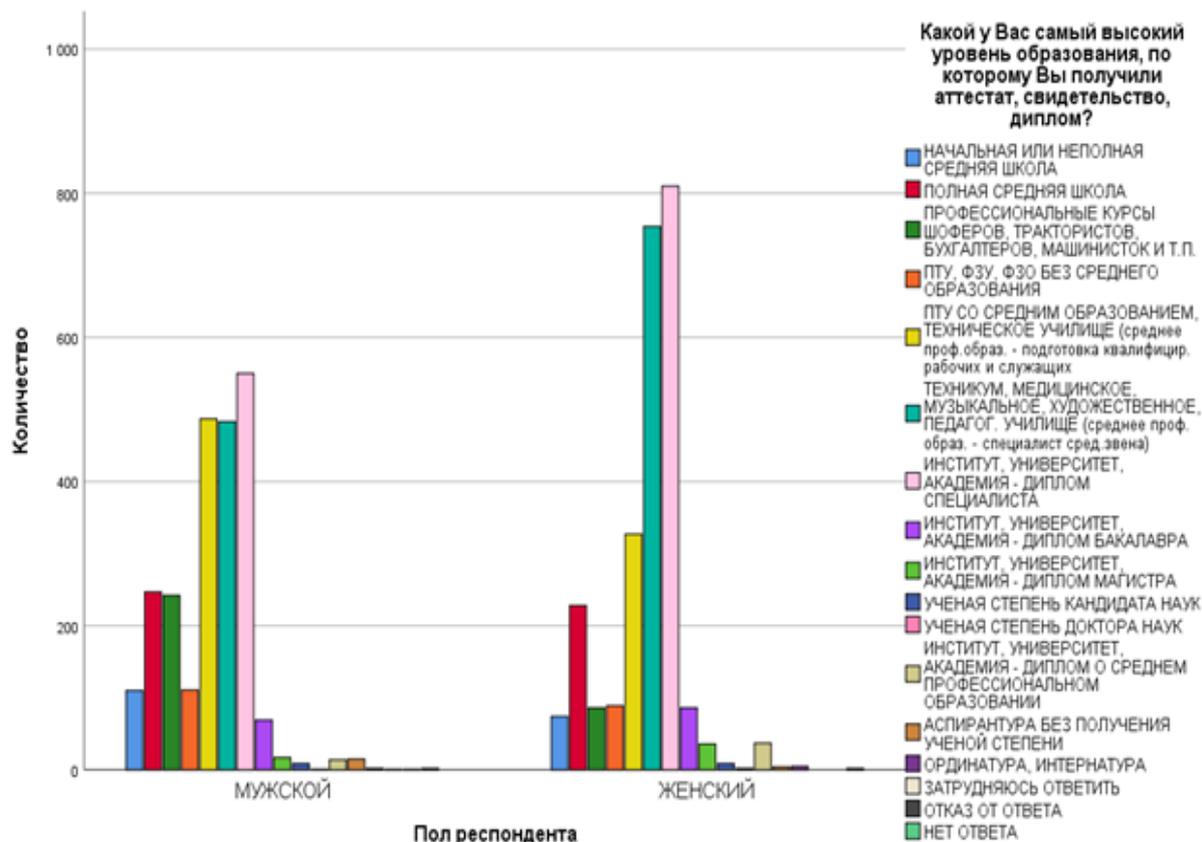


Рис. 1.2. Сертифицированный образовательный уровень респондентов

Разброс (вариативность ответов) у мужчин выше, чем у женщин, у которых прослеживается устойчивая тенденция к получению высшего образования и более высокой квалификации. Так, мужчины чаще, чем женщины, имеют низший образовательный уровень – среднее и даже незаконченное среднее образование (20% и 15% соответственно). Мужчины чаще обучаются на профессиональных краткосрочных курсах по таким специальностям, как: шофер, тракторист, машинист и т.д. (10% и 3% соответственно). Мужчины чаще, чем женщины, идут в ПТУ для получения среднего профессионального образования квалифицированного рабочего (21% и 13% соответственно). Так происходит потому, что «мужских» высокооплачиваемых технических профессий, таких, где нужно работать руками, значительно больше, нежели «женских». Водитель-дальнобойщик, высококвалифицированный рабочий на заводе, наладчик высокотехнологичного оборудования зарабатывает намного больше, чем женщина-воспитатель в детском саду, продавец, швея и т.д. Женщины чаще обучаются в медицинских, педагогических и музыкальных училищах – 30% против 21% респондентов мужского пола, что объясняется тем, что занятость

женщин в таких отраслях, как образование и здравоохранение, традиционно выше, чем у мужчин. В целом, женщины со значительным отрывом лидируют в получении законченного высшего образования – 37% против 27% у мужчин. Что же касается более высоких образовательных уровней, то результаты опроса показали исключительно малое количество респондентов обоих полов – отметивших такие варианты менее 1% в каждом случае. В аспирантуре, интернатуре и ординатуре обучались 0,7% опрошенных мужчин и 0,4% женщин. Ученой степени кандидата наук поровну достигли по 0,4% респондентов обоих полов. Докторов наук среди опрошенных мужчин не нашлось, а 0,1% опрошенных женщин указали у себя наличие такой ученой степени. Эти показатели демонстрируют нетипичную для мировой статистики картину. По данным ООН¹, женщины занимают менее трети от всех исследовательских должностей в мире. В глобальном масштабе они составляют чуть менее 30% исследователей, однако этот показатель значительно варьируется в зависимости от региона. В развивающихся странах среди исследователей в три раза больше мужчин, чем женщин, тогда как в развитых странах это соотношение составляет 2:1. На региональном уровне также отмечаются существенные различия. Высокий уровень представленности женщин среди исследователей наблюдается в Австралии и Новой Зеландии (52%), а также в Латинской Америке и Карибском бассейне (47%). В Восточной и Юго-Восточной Азии, Центральной и Южной Азии и Африке к югу от Сахары этот показатель существенно ниже: здесь женщины составляют 25%, 33% и 31% исследователей соответственно. Лишь в каждой пятой стране в этой сфере было достигнуто гендерное равенство, т.е. женщины занимают от 45% до 55% исследовательских должностей.

В России, по данным статистики, женщины в среднем имеют более высокий образовательный уровень, чем мужчины, но, несмотря на это, субъективно оценивают свой уровень квалификации ниже, чем респонденты мужского пола (рис. 1.1).

Это может быть связано, в том числе, с восприятием квалификации с позиции востребованности и высокой оценки компетенций на рынке труда. Так, например, в мире достаточно распространена оценка, согласно которой у женщин, даже с высокой квалификацией, возможность занять высокостатусную и высокооплачиваемую должность ниже, чем у мужчин.

¹ SDG monitoring report: Turning promises into action: Gender equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development. URL: www.unwomen.org/en/digital-library/sdg-report.

В 2016 году международная организация труда совместно с аналитическим агентством Gallup провела опрос мужчин и женщин¹, чтобы понять их представления о женщинах в трудовых отношениях. Результаты были основаны на интервью с почти 149 000 человек из 142 стран. В отношении конвертирования компетенций в оценку высокой квалификации на рынке труда аналитики получили следующие данные. Респонденты обоих полов во всем мире выражают уверенность, что если женщина и мужчина имеют одинаковое образование и опыт, у них есть равные возможности найти хорошую работу в том городе или районе, где они живут. Женщины и мужчины демонстрируют схожие взгляды: примерно четверо из десяти считают, что женщины имеют равные с мужчинами возможности найти хорошую работу, однако, как минимум, каждая четвертая респондентка считает, что женщины имеют либо лучшие, либо худшие возможности.

При этом во всем мире, чем выше уровень образования женщин, тем с большей вероятностью они говорят, что возможности женщин (при условии равной с мужчиной квалификации) найти хорошую работу – хуже. Это может быть связано с обострением конкуренции между высокообразованными женщинами и мужчинами при соискательстве на более статусную и высокооплачиваемую работу. В то же время, 29% женщин с начальным образованием видят лучшие возможности для женщин с аналогичной квалификацией. Такой оптимистичный взгляд характерен только для 14% женщин с университетским образованием. Взгляды мужчин не сильно меняются в зависимости от уровня их образования. Данные МОТ показывают, что среди генеральных директоров, которые входят в число 1% наиболее высокооплачиваемых работников, гендерный разрыв в оплате труда превышает 50%². Те же тенденции отмечены в другом отчете аналитиков Wells Fargo³.

Одной из основных концепций системы образования современной России является «непрерывное образование» (life long learning), т.е. продолжение обучения и повышения квалификации в течение практически всей жизни. Оно появилось в середине 1960-х годов в ответ на необходимость постоянно обучать взрослое население, возникшую вследствие ускоренного развития

¹ ILO-Gallup Report: Towards a better future for women and work: Voices of women and men. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_546256.pdf.

² International Labour Organization (ILO). URL: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-en/index.htm>.

³ Ferro S. There's a gender pay gap at every age, and it only gets worse as workers get older. Business Insider UK. URL: <https://www.businessinsider.com.au/gender-pay-gap-rates-by-age-2015-1>.

технологий¹. Требовалась регулярная настройка квалификаций персонала под технологическое обновление и строительство новых производств. Предполагалось, что работники, обученные использованию нового оборудования и технологий, должны добиваться более высокой производительности труда. Действительно, обучение персонала повышает качество человеческого капитала (уровень его трудового потенциала, квалификационный ресурс, способность к мобильности), которое реализуется в виде роста производительности труда. Важным источником пополнения и воспроизводства человеческого капитала является дополнительное профессиональное обучение и переобучение работников, которое может идти с отрывом или без отрыва от производства².

Согласно общепринятому определению, дополнительное профессиональное образование взрослых (ДПО) – это обучение на базе высшего или среднего профессионального образования, осуществляемое в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования и в структурных подразделениях образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования по дополнительным образовательным программам, завершающееся итоговой аттестацией и выдачей слушателю документа о соответствующем дополнительном образовании³.

Согласно результатам анализа данных 27-й волны RLMS-HSE, на протяжении всей жизни когда-либо учились на профессиональных курсах, курсах повышения квалификации или любых других курсах, включая курсы иностранных языков и обучение на рабочем месте, около 40% всех работающих респондентов, как мужчин, так и женщин.

Но, необходимо отметить, что только регулярное повышение квалификации, обеспечивающее своевременное обновление знаний и навыков, оказывает самое прямое влияние на зарплату и карьеру работника. В связи с этим, был изучен вопрос о прохождении респондентами курсов ДПО за последние 12 месяцев, предшествовавших опросу (рис. 1.3). Согласно

¹ Faure E. Learning to Be: The World of Education Today and Tomorrow. Paris: UNESCO - 1972. URL:<http://unesdoc.unesco.org/images/0000/000018/001801e.pdf>.

² Гимпельсон В., Капелюшников Р., Рощин С. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. Доклад Центра трудовых исследований и Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ.2017. URL: http://csr.ru/wp-content/uploads/2017/03/Doklad_trud.pdf.

³ Государственный образовательный стандарт дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки) федеральных государственных служащих. URL: <http://www.dvgu.ru/umu/gosstand/dopstnd.htm>.

полученным данным, такое обучение прошли только 3% мужчин и 8% женщин, что вполне объясняет неутешительные результаты самооценки респондентами общего уровня своей квалификации.

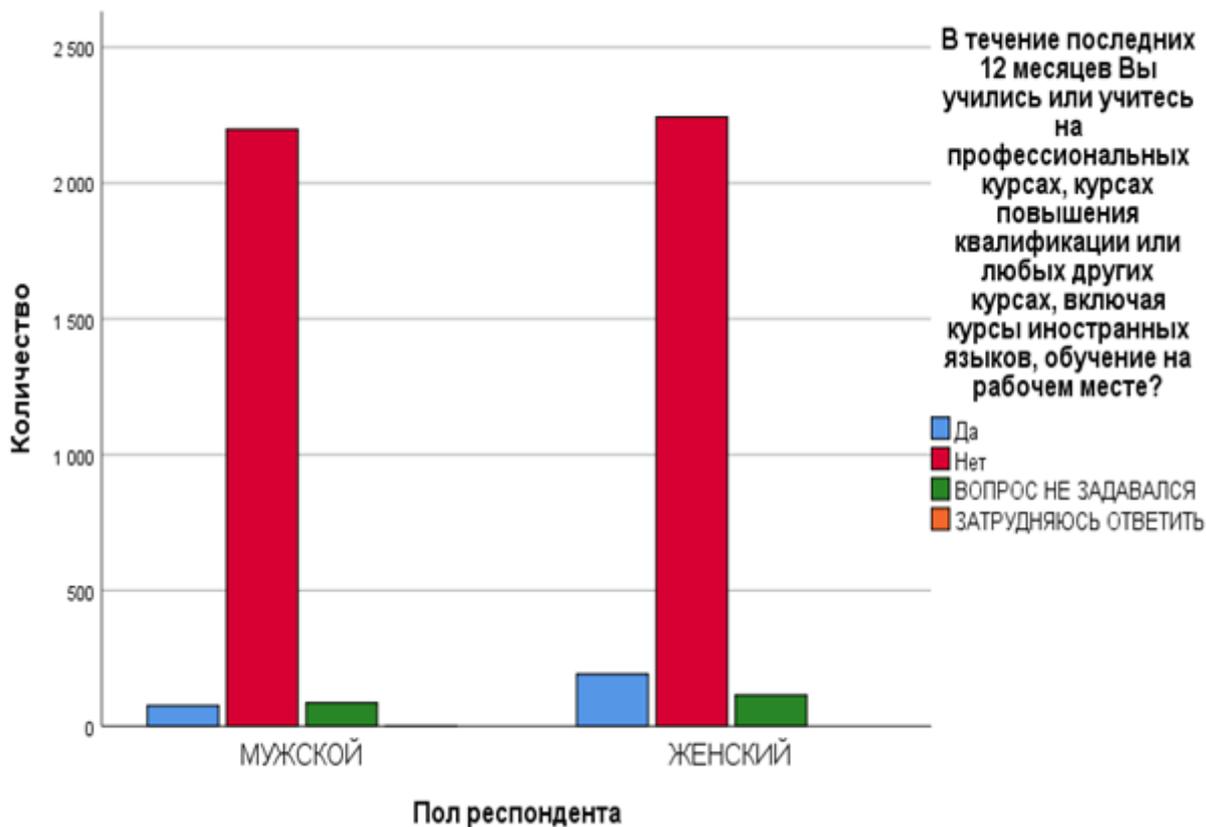


Рис. 1.3. Прохождение респондентами курсов повышения квалификации за последние 12 месяцев

При этом получаемая дополнительно квалификация совпадала с уже имеющейся к моменту поступления на курсы у 73% женщин и у 63% мужчин, а совершенно новой она была, соответственно, для 34% мужчин и 25% обучавшихся на курсах ДПО женщин. Это расхождение показывает, что мужчины обучаются дополнительно для того, чтобы успешнее работать в смежных областях. Например, имея собственный бизнес, обучаются основам финансовой и правовой грамотности. А женщины чаще пытаются усовершенствовать свои знания по основной профессии, чтобы укрепить свои позиции и сформировать конкурентное преимущество в нынешней рабочей среде.

Низкий процент работающих россиян, прошедших в течение последнего года дополнительное обучение, может объясняться невозможностью

самостоятельно оплачивать прохождение курсов ДПО и нежеланием работодателя поучаствовать в финансировании обучения работников. В самом деле, из числа работников, прошедших дополнительное обучение в течение последнего года, по 28% респондентов обоих полов обучались за счет собственных средств, Предприятие поучаствовало в частичной оплате менее, чем 1% обучающихся обоих полов, около 3% респондентов назвали «другие источники», остальные опрошенные затруднились с ответом.

В контексте теории человеческого капитала Теодора Шульца¹ и Гэри Беккера², затраты на формирование человеческого капитала представляют собой инвестиции, поскольку предполагают их возвращение в процессе трудовой деятельности самим обучающимся, их семьям или работодателям. Все виды приобретаемых навыков подразделяются на три основные группы³:

1) Фундаментальные знания, грамотность (в том числе общие когнитивные навыки);

2) Общие профессиональные навыки, которые могут использоваться в разных компаниях;

3) Специальные профессиональные навыки, которые приобретаются в результате прохождения специализированных программ обучения на рабочем месте и применимы в конкретной компании.

Согласно представлениям Г. Беккера, каждый из видов навыков оплачивается разными экономическими агентами: государством, самим работником или его работодателем (рис. 1.4).

Фундаментальные знания, закладываемые в учреждениях среднего, средне-профессионального и высшего образования (на бюджетных местах) оплачиваются государством. Если работник хочет быть востребованным на рынке труда, то он готов сам оплатить приобретение общих профессиональных навыков, которые могут быть использованы во многих компаниях. Несмотря на то, что инвестиции именно в ДПО зачастую бывают более рентабельны, предсказуемы и надежны, чем в любую другую форму образования⁴, работодатели не хотят финансировать такое обучение, поскольку осознают, что

¹ Schultz Th.W. Investment in human capital: the role of education and of research. New York: The Free Press, 1971. 866 p.

² Becker G.S. Human Capital and Personal Distribution of Income: An Analytical Approach // Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education (2 ed.). New York: Columbia University Press, 1975. Pp. 94-144.

³ Капелюшников Р.И. Экономические очерки: методология, институты, человеческий капитал. М.: НИУ ВШЭ, 2016. 574 с.

⁴ Ключарев О.В., Агапова И.Н., Гаврилова Г.А. и др. Непрерывное образование в политическом и экономическом контекстах. М.: Институт Социологии РАН, 2008. 400 с.

трудова́я моби́льность (переход работника на другое предприятие) приведет к потере сделанных ими инвестиций¹. Они охотнее будут вкладываться в приобретение работниками специальных навыков, применимых только для их предприятия, а для самих работников такой капитал, напротив, обесценивается при смене работы².

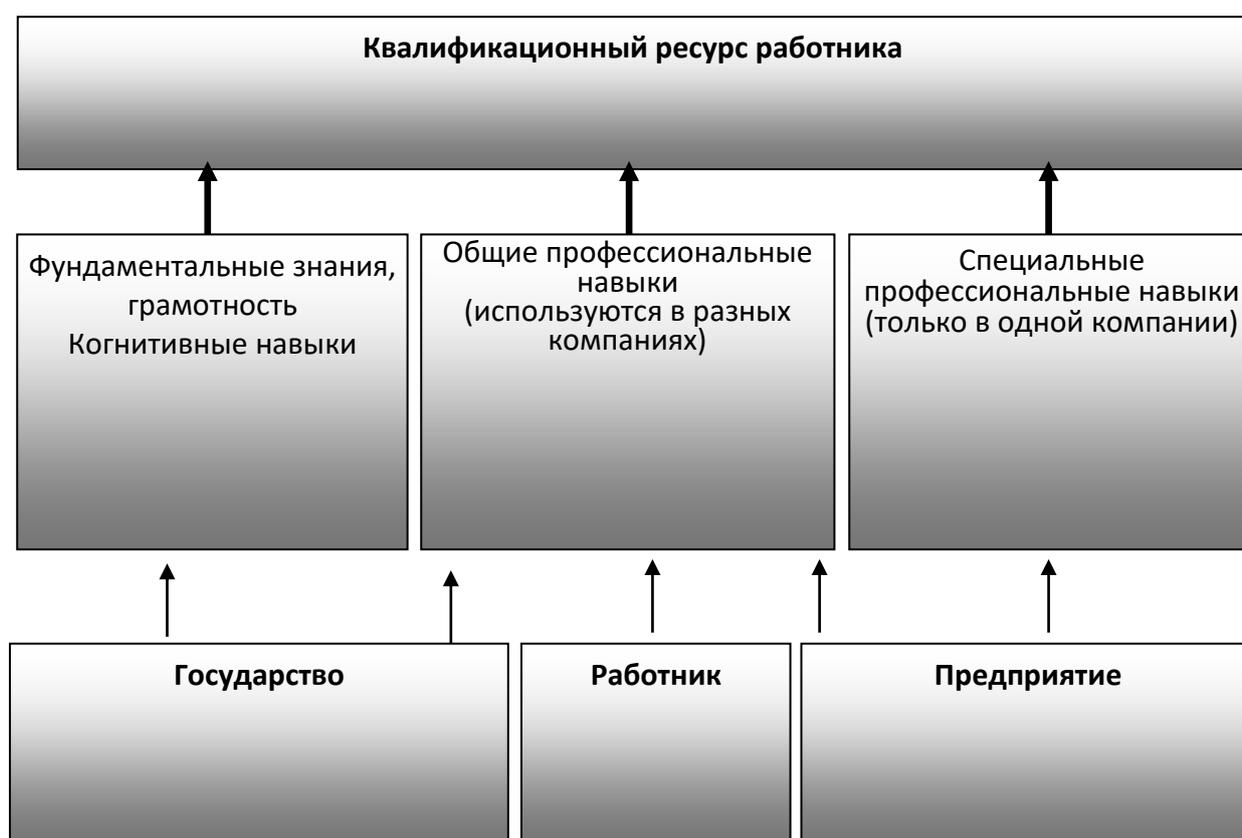


Рис. 1.4. Основные навыки работников, источники финансирования их получения и обновления³

¹ Acemoglu D., Pischke J.S. Beyond Becker: training in imperfect labour markets // The Economic Journal. 1999. Vol. 109. №. 453. Pp. 112-142; Acemoglu D., Pischke J.S. The structure of wages and investment in general training // Journal of political economy. 1999. Vol. 107. №. 3. Pp. 539-572.

² Гапонова О.С., Гапонова Н.С., Коршунов И.А. Обучение и образование взрослых в контексте экономического развития регионов // Экономика региона. Том 15, вып. 1, 2019. С. 107-120.

³ Коршунов И.А., Гапонова О.С. Непрерывное образование взрослых в контексте экономического развития территорий и качества государственного управления // Вопросы образования. 2017. № 4. С. 36-59. DOI: 10.17323/1814-9545-2017-4-36-59.

Знание иностранного языка, относящееся, согласно классификации Т. Шульца и Г. Беккера, к общепрофессиональным, применимым в разных компаниях и отраслях навыкам, в настоящее время, в условиях глобализации экономики и бизнеса, является одним из ключевых компонентов квалификационного ресурса человека.

Проследим гендерные особенности в аспекте владения гражданами Российской Федерации иностранными языками, помимо языков бывших республик СССР. Женщины и здесь опережают мужчин, хоть и незначительно. Хотя бы одним иностранным языком, помимо языков бывшего СССР, владеют 24% женщин и 19% мужчин (рис. 1.5).

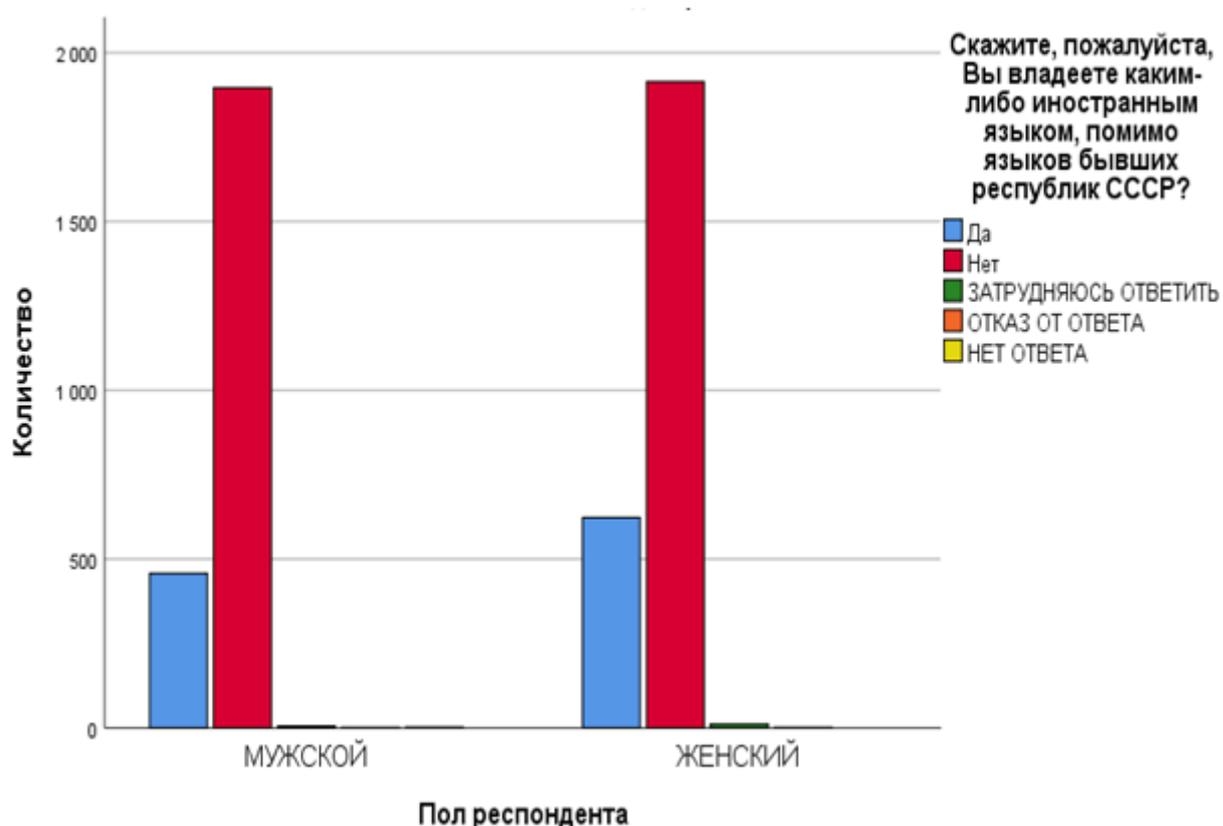


Рис. 1.5. Знание респондентами иностранного языка

Что же касается степени освоения иностранного языка респондентами мужского пола, то свободно объясняются и читают 7% от числа опрошенных мужчин, указавших ранее, что иностранным языком они владеют, 21% может изъясняться и читать простые тексты, 72% изъясняются с трудом и могут читать со словарем (рис. 1.6).

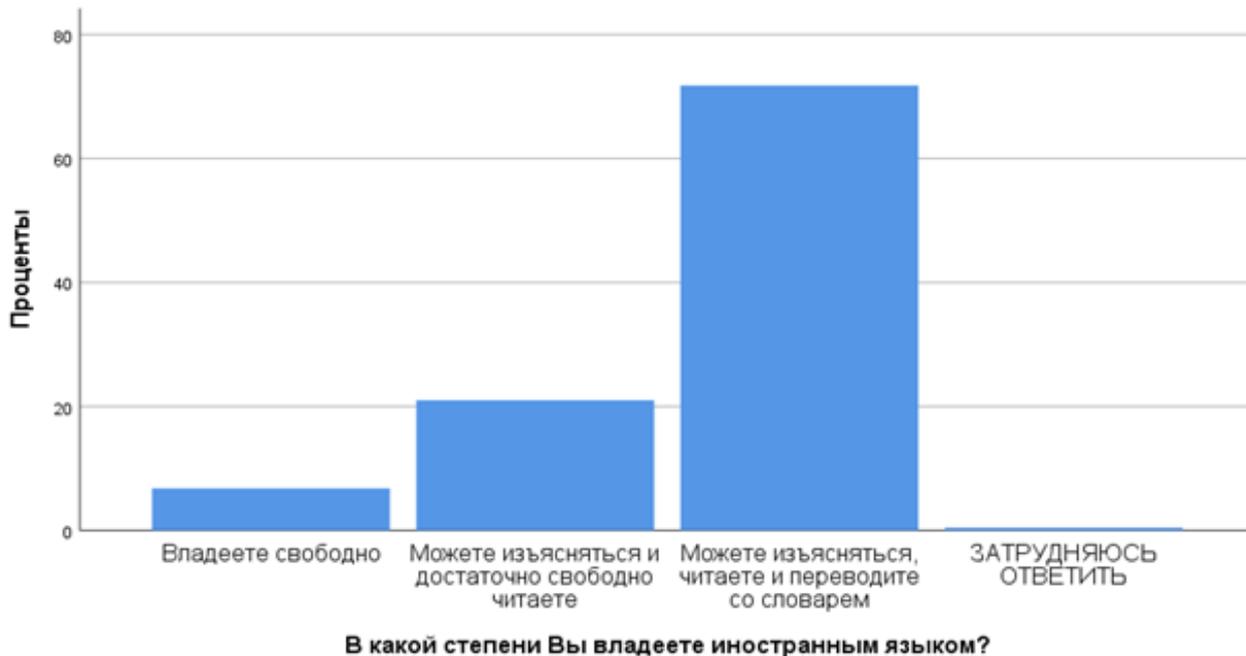


Рис. 1.6. Степень владения иностранным языком респондентами мужского пола, %

Среди женщин, владеющих иностранным языком, степень владения как свободную, отметили у себя 10% опрошенных, могут изъясняться и достаточно свободно читают 15%, на удовлетворительном уровне изъясняются и читают со словарем 75% (рис. 1.7).

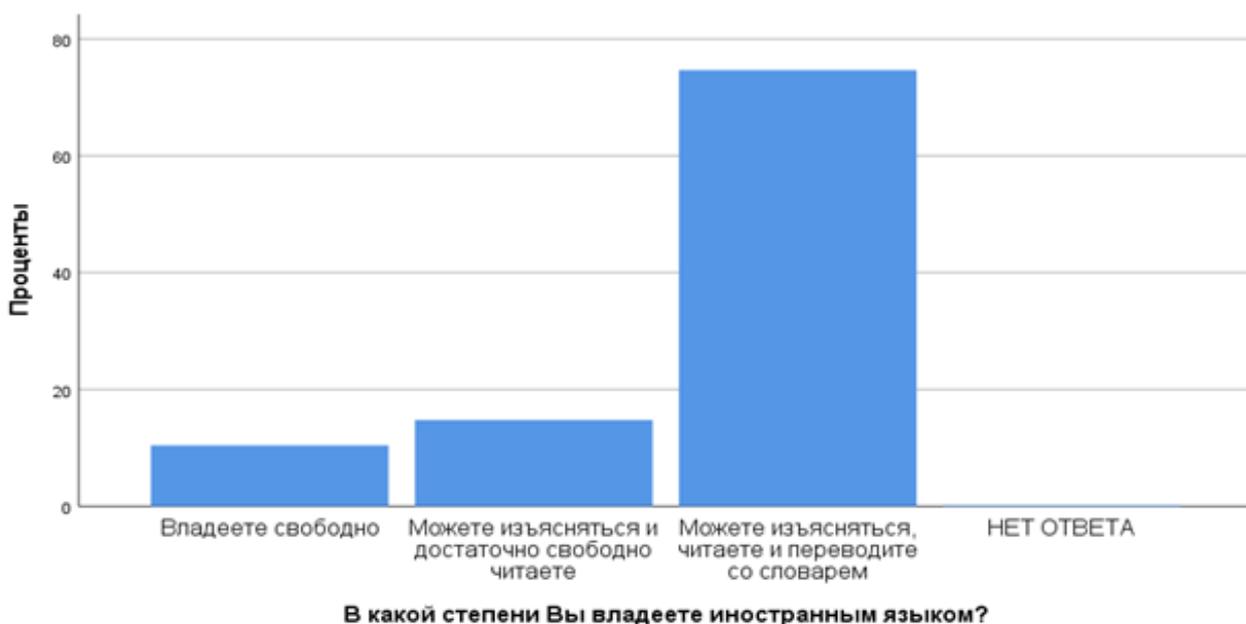


Рис.1.7. Степень владения иностранным языком респондентами женского пола, %

Таким образом, как более высокую степень, так и самый низкий уровень владения языком демонстрируют женщины, а среднюю позицию занимают преимущественно мужчины. Но в целом показатели довольно схожи.

Выводы

По результатам изучения квалификационного ресурса российских работников обоих полов по данным 27-й волны RLMS-HSE можно сформулировать некоторые общие выводы.

Женщины в среднем имеют более высокий образовательный уровень, чем мужчины, но, несмотря на это, субъективно оценивают свой уровень квалификации ниже, чем респонденты мужского пола. Женщины обычно завершают свое образование, подтвердив его сертификатами, а мужчины зачастую не доучиваются до конца.

Мужчины чаще останавливаются на среднем образовательном уровне, подразумевающем «технические» специальности, а женщины чаще выбирают высшее образование и второе высшее.

Поскольку рынок труда в целом сегрегирован по полу, женщины часто имеют менее престижные профессии и занимают более низкие должности, чем мужчины, при одинаковом уровне образования. Поэтому женщины, чтобы получить более высокую зарплату, выбирают интеллектуальные профессии, подразумевающие обязательное высшее образование.

И мужчины, и женщины крайне редко обучаются дополнительно. Это связано с расхождением интересов работников и работодателей, с различием в том, какие навыки работники и работодатели хотели бы усовершенствовать и с невозможностью для одних и нежеланием других оплачивать дополнительное обучение. Мужчины, в процессе получения ДПО, чаще женщин осваивают новые для себя компетенции, а женщины стремятся усовершенствоваться и закрепиться в уже имеющейся профессии.

При этом часто женщины с высоким уровнем квалификации, имеющие маленьких детей, бывают вынуждены отказываться от карьерных амбиций и выбирать не ту работу, которая высоко оплачивается, а ту, которая будет удобна для семьи. В итоге образование и квалификация не приносят им дивидендов в виде повышения в должности и роста доходов.

ГЛАВА 2. ИНФОРМАЦИОННО-ИННОВАЦИОННЫЙ РЕСУРС

Информационно-инновационный ресурс характеризует восприимчивость человека к информации, осведомленность об изменениях в современных технологиях, умение пользоваться современными техническими устройствами (компьютер, телефон, планшет, ноутбук, смартфон), что в совокупности с высокой квалификацией и гибкой профессиональной специализацией становятся ключевыми ресурсами работника.

Согласно классификации, предложенной сотрудниками Института социологии РАН¹, а также с учетом мнения исследователей о том, что базис современного общества составляют знания, информация и инновации, работающие граждане, в зависимости от степени реализации данного ресурса, были разделены на модернистов, промежуточный тип и традиционалистов². В основу деления были положены следующие *индикаторы*: восприимчивость работников к освоению нового, склонность к использованию новых технических устройств и технологий, способность к новаторской и инновационной деятельности, а также степень осведомленности о деятельности предприятия, выпускаемых продуктах, предоставляемых услугах. Модернисты – те граждане, которые активно осваивают инновации, при определенных условиях могут выступить акторами модернизации и инициации внедрения инноваций в быт и производство. Традиционалисты, напротив, нововведения категорически отвергают, а так называемый «промежуточный» тип находится где-то посередине и «само его существование отражает переходный этап социокультурной модернизации, который переживает сегодня российское общество»³. В наибольшей степени инновационно-информационным ресурсом обладают модернисты – люди, владеющие информацией, готовые к обучению, к восприятию инноваций и способные к новаторской деятельности.

По результатам предыдущих исследований⁴, выявивших статистически значимые различия между модернистами и традиционалистами, перекос в

¹ Готово ли российское общество к модернизации? Под ред. М.К. Горшкова, Р. Кумма, Н.Е. Тихоновой. М.: Весь мир. 2010. 343 с.

² Митягина Е.В. Ресурсы современных рабочих в условиях российской модернизации: гендерный аспект // Женщина в российском обществе. 2014. № 1. С. 59-68.

³ Готово ли российское общество к модернизации? Под ред. М.К. Горшкова, Р. Кумма, Н.Е. Тихоновой. М.: Весь мир. 2010. 343 с.

⁴ Митягина Е.В. Ресурсы современных рабочих в условиях российской модернизации: гендерный аспект// Женщина в российском обществе. 2014. № 1. С. 59-68.

обладании данным ресурсом смещается не в пользу женщин. Гендерные различия по этому показателю прослеживаются достаточно отчетливо. Так, по данным этих исследований, мужчины чаще (37%), чем женщины (28%), относят себя к модернистам. Женщин больше среди промежуточного типа (62% против 55%) и традиционалистов (10% против 8%). Если добавить переменную возраста, то среди модернистов было обнаружено больше мужчин в возрасте от 18 до 35 лет. Промежуточный тип в большей степени был представлен женщинами от 36 лет и старше. Традиционалисты встречались как среди мужчин, так и среди женщин в возрасте от 31 года. Особенно высоким оказался процент традиционалистов в старших возрастных группах.

Глобальные исследования¹ показывают, что в современном мире доступность Интернета экспоненциально растет – он используется для распространения информации и обмена знаниями в образовательных учреждениях, на рабочих местах и в семьях. Однако среди женщин уровень использования Интернета растет медленнее, чем среди мужчин. В 2017 году среднемировая доля женщин, использующих Интернет, была на 6% ниже, чем соответствующая доля мужчин. Наибольший гендерный разрыв наблюдается в Восточной и Юго-Восточной Азии: лишь 28% женщин в этом регионе имеют доступ к Интернету, тогда как среди мужчин этот показатель составляет 42%. В странах Европы и Северной Америки, где уровень проникновения Интернета высок для обоих полов, женщины также реже имеют доступ к Интернету, чем мужчины (75% против 82%). Обратная ситуация наблюдается только в Латинской Америке и Карибском бассейне: 67% и 65% соответственно.

Несмотря на потенциальные преимущества технологий, около 1,7 млрд. женщин в странах с низким и средним уровнем дохода не имеют мобильных телефонов. При этом женщин, не имеющих мобильных устройств, в таких странах на 14% больше, чем мужчин. Способы использования мобильных телефонов также различаются: женщины реже мужчин пользуются мессенджерами, функциями передачи данных и мобильным Интернетом.

В рамках настоящего исследования мы попытались также разнести респондентов согласно данной классификации с помощью анализа следующих *индикаторов* самооценки российскими гражданами информационно-инновационного потенциала, которые отражены в ответах на ряд вопросов, включенных в программу RLMS-HSE, направленные на установление:

¹ SDG monitoring report: Turning promises into action: Gender equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development. URL: www.unwomen.org/en/digital-library/sdg-report.

- 1) Факта и частоты использования персонального компьютера респондентами мужского и женского пола в любых целях;
- 2) Использования респондентами ПК для работы или учебы;
- 3) Использования респондентами Интернета для любых целей;
- 4) Факта личного владения различными техническими устройствами (телефон, планшет, ноутбук, смартфон).

Анализ данных репрезентативной выборки 27-й волны RLMS-HSE показал следующие результаты об использовании респондентами персонального компьютера в каких-либо целях: активно используют ПК 82% женщин и 75% мужчин; не используют компьютер совсем 25% респондентов мужского пола и 18% опрошенных женщин (рис. 2.1). Таким образом, практически четверть населения мужского пола и 1/5 часть женского относятся к более конформной категории традиционалистов, то есть, аутсайдеров в использовании технологичных устройств. Большая же часть населения относится к промежуточной категории и, частично, к модернистам. Мужчин, использующих компьютер, на 7% меньше, чем женщин.

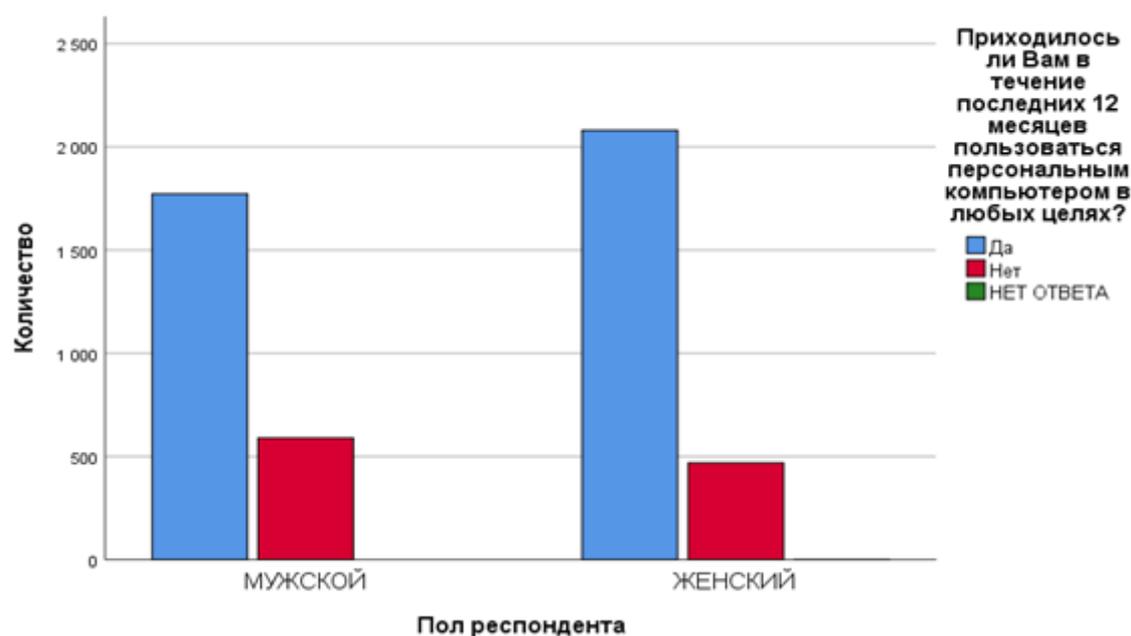


Рис. 2.1. Использование респондентами ПК в течение последних 12 месяцев

Использовали Интернет в течение 12 месяцев, предшествовавших опросу, 82% мужчин и 87% женщин; не пользовались Интернетом 18% мужчин и 14%

женщин (рис. 2.2). Здесь женщины опережают мужчин, Интернетом они пользуются чаще.

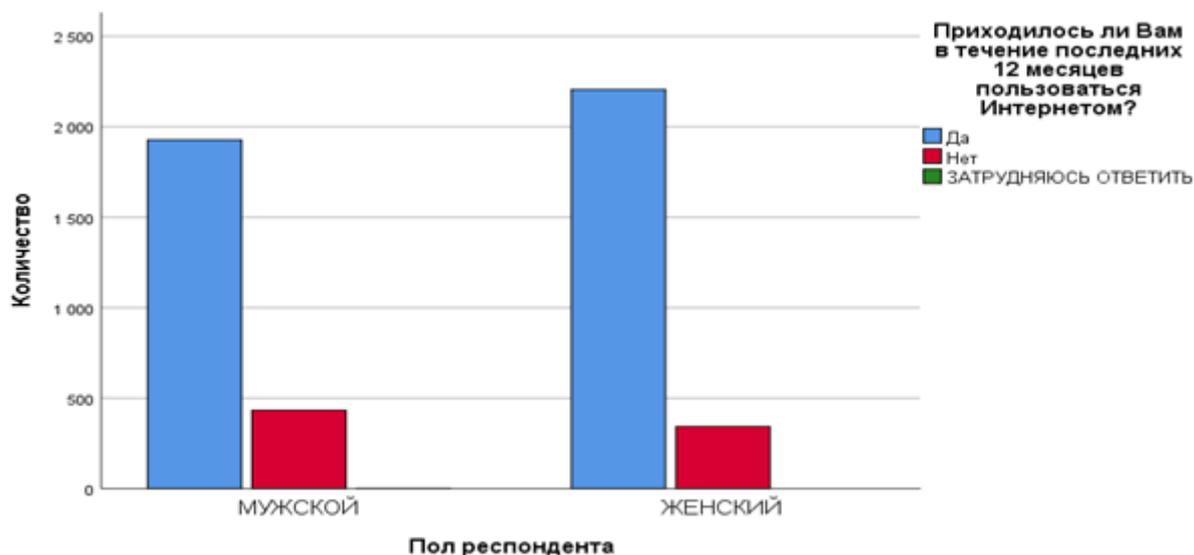


Рис. 2.2. Использование респондентами Интернета в течение последних 12 месяцев

Для учебных целей используют Интернет 12% мужчин и 18% женщин от общего числа пользователей Интернета (рис. 2.3).

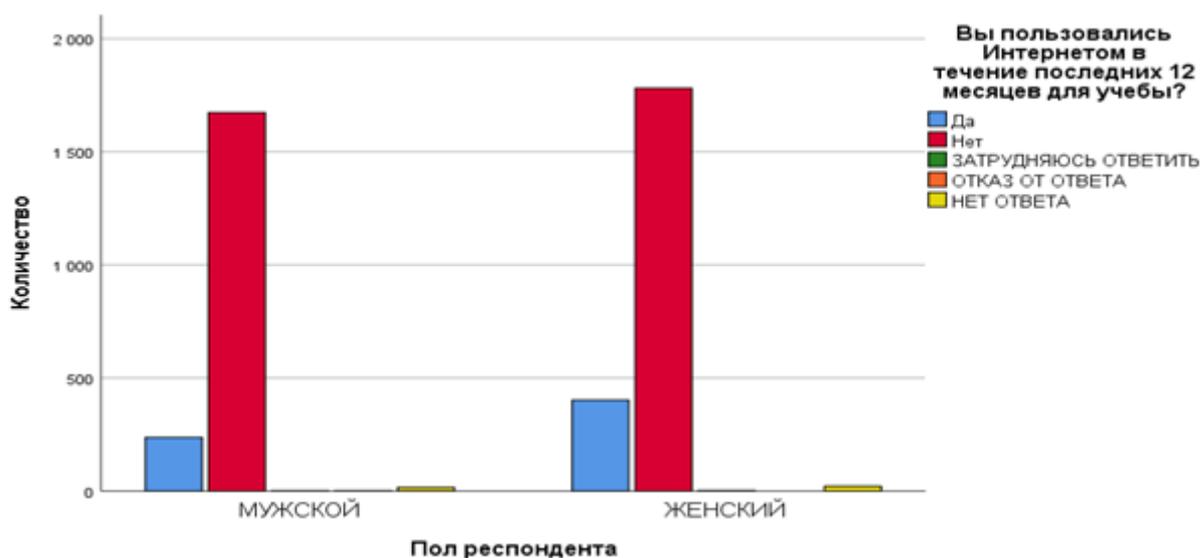


Рис. 2.3. Использование респондентами Интернета в течение последних 12 месяцев в учебных целях

При ответе на вопрос о том, пользовались ли респонденты Интернетом для работы, ответы разделились следующим образом: для производственных нужд использовали Интернет 57% мужчин и 69% опрошенных женщин (рис. 2.4). Таким образом, и для работы женщины Интернет используют чаще.

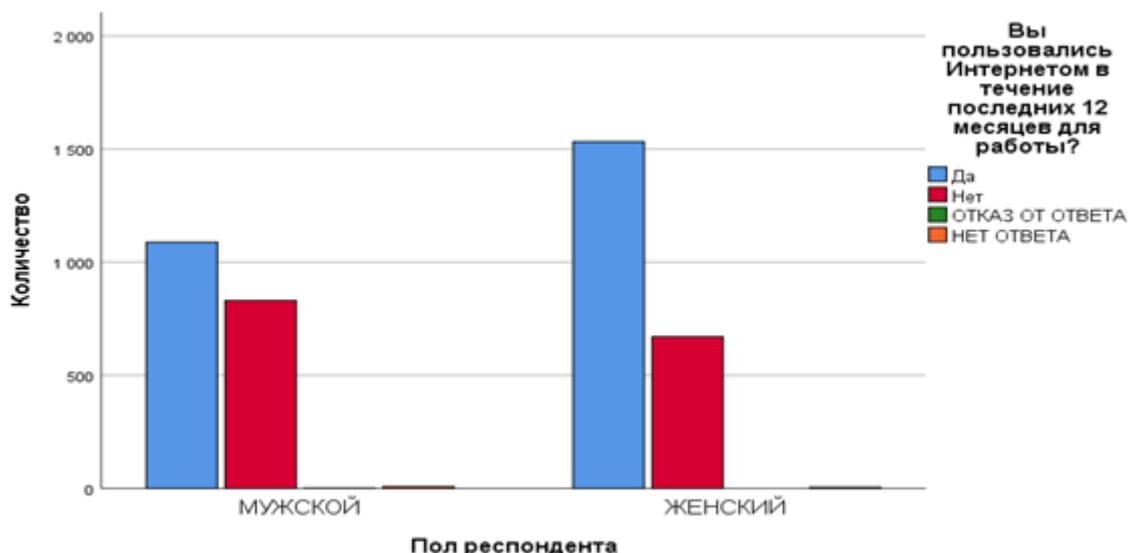


Рис. 2.4. Использование респондентами Интернета в течение последних 12 месяцев в производственных целях

Для развлечений пользовались Интернетом 83% респондентов мужского пола и 78% женского (рис. 2.5). Мужчины незначительно опережают женщин по этому показателю.

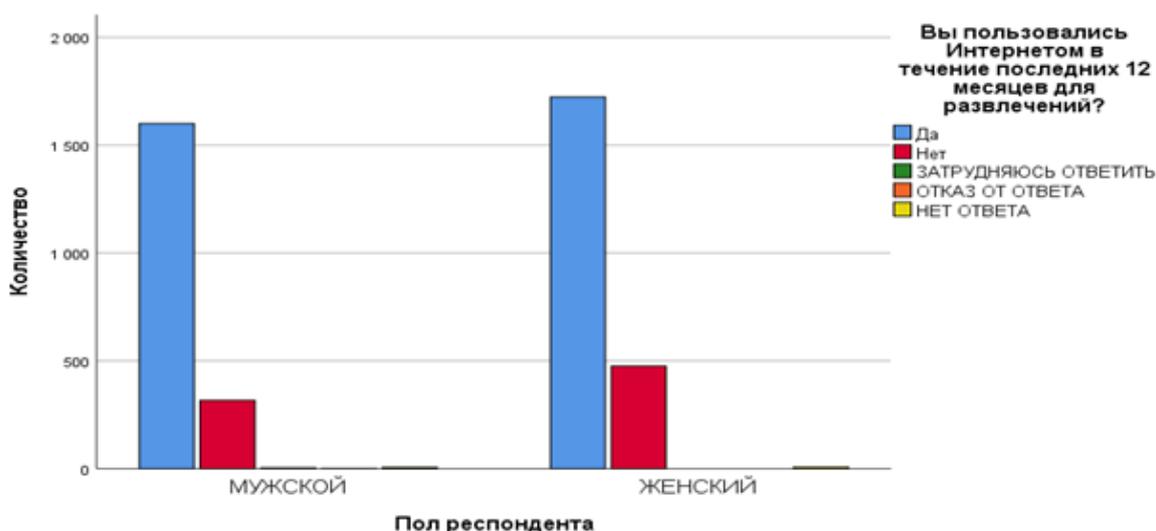


Рис. 2.5. Использование респондентами Интернета в течение последних 12 месяцев для развлечений

Для общения использовали Интернет 83% представителей мужского пола и 88% женского (рис. 2.6). Здесь опять лидируют женщины.

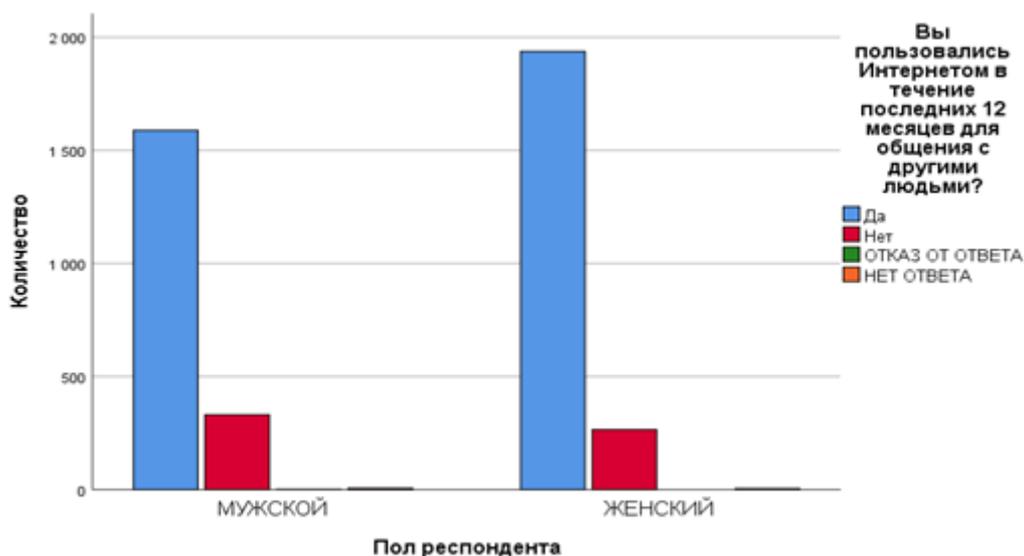


Рис. 2.6. Использование респондентами Интернета в течение последних 12 месяцев для общения

Более активными пользователями социальных сетей вполне ожидаемо оказались также женщины – 80% использовали Интернет для посещения сайтов социальных сетей, против 70% респондентов мужского пола (рис. 2.7).

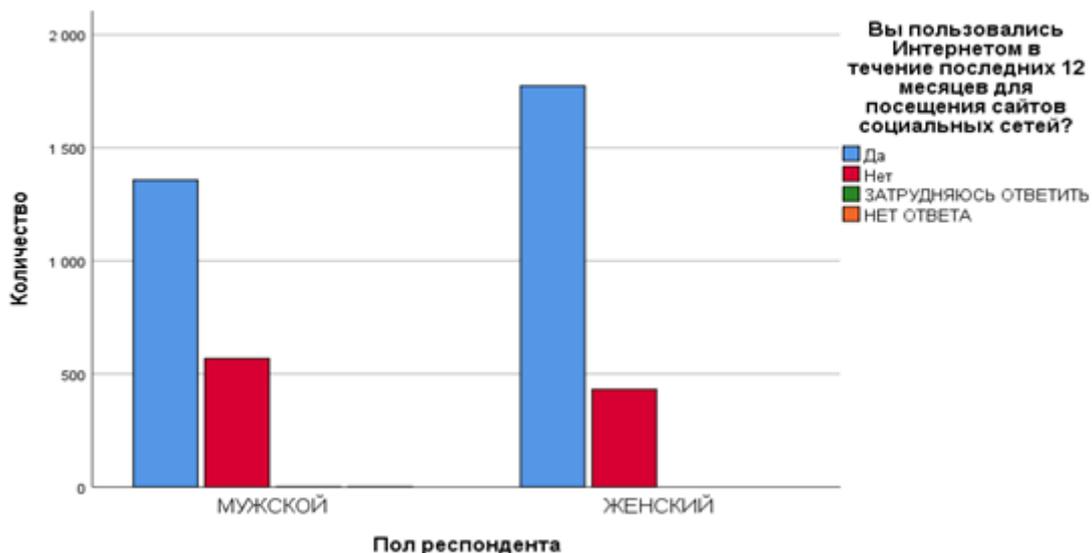


Рис. 2.7. Использование респондентами Интернета в течение последних 12 месяцев для посещения социальных сетей

С целью получения новостей Интернетом пользовались 90% респондентов мужского пола и 88% женского (рис. 2.8).

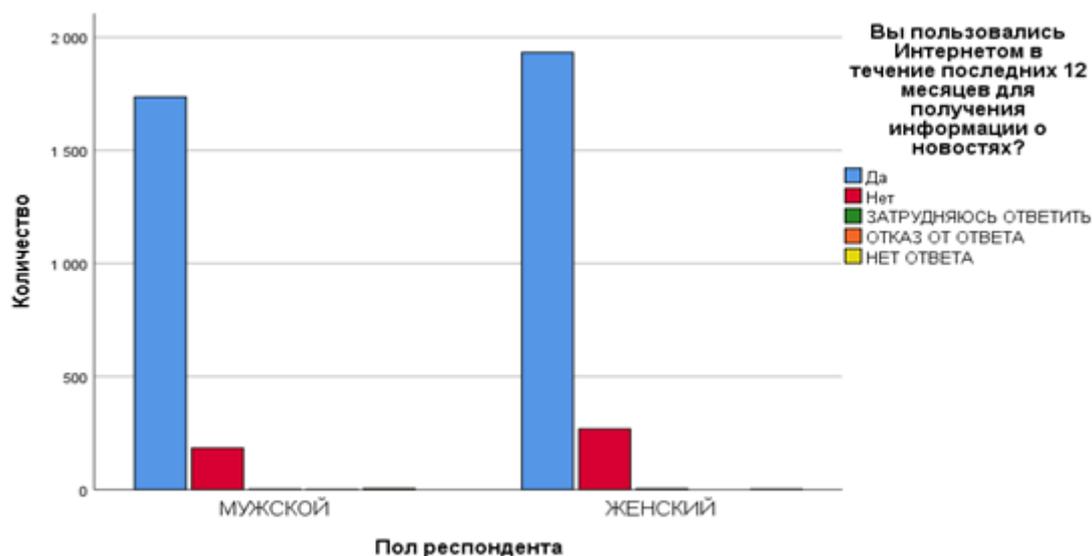


Рис. 2.8. Использование респондентами Интернета в течение последних 12 месяцев для получения информации о новостях

Для расширения кругозора и повышения своего общего культурного уровня использовали Интернет 84% мужчин и 87% опрошенных женщин (рис. 2.9).

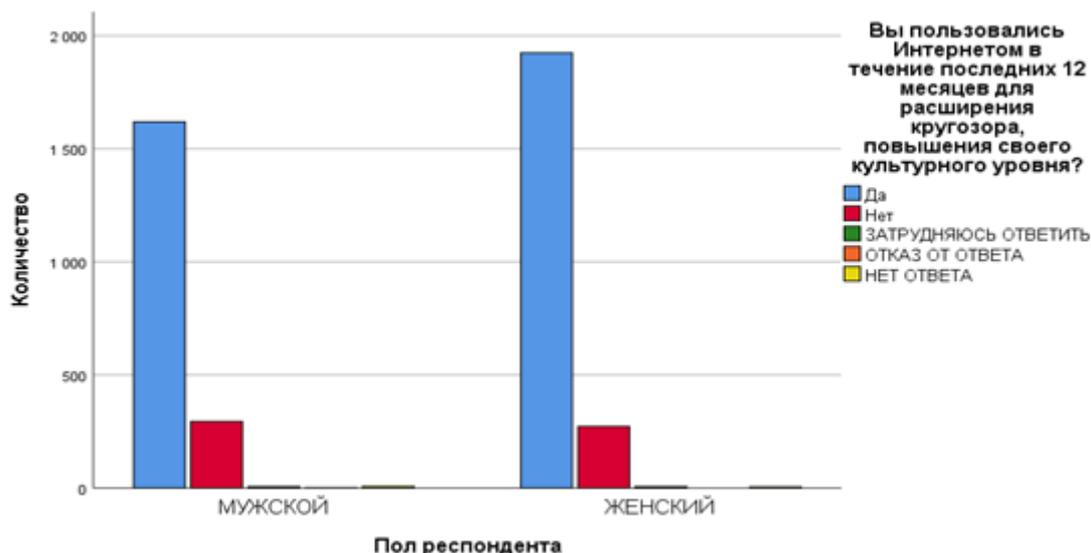


Рис. 2.9. Использование респондентами Интернета в течение последних 12 месяцев для расширения кругозора и повышения своего культурного уровня

Для получения справочных материалов Интернетом воспользовались 85% мужчин и 88% женщин (рис. 2.10).

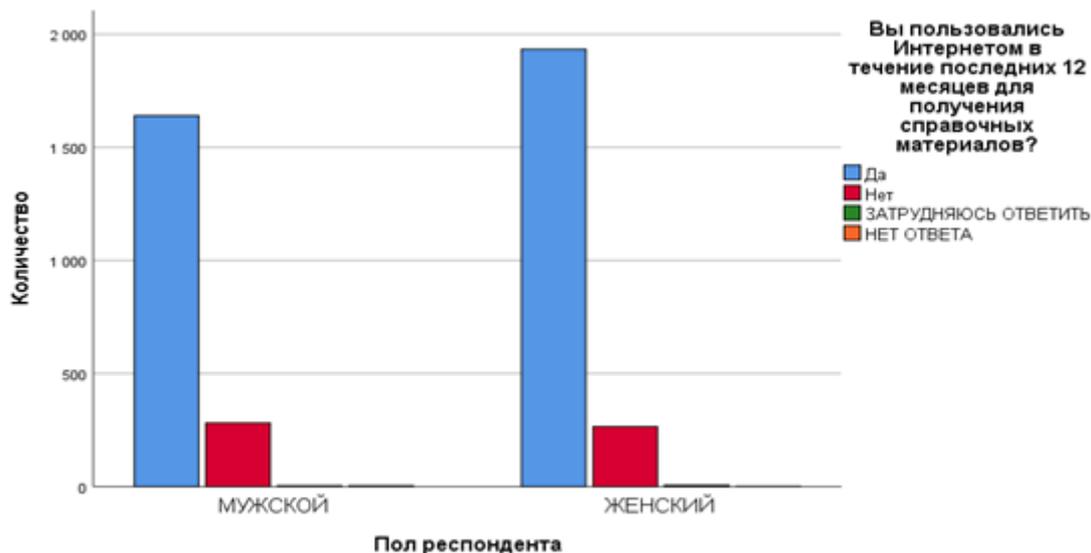


Рис. 2.10. Использование респондентами Интернета в течение последних 12 месяцев для получения справочных материалов

С целью совершения покупок и получения товаров и услуг использовали Интернет 47% мужчин и 52% опрошенных женщин (рис. 2.11).

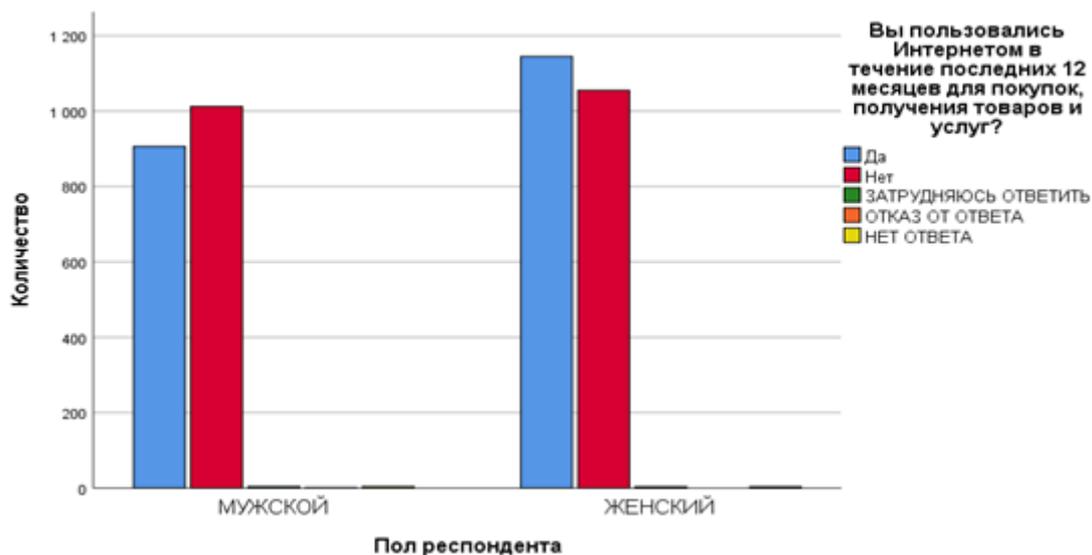


Рис. 2.11. Использование респондентами Интернета в течение последних 12 месяцев для покупок, получения товаров и услуг

Совершение онлайн-покупок и оформление товаров и услуг с помощью Интернета не было особенно популярно среди российских потребителей в 2018 году. В сложившихся в настоящее время условиях, в ситуации угрозы распространения коронавирусной инфекции 2020 года, мы можем наблюдать совершенно иную картину.

Если в 2016–2018 гг. товарная структура рынка интернет-торговли включала множество разнопрофильных категорий – от запчастей к автомобилям, габаритной бытовой техники до парфюмерии и предметов искусства (практически все, что представлено в традиционном ритейле), то позднее ситуация несколько изменилась. Наиболее быстрорастущими в 2018 году, по оценкам InSales, стали следующие ключевые категории: товары для дома, автозапчасти, стройматериалы, свежие продукты питания, товары для поддержания красоты и здоровья. Средние позиции занимали сегменты обуви, одежды, аксессуаров и подарков, а также профессиональных товаров для бьюти-индустрии. Наименее популярные направления – торговля цветами, косметикой и печатными изданиями. Средний чек в российском интернет-магазине, по данным Data Insight, в то время составлял 4050 руб., а в зарубежном, по оценкам АКИТ (Ассоциация компаний Интернет-торговли), – 52 евро¹.

В настоящее время (в период пандемии) через Интернет потребители стали заказывать и иные виды товаров, которые раньше чаще предпочитали приобретать офф-лайн: традиционные продукты питания, спортивные товары, товары для организации досуга и для рукоделия². Стоит отметить, что по-прежнему характерной особенностью российского спроса является низкая популярность таких сегментов как электронные книги, музыка и лицензионные диски, в то время как во всем мире, по экспертным оценкам, такие товары находятся на первых местах в списке предпочтений онлайн-покупателей³.

Анализ ответов на вопросы о наличии технических средств и высокотехнологичных устройств в индивидуальном и совместном использовании показал следующие закономерности.

Планшетными компьютерами в единоличном пользовании владеют 13% опрошенных мужчин и 12% женщин (рис. 2.12).

¹ Data Insight: интернет-торговля в России 2018. URL: <https://www.shopolog.ru/metodichka/analytics/data-insight-internet-torgovlya-v-rossii-2018/>.

² Торговля в онлайн-режиме: как изменились покупательские предпочтения в период пандемии. URL: <https://xn--80aesfpebagmfb1c0a.xn--p1ai/news/20200504-1103.html>.

³ Скоробогатых И.И., Мусатова Ж.Б. Особенности поведения «цифровых» потребителей // Проблемы современной экономики, 2018. 4(68). С. 127-130.

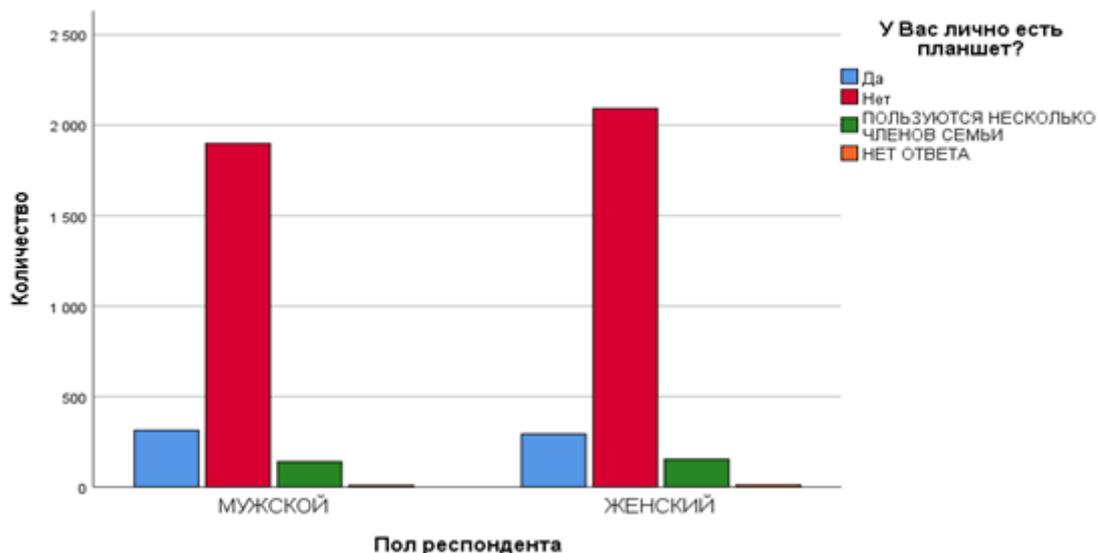


Рис. 2.12. Наличие у респондентов планшета в единоличном владении

Переносным компьютером – ноутбуком, лэптопом или нетбуком – единолично обладают 26% мужчин и 29% опрошенных женщин (рис. 2.13). Статистически значимой разницы между полами здесь нет, но очевиден тот факт, что переносные компьютеры оказываются популярнее планшетов – ими также чаще пользуются и другие члены семьи. Если личный планшет мужчины или женщины из числа опрашиваемых в равной степени используют и другие члены семьи примерно в 6% случаев, то переносной компьютер респондентов обоих полов оказывался в доступе у домашних в 29% случаев.

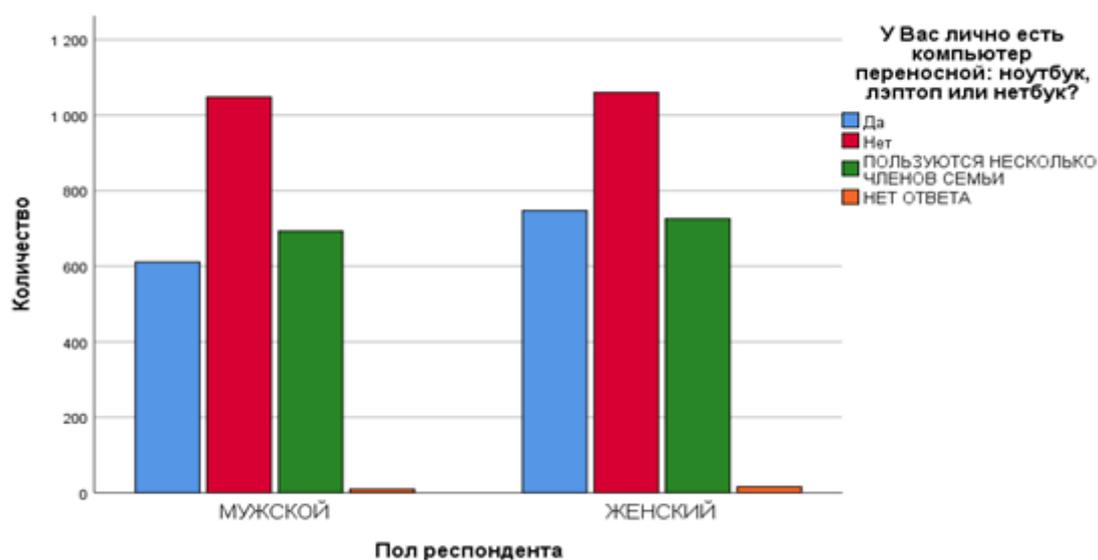


Рис. 2.13. Наличие у респондентов переносного компьютера в единоличном владении

Смартфоны, коммуникаторы и айфоны получили еще большее распространение в равной степени среди респондентов мужского и женского пола – по 60% и 61% соответственно – у мужчин и женщин есть в единоличном использовании такой гаджет (рис. 2.14). Прочие члены семьи в 100% случаев к личным медийным средствам респондентов доступа не имели.

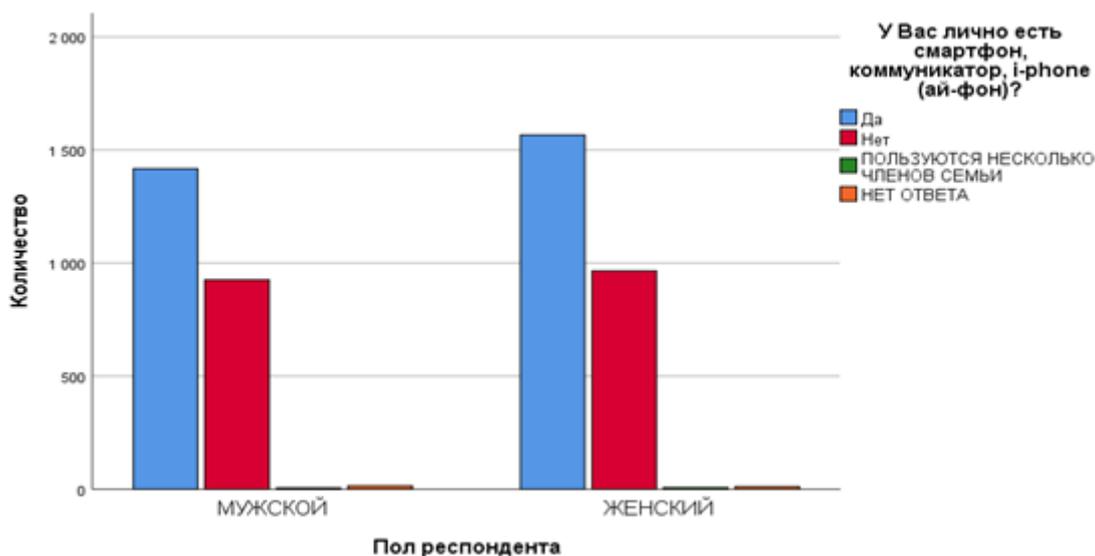


Рис. 2.14. Наличие у респондентов смартфона, коммуникатора, айфона в единоличном владении

Стандартные модели сотовых телефонов находятся в пользовании у 48% мужчин и у 46% женщин. Другие члены семьи к таким гаджетам доступа также, как правило, не имеют (рис. 2.15). Здесь сложно говорить о разграничении респондентов на модернистов (допустим, модернисты предпочитают «продвинутые» гаджеты типа смартфона и айфона) и на представителей промежуточного типа, предположительно использующих стандартную модель телефона, поскольку один и тот же респондент может иметь в своем распоряжении различные модели телефонов одновременно.

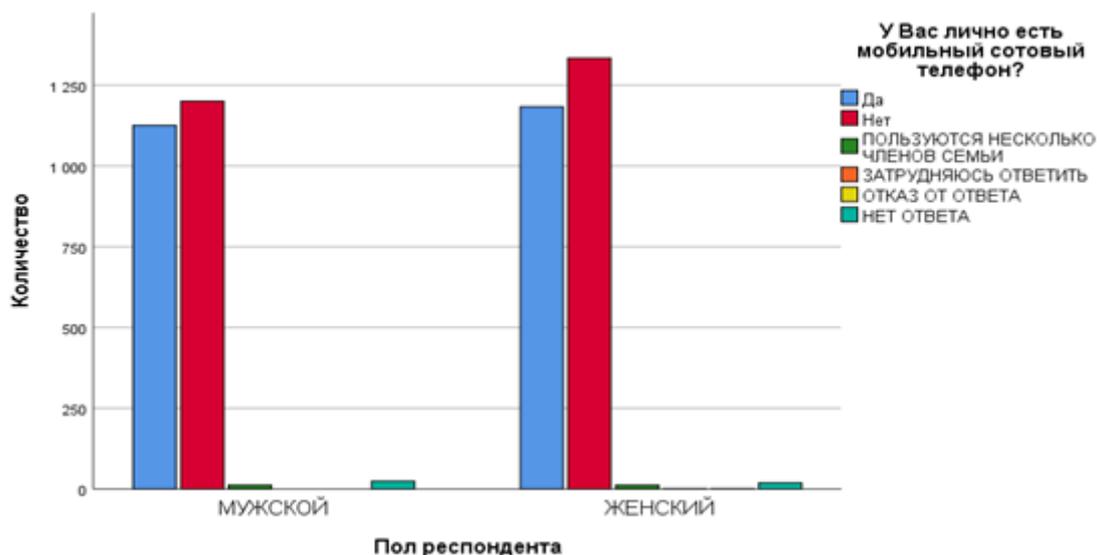


Рис. 2.15. Наличие у респондентов сотового телефона в единоличном владении

Так называемые «умные часы» имелись в наличии у респондентов значительно реже – у 2% мужчин и у 2% женщин, что объясняется их высокой специфичностью и сопряженностью со спортом и здоровым образом жизни, которого придерживаются обычно владельцы таких устройств (рис. 2.16).

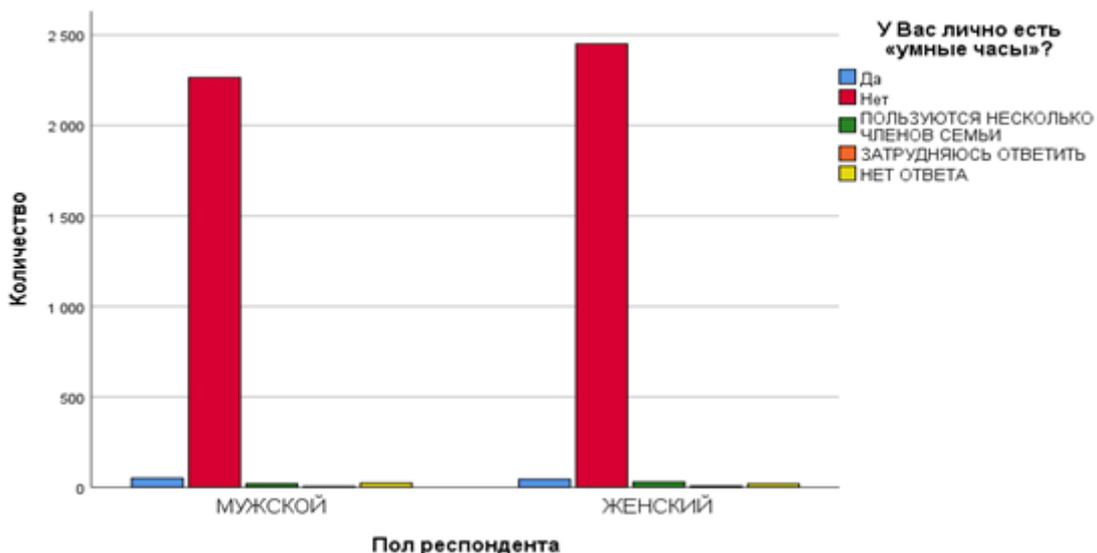


Рис. 2.16. Наличие у респондентов «умных часов» в единоличном владении

В отчете ILO и Gallup¹ показаны доступность и использование технологий мобильной связи и доступа в Интернет в разрезе гендерного сопоставления. В мире мужчины чаще владеют мобильным телефоном (86% против 79% женщин), имеют доступ к Интернету (53% против 48%) и часто используют интернет-связь (47% против 42%). Эти показатели разнятся от региона к региону. Самые высокие показатели демонстрирует Северная Америка, где гендерный разрыв минимальный. В Восточной Европе практически идентичные показатели по владению мобильным телефоном (91% для женщин и 92% для мужчин). Доступность интернет-связи различается в Северной Америке и Восточной Европе как у женщин (71% и 89% соответственно), так и у мужчин (75% и 89% соответственно). Частота использования интернет-соединения (которая измерялась аналогичным и с используемым в RLMS способом – вопрос о факте выхода в Интернет в течение семи дней, предшествовавших опросу) также отличается: 62% для женщин Северной Америки и 84% для женщин Восточной Европы (65% и 85%, соответственно, для мужчин). Здесь разница обусловлена не столько гендерными, сколько региональными различиями.

Выводы

Изучая информационно-инновационный ресурс российских работающих мужчин и женщин, на базе данных 27-й волны RLMS-HSE, можно сделать следующие выводы.

Женщины, в среднем, активнее пользуются компьютером, в том числе, для работы и учебы, чаще общаются в социальных сетях.

Мужчины чаще ищут в Интернете развлечения и чаще смотрят новости. Либо женщины меньше интересуются новостями, либо предпочитают почерпнуть их из другого источника, например, посредством телевидения.

Мужчины и женщины, в среднем, с равной частотой совершают покупки онлайн и пользуются/не пользуются онлайн сервисами. Статистически значимой гендерной разницы здесь не наблюдается, поскольку расположенность или не расположенность к онлайн покупкам зависит, скорее, от психологических особенностей поведения потребителя, таких как: экстраверсия-интроверсия, способность/неспособность к контент-анализу с целью поиска более выгодного предложения, боязнь/отсутствие боязни

¹ ILO-Gallup Report: Towards a better future for women and work: Voices of women and men. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_546256.pdf.

ошибки и т.д. Некоторые клиенты используют онлайн-каналы только для того, чтобы избежать взаимодействия лицом к лицу с продавцами, потому что они оказывают давление, или им неудобно работать с продавцами, или они не хотят, чтобы ими манипулировали и контролировали на рынке¹. Это особенно актуально для тех пользователей онлайн-сервисов, которые, возможно, имели негативный опыт взаимодействия с продавцом, или просто хотят быть свободными и самостоятельно принимать решения без внешнего давления.

Что же касается обладания технологическими устройствами, то здесь сложно говорить о разграничении респондентов на модернистов, использующих продвинутые гаджеты, и представителей промежуточного типа, использующих их более простые варианты, поскольку один и тот же респондент может иметь в своем распоряжении различные модели одновременно. Но, при этом, можно подтвердить выводы более ранних исследований о том, что модернистов среди респондентов намного меньше, чем традиционалистов.

¹ Goldsmith R.E. and Flynn L.R. Bricks, clicks, and pix: apparel buyers' use of stores, internet, and catalogs compared", *International Journal of Retail & Distribution Management*. 2005. vol. 33, № 4. Pp. 271-283; Parks S. 7 Reasons why people shop online. 2008. URL: articlesbase.com/home-business-articles/7-reasons-why-people-shop-online-554620.html, Articlebase.com.

ГЛАВА 3. ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РЕСУРС

На уровне всемирных данных известно¹, что глобальный уровень представленности женщин основного трудоспособного возраста (от 25 до 54 лет) в составе рабочей силы составляет 63%, тогда как для мужчин он достигает 94%, с существенными различиями по регионам. Самые большие гендерные разрывы в уровне участия в составе рабочей силы, достигающие почти 60%, были выявлены в Северной Африке, а также Центральной, Южной и Западной Азии, где работающих женщин менее 40%.

В последние 20 лет глобальный гендерный разрыв в уровне представленности в составе рабочей силы среди людей основного трудоспособного возраста (от 25 до 54 лет) оставался практически неизменным.

Женский труд по-прежнему недооценен: среднемировой гендерный разрыв в оплате труда составляет 23%. По оценкам экспертов, уровень заработка женщин составляет 77% от заработка мужчин. Хотя данные, собранные в 37 странах, и указывают на постепенное сокращение гендерного разрыва в оплате труда, при нынешней динамике равная оплата не будет достигнута до 2086 года, если к этому не будут приняты адресные меры².

Поскольку размер гендерных разрывов в оплате труда может быть рассчитан только для оплачиваемой работы по найму, во многих случаях разница в оплате занижается. Это особенно актуально для развивающихся стран, где широко распространена неофициальная занятость и самозанятость.

Основным фактором возникновения гендерного разрыва в оплате труда является гендерная профессиональная сегрегация – явление, при котором женщины и мужчины работают в разных сферах (горизонтальная сегрегация) и на различных уровнях должностей (вертикальная сегрегация). Женщины сталкиваются с несправедливой оплатой на всех уровнях карьерной лестницы и практически во всех сферах деятельности. За последние 20 лет уровень профессиональной сегрегации в области занятости несколько снизился, при этом количество женщин в секторах экономики, в которых работают как мужчины, так и женщины, постепенно увеличивается.

¹ SDG monitoring report: Turning promises into action: Gender equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development. URL: www.unwomen.org/en/digital-library/sdg-report.

² SDG monitoring report: Turning promises into action: Gender equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development. URL: www.unwomen.org/en/digital-library/sdg-report.

Экономический ресурс определяется размером и источником доходов человека, наличием у него собственности, его особенностями потребления, а также удовлетворенностью респондента его материальным положением и наличием способности это положение улучшить¹.

Исходя из этого, для описания экономического ресурса, на базе данных RLMS-HSE, нами были выбраны следующие базовые *индикаторы*:

- количество денег (в рублях), полученных респондентами в качестве зарплаты и премий за предшествующий опросу месяц работы;
- самостоятельное расположение респондентов на воображаемой 9-ти ступенчатой шкале, где нижняя ступень – «нищие», а высшая ступень – «богачи»;
- самооценка удовлетворенности респондентов своим материальным положением по шкале с качественными оценками.

А также косвенные показатели, такие как: работа в различных отраслях экономики, наличие дополнительного заработка, официальность трудоустройства, возможность улучшить жилищные условия, откладывать деньги на крупные покупки, способность оплачивать дополнительные занятия детей, отдыхать за границей или на российских курортах, возможность регулярно хорошо питаться.

Что касается суммы денег, полученных респондентами в течение последних 30 дней по основному месту работы после вычета налогов и отчислений, то минимум для мужчин составил 1200 руб., для женщин – 850 руб. Соответственно, максимум у мужчин – 300 000 руб., у женщин – 200 000 руб. В среднем мужчины за месяц заработали по 27 000 руб., а женщины – по 20 000 руб. (табл. 3.1).

Т а б л и ц а 3 . 1

Диапазон размера выплат по основному месту работы
мужчин и женщин за последние 30 дней

Пол респондента	Минимальная сумма выплаты, руб.	Максимальная сумма выплаты, руб.	Средний заработок за месяц
Мужчины	1200	300000	27000
Женщины	850	200000	20000

¹ Митягина Е.В. Ресурсность российских рабочих в условиях «двойной» модернизации: автореферат диссертации доктора социологических наук: 22.00.04. Нижний Новгород: Изд-во Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, 2014. 44 с.

Таким образом, очевидно, что российские мужчины зарабатывают больше женщин. В России заработная плата за один час у мужчин выше, чем у женщин на 22%, а за месяц – на 27%¹. Как мы уже отметили, тема гендерного неравенства в оплате труда далеко не нова, и такая ситуация характеризует большинство мировых рынков.

По данным ООН, неравенство в доходах мужчин и женщин связано с необходимостью для женщин совмещать оплачиваемый труд с неоплачиваемым². Неравенство в материальном достатке после 24-летнего возраста совпадает с периодом создания семьи и рождения детей: в это время родители и лица, ухаживающие за детьми, могут столкнуться с ростом расходов одновременно с дефицитом времени. Это особенно актуально для женщин, которые пытаются совмещать оплачиваемый труд с уходом за детьми и другими иждивенцами. В результате на этом этапе жизни женщины оказываются особенно уязвимыми перед лицом бедности, и именно в этот период гендерные разрывы наиболее велики. Во всем мире на каждую сотню мужчин в возрастной группе от 25 до 34 лет приходится 122 женщины, живущие в крайней нищете. В странах Латинской Америки и Карибского бассейна эта цифра достигает 132 женщин на 100 мужчин. К 55 годам доля малоимущих женщин становится ниже доли малоимущих мужчин. Женщины перестают превалировать среди населения, живущего в нищете.

Многие исследователи предпринимают попытки объяснения гендерного разрыва, называя среди основных такие причины, как:

- недооценка женского труда (в том числе, и самими женщинами);
- преобладание женского труда в отраслях и видах деятельности с более низкой добавленной стоимостью;
- различия в уровне квалификации³.

¹ Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps. URL: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_650553/lang--ru/index.htm.

² Митягина Е.В. Ресурсность российских рабочих в условиях «двойной» модернизации: автореферат диссертации доктора социологических наук: 22.00.04. Нижний Новгород: Изд-во Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, 2014. 44 с.

³ Rubery J. Pay equity, minimum wage and equality at work: theoretical framework and empirical evidence. 2003. № 9. Pp. 705-713; Ниворожкина Л.И. Гендерная дифференциация: влияние локальных рынков труда // Экономический вестник Ростовского государственного университета. 2005. № 1. С. 23-33; Ощепков А.Ю. Гендерные различия в оплате труда в России. Препринт WP3/2006/08. М.: ГУ ВШЭ, 2006. 52 с.; Шабунова А.А., Россошанский А.И. О гендерной дифференциации заработной платы на рынке труда // Проблемы развития территории. 2013. № 5. С. 50-56.

При всем при этом, стоит отметить, что, по мнению ряда ученых, «остаётся и необъяснимая часть различия зарплат женщин и мужчин при прочих равных характеристиках работников, которая традиционно определяет уровень гендерной дискриминации»¹.

Что же касается первого пункта, то в отношении природы недооценки собственного труда, уступчивости и сговорчивости женщин-работниц, исследователи выдвигают две основные гипотезы. Первая – женщины так погружены в семью, что работа имеет для них второстепенное значение. Вторая гипотеза диаметрально противоположная – работа очень важна для женщин, и поэтому они вынуждены соглашаться на любые, даже самые дискриминационные условия, лишь бы получить работу².

Второе предположение можно проверить на данных RLMS – возможно мужчины работают в более высокооплачиваемых отраслях экономики? В таблице 3.2 представлены данные по отраслям.

Как следует из приведенных в таблице данных, можно утверждать, что мужчины действительно работают в более высокооплачиваемых отраслях (военно-промышленный комплекс, нефтегазовая отрасль, энергетика, информационные технологии), тогда как женщины – в более социально значимых (образование, здравоохранение, социальное обслуживание, экология и т.д.), которые оплачиваются значительно скромнее. Такое традиционное асимметричное распределение мужчин и женщин по отраслям, их деление на «мужские» и «женские» было обосновано отечественными исследователями³, которые назвали отрасли, в которых число мужчин менее 33% – «женскими», а более 66% – «мужскими».

¹ Николаев И.А., Марченко Т.Е., Точилкина О.С. Гендерный разрыв в оплате труда // Аналитический доклад. М.: Институт стратегического анализа, 2017. С. 59-79.

² Хоткина З.А. Новый век новые проблемы: гендерные аспекты труда и занятости в России // Общество и гендер. Рязань: Издательство «Поверенный», 2003. С. 150-156. URL: <http://www.gender-cent.ryazan.ru/hotkina.htm>.

³ Антонченкова С.В. Гендерное неравенство на рынке труда в России // Экономическая социология. 2004. № 5 (4). С. 72-95; Ощепков А.Ю. Гендерные различия в оплате труда в России. Препринт WP3/2006/08. М.: ГУ ВШЭ, 2006. 52 с.

Т а б л и ц а 3 . 2

Распределение по отраслям работающих мужчин и женщин, %

Отрасль экономики	Мужчины	Женщины
Легкая, пищевая промышленность	45	55
Гражданское машиностроение	67	33
Военно-промышленный комплекс	62	38
Нефтегазовая промышленность	76	24
Другая отрасль тяжелой промышленности	70	30
Строительство	84	16
Транспорт, связь	69	31
Сельское хозяйство	72	28
Органы управления	23	77
Образование	14,5	85,5
Наука, культура	25,5	74,5
Здравоохранение	15	85
Армия, МВД, органы безопасности	74	26
Торговля, бытовое обслуживание	40	60
Финансы	36	64
Энергетическая промышленность	72	28
ЖКХ	59	41
Операции с недвижимостью	23	77
Социальное обслуживание	8	92
Юриспруденция	37	63
Церковь	25	75
Химическая промышленность	41	59
Деревообрабатывающая промышленность, лесное хозяйство	75	25
Спорт, туризм, развлечения	37,5	62,5
Услуги населению	32	68
Информационные технологии	86	14
Экология, защита окружающей среды	0	100
Организация общественного питания	0	100
СМИ, издательство, печать, телекоммуникации	30	70
Реклама, маркетинг	30	70
Общественные организации	25	75

С этой тенденцией тесно связана проблема так называемого «стеклянного потолка» (glass ceiling). «Стеклянный потолок» – это некий уровень в карьерной иерархии, выше которого женщины практически не имеют возможности подняться. Хотя формальных ограничений для занятия позиций выше «стеклянного потолка» нет, тем не менее, фактически женщины не могут продвинуться дальше этого барьера¹. И одной из причин является как раз то, что женщины традиционно выбирают такие сферы деятельности, которые в дальнейшем не предполагают значительных продвижений. Например, бухгалтерский труд, в котором больше представлены женщины. Проблема «стеклянного потолка» характерна для многих стран, в том числе и для России. Кроме этого, для мужчин характерен более резкий старт в карьерном росте, а женщины дольше остаются на низких должностях даже в тех сферах деятельности и на тех позициях, где рост возможен, в том числе и из-за того, что карьерное развитие женщин тормозят декретные отпуска и значительный расход потенциала на семью и домашнее хозяйство.

Еще одно предположение – большой заработок у мужчин объясняется наличием у них большего количества дополнительной работы – по данным RLMS не нашло своего подтверждения. В целом такая работа не востребована у обоих полов: лишь 4% женщин имеют дополнительный заработок и только 2% мужчин. Эта незначительная разница, тем не менее, снова свидетельствует о том, что женщинам приходится прилагать больше усилий, чем мужчинам, для зарабатывания денег.

Чаще всего содержание дополнительной работы не имеет существенных различий по гендерному принципу: примерно в равном соотношении и мужчины и женщины дополнительно зарабатывают деньги, занимаясь различными видами деятельности: выращиванием чего-либо на своем участке на продажу или на обмен (46% и 54% соответственно); разведением скота, птицы, рыбы, другой живности на продажу (54% и 47%); сдача внаем квартиры, комнаты, дачи, гаража или автомобиля (42% и 58%); размещение денежных средств в банке под проценты или ссуда займы под проценты (41% и 59%). Только два варианта дополнительного заработка показывают значимые гендерные различия: подвозом кого-то на машине, ремонтом бытовой техники, автомобилей, ремонтом в квартире за деньги занимались 67% мужчин и лишь 33% женщин; кроме того, охотой или собирательством грибов, ягод, трав и т.п. на продажу были заняты 61% мужчин и только 39% женщин.

¹ Роцин С.Ю., Солнцев С.А. Кто преодолевает «стеклянный потолок»: вертикальная гендерная сегрегация в российской экономике. Препринт WP4/2006/03. М.: ГУ ВШЭ, 2006. 52 с.

Следующее предположение состоит в том, что мужчины более склонны прибегать к неформальной занятости, способной обеспечить больший доход.

В западной социологии труда неформальные отношения исследуются достаточно давно и в различных аспектах. Однако, если говорить о российских трудовых организациях, то степень распространения в них неформальных отношений выше, чем в западных. Так сложилось исторически, что деятельность российских работников была в высочайшей степени регламентирована, и это, в свою очередь, мотивировало их к поискам неформальных путей урегулирования различных вопросов в сфере труда. Поэтому неудивительно, что ряд западных исследователей самостоятельно, или совместно с российскими коллегами, с большим интересом изучали обстановку на российских предприятиях, система неформальных отношений в рамках которых, несомненно, более содержательна и разнообразна¹. Согласно полученным учеными данным, еще недавно чуть ли не 90% всех социально-трудовых отношений основывались на неформальных договоренностях².

Более всего неформальные трудовые отношения распространены в сфере услуг (в первую очередь это – строительно-ремонтные работы, сантехнические, транспортные, дизайнерские, информационные услуги и др.) Одной из ключевых сфер неформальной занятости является также торговля, особенно сетевая и мелкооптовая рыночная. Чаще в неформальные трудовые отношения вступают лица с невысоким уровнем образования и квалификации, иными словами, обладающие низким уровнем социального и человеческого капитала³.

Как следует из данных RLMS, женщин, оформленных официально, на 3% больше, чем мужчин. Соответственно, официально неоформленных работающих мужчин на 3% больше, чем женщин (рис. 3.1). Объясняется это, в том числе, и тем, что женщины более, чем мужчины, осторожны в вопросах вступления в неформальные отношения из-за боязни быть обманутыми. В то же время, если женщины вступают в неформальные отношения, то полагаются на неформальные обязательства в большей степени, чем на

¹ Клеман К. Неформальные практики российских рабочих // Социологические исследования. 2003. № 5. С. 13-16; Мелин Х. На пути к обществу рабочего класса: российская классовая структура в 90-е годы // Мир России. 2000. № 2. С. 152-168; Шершнева Е.Л., Фельдхофф Ю. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. СПб.: Петрополис, 1999. С. 119-124; Ядов В.А., Дебарделебен Дж. Современное состояние трудовых отношений в России. URL: www.2001.isras.ru/Publications/Yadov.

² Ядов В.А., Дебарделебен Дж. Современное состояние трудовых отношений в России. URL: www.2001.isras.ru/Publications/Yadov.

³ Варшавская Е.Я., Донова И.В. Неформальный найм в корпоративном секторе (где и чем заняты те, кого не видно сверху) // Мир России. 2013. № 4. С.148-173.

формальные правила. Формальные обязательства кажутся им ненадежными в силу изначального гендерного неравенства в трудовых отношениях¹.

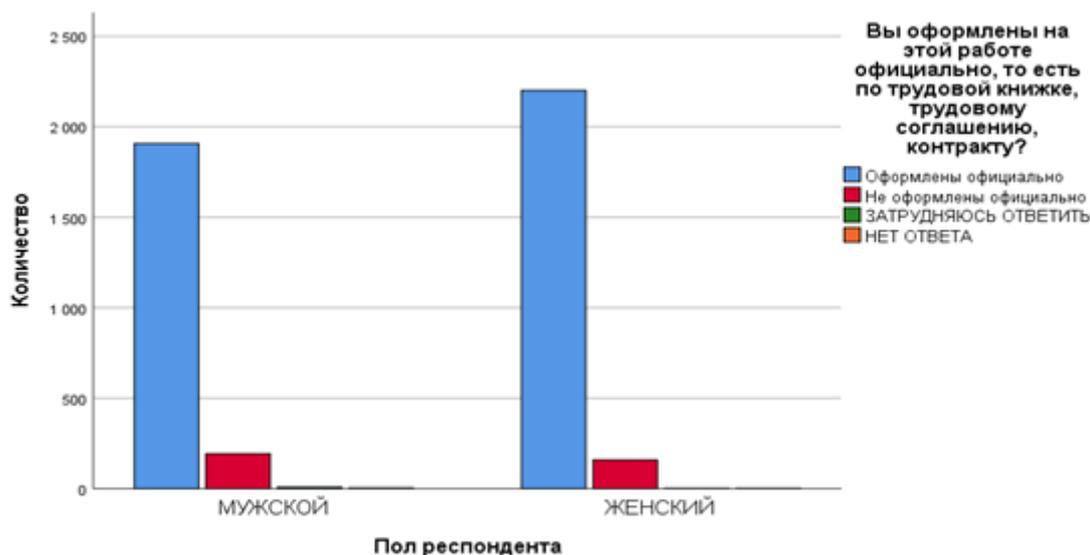


Рис. 3.1. Формальная и неформальная занятость респондентов

При ответе на вопрос «Представьте себе лестницу из 9-ти ступеней, где на нижней, первой ступени, стоят нищие, а на высшей, девятой – богатые. На какой из девяти ступеней находитесь сегодня Вы лично?»², существенных гендерных различий не выявлено: и те и другие, выбирают в большинстве значение «ниже среднего» в 4 балла (рис. 3.2). В целом, подавляющее большинство респондентов, согласно самооценкам, занимают на шкале материального благосостояния положение не выше 6-й ступени. И лишь немногие решаются отнести себя к богатой части населения. Таким образом, в большинстве, располагая себя в позиции «ниже среднего» шкалы материального благосостояния, соответствующей невысокому уровню материальной обеспеченности, но, все же, выше уровней из диапазона бедности и нищеты, респонденты обоих полов не демонстрируют удовлетворенности своим материальным положением. Конкретизацию масштабов этой

¹ Chilipenok Y.Y., Gaponova O.S. Survey of formal and informal labour relations in contemporary Russian businesses// International Journal of Organizational Analysis. Great Britain. 2016, vol: 24, iss: 2, Pp. 204-224.

² «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. Сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>.

неудовлетворенности можно проследить на данных опроса, представленных на рисунках 3.2–3.9.

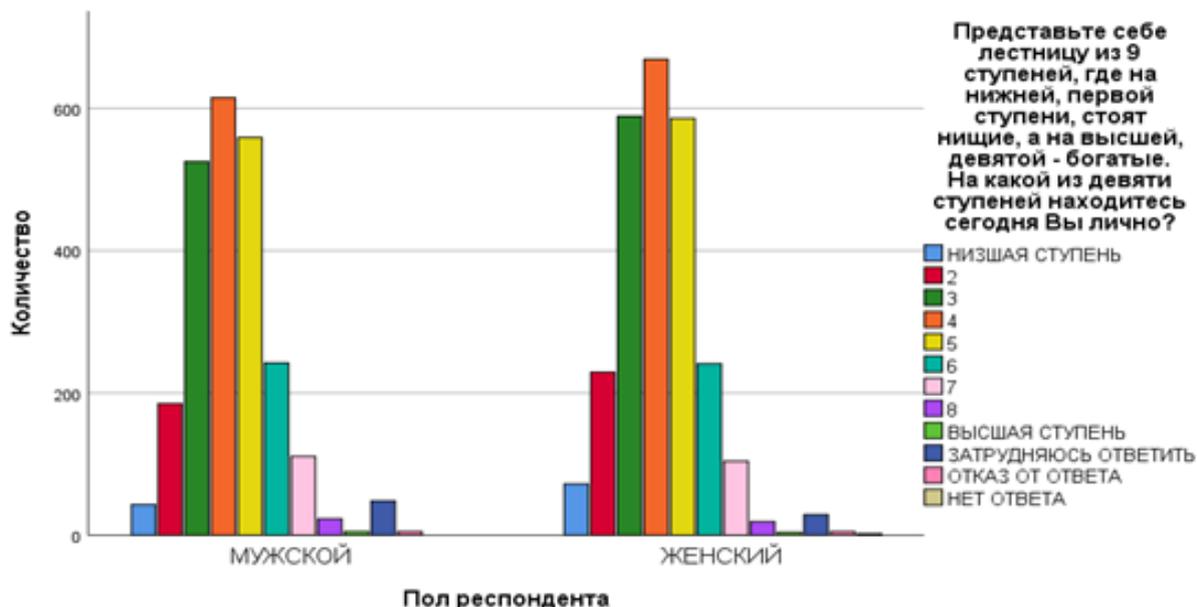


Рис. 3.2. Самооценка респондентами своего благосостояния

Что касается прямого вопроса об *удовлетворенности материальным положением*, то по 35% мужчин и женщин им не очень удовлетворены, совсем не удовлетворены – 22% мужчин и 24% женщин (рис. 3.3).

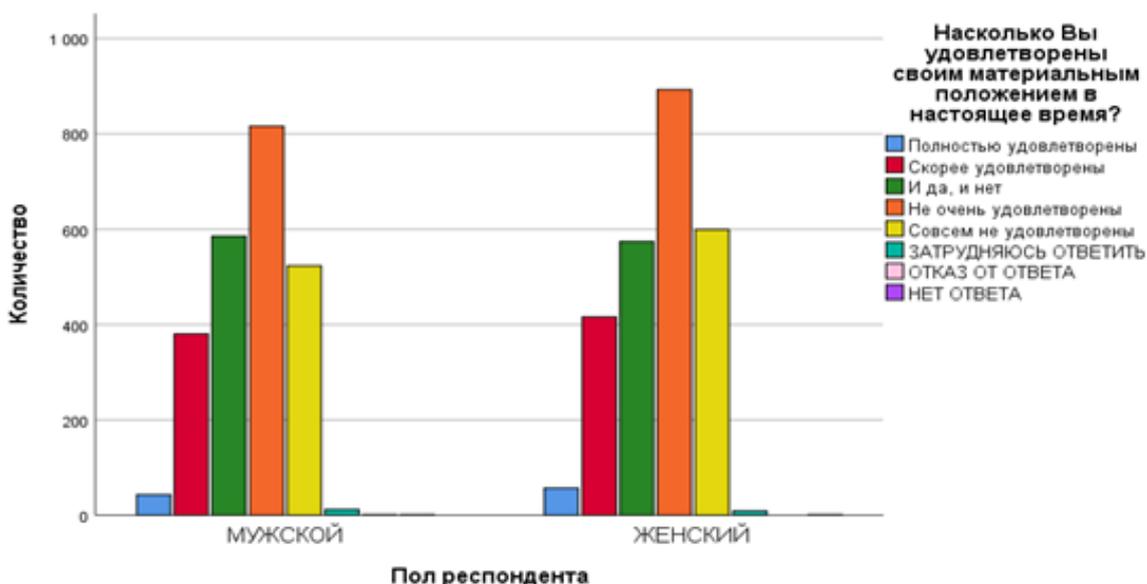


Рис. 3.3. Оценка респондентами своего материального положения

Таким образом, результаты исследования выявили неудовлетворенность материальным положением более, чем у половины опрошенных. В самом деле, о какой удовлетворенности может идти речь, если материальный ресурс работающего населения не позволяет не только в глобальном плане улучшить условия существования, но даже и не предоставляет возможности решить возникающие проблемы в форс-мажорных обстоятельствах, таких, например, как поломка автомобиля или крупной бытовой техники, или внезапно возникшая потребность в дорогостоящем лечении члена семьи, да и просто не дает возможности проведения отпуска в условиях, позволяющих восстановить силы и здоровье для осуществления дальнейшей трудовой деятельности?

Gallup¹ проводит исследование оценок людей своей жизни, классифицируя людей как «процветающих», «борющихся» или «страдающих» в зависимости от того, как они оценивают свою настоящую и будущую жизнь на основании 10-ти балльной лестничной шкалы. Согласно классификации «процветающие» – это наивысшее возможное состояние, когда люди оценивают свое текущее положение на 7 баллов или выше, а будущее положение в горизонте 5 лет – на 8 баллов или выше. Люди, которые процветают, имеют меньше болезней, берут меньше больничных, имеют более высокие доходы, более образованные и работают в лучшей рабочей среде. «Страдающими» – низшее возможное состояние – считаются люди, если они оценивают свою нынешнюю и будущую жизнь на 4 балла или ниже. У них с большей вероятностью не реализованы в полном объеме основные потребности, такие как питание и кров, и с большей вероятностью они могут испытывать физические недуги, сильный стресс, беспокойство, печаль и гнев.

Во всем мире 24% женщин и 22% мужчин оценивают свою жизнь достаточно положительно, чтобы попасть в категорию процветающих. Хотя женщины обычно более склонны к высоким оценкам, чем мужчины, независимо от их статуса занятости, оценки и мужчин, и женщин тесно связаны с этим статусом. Женщины и мужчины, имеющие удовлетворительную трудовую занятость, соответствующую их желаниям и возможностям, чаще оценивают свою жизнь положительно, чем те, у кого нет официальной работы. В скандинавском регионе с самым высоким процентом людей во всем мире, работающих на полную ставку – 65% мужчин и 66% женщин – еще более высокие жизненные оценки: 75% «процветающих» обоих полов. Незанятые с наименьшей вероятностью оценивают свое положение как «процветающее».

¹ ILO-Gallup Report: Towards a better future for women and work: Voices of women and men. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_546256.pdf.

Во всем мире большинство работающих женщин отмечают, что их заработок является, по крайней мере, значительным источником дохода их семьи. В среднем одна из четырех женщин высказывает мнение, что она обеспечивает основной доход для своих домохозяйств, но мужчины по-прежнему считают, что именно им принадлежит главная роль в решении этого вопроса. Данная закономерность сохраняется во всех частях света, кроме Восточной Азии. В этом регионе большинство работающих женщин (61%) рассматривают свой вклад в доход семьи как незначительный, и только 35% видят, что их доходы вносят существенный вклад в их семейный доход. Однако этот гендерный разрыв сокращается с ростом уровня образования – чем выше уровень образования мужчин и женщин, тем менее заметна разница в их вкладе в семейный доход¹.

Рассмотрим еще ряд показателей, конкретизирующих экономический ресурс работающих российских респондентов обоих полов.

Не имеют возможности при желании улучшить свои жилищные условия – купить комнату, квартиру или дом – 85,5% мужчин и 89% женщин (рис. 3.4). Цифра практически катастрофическая, и ее снижение в ближайшие годы может быть лишь следствием общего снижения рождаемости и повышения смертности населения.

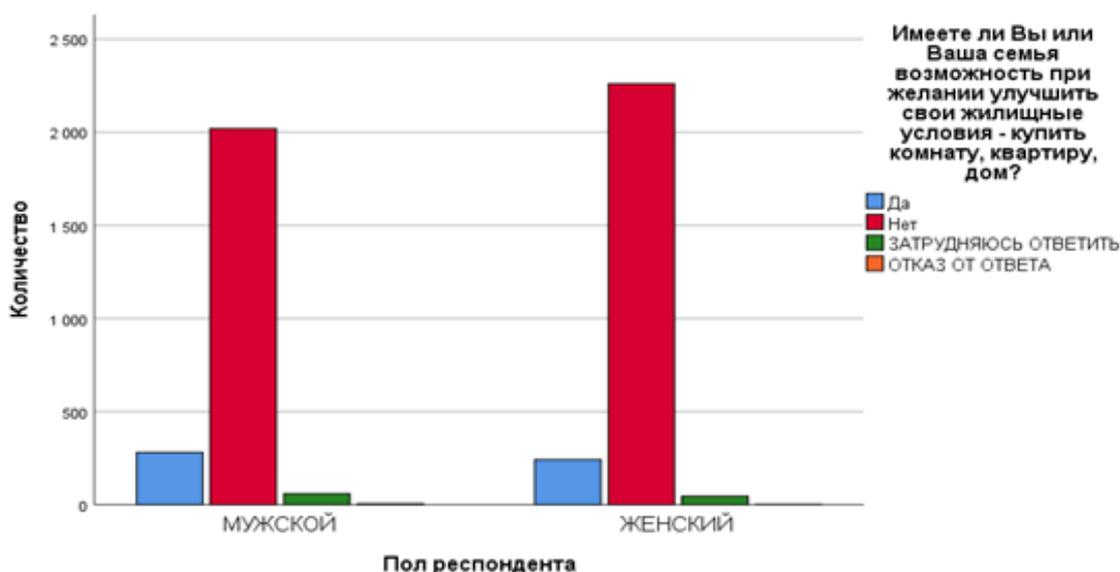


Рис. 3.4. Оценка респондентами возможностей своей семьи в улучшении жилищных условий

¹ ILO-Gallup Report: Towards a better future for women and work: Voices of women and men. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_546256.pdf.

Не имеют возможности откладывать деньги на крупные покупки для своей семьи – машину, дачу – 74% мужчин и 78% женщин (рис. 3.5).

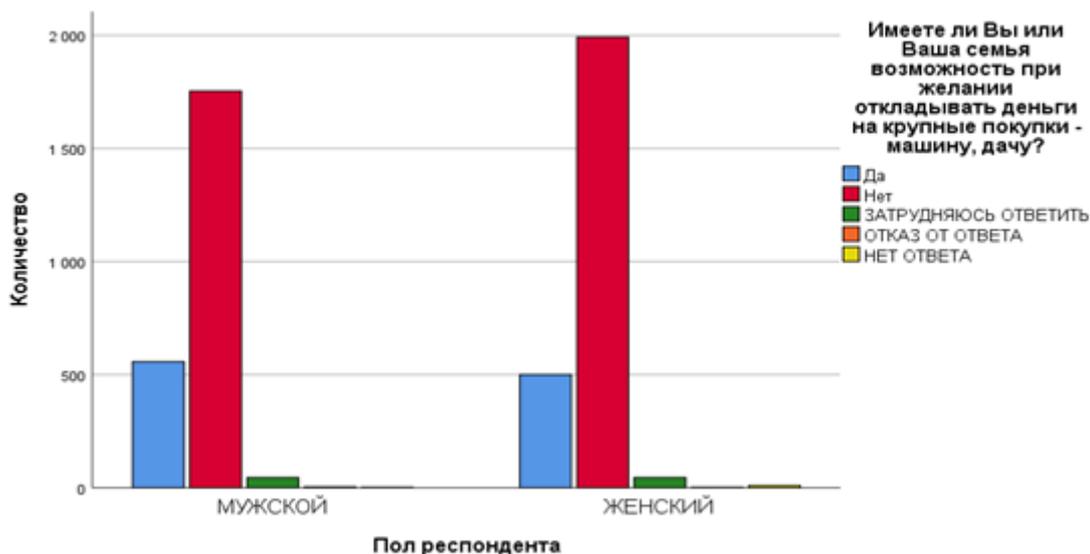


Рис. 3.5. Оценка респондентами возможности откладывать деньги на крупные покупки для своей семьи

Нет существенной гендерной разницы в возможностях оплачивать дополнительные занятия детей – музыкальную школу, иностранные языки, спортивные секции, кружки и т.п. (могут себе это позволить чуть больше 40% и мужчин, и женщин), а также в возможностях провести всей семьей отпуск за границей (могут себе это позволить лишь около 20% и мужчин, и женщин) (рис. 3.6, 3.7).

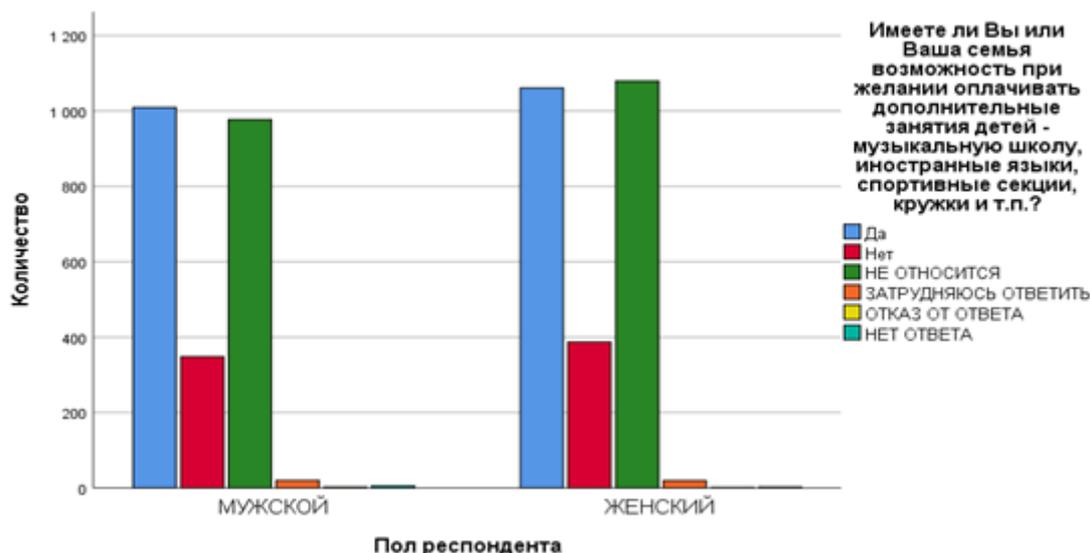


Рис. 3.6. Оценка респондентами возможности оплачивать дополнительные занятия детей

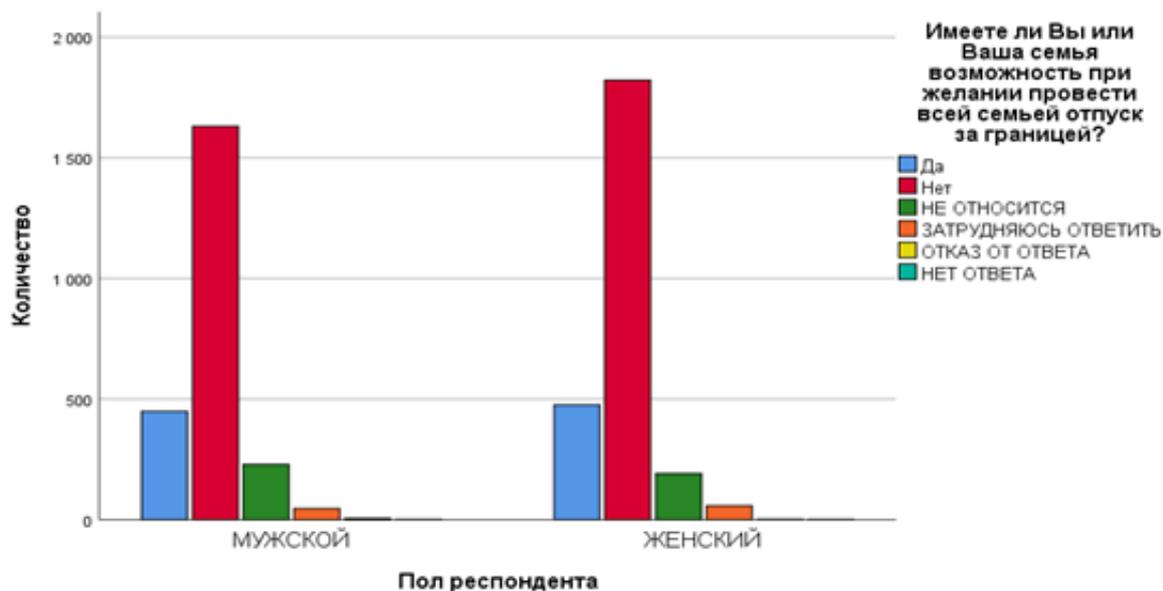


Рис. 3.7. Оценка респондентами возможности для своей семьи провести отпуск за границей

На российском курорте могут себе позволить отдохнуть 34% как мужчин, так и женщин (рис. 3.8).

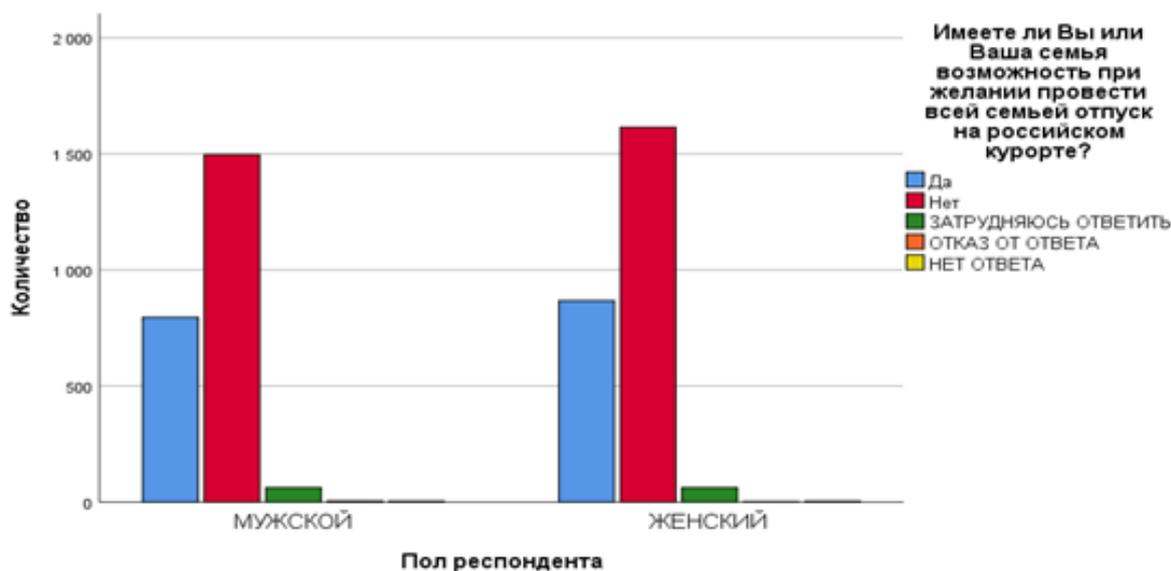


Рис. 3.8. Оценка респондентами возможности для своей семьи провести отпуск на российском курорте

В современных условиях, на фоне массовых банкротств туристических фирм, которые ориентировались на выездной туризм, именно внутренний туризм должен помочь внести некоторый вклад в создание национального

богатства (ВВП), в формирование новых рабочих мест и снижение уровня безработицы¹.

При этом не может не радовать тот факт, что большинство опрошенных независимо от пола могут позволить себе при желании регулярно употреблять через день в пищу мясо, курицу или рыбу (более 90%) (рис. 3.9).

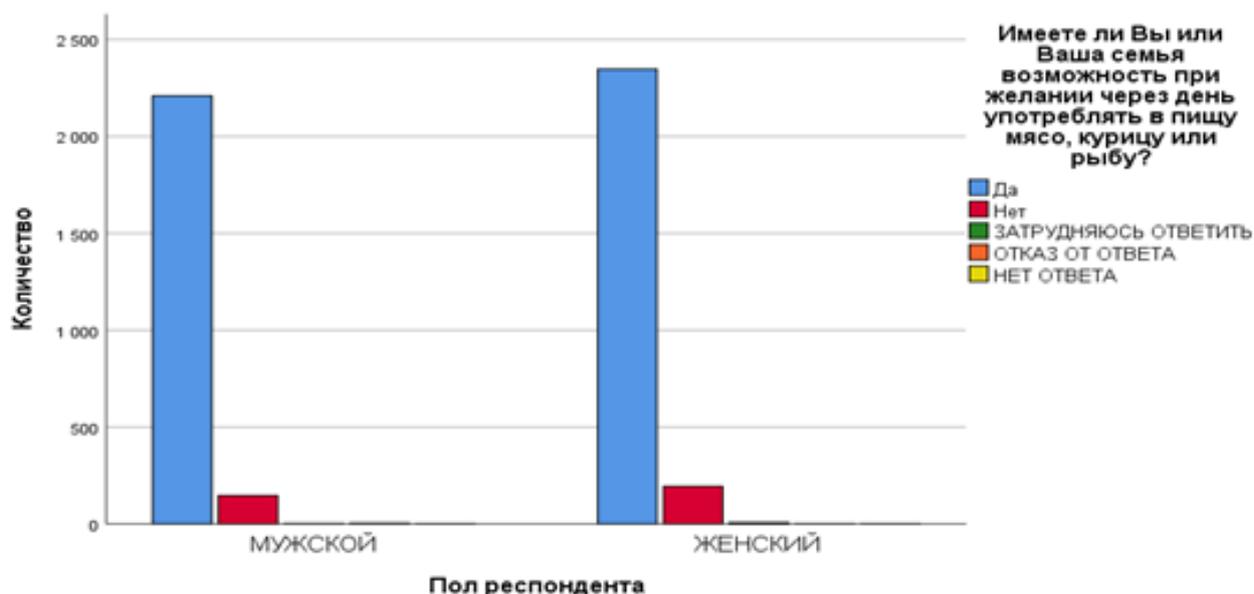


Рис. 3.9. Оценка респондентами возможности для своей семьи употреблять в пищу через день мясо, курицу или рыбу

В свете этого, интересно было бы получить ответ на вопрос о том, какую часть своих доходов работающие мужчины и женщины тратят на еду, но, к сожалению, база RLMS-HSE не предоставляет таких сведений. Известно, что в бедных странах жители тратят большую часть своего бюджета на еду, но, становясь богаче, люди получают в распоряжение больше свободных средств и стараются вкладывать их в повышение качества жизни, оставляя часть денег на отдых и здравоохранение. Согласно данным Росстата, подобно жителям развивающихся стран, россияне расходуют от трети до половины бюджета на еду, причем эти цифры по регионам разнятся и достигают катастрофических размеров. Журналисты «Новых Известий» установили, что самые

¹ Лазарева Н.В. Туристский рынок России: состояние и перспективы развития // Научные исследования и образование. 2016. № 1. С. 93-96.

неблагополучные регионы – это Забайкальский край и Республика Тыва – там на еду жители тратят более 50% своих доходов¹.

Выводы

В отношении экономического ресурса работающих российских мужчин и женщин, изученного на базе RLMS-HSE 27-й волны, можно резюмировать следующее.

Пол респондента оказывает прямое влияние на различия в заработной плате (заработная плата женщин на 20–25% ниже, чем у мужчин). Исследования показывают, что такая тенденция характерна и для общемировой практики, причем в развитых странах наибольшая гендерная разница в заработной плате не в пользу женщин. Она наблюдается среди высокооплачиваемых работников, а в развивающихся – среди низкоквалифицированной рабочей силы.

Женщины концентрируются в тех профессиях и отраслях, где с большей вероятностью от них потребуется исполнение традиционно «женских» ролей, мужчины в основном заняты в тех сферах, где возможно исполнение ими традиционно «мужских» ролей.

На дифференциацию заработной платы влияет профессиональная сегрегация: в высоко феминизированных профессиях заработная плата в среднем ниже, чем в низко феминизированных.

Общемировой тенденцией является ситуация, когда женщины отстраняются работодателями от высококвалифицированных и высокооплачиваемых видов профессиональной занятости и натываются на так называемый «стеклянный потолок» в карьерном продвижении.

Мужчины ненамного, но все же, чаще, чем женщины, ищут себе дополнительный заработок и работают неофициально, без социальных гарантий. Распределение неформальных рабочих мест имеют ярко выраженную отраслевую специфику, неформально работают чаще низкоквалифицированные работники с невысоким уровнем социального и человеческого капитала. Это коррелирует с полученными данными о более высоком квалификационном ресурсе у женщин, а также объясняется тем, что женщины более чем мужчины, осторожны в вопросах вступления в неформальные отношения из-за боязни быть обманутыми. Но, в целом, неформальная занятость является достаточно традиционной практикой на российском рынке труда.

¹ Рейтинг «НИ»: сытые и голодные регионы России. Агентство «РИА Новости». URL: <https://ria.ru/20200514/1571408825.html>.

Материальный ресурс работающего населения обоих полов находится на крайне низком уровне, не позволяющем улучшить жилищные условия, не предоставляющем возможности решать возникающие проблемы в форс-мажорных обстоятельствах, не дающем возможности отдыха и, при необходимости, лечения, для восстановления ресурса здоровья и дальнейшего эффективного осуществления дальнейшей трудовой деятельности. Более половины работающих россиян, независимо от пола, не удовлетворены своим материальным положением, и располагают себя в позиции «ниже среднего» шкалы материального благосостояния, соответствующей невысокому уровню материальной обеспеченности, но, все же, выше уровня из диапазона бедности и нищеты.

ГЛАВА 4. СОЦИАЛЬНЫЙ РЕСУРС

Под *социальным ресурсом* традиционно понимается возможность применения социального капитала – получения благ путем использования личного авторитета и связей с другими людьми, способными оказать полезные одолжения. Таким образом, социальный ресурс характеризует включенность индивида в формальные и неформальные сети, возможности его мобильности, его положение на шкале иерархии власти и роль в социуме¹.

Для целей настоящего исследования использовались следующие основные *индикаторы* базы данных RLMS-HSE, характеризующие социальный ресурс:

- самостоятельное расположение респондентами себя на воображаемой шкале власти, состоящей из 9-ти ступеней, где низшая означает полное бесправие (отсутствие власти), а верхняя – максимально возможный объем власти;
- самостоятельное расположение респондентами себя на воображаемой шкале авторитета (уважения со стороны других), где низшая ступень означает полное отсутствие авторитета, а верхняя – максимальный объем уважения;
- удовлетворенность своей жизнью в целом.

Косвенно социальный ресурс могут охарактеризовать и такие переменные, как удовлетворенность респондентов работой и условиями труда, их возможности профессионального роста, удовлетворенность оплатой труда, доверие деловому окружению, каналы поиска работы, семейные отношения.

При изучении ключевых индикаторов социального ресурса в ответах на вопрос о самовосприятии респондентами личного *ресурса власти и уважения* существенных гендерных различий выявлено не было: и мужчины, и женщины выбирают в большинстве средние значения: ресурса власти – в 5 баллов, а ресурса уважения – в 7 баллов (рис. 4.1 и 4.3).

¹ Чилипенко Ю.Ю., Осипова О.С. Современный работник малого и среднего бизнеса как субъект социально-трудовых отношений // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Сер.: Социальные науки. 2016, № 1. С. 129-137.

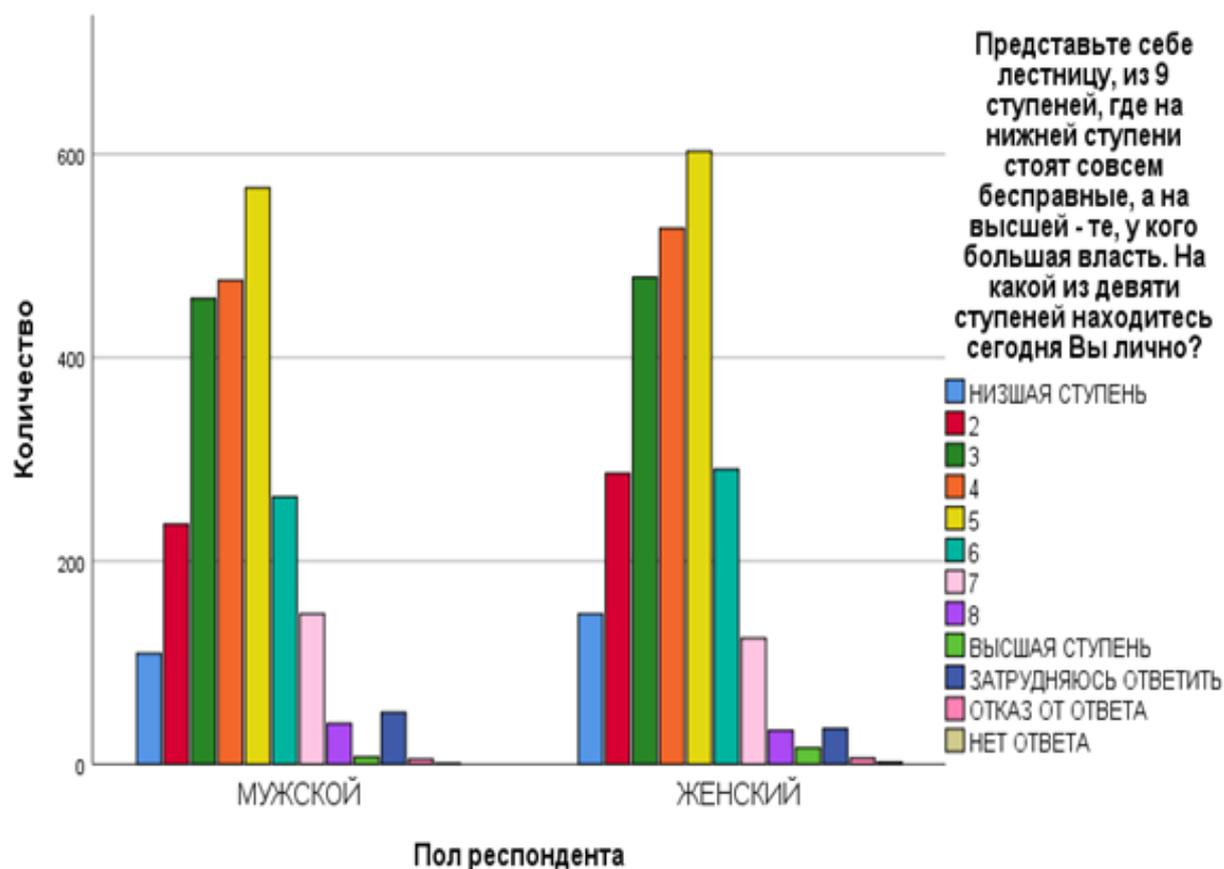


Рис. 4.1. Самооценка респондентами своего положения на шкале власти

Глобально женщины недостаточно широко представлены среди руководителей высшего и среднего звена в правительствах, крупных предприятиях и учреждениях, что приводит к ограничению их полномочий для принятия решений. Несмотря на определенный прогресс, доля женщин на уровне высшего и среднего руководства не достигает 50% ни в одной стране, за исключением Доминиканской Республики, где она в 2015 году составляла почти 53%. На глобальном же уровне женщины составляют менее трети руководителей высшего и среднего звена (рис. 4.2).

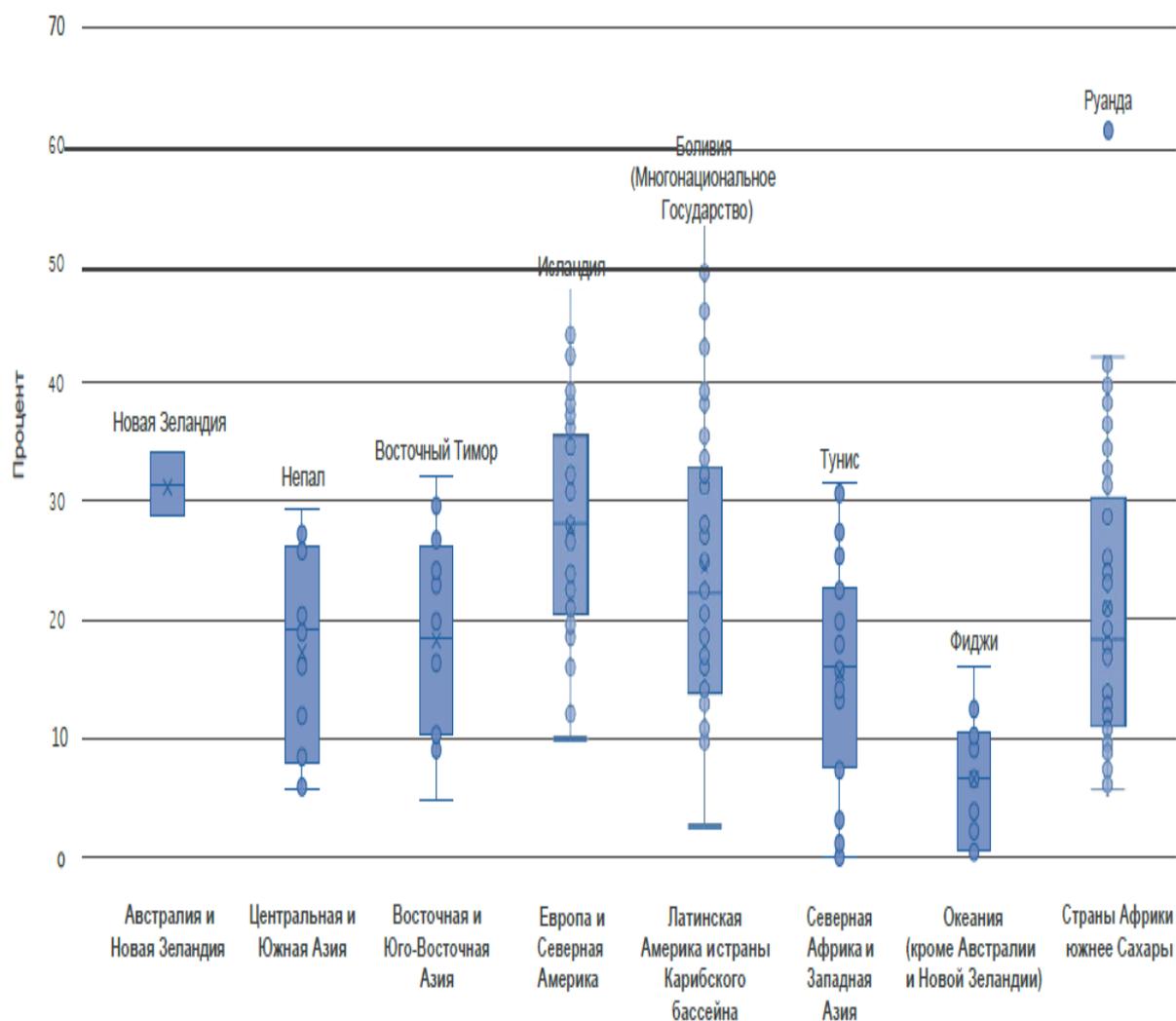


Рис. 4.2. Доля мест, занимаемых женщинами в национальных парламентах, %¹

Доля участия женщин в политических структурах также дает представление о наличии гендерных различий в аспекте фактора власти.

Рисунок 4.3 дает представление о распределении ответов респондентов относительно их саморасположения на шкале уважения.

¹ SDG monitoring report: Turning promises into action: Gender equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development. URL: www.unwomen.org/en/digital-library/sdg-report.

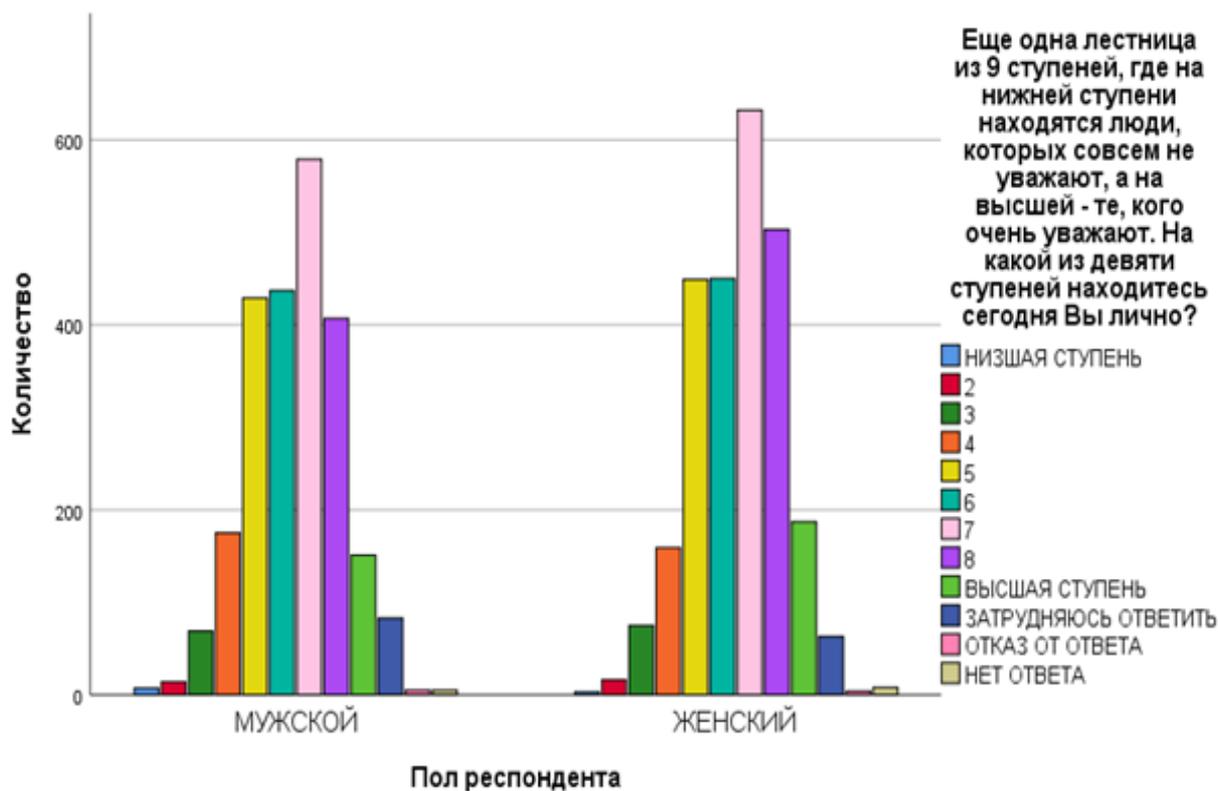


Рис. 4.3. Самооценка респондентами своего положения на шкале уважения

Таким образом, с одной стороны, респонденты единодушно признают свое полубесправное положение на работе, что, в принципе, характерно для персонала, работающего в условиях авторитарного стиля управления, преобладающего на российских предприятиях в силу особенностей национальной культуры и менталитета¹. С другой стороны, для русской модели менеджмента, как правило, отношения внутри коллектива важнее самого бизнеса и заработной платы, что и объясняет более высокие самооценки респондентов по шкале уважения.

Значимых гендерных различий в степени *удовлетворенности жизнью в целом* у респондентов обоих полов, по данным RLMS, выявлено тоже не было, хотя, в целом, женщины показывают несколько меньший уровень удовлетворенности (рис. 4.4).

¹ Лисовская А.И., Мищенко П.В. Менеджмент и особенности российского менталитета // Бизнес и дизайн ревю. 2018, № 3 (11). С. 9.

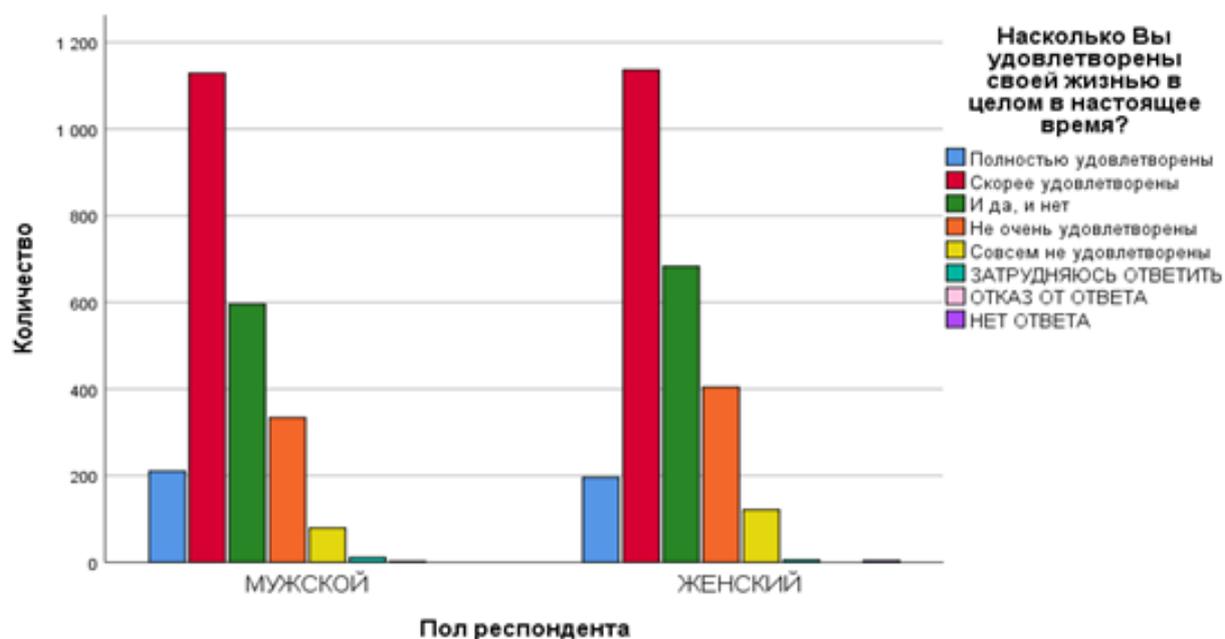


Рис. 4.4. Оценка респондентами удовлетворенности своей жизнью в целом

Удовлетворены своей жизнью 57% мужчин и 52% женщин. Неопределенную позицию занимает четверть всех опрошенных, как мужского, так и женского пола, не удовлетворены – 17% мужчин и 20% женщин.

При изучении результатов исследования 27-й волны RLMS-HSE нами были получены следующие данные об удовлетворенности респондентов обоих полов своей работой: в целом, и те и другие в большинстве своем работой удовлетворены. Однако женщины демонстрируют несколько большую степень удовлетворенности, чем мужчины – 71% против 67% (рис. 4.5).

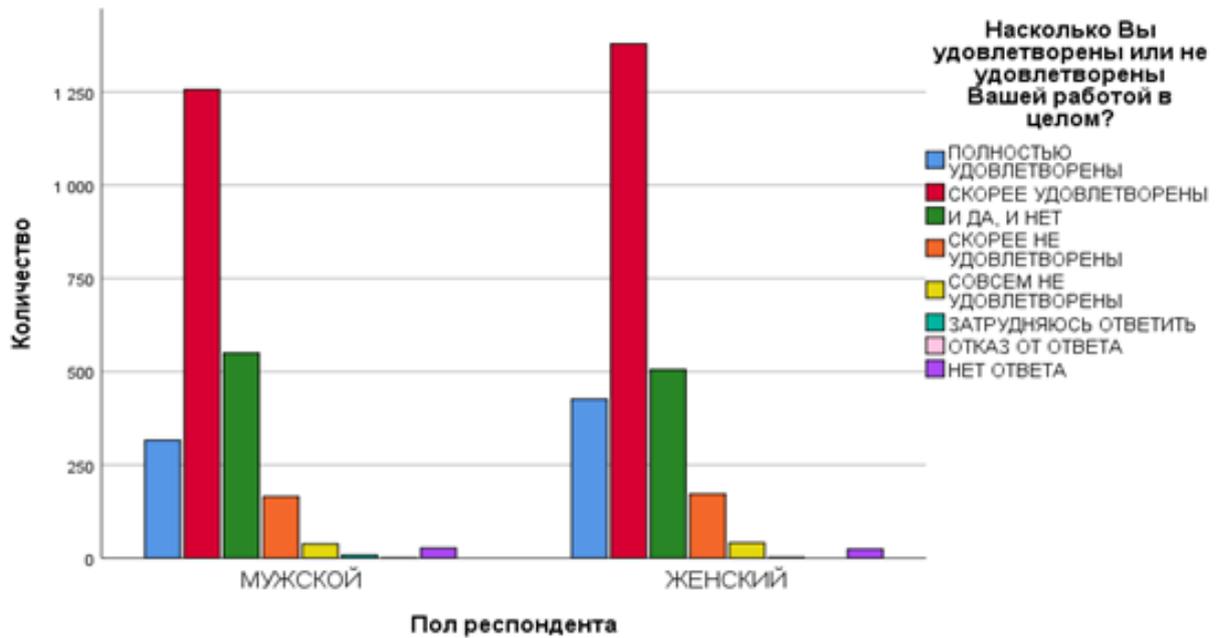


Рис. 4.5. Оценка респондентами удовлетворенности своей работой

Что касается *условий труда*, то и здесь та же картина: удовлетворены условиями труда 62,5% мужчин и 70,5% женщин (рис. 4.6).

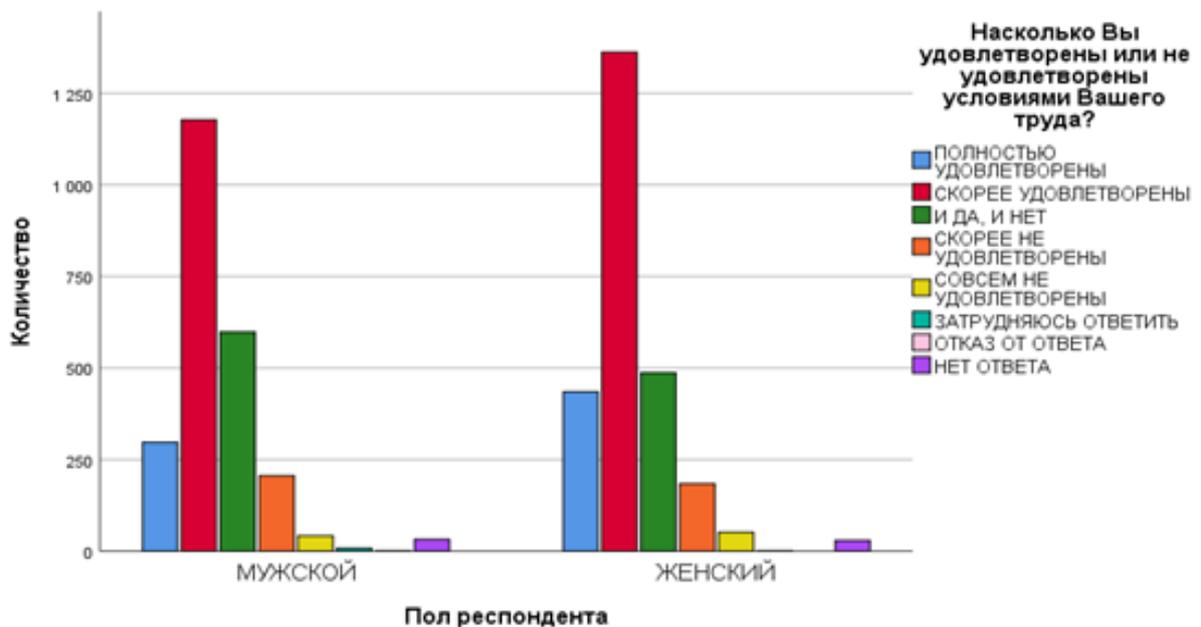


Рис. 4.6. Оценка респондентами удовлетворенности условиями труда

Немного более сглаженная картина получена при изучении *удовлетворенности возможностями профессионального роста*. Удовлетворены такими возможностями 49% женщин и 46% мужчин, а более половины респондентов обоих полов не видят для себя возможности карьерного развития (рис. 4.7).

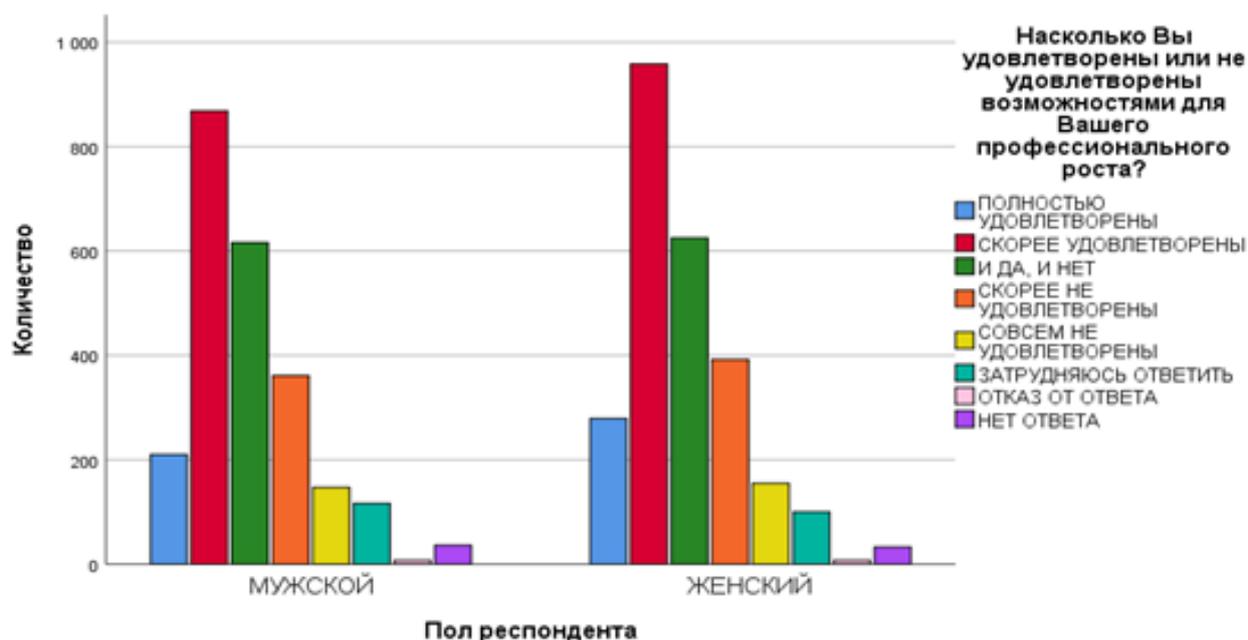


Рис. 4.7. Оценка респондентами удовлетворенности возможностями профессионального роста

С чем связан такой низкий уровень удовлетворенности российских работников? Здесь необходимо отметить недостаточную изученность карьерного роста работников как целостного явления. Существующие исследования чаще всего направлены на поведенческий аспект карьерного развития, в работах исследователей слабо учитываются эмоциональные и когнитивные аспекты, то есть то, что чувствует работник, что он думает по поводу своей карьеры, вообще хочет ли он добиваться более высокого статуса¹. Именно поэтому существует необходимость более глубокого и всестороннего

¹ Профессиональные группы: сообщества, деятельность и карьера: Коллективная монография / Отв. ред. В.А. Мансуров. М.: ИС РАН; РОС, 2014. 404 с.; Сорокин П.С. Бизнес-карьера как предмет анализа социологических наук: подходы и направления // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия Социальные науки. 2011. № 4 (24). С. 68-73; Левченко В.В., Плешивых К.А. Социальные аспекты карьерного роста работников на современном российском предприятии // Вестник университета. 2016. № 9. С. 267-271.

взгляда на карьерный рост, что и может послужить основанием для проведения более масштабных исследований мотивации российских работников к карьерному развитию.

По мнению зарубежных исследователей, удовлетворенность работой всегда тесно связана с восприятием жизни в целом и себя, в частности, а также с соответствием системы рынка труда нормативно-ценностной структуре общества¹. В странах с развитыми экономиками и с активной социальной политикой люди больше удовлетворены как своей работой в целом, так и различными ее аспектами². В государствах с более низким уровнем экономического развития, где высока доля занятых на вторичном рынке труда, социальных гарантий меньше и рабочий день длиннее, уровень удовлетворенности работой занятого населения остается низким³. Что же касается гендерных различий в удовлетворенности трудом, то зарубежные исследования дают сходные результаты: женщины чаще, чем мужчины, оценивают свою работу положительно. По критериям строгости предъявляемых требований, размера заработной платы, автономии на рабочем месте, рутинности заданий, жесткости дедлайнов и ограниченности времени на выполнение заданий, наличия перспектив карьерного роста, опасности работы, безопасности рабочих позиций, женщины 29 стран Европы оценили свою работу более позитивно, чем мужчины⁴. Таким образом, мы можем наблюдать некоторый *феномен гендерного парадокса*: при худших объективных характеристиках рабочих мест женщины больше удовлетворены своей работой. Э. Кларк объясняет это тем, что женщины в меньшей степени склонны к построению карьеры и придают меньшее значение успехам или неудачам на работе⁵. Поэтому их амбиции и ожидания остаются заниженными, и они довольствуются настоящим опытом работы, не строя больших планов на будущее.

¹ Locke E.A. The Nature and Causes of Job Satisfactio. In M.D. Dunnette (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology (1st Ed.), Chicago, IL: Rand McNally. 1976. Pp. 1297-1349.

² Oswald A.J. On the common claim that happiness equations demonstrate diminishing marginal utility of income, onstor.eu/bitstream/10419/33183/1/50643642X.pdf.

³ Поплавская А.А., Соболева Н.Э. Удовлетворенность различными аспектами работы мужчин и женщин в России // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2017. № 5. С. 271-288.

⁴ Pichler F., Wallace C. What are the reasons for differences in job satisfaction across Europe? Individual, compositional, and institutional explanations. European Sociological Review. 2008. № 25(5). Pp. 535-549.

⁵ Clark A. E. Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? Labour economics. 1977, Vol. 4, № 4. Pp. 341-372.

Выбивается из общей картины ситуация с *удовлетворенностью оплатой труда* (рис. 4.8), носящая противоположную направленность – в целом, неудовлетворенных оплатой труда работников, независимо от гендерной принадлежности, примерно столько же, как и удовлетворенных, но женщины не удовлетворены в большей степени, чем мужчины (37% против 32%).

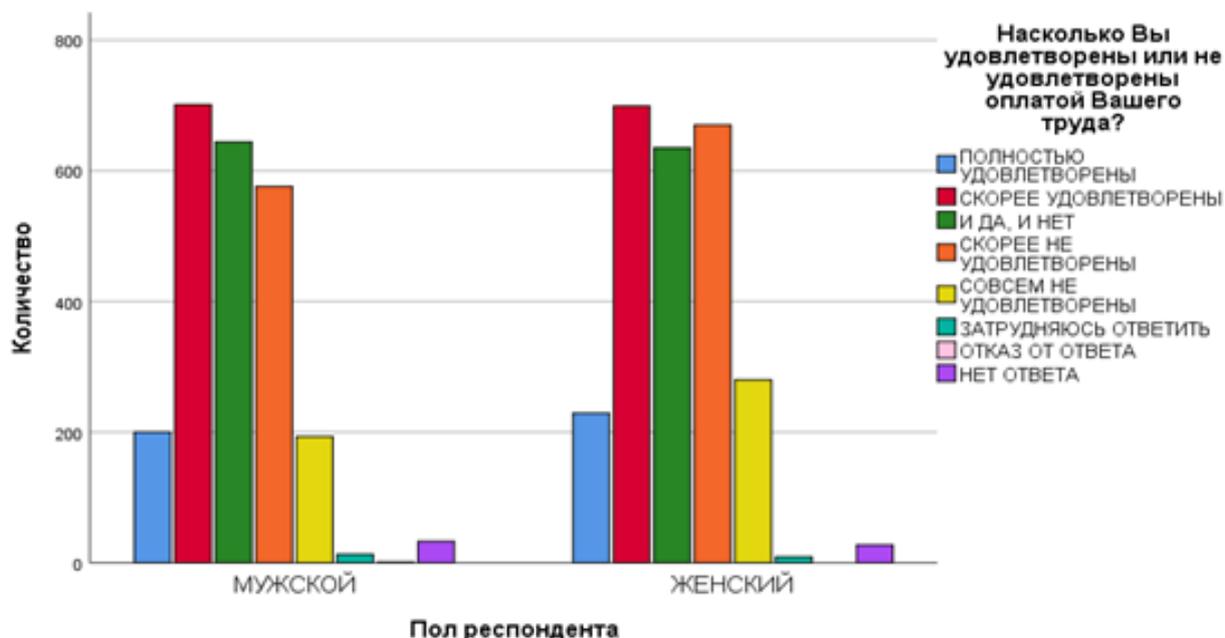


Рис. 4.8. Оценка респондентами удовлетворенности оплатой труда

Меньшую удовлетворенность женщин заработной платой можно объяснить специфической ситуацией на рынке труда в России.

Во-первых, уровень оплаты женского труда в России ниже, чем мужского (по данным Росстата, средняя начисляемая заработная плата женщин составляет 78% от зарплаты мужчин)¹.

Во-вторых, во многих семьях женщины являются первыми (основными и единственными) работниками, следовательно, размер заработной платы для них жизненно важен.

В-третьих, так как в России в целом низкие зарплаты, и заработков основного работника (мужчины) на семью зачастую не хватает, зарплата

¹ Федеральная служба государственной статистики. Труд и занятость в России 2018. URL: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/trud18.pdf.

второго работника также имеет немаловажное значение для семейного бюджета¹.

Данные глобальных исследований позволяют обратить внимание не только на факторы удовлетворенности трудом, но и ранжировать их. В исследовании Gallup² мужчин и женщин попросили назвать своими словами главную сложность, с которой сталкиваются работающие женщины.

Вопрос был открытым, без вариантов и подсказок. Исследователи закодировали ответы по десяти категориям, созданных на основе наиболее распространенных ответов на стадиях пилотных исследований и глубинных интервью. Ниже представлены десять категорий, по которым сгруппированы ответы:

- баланс между работой и семьей или домом / некогда проводить время с семьей;
- отсутствие доступного ухода за детьми или родственниками;
- несправедливое обращение на работе / жестокое обращение / домогательства / дискриминация;
- отсутствие гибкого графика работы / недоступность подходящего рабочего расписания;
- отсутствие хорошо оплачиваемой работы;
- неравная оплата за выполнение аналогичной работы с мужчинами (или работы равной ценности);
- члены семьи не одобряют работающих женщин;
- отсутствие транспорта / отсутствие безопасного транспорта;
- предпочтение найма и продвижения мужчин работодателями;
- отсутствие необходимых навыков, опыта или образования.

Баланс между работой и семьей – одна из самых сложных задач для работающих женщин во всем мире. Многие хотели бы, чтобы женщины могли работать и заботиться о своей семье, но достижение этого баланса является серьезной проблемой. Респонденты в подавляющем большинстве стран упоминают «баланс между работой и семьей» как одну из главных, если не главную проблему, с которыми сталкиваются работающие женщины. Если бы

¹ Поплавская А.А., Соболева Н.Э. Удовлетворенность различными аспектами работы мужчин и женщин в России // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2017, № 5. С. 271-288.

² ILO-Gallup Report: Towards a better future for women and work: Voices of women and men. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_546256.pdf.

Gallup сгруппировал ответы, такие как «отсутствие гибкого графика работы» и «отсутствие доступного ухода за детьми и родственниками» с «балансом работы и семьи», общий процент упоминаний аспекта баланса работы и семейных потребностей вырос бы в геометрической прогрессии. В целом, за редкими исключениями, женщины и мужчины в большинстве регионов мира одинаково идентифицируют основные проблемы работающих женщин.

Please think about women who work at paid jobs in [country/territory name] today. What do you think is the BIGGEST challenge these women face? – First most frequently mentioned

N/A* Lack of skills/experience/education

N/A* People prefer to hire/promote men

Safe transportation

Unequal pay

Lack of good-paying jobs

Unfair treatment

Do not approve of women working

Affordable care

Work/Family balance

Lack of flexible work hours

Not surveyed

*Was not mentioned as a top challenge

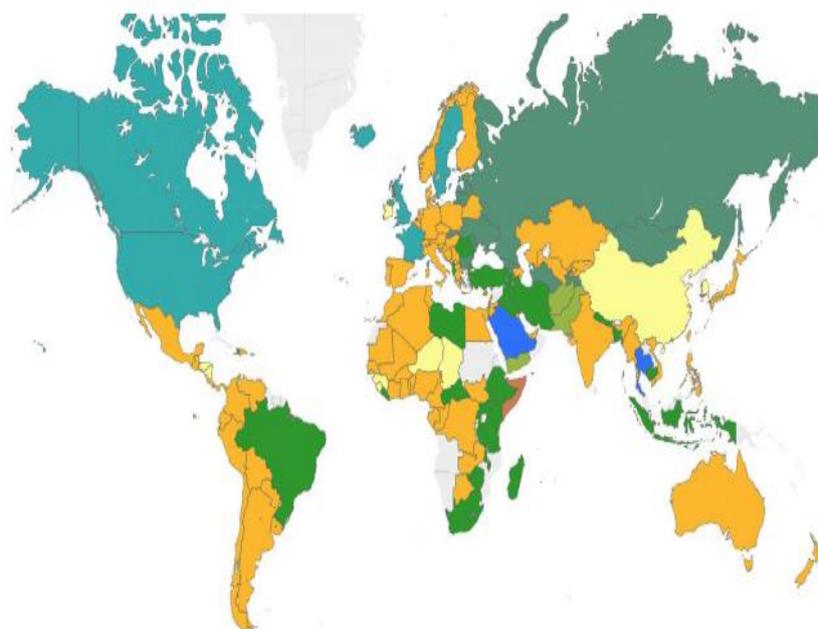


Рис. 4.9. Что является наибольшей сложностью для работающих женщин, первый выбор¹

Стоит отметить, что Россия выглядит уникально в этой части исследования. Россияне единственные, у кого основной проблемой оказалось отсутствие рабочих мест с достойной оплатой труда. Причем в России этот пункт занимает первое место, и не назван в числе первых двух в остальных странах (рис. 4.9 и 4.10).

¹ ILO-Gallup Report: Towards a better future for women and work: Voices of women and men. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_546256.pdf.

Please think about women who work at paid jobs in [country/territory name] today. What do you think is the BIGGEST challenge these women face? – Second most frequently mentioned

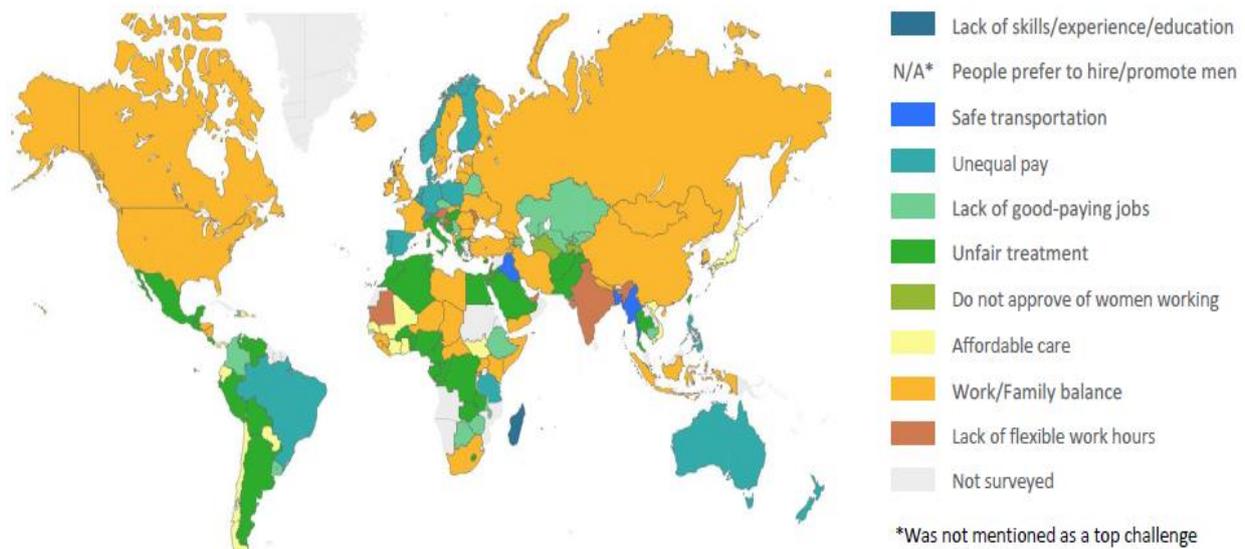


Рис. 4.10. Что является наибольшей сложностью для работающих женщин, второй выбор¹

Несмотря на то, что в целом представители разных стран выделяют одни и те же проблемы работающих женщин, рейтинг сложностей зависит от уровня развития страны. Например, баланс между работой и семьей является проблемой номер 1 в развитых и развивающихся странах, в то время как несправедливое обращение на работе – наиболее часто упоминаемая проблема в развивающихся странах. В то же время отсутствие доступного ухода за детьми и родственниками является более серьезной проблемой в странах с формирующимся рынком (наименее развитых странах) и развивающихся странах, чем в развитых. Неравная оплата труда возглавляет список только в развитых странах.

Низкооплачиваемая работа является проблемой повсюду – как для женщин, так и для мужчин – и существует глобальная потребность в лучшей заработной плате и возможностях трудоустройства. Хотя гендерный разрыв все еще существует, в развитых странах чаще имеются и применяются законы, которые помогают предоставить женщинам равный доступ к рынкам труда и защиту от дискриминации на рабочем месте. Это объясняет, почему проблемы несправедливого обращения и дискриминации на работе не так часто

¹ ILO-Gallup Report: Towards a better future for women and work: Voices of women and men. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_546256.pdf.

упоминаются в развитых странах, как в странах с формирующимся рынком и в странах с развивающейся экономикой. Гибкие часы работы и доступность услуг по уходу за родственниками, как правило, устанавливаются в развитых странах институционально через переговоры с работодателем, развитие предпринимательства и утверждение той или иной политики в данном вопросе.

Доверие – довольно специфическая категория, косвенно способствующая определению социального ресурса, особенно значимого в контексте социально-трудовых отношений. Т. Нестик под доверием в организации понимает ожидание того, что человек или организация будут действовать в интересах других или не в ущерб им даже тогда, когда они уязвимы и не могут их проконтролировать¹. В. Мицкевич определяет организационное доверие как «оптимистическое ожидание, уверенность со стороны сотрудников организации, представителей ее отделов или подразделений, организации в целом, которые находятся в условиях уязвимости и зависимости от другого социального субъекта, в том, что их взаимодействие, в конечном счете, будет способствовать взаимовыгодному сотрудничеству»².

То, насколько человек доверяет своим коллегам и руководству компании, определяют его уверенность в социальном окружении, и в итоге способствует эффективности управления, ускоряет процесс принятия и реализации управленческих решений, позволяет руководству использовать более гибкие техники менеджмента, что позитивно сказывается на развитии и функционировании организации в целом. Доверие способствует установлению прочных деловых отношений между партнерами, повышает соблюдение норм деловой этики при проведении переговоров, снижает сопротивление персонала организационным изменениям. Низкий же уровень или дефицит доверия в организации тормозит ее рост, препятствует инновационному развитию³.

Согласно результатам исследования 27-й волны RLMS-HSE, в отношении *доверия руководству* компании ситуация складывается таким образом: представители обоих полов склонны в целом доверять руководству и коллегам, причем уровень доверия коллегам несколько выше. При этом женщинам

¹ Нестик Т.А. Доверие в команде: преимущества, риски, методы развития // Справочник по управлению персоналом. 2005, № 6. С. 29-36.

² Мицкевич В.В. Доверие как фактор оптимизации деятельности организации: социологический анализ // Управление в социальных и экономических системах: материалы XXI Междунар. науч.-практич. конф., 15 мая 2012 г. Минск, 2012. С. 185-187.

³ Леонов Н.И., Леонова И.Ю. Влияние доверия в организации на стратегии поведения сотрудников в конфликтной ситуации // Вестник Удмуртского университета. Серия «Философия. Психология. Педагогика». 2016. Т. 26, вып. 1. С. 53-70.

свойственно доверять руководству несколько больше, чем мужчинам. Доверяют руководству 72% женщин и 67% мужчин (рис. 4.11).

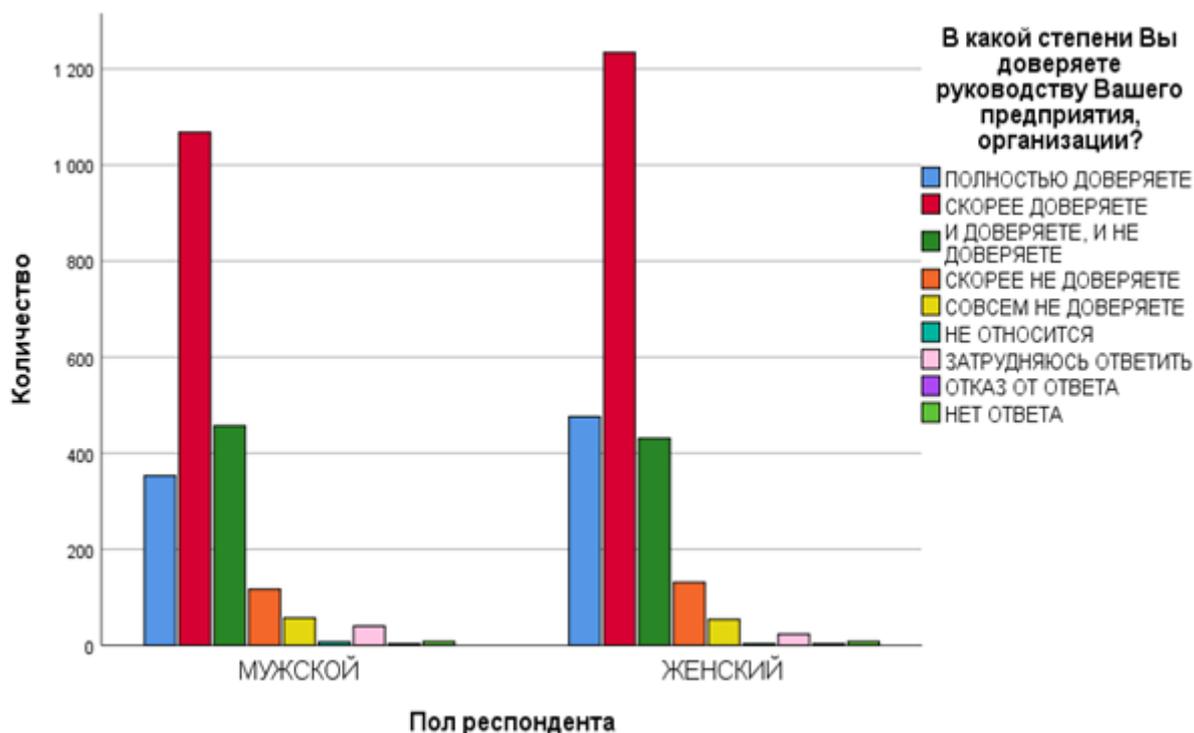


Рис. 4.11. Степень доверия респондентов руководству

Коллегам же доверяют больше и без особых гендерных различий: 83% женщин и 81% мужчин (рис. 4.12).

Данные исследований показывают, что в командах с высоким уровнем доверия сотрудники легче переживают стрессы и выше оценивают результативность совместной работы. Доверие членов команды друг другу повышает их приверженность коллективу и готовность к взаимопомощи, а также снижает конфликтность¹.

¹ Леонов Н.И., Леонова И.Ю. Влияние доверия в организации на стратегии поведения сотрудников в конфликтной ситуации // Вестник Удмуртского университета. Серия «Философия. Психология. Педагогика». 2016. Т. 26, вып. 1. С. 53-70.

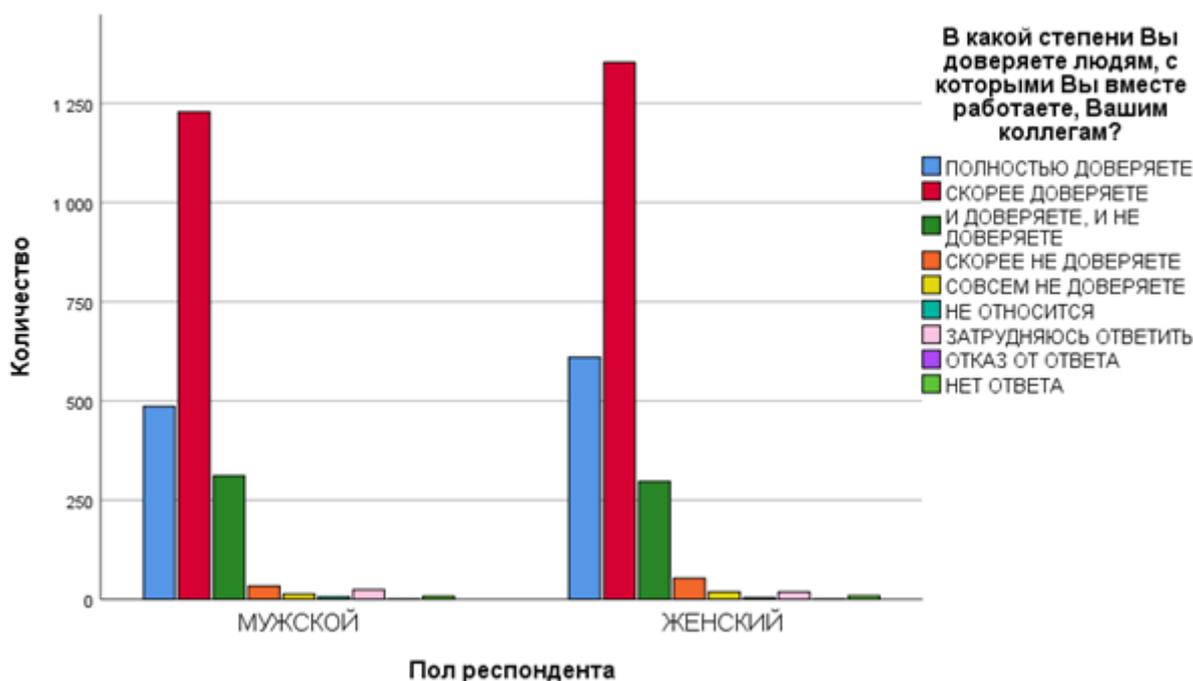


Рис. 4.12. Степень доверия респондентов коллегам

В самом деле, чисто женские рабочие коллективы обладают большей сплоченностью и взаимной поддержкой¹.

Вероятно, женщины в целом более доверчивы, чем мужчины, а также это может объясняться отчасти тем, что женщины зачастую позже и реже мужчин пытаются построить карьеру. Длительное пребывание на самых низовых должностях способствует формированию у женщин психологии исполнителя, доверяющего экспертному мнению как старших по должности, так и равных по положению в организации коллег-мужчин.

Также косвенно характеризует социальный ресурс респондентов ответ на следующий вопрос, предложенный в RLMS: *«Представьте себе не очень приятную картину: предприятие, где Вы работаете, по каким-то причинам закроется, и все работники будут уволены. Насколько Вы уверены в том, что сможете найти работу не хуже той, на которой работаете сейчас?»*²

¹ Новочадов В.В. Гендерные аспекты руководства коллективом. URL: <http://www.astera.ru/news/?id=27210>; Легчаков К.Е. Гендерные дисбалансы в трудовом коллективе. URL: <http://www.sekretarskoe-delo.ru/index.php?id=962>.

² «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. Сайты обследования RLMS-HSE URL: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>.

По этому поводу женщины высказывают несколько больше опасений, чем мужчины: не уверены, что смогут найти такую работу, 44% женщин и 39% мужчин (рис. 4.13).

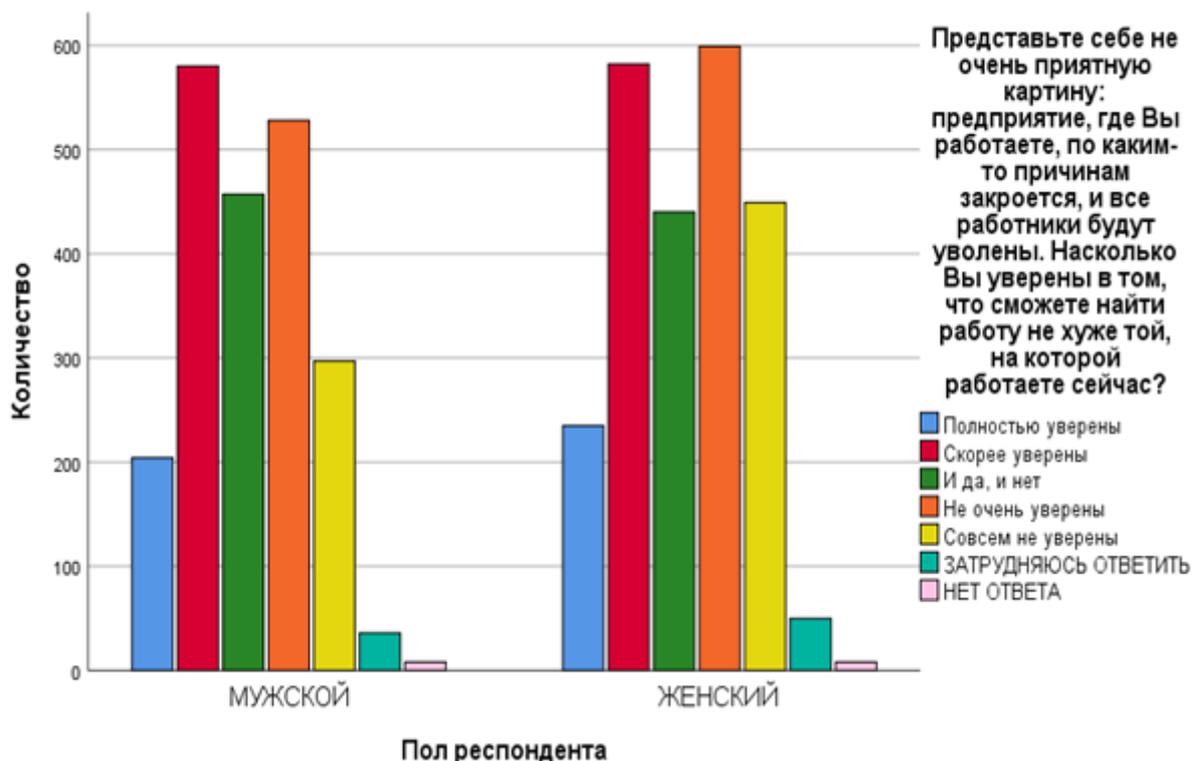


Рис. 4.13. Оценка респондентами возможности найти новую хорошую работу в случае потери старой

Женщинам действительно зачастую труднее, чем мужчинам, найти работу, как в силу того, что они представляют менее универсальную рабочую силу, чем мужчины, поскольку не все виды работ отвечают их физиологической природе, так и по причине предвзятого отношения работодателей, требующих полной отдачи на работе и опасющихся, что женщина уйдет в декрет, чаще станет брать больничный, станет манкировать рабочими обязанностями из-за чрезмерной занятости семьей, домом и бытом.

Социальный ресурс – это тот резерв, который в силу российского менталитета наиболее значим в любой критической ситуации. В этом аспекте особую значимость приобретают социальные (неформальные) связи, с помощью которых осуществляется поиск работы. Более ранние исследования российского рынка труда показали, что при найме на работу, помимо квалификации, крайне важными становятся личные и родственные связи претендента. Только 2% работников полностью отрицают их роль,

15% отмечают, что в их организациях работают родственники и друзья работодателей, 20% считают, что все ключевые должности в их организациях занимают только благодаря личным связям, а 59% работников вообще убеждены, что без связей нельзя найти хорошую работу, и поэтому они пользуются личными связями как для своего трудоустройства, так и для трудоустройства своих близких¹.

В случае потери работы к помощи друзей и знакомых для поиска новой работы обращаются около 73% респондентов обоих полов, а вот к родственникам только 29% мужчин и 37,5% женщин.

Таким образом, на помощь родственников женщины рассчитывают чаще, чем мужчины. Причина здесь, по всей вероятности, кроется в том, что женщины более ориентированы на семью, больше ценят родственные отношения, чаще готовы сами помогать родственникам и, соответственно, от родственников также ожидают большего.

Важной составляющей социального ресурса мужчин и женщин является их *семейное положение* – то есть, наличие постоянного партнера, с которым респонденты проживают в зарегистрированном, либо официально незарегистрированном браке, но ведут совместное хозяйство. Изучение влияния семейного положения на уровень удовлетворенности жизнью является актуальным, так как включает эмоциональную и экономическую составляющие. Согласно зарубежным источникам, люди, живущие в браке (официально или де-факто), разделяют эмоции друг друга и, в среднем, счастливее, чем одинокие². Взаимосвязь наличия/отсутствия семьи и экономического благосостояния также самая прямая.

Согласно данным Мониторинга НИУ ВШЭ, риски бедности по потребительским возможностям для одиночек превышают средние по выборке показатели. Так, уровень бедности среди одиноко проживающих граждан

¹ Гапонова О.С., Чилипенко Ю.Ю. Неформальное взаимодействие в сфере социально-трудовых отношений в современных российских организациях // Власть. 2015. Том. 23. № 2. С. 61-66.

² Frijters P., Geishecker I., Shields M., Haisken-DeNew J. Can the large swings in Russian life satisfaction be explained by ups and downs in real incomes? // Scandinavian Journal of Economics. 2006. № 3. С. 433-458; Molnár G., Kapitány Z. Mobility, uncertainty and subjective well-being in Hungary // Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences, Discussion Paper Series. 2006. № 5. Pp. 1-43; Saris W.E. What influences subjective well-being in Russia? // Journal of Happiness Studies. 2001. № 2. Pp. 137-146.

составил 52% в 2017 году, а доля крайне бедного населения в этой группе составила 15%¹.

При изучении результатов исследования 27-й волны RLMS-HSE нами были сделаны следующие выводы о семейном положении респондентов. Состоящими в зарегистрированном браке себя признали 64% опрошенных мужчин и 51% женщин (рис. 4.14).

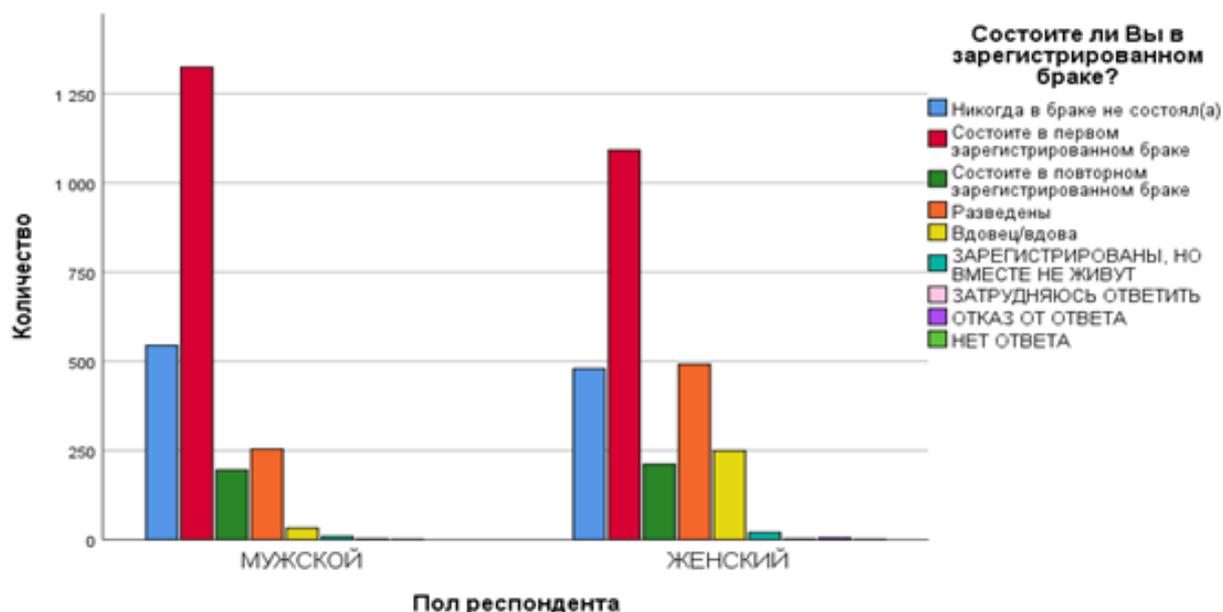


Рис. 4.14. Семейное положение респондентов

Таким образом, женщины чаще мужчин проживают вне зарегистрированного брака, и, соответственно, их социальный ресурс в этом аспекте ниже, чем у мужчин. Это объясняется, в первую очередь, перекосом в демографической ситуации с преобладанием численности женского населения фертильного и старшего возраста над мужским (по данным Росстата на 2018 год, общее соотношение женщин и мужчин: 64% к 56% соответственно)². Такая картина складывается даже вопреки снижению в этот период числа женщин, находящихся в фертильном возрасте, исторически обусловленного наложившимися друг на друга демографическими провалами рождаемости в начале 40-х годов и в 90-е годы прошлого века. При этом наблюдается такая

¹ Население России в 2017 году: доходы, расходы и социальное самочувствие. Мониторинг НИУ ВШЭ, июль 2017. URL: https://isp.hse.ru/data/2017/08/01/1173714612/01_2017_%D0%98%D1%8E%D0%BB%D1%8C_%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B3_%D0%92%D0%A8%D0%AD_finz.pdf.

² Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://www.gks.ru/folder/12781>.

закономерность: в молодых возрастах до 25 лет преобладают мужчины, в средних возрастах их соотношение выравнивается, а в старших – сильно преобладают женщины. В возрасте свыше 70 лет число женщин в 3-4 раза превышает число мужчин. Это является следствием исторически обусловленной деформации половой структуры, а также повышенной смертности мужчин в более молодых трудоспособных возрастах¹.

Выводы

В ходе изучения социального ресурса на данных 27-й волны RLMS-HSE, получены следующие заключения.

По индикаторам самовосприятия респондентами личного ресурса власти и уважения существенных гендерных различий выявлено не было: и мужчины, и женщины выбирали низкие и средние значения по этим двум аспектам.

Женщины в меньшей степени, чем мужчины, удовлетворены своей жизнью в целом. При этом они несколько больше удовлетворены отдельными аспектами работы, чем мужчины. Разницу в уровне удовлетворенности можно объяснить феноменом «гендерного парадокса»: ожидания женщин от работы изначально занижены, поэтому они больше удовлетворены реальной ситуацией в профессиональной сфере.

Тем не менее, удовлетворенность заработной платой выше среди мужчин, то есть в ситуации с денежным вопросом «гендерный парадокс» не работает по следующим возможным причинам: традиционно более низкой заработной платы у женщин, чем у мужчин, и тем, что женщины зачастую являются единственными или основными кормильцами в семье.

Что касается удовлетворенности возможностями профессионального роста, то статистически значимых гендерных различий по этому аспекту также выявлено не было, и респонденты обоих полов отмечают равно низкий уровень удовлетворенности по этому параметру.

Женщины больше боятся потерять работу и больше опасаются, что не смогут найти новую работу в случае потери старой, поскольку работодатели в России традиционно с настороженностью относятся к найму соискателей женского пола.

¹ Варданян Р.А. Мужчины России: демографический аспект исследования // Народонаселение. 2011. № 1. С. 50-64.

В случаях поиска работы респонденты обоих полов с одинаковой частотой обращаются за помощью в трудоустройстве к друзьям и знакомым, а к родственникам за помощью в этом вопросе женщины обращаются чаще мужчин.

Женщины чаще мужчин проживают одиноко, вне зарегистрированного брака или неофициальных отношений, поэтому их социальный ресурс в этом аспекте ниже, чем у мужчин, что вполне объясняется современной демографической ситуацией в России, что, в свою очередь, неразрывно связано с гендерными различиями ресурса здоровья, о котором речь пойдет ниже.

ГЛАВА 5. РЕСУРС ЗДОРОВЬЯ

Хорошее здоровье является одним из основных ресурсов человека и необходимым условием индивидуального и общественного развития. Оно определяется как состояние полного физического, психического и социального благополучия, а не просто отсутствие болезни или немощи. Различия в здоровье женщин и мужчин по всему миру определяют три взаимосвязанных фактора: развитие, биологические национальные особенности и гендер. Каждый из этих факторов способствует определенным траекториям здоровья для людей в течение жизненного цикла¹. Под развитием понимается качество действующей системы здравоохранения; биологические национальные особенности, оказывающие влияние на продолжительность жизни, смертность и заболеваемость могут быть общими для мужчин и женщин, а гендерная специфика определяет факторы риска более характерные для того или иного пола.

Несмотря на некоторый субъективизм, сложно отрицать важность такого социально-психологического индикатора благополучия и здоровья индивида, как его самооценка уровня здоровья. Многочисленные исследования подтвердили, что такая самооценка выступает надежной мерой здоровья и даже отчасти прогнозирует уровень смертности². В результате многочисленных социологических исследований было установлено, что женщины оценивают свое здоровье ниже, чем мужчины, но живут дольше.

Это подтверждают и данные медицинской статистики, которые свидетельствуют, что здоровье у женщин хуже, чем у мужчин, если судить по показателям обращаемости в лечебные учреждения. По данным на начало XXI века (2001 год), каждый десятый мужчина отмечает у себя ряд хронических заболеваний (13%), несколько хронических заболеваний сразу наличествует при этом у каждой пятой женщины (23%). Соответственно, по данным исследований Института социально-экономических проблем населения

¹ Отчет ООН отличий мужских и женских показателей по широкому кругу вопросов по всему миру. URL: <https://unstats.un.org/unsd/gender/chapter1/chapter1.html>.

² Журавлева И.В. Отношение к здоровью индивида и общества. М.: Наука, 2006. 240 с.; Кислицына О.А. Детерминанты здоровья подростков // Социальные аспекты здоровья населения. 2011. № 3 (19). С. 88-105; Максимова Т.М. Современное состояние, тенденции и перспективные оценки здоровья населения. М.: Пер Сэ, 2002. 192 с.; Подсвинова Т.Е. Определение заболеваемости различных категорий населения методом анкетирования // Менеджер здравоохранения. 2010, № 11. С. 25-30.

РАН, многие женщины в России, особенно после 1990 года, живут на пределе своих физических возможностей¹.

На основе докладов Всемирной организации здравоохранения также можно говорить о гендерных различиях в вопросах здоровья². Мировые показатели свидетельствуют, что у женщин ожидаемая продолжительность жизни выше, чем у мужчин. Так, женщины, в возрасте 20 лет могут рассчитывать на 8% более продолжительную, чем у мужчин жизнь, и на 14% более продолжительной ожидается жизнь для женщин в возрасте 80 лет.

У женщин не только продолжительность жизни выше, чем у мужчин, но также более длительный период ожидаемой здоровой жизни при рождении (64,8 лет против 62,0) и в возрасте 60 лет (16,8 против 14,8 года). Однако проживание в нездоровых состояниях также дольше для женщин (9,5 против 7,8 лет).

Причины смерти, которые больше всего способствуют более низкой продолжительности жизни мужчин, чем женщин: ишемическая болезнь сердца (снижает ожидаемую продолжительность жизни мужчин на 0,84 года), дорожные травмы (0,47), рак легких (0,40), хроническая обструктивная болезнь легких (0,36), инсульт (0,32), цирроз печени (0,27), туберкулез (0,23), рак простаты (0,22) и межличностное насилие (0,21). Рак груди (снижает ожидаемую продолжительность жизни для женщин на 0,30 года), заболевания, связанные с беременностью и родами (0,23 года), и рак шейки матки (0,15) являются причинами смерти, которые оказывают наиболее сильное влияние на снижение общей продолжительности жизни женщин по сравнению с общей продолжительностью жизни мужчин. Другие распространенные причины смерти не имеют гендерной специфики.

Ожидаемая продолжительность жизни при рождении в странах с низким доходом (62,7 лет) на 18,1 года меньше, чем в странах с высоким уровнем дохода (80,8 года). Различия в продолжительности жизни между мужчинами и женщины меньше в странах с низким доходом, чем в странах с высоким доходом.

Инфекционные болезни, травмы и состояния, связанные с материнством, вносят наибольший вклад в разницу в продолжительности жизни между мужчинами и женщинами в странах с низким доходом, в то время как

¹ Женщина, мужчина, семья в России: последняя треть XX века / Под ред. Н.М. Римашевской. М.: Ин-т соц.-экон. проблем народонаселения РАН, 2001. 320 с.

² World health statistics 2019: monitoring health for the SDGs, sustainable development goals. Geneva: World Health Organization; 2019. Licence: CCBY-NC-SA 3.0 IGO.

неинфекционные болезни больше всего влияют на продолжительность жизни в странах с высоким доходом.

В странах с низким доходом разница в продолжительности жизни между мужчинами и женщинами возникает из-за причин, которые часто можно предотвратить или излечить за счет доступа к основным медицинским услугам. В странах с более высоким уровнем доходов преждевременная смерть часто связана с факторами окружающей среды или нездоровым образом жизни.

Всемирная организация здравоохранения оценивает всеобщий охват услугами здравоохранения. Его индикаторы отслеживают, имеют ли возможность люди, нуждающиеся в медицинских услугах, получить их (покрытие услуг), и испытывают ли они при этом финансовые трудности (финансовая защита). Покрытие услуг отслеживается с помощью 16-ти индикаторов. Индекс колеблется в пределах от 0 до 100. Для Российской Федерации характерен срединный уровень индекса, охват составляет 65–69 человек на 100 (рис. 5.1).

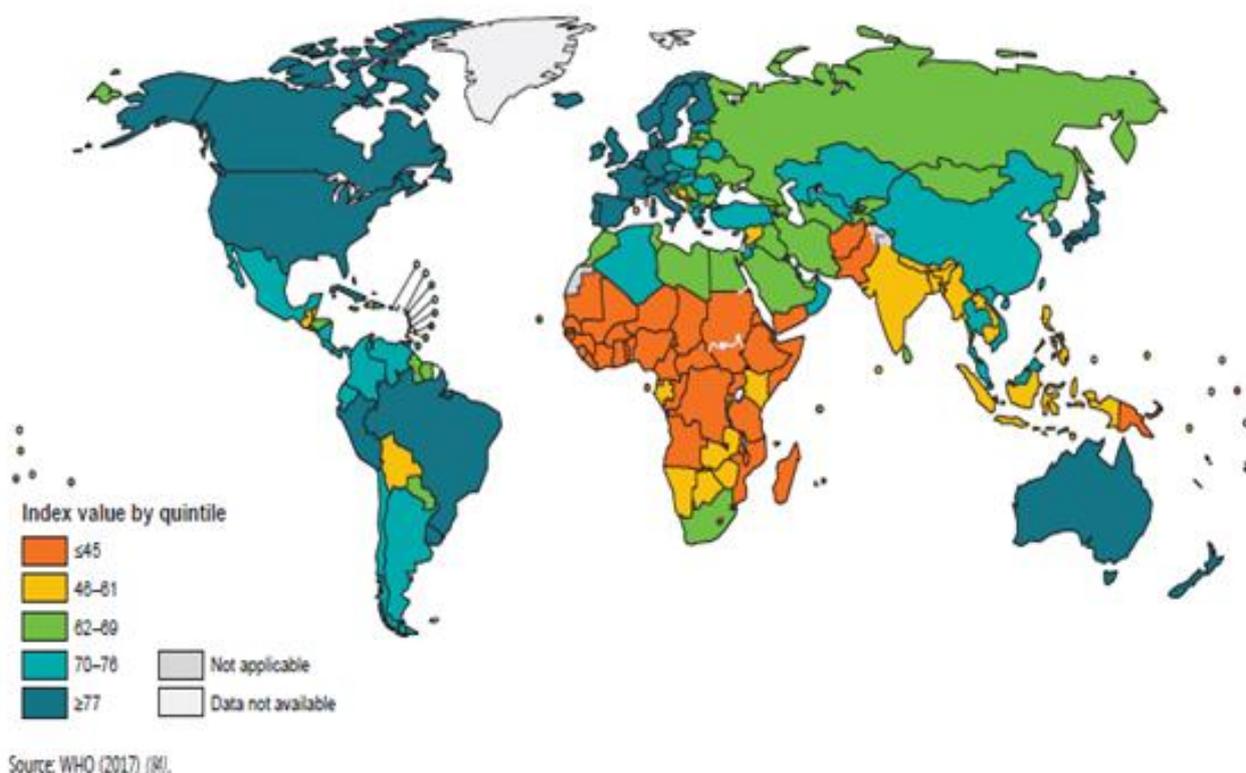


Рис. 5.1. Сравнительный уровень охвата населения услугами здравоохранения¹

¹ World health statistics 2019: monitoring health for the SDGs, sustainable development goals. Geneva: World Health Organization; 2019. Licence: CCBY-NC-SA 3.0 IGO.

При изучении результатов исследования 27-й волны RLMS-HSE нами были сделаны следующие выводы о *самооценке здоровья* среди мужчин и женщин. Мужчины оценивают свое здоровье в целом как «очень хорошее» в 2% ответов, женщины только в 1%, то есть, более чем в два раза реже. Свое здоровье как «хорошее» оценивают 43% мужчин и 35% женщин. «Средний» уровень здоровья отметили у себя 51% мужчин и 59% женщин. Свое здоровье как «плохое» оценили 5% женщин и 4% мужчин. «Совсем плохим» считают свое здоровье 0,1% мужчин и 0,2% женщин (рис. 52).

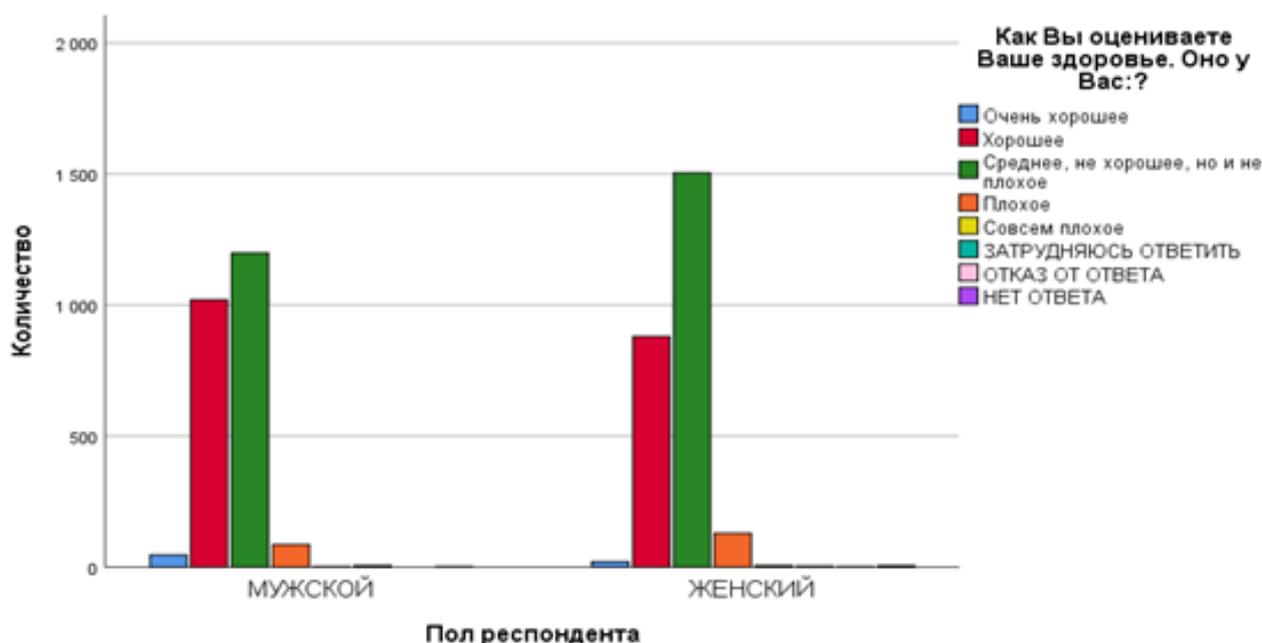


Рис. 5.2. Самооценка респондентами общего состояния здоровья

Что же касается *наличия хронических заболеваний*, то по данным RLMS-HSE в 2018 году, по крайней мере, одно хроническое заболевание отмечает у себя более, чем каждый пятый мужчина (23%) и стабильно каждая пятая женщина (20%); два и более хронических заболевания присутствует практически у трети мужчин (27%) и у 44% опрошенных женщин. Полностью отсутствуют хронические заболевания у 50% мужчин и только у 37% женщин (рис. 5.3).

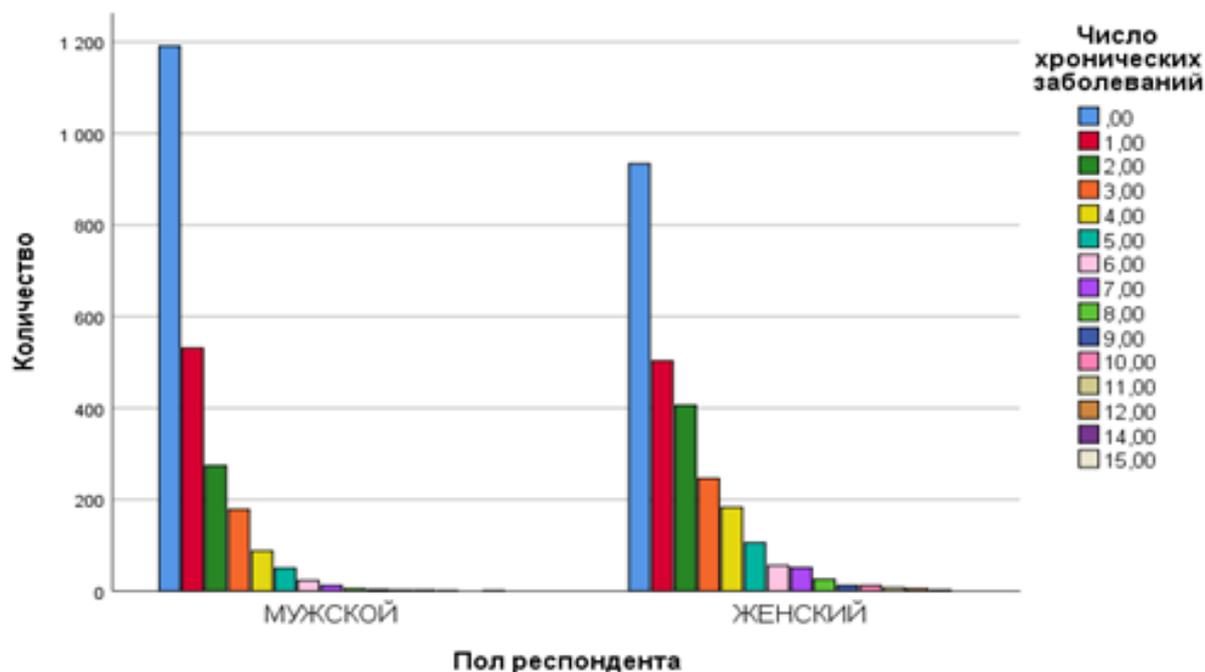


Рис. 5.3. Число хронических заболеваний у респондентов

Корреляция количества хронических заболеваний и возраста респондентов показывает тенденцию резкого спада количества опрошенных без хронических заболеваний как среди женщин после 47 лет – на 27%, так и среди мужчин – тоже после достижения 47-летнего возраста – на 33% (рис. 5.4 и 5.5). Если до этого возраста снижение количества лиц обоих полов без хронических заболеваний происходило более-менее равномерно, то после него наблюдается значительный перепад.

Но необходимо отметить, что у мужчин наблюдается и более ранний спад количества полностью здоровых – после 34 лет число опрошенных без хронических заболеваний снижается на 14%, в то время как среднее снижение по последующим годам колеблется в пределах 5% в год.

У респондентов женского пола по достижении 60 лет массово развиваются два и более хронических заболевания (количество таких респондентов увеличивается на 15%). Что же касается мужчин, то резкий рост респондентов с двумя и более хроническими заболеваниями наблюдается в возрасте 55 лет (также рост на 15%).

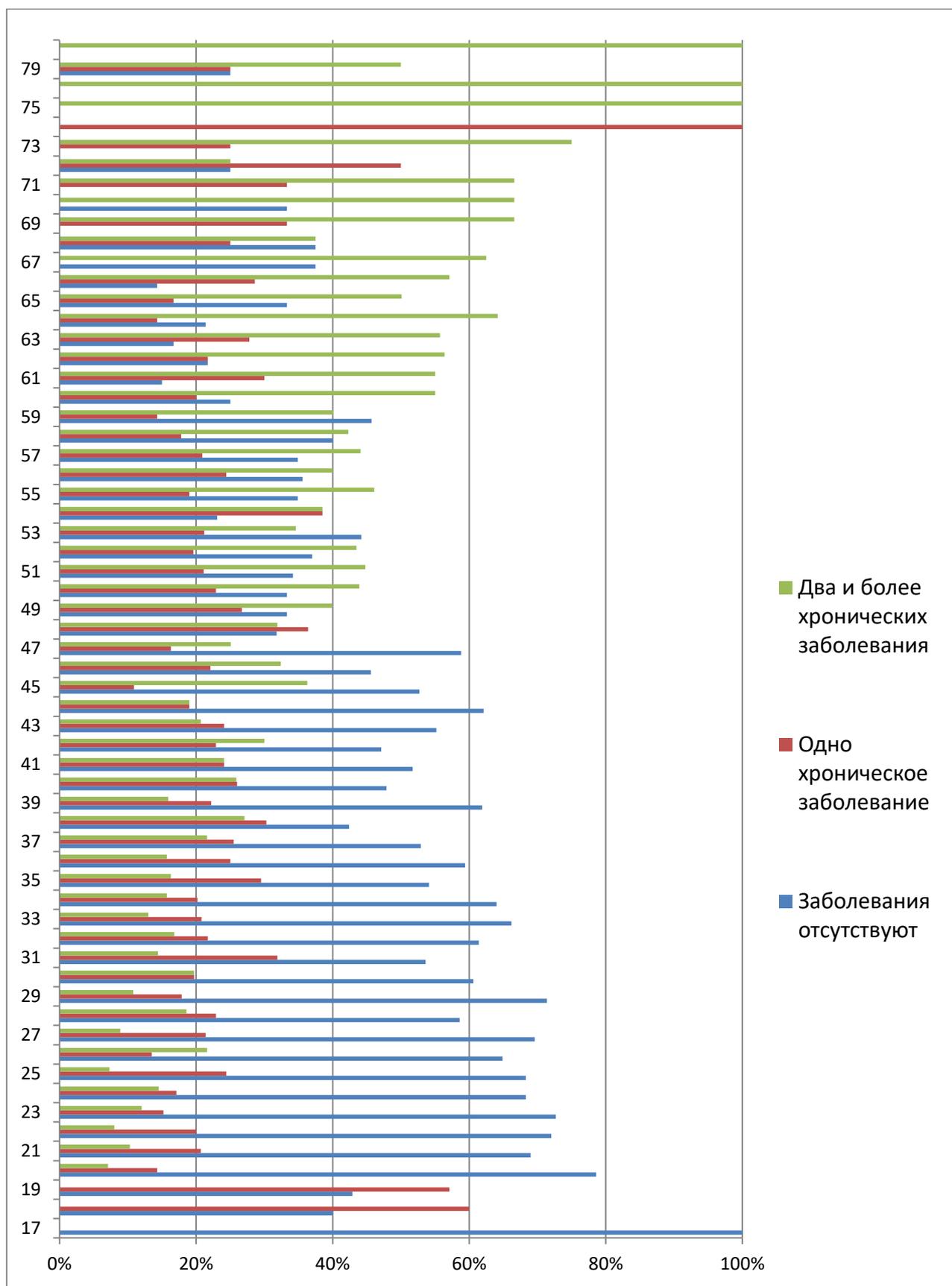


Рис. 5.4. Взаимосвязь количества полных лет женщин (возраста респонденток) и числа хронических заболеваний, названных ими, %

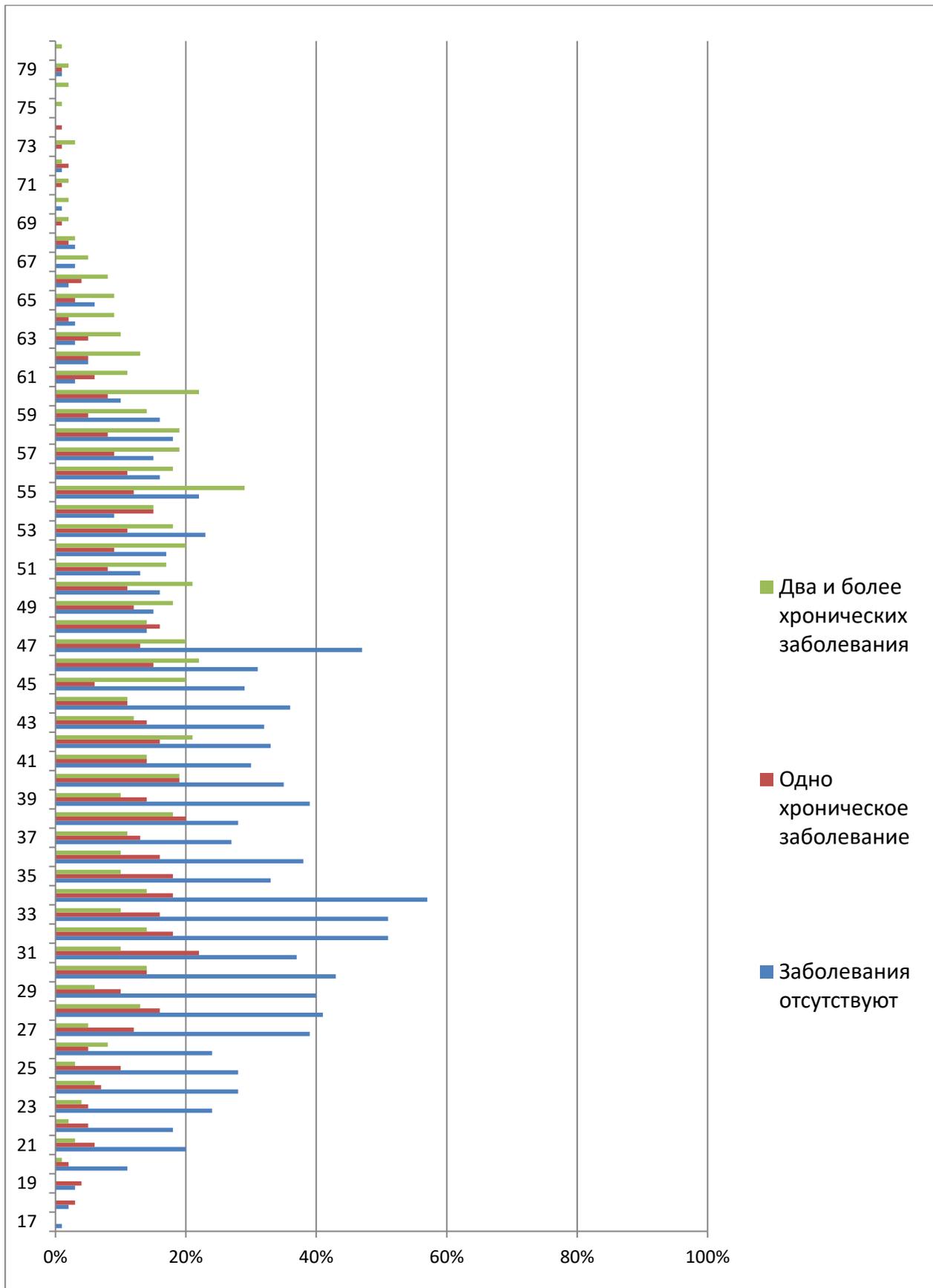


Рис. 5.5. Взаимосвязь количества полных лет у мужчин (возраста респондентов) и числа хронических заболеваний, названных ими, %

Важными *индикаторами поведения* российских граждан в отношении своего здоровья являются ответы на ряд вопросов, включенных в программу Российского мониторинга социально-экономического положения и состояния здоровья населения и направленных на установление:

- 1) частота посещения врача и стратегии поведения при проблемах со здоровьем;
- 2) количество пропущенных по болезни рабочих дней;
- 3) отношение респондентов к курению и алкоголю;
- 4) уровень физической активности индивида;
- 5) характер питания и следование диете.

Проследим *гендерные особенности отношения* граждан обоих полов к своему здоровью по результатам проведенного нами анализа.

Немаловажным фактором, характеризующим ответственное отношение к здоровью как к ценности, является стратегия поведения индивида в случае заболевания, а также то, насколько часто он посещает врача в профилактических целях. Даже, если индивид придерживается здорового образа жизни, занимается спортом, не имеет вредных привычек, это, как известно, не гарантирует сохранения постоянно хорошего здоровья. Своевременное предупреждение возможных осложнений, полное выздоровление требуют, как показывает медицинская практика, обращения к специалисту, комплексного обследования, назначения специфического лечения, контроля за его проведением со стороны медработников. При этом посещение врача бывает необходимо не только по болезни. Многие клинические исследования, в том числе, периодический медицинский осмотр в рамках всероссийской диспансеризации, а также различные вакцинации проводятся с профилактической целью и являются необходимым условием сохранения и поддержания здоровья во время сезонных заболеваний, эпидемий, своевременно помогают диагностировать и купировать возникающие соматические заболевания уже на ранних этапах. Соответственно, периодические посещения врача, не только в случае заболевания, но и профилактические, являются проявлением ответственного отношения человека к своему здоровью, а также служат индикатором наличия определенной санитарной и медицинской культуры в современном обществе.

Однако, по данным 27-й волны RLMS-HSE, 35% мужчин и 19% женщин обращаются в лечебные учреждения реже одного раза в год. То, что процент женщин в этой группе практически вдвое меньше, чем у мужчин, говорит о более ответственном отношении женщин к здоровью. С другой стороны, это

еще одно свидетельство того, что женщины, как правило, имеют более низкую самооценку здоровья, более настороженно относятся к своему состоянию и возникающим заболеваниям и чаще посещают врача. Так, по данным RLMS-HSE, чаще одного раза в месяц к врачу обращаются 1% мужчин и 3% женщин (рис. 5.6).

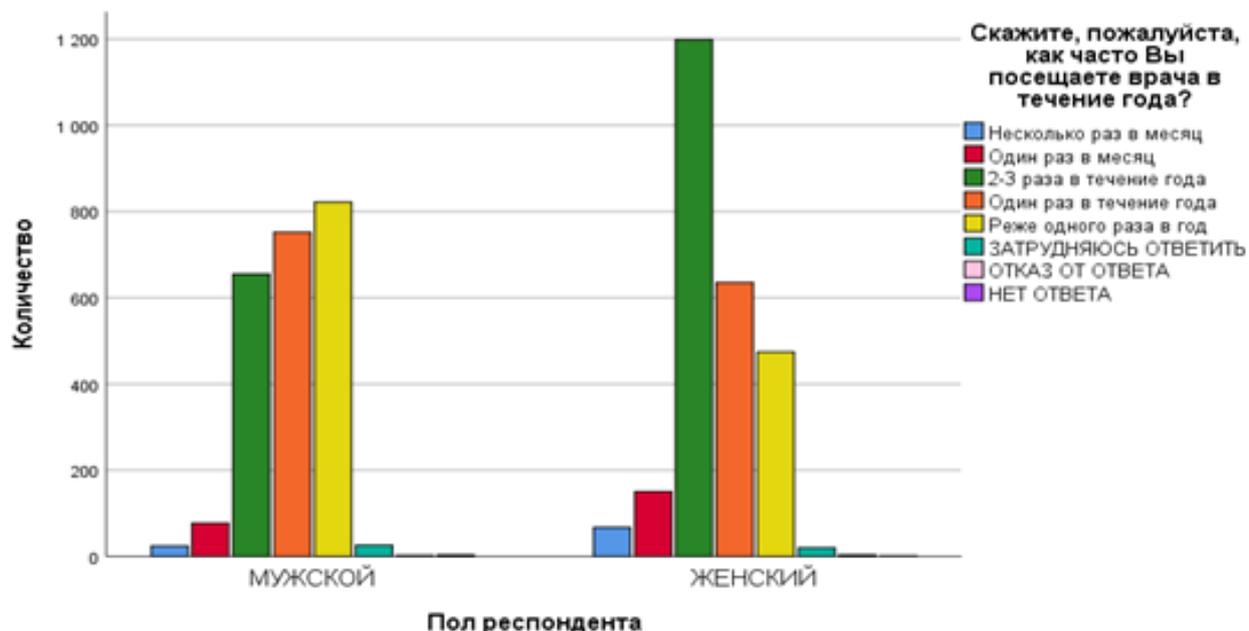


Рис. 5.6. Частота посещения врача респондентами

За норму нами было принято посещение врачей 1–3 раза в год. Предполагается, что такое количество посещений может быть оправдано легкими сезонными нарушениями здоровья, а также профилактическими обследованиями. Обладатели хронических заболеваний, либо большого количества разнообразных недомоганий, видимо, взаимодействуют с врачами чаще, 4 и более раз в год. Такой показатель категоризирует респондентов как лиц со средним и плохим здоровьем. Посещение врачей менее 1 раза в год расценено как обладание значительным здоровьем.

Далее, на вопрос «*Были у Вас в течение последних 30 дней какие-либо проблемы со здоровьем?*» утвердительно ответили 18% мужчин и 31% женщин. Отвечая на естественно вытекающий из вышеизложенного вопрос «*Что Вы сделали, чтобы решить те проблемы со здоровьем, которые возникали у Вас в течение последних 30 дней?*», как мужчины, так и женщины более чем в 60% случаев (женщины – 61%, мужчины – 66%) ответили, что они «не обращались к медработникам, занимались лечением самостоятельно», и лишь 34% мужчин и 38% женщин лечились в медицинских учреждениях.

При этом 17% опрошенных мужчин и 25% женщин за последние 12 месяцев случилось пропускать работу или учебу по болезни, а 83% мужчин и 75% женщин не допускали таких пропусков (рис. 5.7).

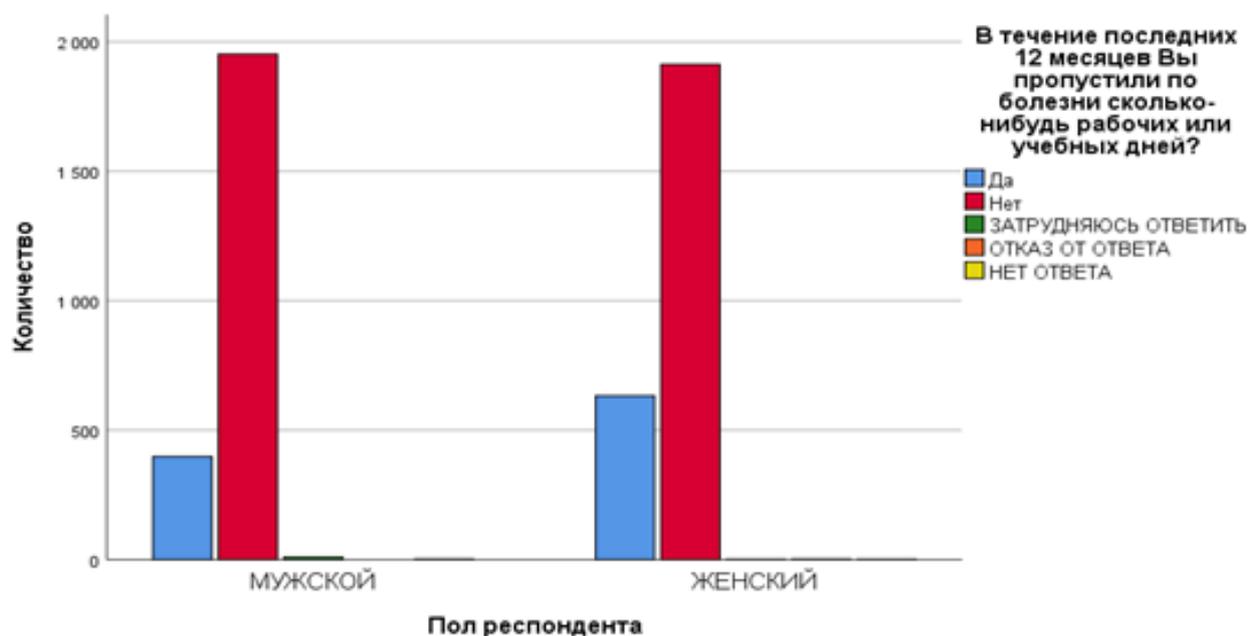


Рис. 5.7. Пропуски респондентами работы или учебы по болезни

При ответе на вопрос о том, какое конкретно количество дней было пропущено по болезни, у мужчин наиболее частыми ответами были 10 дней (18% опрошенных), 5 дней (12%) и 7 дней (12%), у женщин – 10 дней (14%), 14 дней (12%) и 5 дней (10%) (рис. 5.8 и 5.9).

Что же касается продолжительных пропусков – 30 дней и более – то у мужчин такие пропуски встречаются несколько реже, чем у женщин (11% и 14% соответственно). В целом, данные опроса свидетельствуют о том, что женщины пропускают работу или учебу чаще, и такие пропуски у них, в среднем, более продолжительны, чем у мужчин. Это может быть связано как с тем, что женщины более внимательно относятся к своему здоровью и стараются «поберечься», «отлежаться» дома, так и с тем, что, благодаря больничному, они могут посвятить лишнее время дому и семье, и, наконец, с тем, что в силу того, что в среднем, у женщин более низкие зарплаты, то, уходя на больничный, они меньше теряют в деньгах, чем их коллеги мужского пола, которые поэтому, чаще выходят на работу во время болезни.



Рис. 5.8. Количество пропусков работы или учебы по болезни за последние 12 месяцев респондентами мужского пола, %

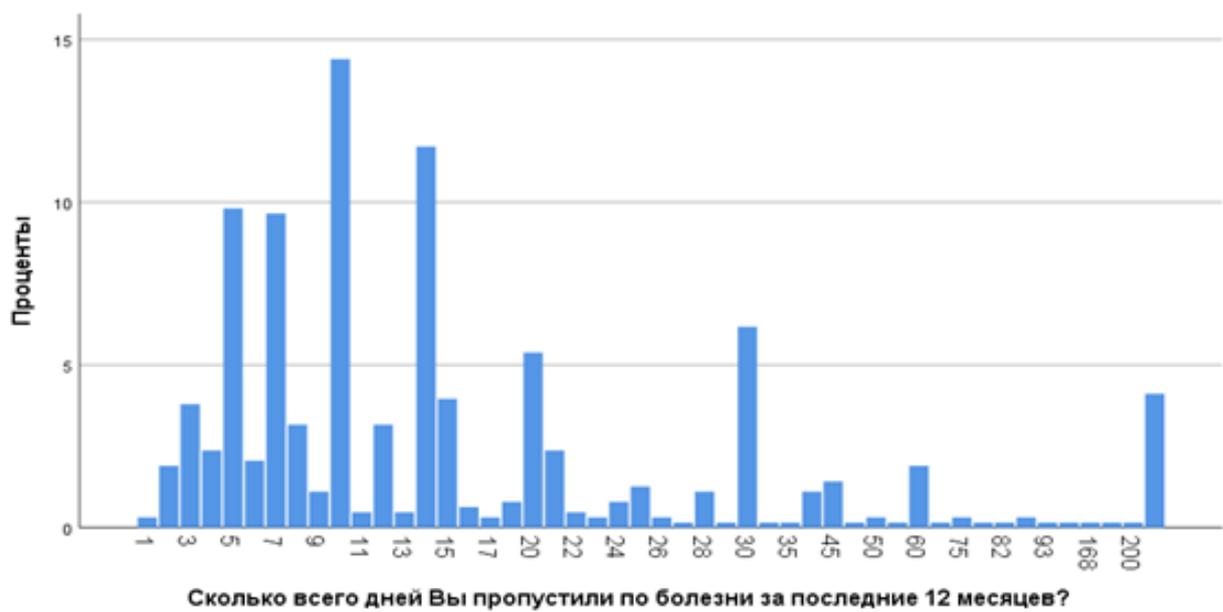


Рис. 5.9. Количество пропусков работы или учебы по болезни за последние 12 месяцев респондентами женского пола, %

Согласно более ранним исследованиям¹, существует значительный разрыв в стратегии поведения при проблемах со здоровьем у мужчин и женщин. Было выявлено, что мужчины в три раза чаще, в сопоставлении с женщинами, ничего не стали бы предпринимать в случае плохого самочувствия, предпочитая ждать, когда все пройдет само собой. Женщины значительно чаще используют целый спектр каналов возможной помощи – от советов родственников и других представителей референтной группы, до обращения за профессиональной медицинской помощью. Таким образом, женскую модель поведения в отношении своего здоровья отличают большая гибкость, прагматичность как на уровне установок, стереотипов, так и на уровне действия в реальных ситуациях. Мужская модель в большей степени подвержена воздействию установок и стереотипов, формирующих своего рода кодекс норм, предписывающих не заботиться о своем здоровье.

Далее обратимся к рассмотрению распространенности *вредных для здоровья привычек* у мужчин и женщин. Мониторинг RLMS-HSE приводит следующие данные по распространенности курения среди мужчин и женщин. У мужчин количество курящих и некурящих распределилось поровну – по 50%, курящими себя в настоящее время считает и практически одна пятая часть опрошенных женщин (19%) (рис. 5.10). Отрицательно на вопрос «*Курите ли Вы в настоящее время?*» ответили 81% женщин.

При ответе на вопрос о том, в каком возрасте у курящих респондентов появилась эта вредная привычка, большинство положительных ответов у обоих полов приходится на подростковый и молодой возраст – 12-20 лет. В этом возрасте впервые взяли сигарету в руки 86% курящих мужчин и 79% курящих женщин. Пик дебютов приходится у респондентов мужского пола на 16 лет – 19% начали курить в этом возрасте, всплеск явного интереса есть и в 18 лет – 16%, далее, с взрослением, все меньше и меньше появляется новых поклонников этой вредной привычки в рядах курящих мужчин. У женщин пик приходится на 18 лет – 19%, есть ощутимый прирост в 25 лет – 5%, чего не наблюдается у мужчин, а снижение прироста происходит более равномерно, чем у мужчин (рис. 5.11). То есть, в среднем, женщины массово начинают курить несколько позже, чем мужчины.

¹ Попова И.П. Поведение в отношении здоровья и материальное положение: гендерные аспекты (на данных лонгитюдного опроса) // Здравоохранение Российской Федерации. 2007. № 1. С.47-50.

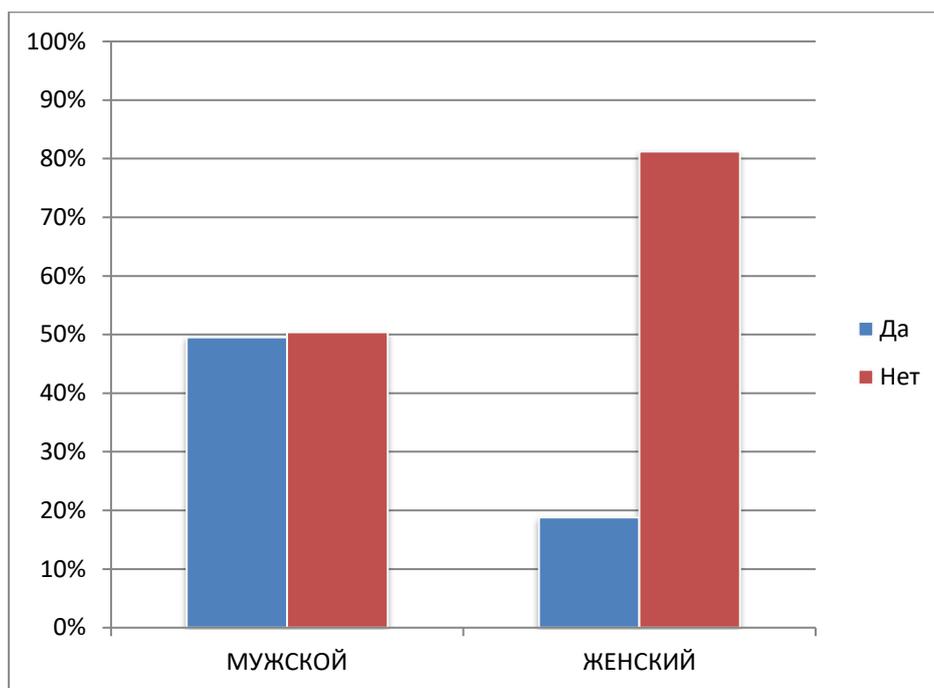


Рис. 5.10. Распространенность курения среди респондентов, %

Таким образом, мужчины в относительно раннем возрасте сразу разделяются примерно поровну на курящих и не курящих, и такой баланс сохраняется в течение всей жизни, а новые приверженцы этой нездоровой привычки среди женщин появляются понемногу на протяжении всех зрелых и пожилых лет жизни, конечно, в значительно меньшем количестве, чем на пике этой волны в молодости. Возможно, это связано с тем, что в раннем возрасте женщины чаще задумываются о будущем материнстве и стараются сберечь ресурс здоровья для осуществления этой важной миссии, что и удерживает их от приобретения такой вредной привычки, как курение. С годами, по мере выполнения своей личной репродуктивной программы, женщины «расслабляются» и постепенно пополняют ряды курильщиков, в среднем по 0,2% в год на протяжении всей жизни. В возрасте 50 лет наблюдается прирост до 0,6%, что, скорее всего, связано с наступлением менопаузы, угасанием функции половой системы и полным «сворачиванием» репродуктивной стратегии женщины.

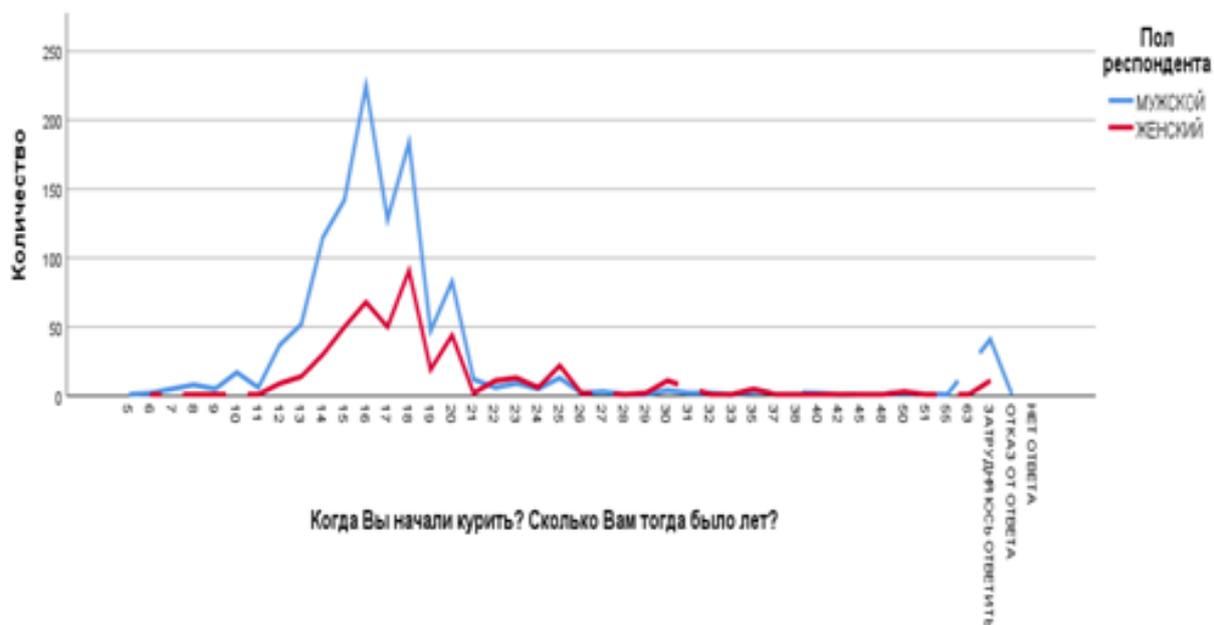


Рис. 5.11. Возраст начала курения у мужчин и женщин

Важным показателем уровня распространенности и культуры потребления алкоголя среди населения является временная регулярность употребления алкогольных напитков. Результаты исследования показали распределение ответов на вопрос о частоте употребления алкоголя (рис. 5.12): употребляют алкоголь каждый день 1% мужчин и 0,6% женщин; 4-6 раз в неделю 3% мужчин и 0,6% женщин; 2-3 раза в неделю – 17% мужчин и 6% женщин; раз в неделю пьет треть опрошенных мужчин – 30% и 18% женщин; 2-3 раза в месяц употребляют алкоголь 34% мужчин и 39% женщин (среди общего количества респондентов, которые вообще когда-либо употребляют алкоголь). Хотя бы раз за истекший месяц выпивали 37% опрошенных женщин, тогда как среди мужчин этот показатель – 15%. Эпизодическое употребление алкоголя (2-3 раза в месяц) больше распространено среди женщин, а регулярное (один или несколько раз в неделю) – среди мужчин.

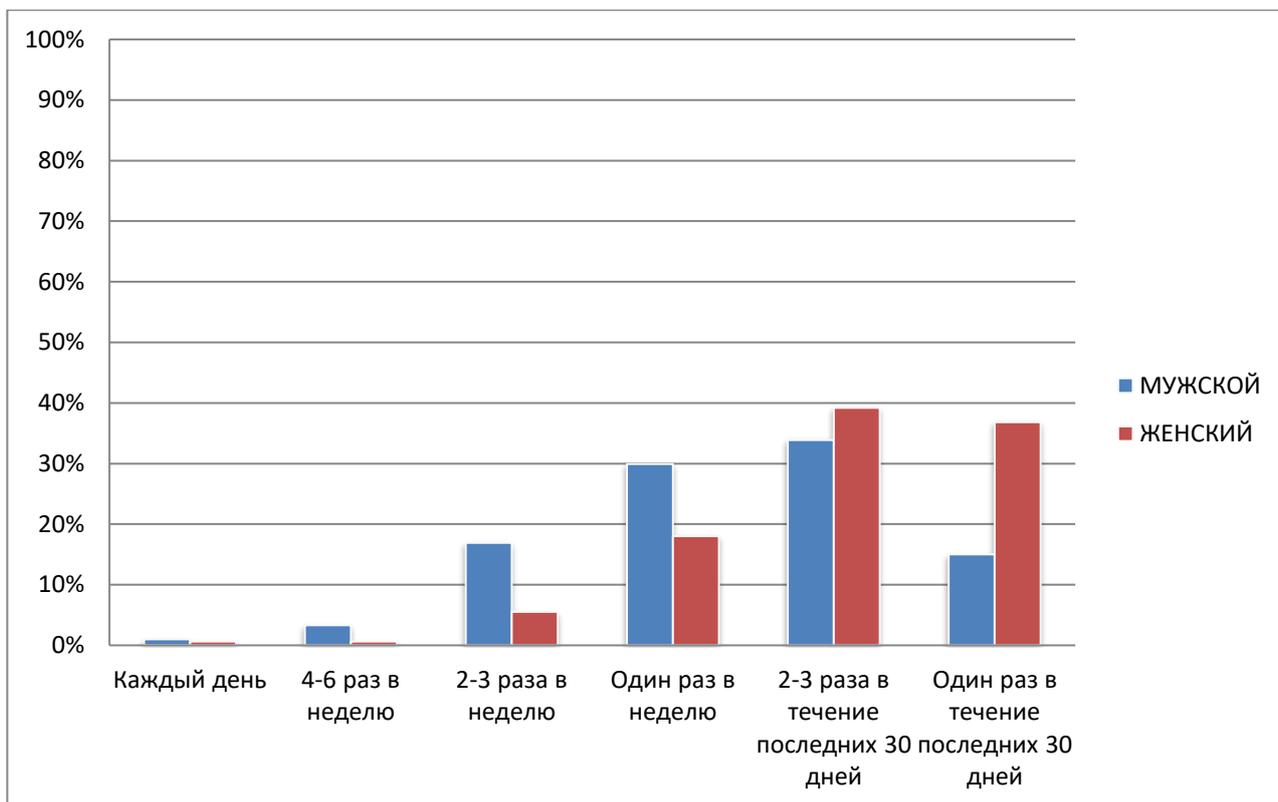


Рис. 5.12. Частота употребления респондентами алкогольных напитков в течение последних 30 дней, %

Таким образом, нормы, регулирующие частоту употребления, различны для мужчин и женщин. В то же время есть целый ряд характеристик алкогольного паттерна, которые определяются не только специфическими мужскими и женскими нормами, а более широким культурным контекстом. Это критерии выбора спиртных напитков, контекста, места и обстоятельства его потребления. Мужчины традиционно выбирают более крепкие напитки (что, в целом, подтверждается данными 27-й волны RLMS-HSE), а женщины – более легкие и статусные, что связано с их представлением о женственном, «красивом» и достойном образе жизни. Если с этим вопросом все более-менее очевидно, то остальные показатели следует рассмотреть более подробно.

Весьма значимым индикатором крайне вредного воздействия алкоголя на организм является употребление алкогольных напитков без еды: это усиливает токсическое действие этанола, ускоряет опьянение, в связи с чем, зачастую сознательно практикуется уже зависимыми от алкоголя лицами. Поэтому мы проанализировали данный показатель в массиве данных 27-й волны RLMS-HSE. На вопрос «Вы пьете алкогольные напитки без еды?» утвердительно ответили 34% опрошенных мужчин и 16% женщин (рис. 5.13). Отрицательный

ответ дали 66% респондентов мужского и 83% женского пола. И в этом аспекте женщины также демонстрируют более ответственное отношение к здоровью.

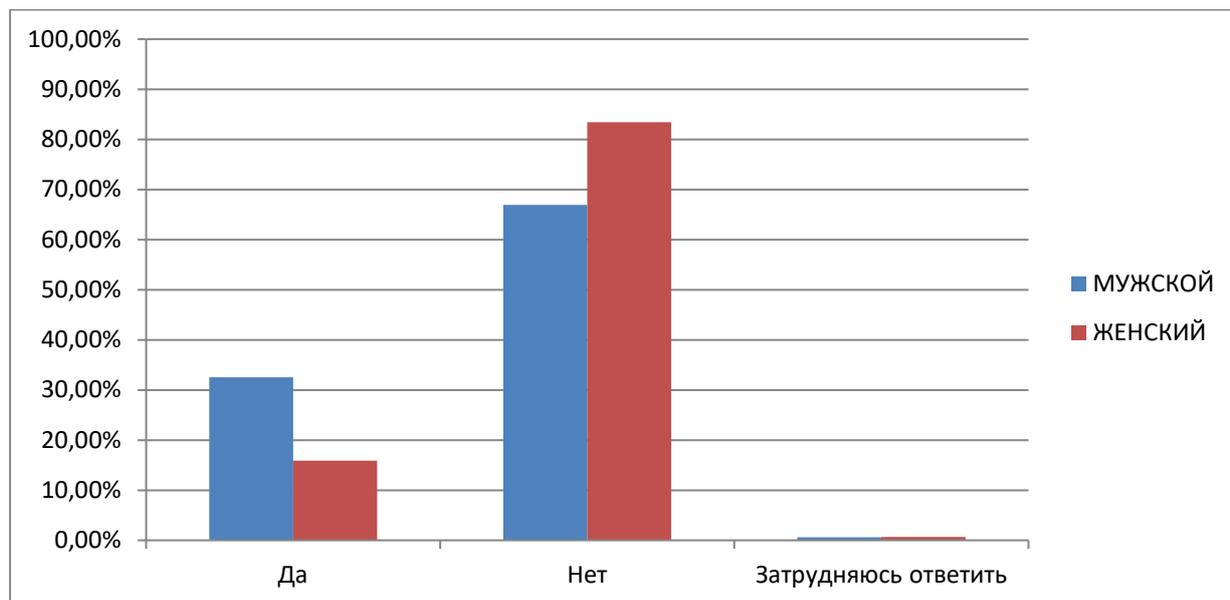


Рис. 5.13. Употребление алкогольных напитков без еды, %

Другим важным показателем, характеризующим степень зависимости человеческого организма от алкоголя, и, соответственно, демонстрирующим негативные саморазрушительные тенденции, является то, в какой локализации респонденты употребляют спиртные напитки. Так, если респонденты употребляют алкоголь только в специально разрешенных местах – ресторанах и барах – это не такая негативная тенденция, как скажем, распитие спиртных напитков в общественных местах, что является нарушением общественного правопорядка и грозит штрафом. Если респондента такая перспектива не пугает, следовательно, он достаточно далеко зашел по пути хронического алкоголизма, и здоровье его в значительной степени подорвано. Результаты исследования показали, что в специально разрешенных местах употребляет спиртное около трети опрошенных обоих полов – 31% мужчин и 35% женщин (рис. 5.14).

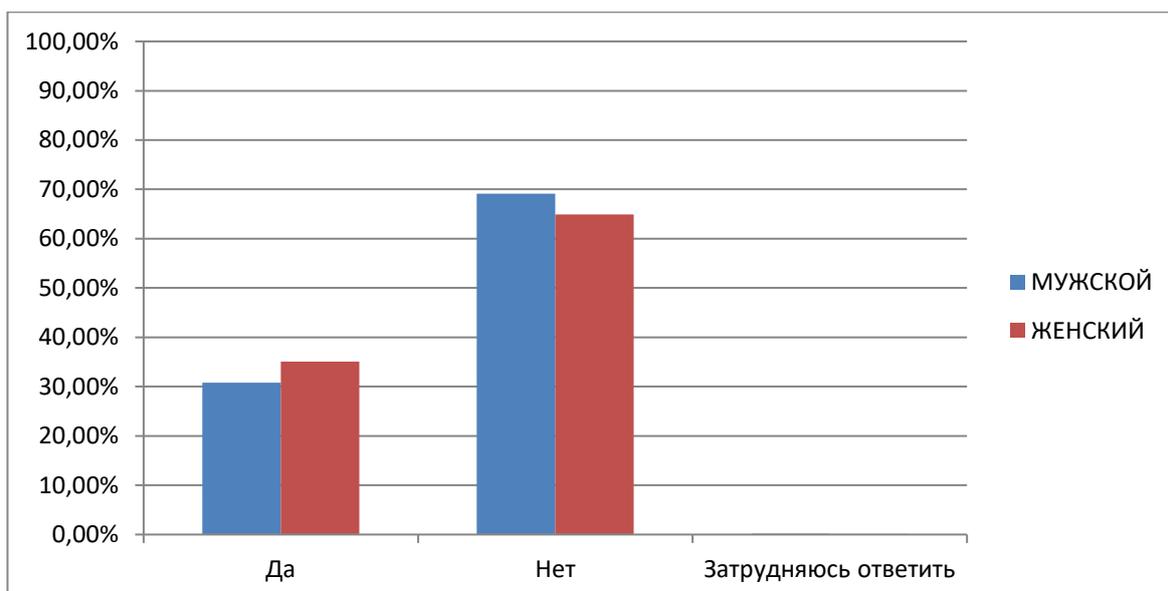


Рис. 5.14. Употребление респондентами алкогольных напитков в ресторанах и барах, %

При этом 5% мужчин и 1% женщин испытывают, по-видимому, такую тягу к спиртному, что готовы употреблять его на улице, в парке, в подъезде (рис. 5.15). Это достаточно невысокий показатель, и у женщин он намного ниже, что объясняется их большей законопослушностью, неготовностью нарушать общественный правопорядок и боязнью штрафных санкций.

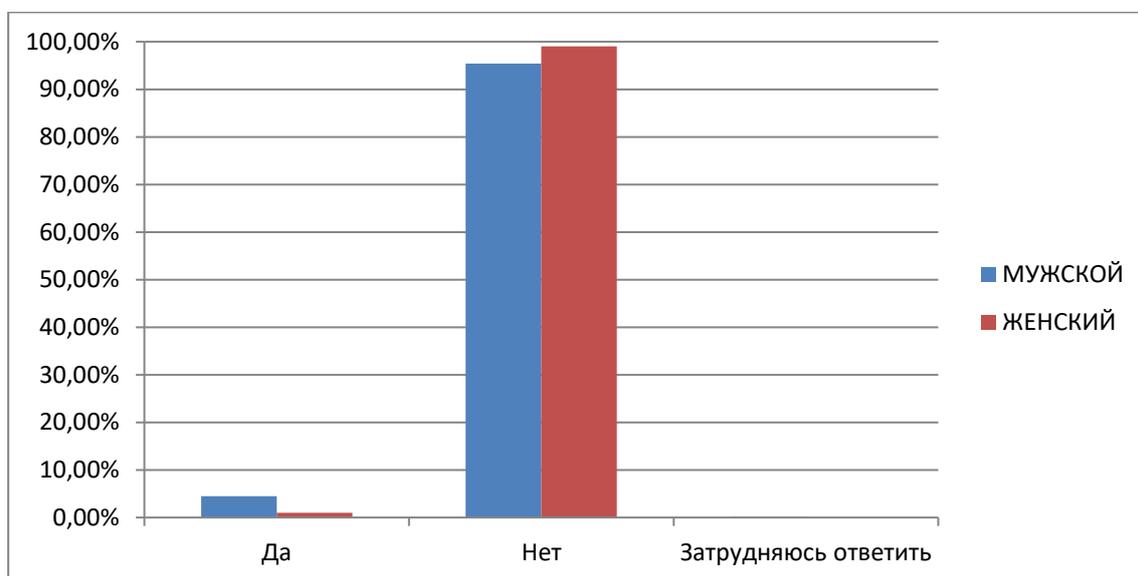


Рис. 5.15. Употребление респондентами алкогольных напитков в общественных местах, %

Другим немаловажным индикатором, демонстрирующим пренебрежение к здоровью и показывающим степень алкоголизации организма, является тот факт, что респондент употребляет алкоголь на рабочем месте или во время учебы. Позволяют себе выпивать на работе или учебе 4% мужчин и 6% женщин (рис. 5.16). Слабый пол опередил по этому показателю мужчин, что объясняется, на наш взгляд, тем, что женщины традиционно употребляют более легкие спиртные напитки и полагают, что это «не так заметно».

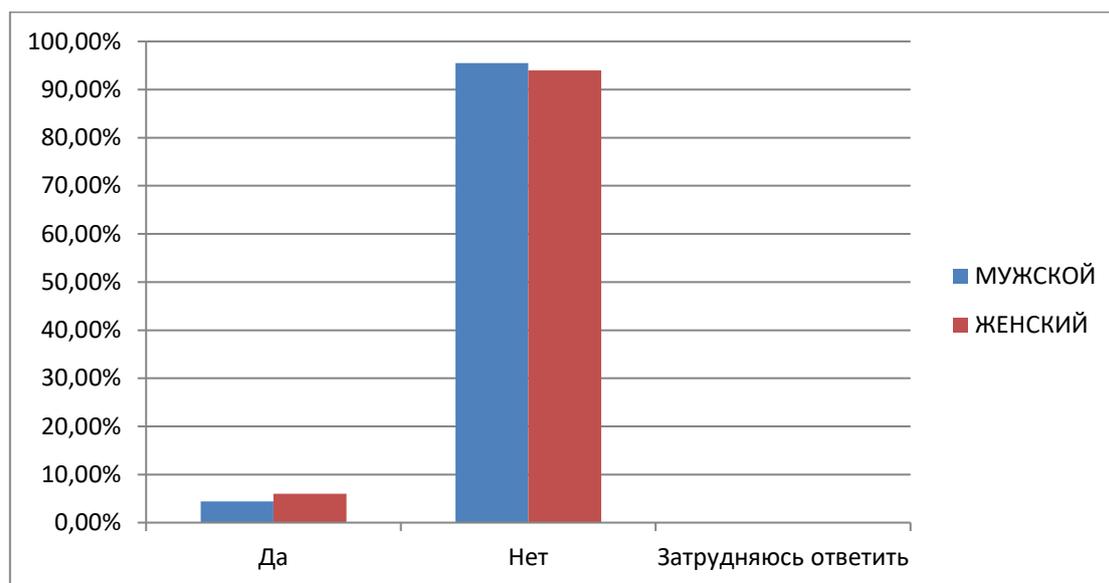


Рис. 5.16. Употребление респондентами алкогольных напитков на работе / учебе, %

По нашему мнению, показательным в плане изучения степени алкогольной зависимости респондентов стал бы отсутствующий в анкете RLMS вопрос о том, употребляют ли опрошенные алкогольные напитки в одиночестве. В настоящее время в некоторых группах населения наблюдается так называемая «тихая» (скрытая) алкоголизация, которой чаще всего подвержены женщины и представители «беловоротничкового» менеджмента¹. Поэтому данный критерий помог бы выявить пласт потенциально нездоровых людей, которым не нужна компания для распития спиртных напитков. Более того, в силу культурных традиций и особенностей менталитета такие люди стараются скрывать свое пристрастие от общественности как можно дольше.

¹ Позднякова М.Е. Алкогольные традиции в современной России// Россия реформирующаяся: Ежегодник-2011. Отв. ред. академик РАН М.К. Горшков. Вып. 10. М.; СПб.: Институт социологии РАН, Нестор-История, 2011. С. 350-372.

Важным компонентом поддержания здоровья принято считать *занятия спортом и следование здоровому образу жизни* (далее – ЗОЖ). На занятия спортом людей мотивирует как осознание ценности своего здоровья и личной ответственности за его сохранение, так и стремление приобрести красивое тело и желание казаться более успешным, поскольку в современных культурных представлениях успешный человек ассоциируется, прежде всего, со здоровьем и внешней привлекательностью. Необходимо помнить о том, что регулярные занятия спортом требуют от человека значительных усилий по преодолению себя, своей инертности и лени, а также значительных временных и материальных затрат.

Результаты опроса продемонстрировали очень неблагоприятную картину распространенности занятий по физической активности среди населения в целом, и среди мужчин и женщин, в частности. На вопрос анкеты *«Какой из вариантов описания лучше всего соответствует Вашим занятиям физкультурой?»* 70% мужчин и 72% женщин ответили, что вообще не занимаются физкультурой. Таким образом, вообще не занимается спортом 71% российского населения обоих полов. Среди небольшой доли тех, кто занимается какими-то видами физической активности, ежедневные занятия физкультурой, по меньшей мере, 30 мин. в день выбрали 4% мужчин и 2% женщин. Женщины предпочитают легкие физкультурные упражнения для отдыха менее трех раз в неделю – 14%, среди мужчин больший процент тех, кто выбирает физкультурные упражнения средней или высокой тяжести – 6% (рис. 5.17).

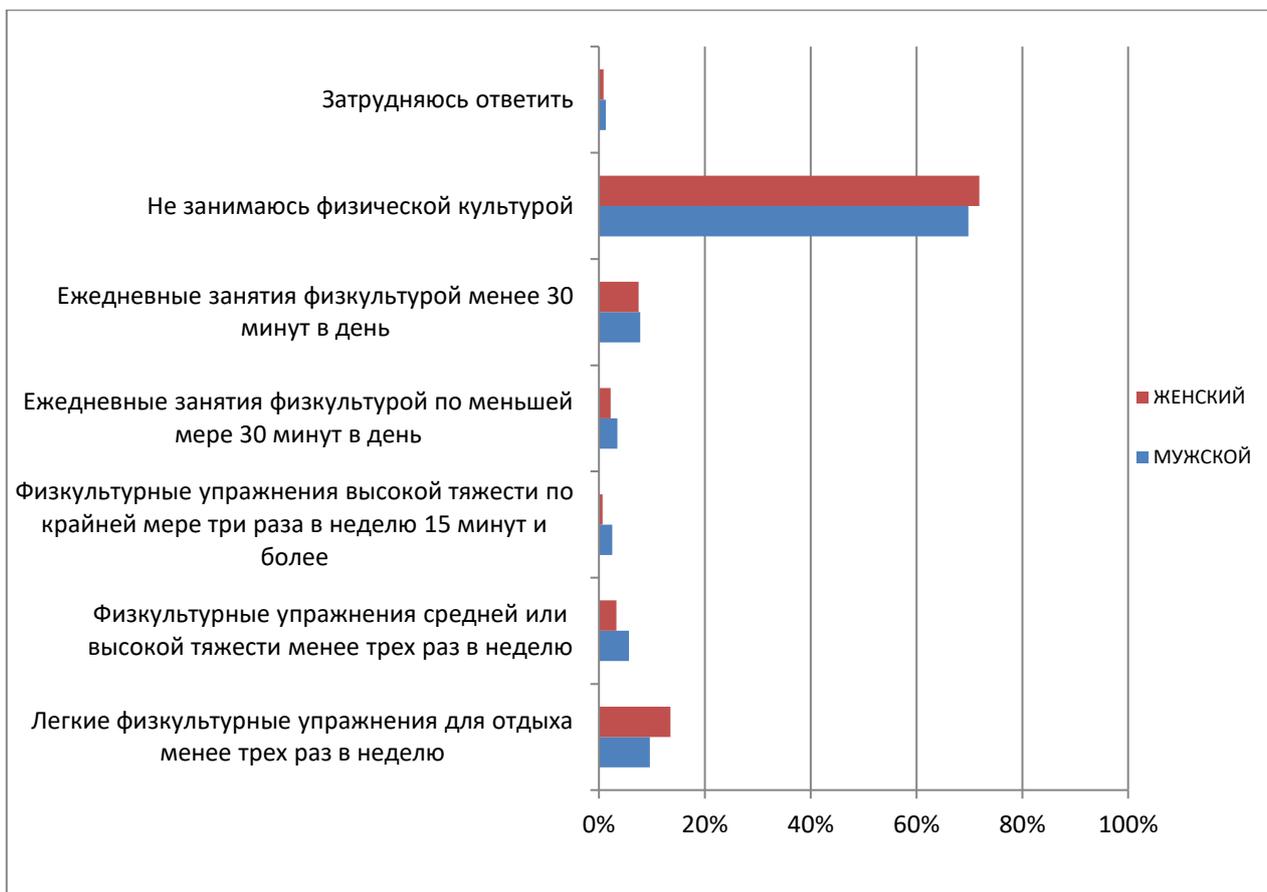


Рис. 5.17. Физическая активность респондентов, %

Правильное, регулярное питание играет важную роль в поддержании здорового образа жизни. Однако соблюдают режим питания не все респонденты. На вопрос «Удается ли Вам в целом питаться регулярно, не реже 3 раз в день, изо дня в день?» утвердительно ответили 45% опрошенных мужчин и 52% женщин. В том, что питаться регулярно «скорее не удастся» и «никогда не удастся», признались 23% мужчин и 18% женщин. Таким образом, и по этому показателю женщины демонстрируют большую заинтересованность в здоровом образе жизни (рис. 5.18).

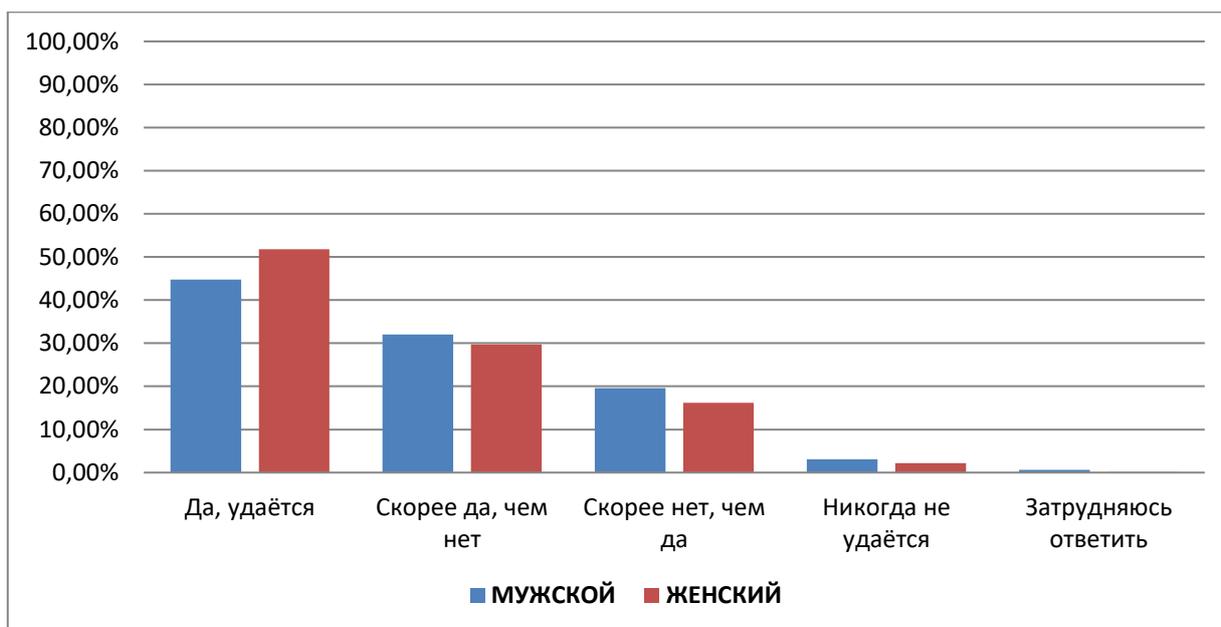


Рис. 5.18. Регулярность питания респондентов, %

При ответе на вопрос «Как изменился Ваш вес в течение года?» более половины респондентов обоих полов (по 57%) изменений не обнаружили; у четверти респондентов вес вырос (26% мужчин и 26% женщин отметили такие изменения); 16% мужчин и 17% женщин потеряли в весе (рис. 5.19). Таким образом, по показателю динамики веса, респонденты обоих полов находятся практически в равной позиции, но, в целом, тенденция к возрастанию веса является неблагоприятной, так как лишний вес провоцирует появление целого спектра заболеваний.

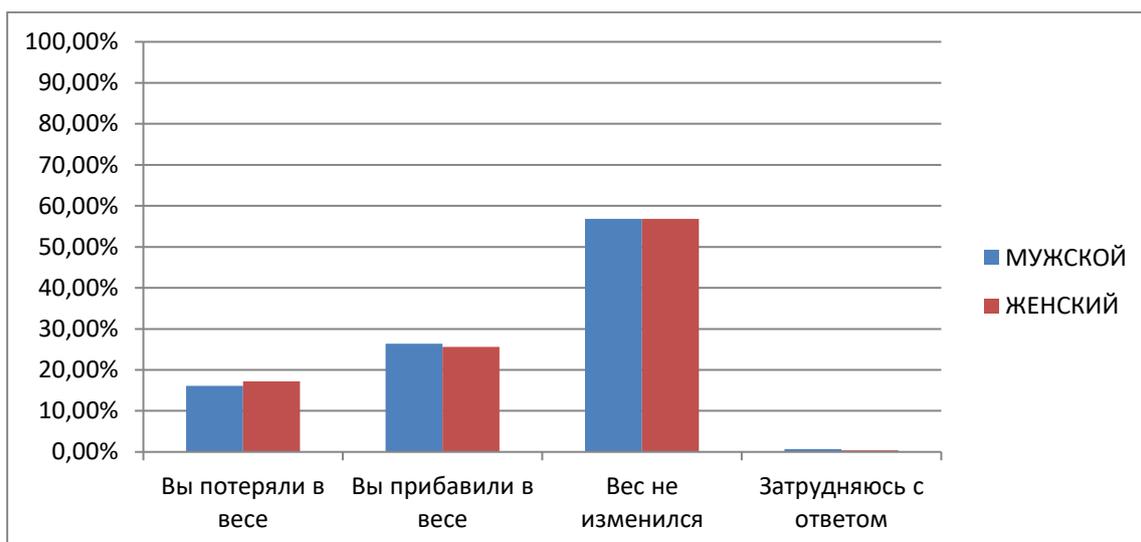


Рис. 5.19. Динамика колебаний веса респондентов за последние 12 месяцев, %

При этом россияне в своей массе не придерживаются какой-либо диеты (92% опрошенных обоих полов). Диетой в анкете было названо «Любое изменение в Вашей еде именно для того, чтобы сбросить вес, улучшить здоровье». Среди респондентов, соблюдающих диету, процент женщин выше – 11% против 4% мужчин (рис. 5.20).

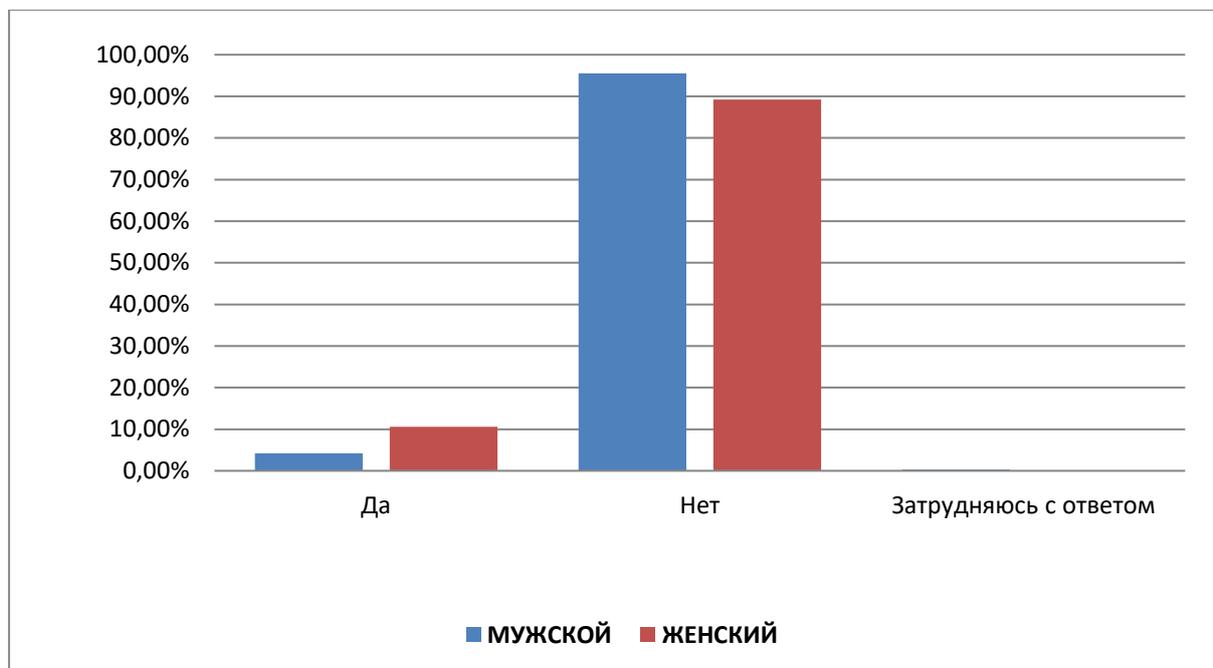


Рис. 5.20. Соблюдение каких-либо диет респондентами за последние 12 месяцев, %

По-видимому, женщины чаще худеют из эстетических соображений, а мужчины, которых внешний вид волнует меньше, садятся на диету с целью снижения риска сахарного диабета, инфарктов, сосудистых заболеваний и т.д. У обоих полов нарастание массы тела приводит и к различным нарушениям психосоциального статуса – депрессивным состояниям, социальной дезадаптации и низкой самооценке, что в итоге ухудшает качество жизни. Таким образом, для женщин ресурс здоровья, конвертированный в привлекательный внешний вид, традиционно является более значимым, нежели для мужчин, а респонденты мужского пола больше придают значения самому факту хорошего здоровья, а сопутствующие ему стройность и привлекательность воспринимают как следствие, а не как цель.

Выводы

Анализируя ресурс здоровья российских работающих мужчин и женщин на базе данных RLMS-HSE, можно сделать следующие выводы.

Общая самооценка женщинами своего здоровья более низкая, чем у мужчин. Сам по себе, это – неблагоприятный фактор, но такая позиция в значительной степени определяет стратегии поведения женщин при проблемах со здоровьем, в большей степени нацеленные на его поддержание и укрепление.

У женщин больше хронических заболеваний на протяжении всей жизни. По достижении респондентками 47-летнего возраста, количество таких заболеваний резко возрастает. У мужчин также наблюдается такая ярко выраженная тенденция, но таких спадов количества полностью здоровых респондентов наблюдается на протяжении жизни два: в 34 года и в 47 лет. Возможно, большее количество хронических заболеваний у женщин связано с разницей в материальном положении респондентов мужского и женского пола, в силу традиционных различий в заработной плате не в пользу женщин. Соответственно, женщины меньше ресурсов могут тратить на поддержание здоровья и лечение, которое с возрастом требуется все чаще. Они реже обращаются в частные медицинские учреждения, не могут позволить себе полисы добровольного медицинского страхования, платные стоматологические и другие услуги.

При этом, в случае возникших со здоровьем проблем, женщины практически вдвое чаще мужчин обращаются к врачу и берут больничные на более долгие сроки. Женщины предпочитают поберечься и вылечиться до конца, мужчинам же свойственно более легкомысленное отношение к своему здоровью.

Мужчины больше курят и чаще употребляют алкоголь, реже придерживаются системы здорового питания, чем женщины, но при этом чаще занимаются физическими упражнениями. По-видимому, такое, казалось бы, парадоксальное сочетание входит в комплекс представлений о здоровом образе жизни для мужчин, а посещение врача или отказ от курения или спиртного не воспринимается ими как обязательный элемент здорового поведения. Женщины также могут не заниматься спортом по причине худшего материального положения и отсутствия достаточных денежных ресурсов, которые они могли бы потратить на спорт и ЗОЖ. Меньше пить они могут также от недостатка средств на «дорогие», отвечающие их представлению о

«красивом» образе жизни напитки, в то время как мужчины довольствуются бюджетными вариантами.

Таким образом, и мужчины, и женщины имеют свои специфические источники опасностей для здоровья и ресурсов для его улучшения. Различия в рисках и шансах для здоровья мужчин и женщин связаны как с особенностями их социально-экономического положения в структуре современного российского общества, так и с различием мужского и женского менталитета.

ГЛАВА 6. ВРЕМЕННОЙ РЕСУРС

Во всем мире работа по уходу за детьми выполняется преимущественно женщинами. Это как матери, так и другие женщины, ухаживающие за детьми, такие как бабушки, сестры и работники социальной сферы. В 2018 году 606 млн. женщин трудоспособного возраста не видели возможности для себя выйти на работу из-за неоплачиваемой работы по уходу, по сравнению с 41 млн. мужчин. Этот дисбаланс имеет серьезные последствия для занятости женщин и их возможностей получения дохода¹.

Родители или опекуны, которые остаются дома, чтобы воспитывать маленьких детей, чаще всего женщины, отказываются от других возможностей. Эта неоплачиваемая работа коренным образом формирует их жизнь. Во всем мире женщины на 4% чаще, чем мужчины, живут в условиях крайней нищеты. Гендерный разрыв намного больше в возрастной группе 25–34 лет, где на каждые 100 мужчин приходится 122 женщины, живущих в крайне бедных семьях².

Согласно данным ООН, собранным в 83 странах и регионах³, женщины берут на себя большую часть работы по ведению домашнего хозяйства, включая приготовление пищи и уборку, а также по уходу за детьми и нуждающимися в этом взрослыми. В среднем женщины тратят 18% времени на полностью неоплачиваемый труд по уходу за членами семьи и ведению домашнего хозяйства, тогда как у мужчин на это уходит 7% времени.

Если рассмотреть данные по возрасту, то женщины в возрасте от 25 до 44 лет тратят наибольшее количество времени на неоплачиваемый труд по уходу за членами семьи и ведению домашнего хозяйства, по сравнению с возрастными группами от 15 до 24 лет и от 45 до 64 лет. Максимальная нагрузка на женщин совпадает с тем жизненным периодом, когда, с высокой долей вероятности, у них имеются маленькие дети. Имеющиеся данные указывают на то, что женщины с малолетними детьми выполняют больше неоплачиваемой работы, в том числе по уходу за членами семьи, чем не

¹ Care work and care jobs for the future of decent work / International Labour Office – Geneva: ILO, 2018. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_633628.pdf.

² Turning promises into action: Gender equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development // New York: UNWomen. 2018. 337 p.

³ SDG monitoring report: Turning promises into action: Gender equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development. URL: www.unwomen.org/en/digital-library/sdg-report.

имеющие детей. Различия между женщинами также зависят и от других факторов, включая доход семьи, наличие в доме источника питьевой воды и топлива, а также политику в области ухода за детьми. Девочки с самого раннего возраста сталкиваются с восприятием ухода за членами семьи как женской обязанности. Результаты исследования, проведенного в 33 странах, свидетельствуют о том, что девочкам в возрасте от 7 до 14 лет поручается больше домашней работы, чем мальчикам из той же возрастной группы. Они также выполняют другие задачи, в том числе присматривают за младшими братьями и сестрами. Разделение труда на «женские» и «мужские» обязанности закрепляется, когда женщины вступают в брак, и отражается на сфере занятости. Гендерные стереотипы влияют на то, какую работу женщины выполняют за пределами семьи, на предлагаемые им условия труда и уровень оплаты. Ими также обусловлены возможности участия женщин в других сферах общественной жизни, в том числе в политических процессах.

Таким образом, можно говорить, что в основе гендерного неравенства на рынке труда в целом, и в плане заработной платы, в частности, также лежат различия в структурах распределения времени. Несмотря на высокий уровень трудовой активности современных российских женщин, по-прежнему действует негласный «социальный договор», в котором закреплено распределение ролей в семье и на рынке труда. Исторически сложилось устойчивое мнение, что на женщинах лежит основная ответственность за ведение домашнего хозяйства и уход за детьми, а обязанность мужчины – финансовое обеспечение семьи. Это приводит к тому, что временные ресурсы мужчин в большей степени распределяются между работой и досугом, а у женщин между работой, досугом и деятельностью в домашнем хозяйстве¹. Поэтому гипотезой данной части исследования стало предположение о том, что мужчины большее количество времени проводят на работе, по сравнению с работающими женщинами.

В этом случае ключевыми *индикаторами поведения* российских граждан в формировании структуры своей занятости стали ответы на следующие вопросы, включенные в программу Российского мониторинга социально-экономического положения и состояния здоровья населения и направленные на установление:

¹ Рошин С.Ю. Равны ли женщины мужчинам? URL: <http://demoscope.ru/weekly/2005/0219/tema03.php>.

- 1) Продолжительности рабочего дня у респондентов различных полов;
- 2) Количества рабочих дней за последний месяц, предшествовавший опросу;
- 3) Времени, потраченного на удаленную работу;
- 4) Прецедентов принудительного сокращения рабочего времени со стороны работодателей;
- 5) Вынужденных оплачиваемых и неоплачиваемых отпусков и их продолжительности.

При ответе на вопрос, о том, сколько часов в день респонденты фактически проводят на рабочем месте, статистически значимые ответы респондентов женского пола фиксируются с минимальной отметки в 6 часов (рис. 6.1), менее 7% в совокупности от общего числа опрошенных назвали меньшие значения.

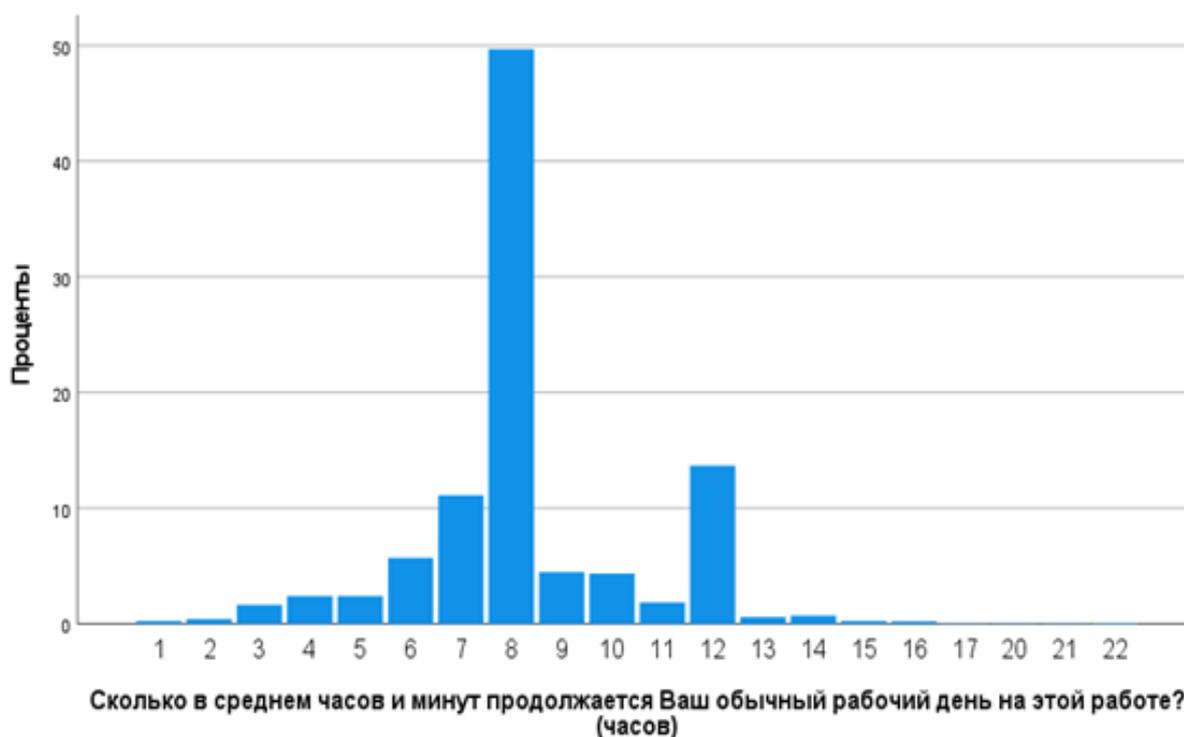


Рис. 6.1. Продолжительность рабочего дня у женщин (в часах)

Пять процентов опрошенных женщин работают по 6 часов в день, 10% – по 7 часов, 46% – по 8 часов, по 9 и 10 рабочих часов обозначили по 4% респонденток. Два процента опрошенных женщин работают по 11 часов в день. Далее, на отметке в 12 часов наблюдается всплеск положительных ответов – в течение половины суток работает 13% женщин, что объясняется посменным

характером работы во многих отраслях, которые традиционно считаются женскими – посменно работают врачи, медсестры, нянечки и воспитательницы в детских садах. От 13 до 16 часов в сутки работает менее 2% женщин, выше этого срока ответов отмечено не было. Однако на отметке в 24 часа фиксируется показатель в 4%, который свидетельствует о том, что здесь мы снова имеем дело с суточными дежурствами.

Только 4% мужчин работают в сутки менее восьми часов, 50% опрошенных работают по 8 часов, 4% – по 9 часов, 9% – по 10 часов, 2% – по 11 часов. На отметке в 12 часов снова наблюдается всплеск ответов в 17%, указывающий на посменный характер работы респондентов. Далее, около 2% всех опрошенных мужчин работают от 13 до 23 часов в сутки, а в течение суток, то есть посменно, трудятся 5% респондентов. Ненормированный рабочий день отметил для себя только 1% представителей сильного пола (рис. 6.2).



Рис. 6.2. Продолжительность рабочего дня у мужчин (в часах)

На рисунке 6.3 представлено распределение количества рабочих часов у респондентов обоих полов. У женщин наблюдается смещение в сторону меньшей продолжительности рабочего дня, минимальные показатели чаще выбирают женщины, максимальные – мужчины, а в случае вахтовой или посменной работы – респонденты обоих полов трудятся примерно одинаково.

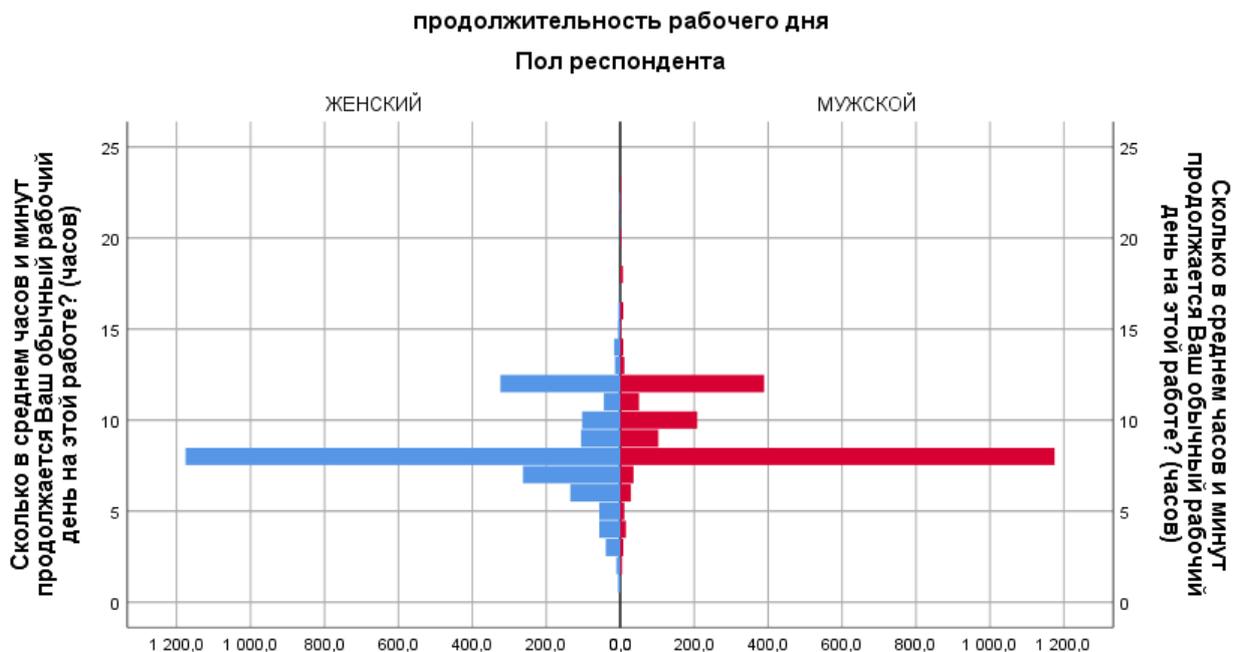


Рис. 6.3. Продолжительность рабочего дня респондентов (в часах)

Таким образом, продолжительность рабочего дня у женщин статистически короче, но имеет несколько большую вариативность, чем у мужчин.

Хотя средние значения показывают, что мужчины проводят на работе большее количество часов, видна неоднозначность такой оценки. Данные о рабочих часах мужчин более однородны. Значимые доли распределяются между 8 и 12 часами. Женщины используют большее разнообразие графиков. Значительное число женщин работают менее восьми часов в день, но и большая, по сравнению с мужчинами, доля женщин работают 13, 14, 15 и даже 16 часов в день. Кроме того, как будет рассмотрено ниже, женщины позволяют себе гибкий график присутствия на работе за счет того, что чаще, чем мужчины, выполняют часть задач, связанных с основным местом работы, из дома.

Необходимо отметить, что мониторинг не предусматривает оценку времени, затраченного на работу по дому, поэтому оценить полностью временные затраты суммарно на оплачиваемую и неоплачиваемую работу мужчин и женщин он не позволяет. Однако приведенные выше данные международных исследований показывают универсальную тенденцию дисбаланса.

При ответе на вопрос о продолжительности рабочей недели в часовом выражении статистически значимые ответы женщин фиксируются с

минимальной отметки в 36 часов, что соответствует размеру учительской ставки в школе. Такой ответ дали 8% опрошенных женщин (табл. 6.1). По 40 часов в неделю, согласно стандартному восьмичасовому рабочему дню и пятидневной рабочей неделе, работают по 41% респондентов обоих полов. Как раз с этой отметки и начинаются статистически значимые ответы мужчин. Менее 40 часов в неделю работают в совокупности чуть более 7% опрошенных мужчин (табл. 6.2). Среди женщин этот показатель в совокупности равен 24%. От 41 до 47 часов в неделю работают, соответственно, 6% респондентов мужского пола и 8% женского. На отметку в 48 рабочих часов, соответствующую шестидневной рабочей неделе, указали 14% мужчин и 11% женщин. Свыше отметки в 48 рабочих часов в неделю наблюдается единственный статистически значимый всплеск – на отметке в 60 часов у мужчин – такой ответ дали 5% респондентов. Таким образом, низкие значения этого показателя более характерны для женщин; наиболее популярными ответами для обоих полов стали стандартные показатели пятидневной рабочей недели с восьмичасовым рабочим днем. Более продолжительные часы работы в большей степени характерны для мужчин.

Т а б л и ц а 6 . 1

Статистика продолжительности рабочей недели у женщин (в часах)

Статистика		
Сколько часов в среднем продолжается Ваша обычная рабочая неделя?		
N	Валидные	2423
	Пропущенные	126
Медиана		40,00
Мода		40
Стандартное отклонение		11,647
Диапазон		166
Минимум		2
Максимум		168
Процентили	25	37,00
	50	40,00
	75	45,00

Статистика продолжительности рабочей недели у мужчин (в часах)

Статистика		
Сколько часов в среднем продолжается Ваша обычная рабочая неделя?		
N	Валидные	2132
	Пропущенные	229
Медиана		40,00
Мода		40
Стандартное отклонение		13,595
Диапазон		132
Минимум		8
Максимум		140
Процентили	25	40,00
	50	40,00
	75	48,00

Далее в опросе уточняется, работали ли респонденты по основному месту работы в течение последних 30 дней. Утвердительный ответ дали 97% опрошенных мужчин и 98% женщин. При ответе на вопрос, сколько же рабочих дней было у них за истекший месяц, минимальные статистически значимые показатели обозначили 9% опрошиваемых обоих полов, указав 15 отработанных дней. Менее 15 дней в месяц отработали около 11% мужчин и 10% женщин. Чаще всего россияне работают 20, 21 и 22 рабочих дня (соответственно 13% мужчин и 15% женщин, 11% мужчин и 13% женщин, 17% мужчин и 20% женщин). По 23 и 24 рабочих дня достаточно равномерно указали от 5% до 6% респондентов обоих полов. Это, в целом, соответствует полученным ранее данным о том, что большинство работающих россиян трудятся в формате пяти- или шестидневной рабочей недели со стандартным восьмичасовым рабочим днем. С увеличением количества рабочих дней у мужчин наблюдается плавное снижение частоты ответов, с последним валидным значением в 26 рабочих дней – 5% опрошенных, а у женщин от отметки в 24 рабочих дня идет очевидный спад утвердительных ответов (рис. 6.4).

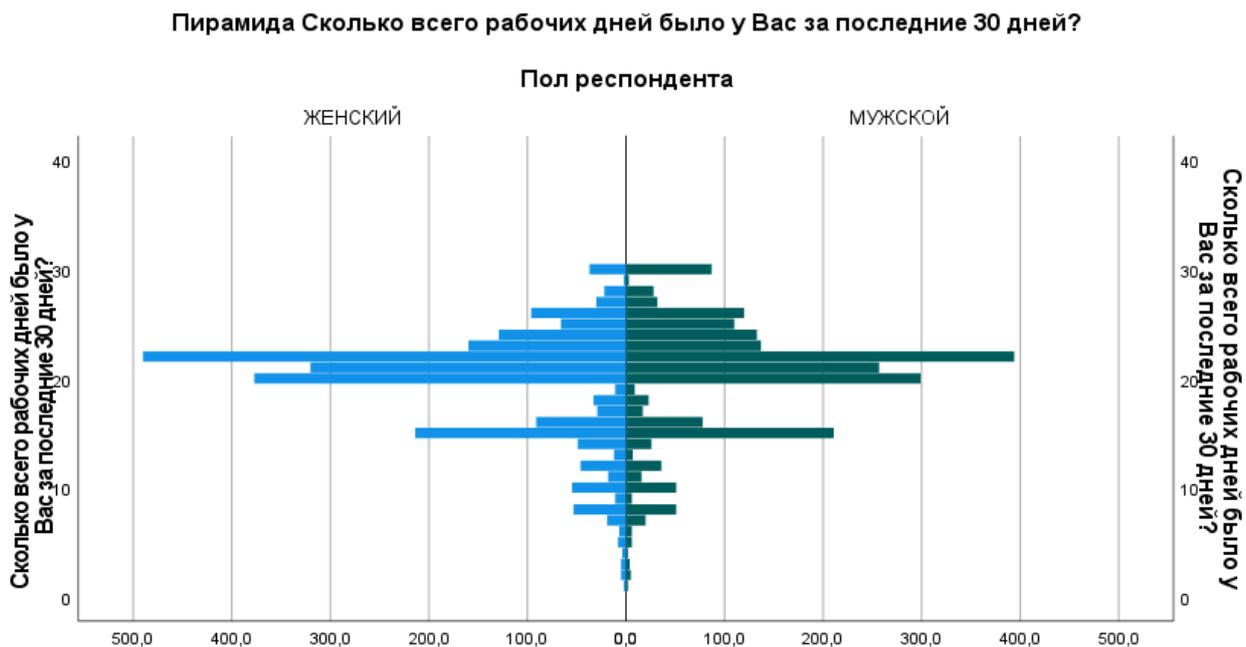


Рис. 6.4. Количество отработанных дней в течение месяца, предшествовавшего опросу

Ответы респондентов на вопрос о количестве времени, которое они уделяют решению задач по основному месту работы, фиксируют стандартные показатели периода до пандемии, то есть, естественно сложившиеся рутинные практики. Информация по этому вопросу представлена двумя переменными. Первая – работали ли респонденты по основной работе дома в течение последних 30 дней. Если бы опрос проводился в настоящее время, в условиях пандемии COVID-19 и, вероятно, после нее, данные были бы, разумеется, совершенно иными. Но данные последней, 27-й волны RLMS, полученные в 2018 году, дали такие цифры: утвердительно ответили 5% респондентов мужского пола и 11% женского. Не работали, соответственно, 95% мужчин и 89% женщин. Наиболее частый ответ – 10 часов, такое количество указали 10% мужчин и 13% женщин (табл. 6.3 и 6.4).

Т а б л и ц а 6.3

Статистика времени (часов), посвященного удаленной работе
по основному месту занятости мужчин в течение месяца,
предшествовавшего опросу

Статистика		
Сколько часов Вы фактически занимались удаленной работой дома в течение последних 30 дней?		
N	Валидные	78
	Пропущенные	2283
Медиана		20,00
Мода		10
Стандартная отклонения		49,855
Диапазон		239
Минимум		1
Максимум		240
Процентили	25	8,00
	50	20,00
	75	40,00

Т а б л и ц а 6.4

Статистика времени (часов), посвященного удаленной работе
по основному месту занятости женщин в течение месяца,
предшествовавшего опросу

Статистика		
Сколько часов Вы фактически занимались удаленной работой дома в течение последних 30 дней?		
N	Валидные	208
	Пропущенные	2341
Медиана		10,00
Мода		10
Стандартная отклонения		41,270
Диапазон		239
Минимум		1
Максимум		240
Процентили	25	5,00
	50	10,00
	75	40,00

Второй вопрос об удаленной работе фиксирует, сколько часов своего личного времени за истекший месяц респонденты посвятили работе, находясь дома. Наиболее популярными ответами были 5, 10 и 20 часов. Среди мужчин такой ответ дали, соответственно, 5%, 12% и 7% респондентов, а у женщин такие ответы выбрали – 7%, 13% и 6% опрошенных. Вариативность способа распределения собственного временного ресурса снова выше среди женщин. Причем, хотя это и не является широко распространенной практикой, однако при использовании ее, женщины уделяют значительное количество времени выполнению работы «на дому».

Вероятно, женщины несколько больше работали удаленно по своей основной работе в силу нескольких причин, основными из которых являются:

- сложность выполнения всех рабочих заданий на рабочем месте из-за того, что рабочее время принудительно сокращается по уважительным причинам, например, больничный по уходу за ребенком;
- предпочтительность выполнения части работы из дома, с целью высвобождения дополнительного времени на уход за несовершеннолетними детьми;
- выбор между основной работой и дополнительной подработкой, в пользу последней мужчинами, в случае работы из дома, с целью получения ими дополнительного заработка.

Учитывали эти часы дополнительной работы дома при ответе на предыдущий вопрос 29% мужчин и 24% женщин, а совсем упустили этот аспект 57% представителей сильного пола и 70% опрошенных женщин, что подтверждает ранее полученные данные о том, что женщины чаще, чем мужчины выполняют свою основную работу удаленно, вполне добровольно, и даже не осознают, что перерабатывают.

На вопрос «*В течение последних 12 месяцев Вам уменьшали зарплату или сокращали часы работы не по Вашему желанию?*» утвердительно ответили 7% мужчин и 5% женщин. В вынужденный неоплачиваемый отпуск администрация отправила 3% мужчин и 2% женщин. В 2020 году эти цифры были бы неизмеримо выше, но за отчетный период они не показательны ни в гендерном, ни в социальном аспекте. В оплачиваемом же отпуске побывали в течение года, предшествовавшего опросу, 69% мужчин и 78% женщин. Разница может объясняться тем, что отпуск женщины в большинстве случаев сопряжен с обеспечением отдыха детям, а также тем, что сфера образования, в которой

летние отпуска становятся практически неизбежными, традиционно является «женской» сферой труда.

Данные о продолжительности отпусков респондентов обоих полов представлены в таблицах 6.5 и 6.6 соответственно.

Т а б л и ц а 6 . 5

Статистика количества календарных дней оплачиваемого отпуска, использованного в течение года женщинами, предшествовавшего опросу

Статистика		
Сколько календарных дней оплачиваемого отпуска было Вами использовано в течение года, предшествовавшего опросу?		
N	Валидные	1827
	Пропущенные	722
Медиана		28,00
Мода		28
Стандартная отклонения		12,006
Диапазон		88
Минимум		2
Максимум		90
Процентили	25	28,00
	50	28,00
	75	36,00

Т а б л и ц а 6 . 6

Статистика количества календарных дней оплачиваемого отпуска, использованного в течение года мужчинами, предшествовавшего опросу

Статистика		
Сколько календарных дней оплачиваемого отпуска было Вами использовано в течение года, предшествовавшего опросу?		
N	Валидные	1448
	Пропущенные	913
Медиана		28,00
Мода		28
Стандартное отклонение		10,668
Диапазон		87
Минимум		3
Максимум		90
Процентили	25	25,00
	50	28,00
	75	30,00

Таким образом, из побывавших в отпуске респондентов, отпуск продолжительностью 14 календарных дней выбрали для себя 13% мужчин и 11% женщин; 28 дней – 43% мужчин и 40% женщин; 30 дней – 7% мужчин и 5% женщин; 36 дней – 4% мужчин и 6% женщин; а 56 календарных дней (стандартный преподавательский отпуск) – отдохнули 5% женщин, в то время как у мужчин этот показатель не был статистически значимым – 2% от числа опрошенных.

Выводы

Относительно временного ресурса российских работников обоих полов, по результатам анализа данных RLMS-HSE, можно утверждать следующее.

Женщины в среднем тратят на работу меньше времени, а отдыхают больше, чем мужчины, в силу разных причин, основными из которых являются:

- большая, чем у мужчин занятость в домашнем хозяйстве;
- необходимость обеспечения отдыха несовершеннолетним детям;
- работа в так называемых «женских» сферах деятельности (здравоохранение, образование), где предусмотрена меньшая продолжительность рабочего дня и более длинные отпуска;
- отставание от мужчин по ресурсу здоровья, что тоже накладывает существенные ограничения на их возможность работать продолжительное время.

При этом необходимо отметить, что время, которое женщины тратят на работу, характеризуется большей неравномерностью на протяжении ее жизненного цикла. Оно значительно сокращается в период рождения и воспитания детей, а также после достижения женщиной пенсионного возраста. У мужчин эти колебания носят более сглаженный характер.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В целом ресурсообеспеченность работающих мужчин и женщин неоднородна. По результатам анализа данных RLMS 27-й волны (2018 год) было установлено, что российские женщины опережают мужчин по уровню квалификационного и информационно-инновационного ресурсов. Эти показатели демонстрируют нетипичную в мировой статистике картину. Показательно, что по данным ООН¹ и МОТ², женщины во всем мире отстают от мужчин в уровне данных двух ресурсов, причем, в развивающихся странах это отставание более значительно.

В ходе нашего исследования также было установлено, что примерно на одинаковом уровне у российских мужчин и женщин определяется социальный ресурс, а сделать однозначный вывод о гендерном превосходстве в обладании ресурсом здоровья и временным ресурсом в данном исследовании не удалось. Однако, анализируя результаты международных исследований, можно прийти к заключению, что ресурс здоровья россиян обоих полов в целом ниже, чем в развитых странах³. При этом мужчины обладают более высоким уровнем экономического (материального) ресурса, что соответствует общемировым тенденциям⁴. Этот факт возвращает нас к традиционным проблемам гендерного неравенства, которые общество пытается решить не одно десятилетие.

При более высоком уровне подтвержденного образования, женщины занимают менее оплачиваемые должности и работают в традиционно низкооплачиваемых отраслях экономики. Так как уровень информационно-инновационного ресурса у них несколько выше, чем у мужчин, то, будучи дополненным более высокой квалификацией и более высоким уровнем заботы о собственном здоровье, он становится ключевым ресурсом женщины как работника. Однако это не приносит женщинам дивидендов на рынке труда, о чем свидетельствует тот факт, что единственный ресурс, где мужчины демонстрируют свое превосходство – это ресурс экономический (материальный). Социальный ресурс иногда помогает женщинам справляться

¹ SDG monitoring report: Turning promises into action: Gender equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development. URL: www.unwomen.org/en/digital-library/sdg-report

² International Labour Organization (ILO). URL: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-en/index.htm>.

³ World health statistics 2019: monitoring health for the SDGs, sustainable development goals. Geneva: World Health Organization. 2019. Pp. 3-9.

⁴ Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps. URL: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_650553/lang-ru/index.htm.

со сложными ситуациями и не впадать в отчаяние. Вопрос о временном ресурсе остается открытым и специфичным, исходя из контекста обсуждения (то есть рассмотрения его как времени, свободного от работы, приносящей деньги, или как времени, свободного от всех, в том числе, домашних дел) и новой реальности, возникшей в связи с пандемией коронавируса. Очевидно, что последующие волны обследования RLMS с 2020 года покажут существенные изменения не только во временном ресурсе респондентов, но и во всех остальных. Однако вряд ли стоит ожидать, что эти перемены окажутся в пользу женщин. Еще одним направлением изучения может стать сравнение обеспеченностью ресурсами работающего и неработающего населения – как в целом по выборке, так и в гендерном разрезе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Антонченкова С.В. Гендерное неравенство на рынке труда в России // Экономическая социология. 2004. № 5 (4). С. 72-95.
2. Бурдые П. Формы капитала // Экономическая социология, 2005. № 6(3). С. 60-74.
3. Варданян Р.А. Мужчины России: демографический аспект исследования // Народонаселение. 2011. № 1. С. 50-64.
4. Варшавская Е.Я., Донова И.В. Неформальный найм в корпоративном секторе (где и чем заняты те, кого не видно сверху) // Мир России. 2013. № 4. С.148-173.
5. Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990. 808 с.
6. Вестник Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE). М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2011. 189с.
7. Гапонова О.С., Гапонова Н.С., Коршунов И.А. Обучение и образование взрослых в контексте экономического развития регионов // Экономика региона. 2019. Том 15, вып. 1. С. 107-120.
8. Гапонова О.С., Чилипенюк Ю.Ю. Неформальное взаимодействие в сфере социально-трудовых отношений в современных российских организациях // Власть. 2015. Том. 23. № 2. С. 61-66.
9. Гимпельсон В., Капелюшников Р., Рошин С. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. Доклад Центра трудовых исследований и Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ. 2017. URL:http://csr.ru/wp-content/uploads/2017/03/Doklad_trud.pdf.
10. Готово ли российское общество к модернизации? / Под ред. М.К. Горшкова, Р. Кумма, Н.Е. Тихоновой. М.: Весь мир. 2010. 343 с.
11. Государственный образовательный стандарт дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки) федеральных государственных служащих. URL: <http://www.dvgu.ru/umu/gosstand/dopstnd.htm>.
12. Женщина, мужчина, семья в России: последняя треть XX века / Под ред. Н.М. Римашевской. М.: Ин-т соц.-экон. проблем народонаселения РАН, 2001. 320 с.
13. Журавлева И. В. Отношение к здоровью индивида и общества. М.: Наука, 2006. 240 с.
14. Капелюшников Р.И. Экономические очерки: методология, институты, человеческий капитал. М.: НИУ ВШЭ, 2016. 574 с.
15. Клеман К. Неформальные практики российских рабочих // Социологические исследования. 2003, № 5. С. 13-16.

16. Климова С.Г. Условия и признаки субъектности наемных работников в кн. Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Санкт-Петербург, 2008. 676 с. С. 94-99.
17. Ключарев О.В. Агапова И.Н. Гаврилова Г.А. и др. Непрерывное образование в политическом и экономическом контекстах. М.: Институт Социологии РАН, 2008. 400 с.
18. Коршунов И.А., Гапонова О.С. Непрерывное образование взрослых в контексте экономического развития территорий и качества государственного управления // Вопросы образования. 2017. № 4. С. 36-59. DOI: 10.17323/1814-9545-2017-4-36-59.
19. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий» // Общественные науки и современность, 2001. № 3. С. 121-139.
20. Лазарева Н.В. Туристский рынок России: состояние и перспективы развития // Научные исследования и образование. 2016. № 1. С. 93-96.
21. Левченко В.В., Плешивых К.А. Социальные аспекты карьерного роста работников на современном российском предприятии // Вестник университета. 2016. № 9. С. 267-271.
22. Легчаков К.Е. Гендерные дисбалансы в трудовом коллективе. URL: <http://www.sekretarskoe-delo.ru/index.php?id=962>.
23. Леонов Н.И., Леонова И.Ю. Влияние доверия в организации на стратегии поведения сотрудников в конфликтной ситуации // Вестник Удмуртского университета. Серия «Философия. Психология. Педагогика». 2016. Т. 26, вып. 1. С. 53-70.
24. Лисовская А.И., Мищенко П.В. Менеджмент и особенности российского менталитета// Бизнес и дизайн ревю. 2018, № 3 (11). С. 9.
25. Максимова Т. М. Современное состояние, тенденции и перспективные оценки здоровья населения. М.: Пер Сэ, 2002. 192 с.
26. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии в 4-х т. М., Изд-во политической литературы, 1969. 2892 с.
27. Мелин Х. На пути к обществу рабочего класса: российская классовая структура в 90-е годы // Мир России. 2000, № 2. С. 152-168.
28. Митягина Е.В. Ресурсность российских рабочих в условиях «двойной» модернизации: автореферат диссертации доктора социологических наук: 22.00.04. Нижний Новгород: Изд-во Нижегородского госуниверситета им. Н.И. Лобачевского, 2014. 44 с.
29. Митягина Е.В. Ресурсы современных рабочих в условиях российской модернизации: гендерный аспект// Женщина в российском обществе. 2014. № 1. С. 59-68.
30. Мицкевич В.В. Доверие как фактор оптимизации деятельности организации: социологический анализ // Управление в социальных и

экономических системах: материалы XXI Междунар. науч.-практич. конф., 15 мая 2012 г. Минск, 2012. С. 185-187.

31. Население России в 2017 году: доходы, расходы и социальное самочувствие. Мониторинг НИУ ВШЭ, июль 2017. URL: https://isp.hse.ru/data/2017/08/01/1173714612/01_2017_%D0%98%D1%8E%D0%BB%D1%8C_%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B3_%D0%92%D0%A8%D0%AD_finz.pdf.
32. Нестик Т.А. Доверие в команде: преимущества, риски, методы развития // Справочник по управлению персоналом. 2005, № 6. С. 29-36.
33. Ниворожкина Л.И. Гендерная дифференциация: влияние локальных рынков труда // Экономический вестник Ростовского государственного университета. 2005. № 1. С. 23-33.
34. Николаев И.А., Марченко Т.Е., Точилкина О.С. Гендерный разрыв в оплате труда // Аналитический доклад, М., Институт стратегического анализа, 2017. С. 59-79.
35. Новочадов В.В. Гендерные аспекты руководства коллективом. URL: <http://www.astera.ru/news/?id=27210>.
36. Отчет ООН отличий мужских и женских показателей по широкому кругу вопросов по всему миру. URL: <https://unstats.un.org/unsd/gender/chapter1/chapter1.html>.
37. Ощепков А.Ю. Гендерные различия в оплате труда в России. Препринт WP3/2006/08. М.: ГУ ВШЭ, 2006. 52 с.
38. Подсвинова Т.Е. Определение заболеваемости различных категорий населения методом анкетирования // Менеджер здравоохранения. 2010, № 11. С. 25-30.
39. Позднякова М.Е. Алкогольные традиции в современной России // Россия реформирующаяся: Ежегодник-2011 / Отв. ред. академик РАН М.К. Горшков. Вып. 10. М.; СПб.: Институт социологии РАН, Нестор-История, 2011. С. 350-372.
40. Поплавская А.А., Соболева Н.Э. Удовлетворенность различными аспектами работы мужчин и женщин в России // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2017. № 5. С. 271-288.
41. Попова И.П. Поведение в отношении здоровья и материальное положение: гендерные аспекты (на данных лонгитюдного опроса) // Здравоохранение Российской Федерации. 2007. № 1. С.47-50.
42. Профессиональные группы: сообщества, деятельность и карьера: Коллективная монография / Отв. ред. В.А. Мансуров. М.: ИС РАН; РОС, 2014. 404 с.

43. Пул М. 2002. Индустриальные и трудовые отношения в кн. Управление человеческими ресурсами. Спб.: Питер, 2002. 1069 с.
44. Радаев В.В. Экономическая социология, 2008. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ. 602 с.
45. Рейтинг «НИ»: сытые и голодные регионы России. Агентство «РИА Новости» 5 марта 2020. URL: <https://ria.ru/20200514/1571408825.html>.
46. «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. Сайты обследования RLMS-HSE URL: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>.
47. Росстат. Труд и занятость в России 2018 URL: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/trud18.pdf.
48. Роцин С.Ю. Равны ли женщины мужчинам? URL: <http://demoscope.ru/weekly/2005/0219/tema03.php>.
49. Роцин С.Ю., Солнцев С.А. Кто преодолевает «стеклянный потолок»: вертикальная гендерная сегрегация в российской экономике. Препринт WP4/2006/03. М.: ГУ ВШЭ, 2006. 52 с.
50. Скоробогатых И.И., Мусатова Ж.Б. Особенности поведения «цифровых» потребителей // Проблемы современной экономики, 2018. 4(68). С. 127-130.
51. Сорокин П.С. Бизнес-карьера как предмет анализа социологических наук: подходы и направления // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия Социальные науки. 2011. № 4 (24). С. 68-73.
52. Торговля в онлайн-режиме: как изменились покупательские предпочтения в период пандемии. URL: <https://xn--80aefpabgmfbllc0a.xn--plai/news/20200504-1103.html>.
53. Трофимова Е.И. Терминологические вопросы в гендерных исследованиях // Общественные науки и современность. Гендерные исследования. 2016. № 6. С. 178.
54. Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://www.gks.ru/folder/12781>.
55. Хоткина З.А. Новый век новые проблемы: гендерные аспекты труда и занятости в России // Общество и гендер. Рязань: Издательство «Поверенный», 2003. С. 150-156. URL: <http://www.gender-cent.ryazan.ru/hotkina.htm>.
56. Чилипенюк Ю.Ю., Осипова О.С. Современный работник малого и среднего бизнеса как субъект социально-трудовых отношений // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Сер.: Социальные науки. 2016, № 1. С. 129-137.

57. Шабунова А.А., Россошанский А.И. О гендерной дифференциации заработной платы на рынке труда // Проблемы развития территории. 2013. № 5. С. 50-56.
58. Шершнева Е.Л., Фельдхофф Ю. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. СПб.: Петрополис, 1999. С. 119-124.
59. Ядов В.А., Дебарделебен Дж. Современное состояние трудовых отношений в России. URL: www.2001.isras.ru/Publications/Yadov.
60. Ядов В.А. Социальный ресурс индивидов и групп как их капитал: возможность применения универсальной методологии исследования реального расслоения в российском обществе// Кто и куда стремится вести Россию? Акторы макро-, мезо- и микроуровней современного трансформационного процесса, 2001. М.: МВШСЭН.С. 310-319.
61. Acemoglu D., Pischke J.S. Beyond Becker: training in imperfect labour markets // The Economic Journal. 1999. Vol. 109. № 453. Pp. 112-142.
62. Acemoglu D., Pischke J.S. The structure of wages and investment in general training // Journal of political economy. 1999. Vol. 107. №. 3. Pp. 539-572.
63. Becker G.S. Human Capital and Personal Distribution of Income: An Analytical Approach // Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education (2 ed.). New York: Columbia University Press, 1975. Pp. 94-144.
64. Care work and care jobs for the future of decent work / International Labour Office – Geneva: ILO, 2018. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_633628.pdf.
65. Chilipenok Y.Y., Gaponova O.S. Survey of formal and informal labour relations in contemporary Russian businesses // International Journal of Organizational Analysis. Great Britain. 2016, vol: 24, iss: 2, Pp. 204-224.
66. Clark A. E. Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? Labour economics. 1977, Vol. 4, № 4. Pp. 341-372.
67. Data Insight: интернет-торговля в России 2018. URL: <https://www.shopolog.ru/metodichka/analytics/data-insight-internet-torgovlya-v-rossii-2018/>.
68. Faure E. Learning to Be: The World of Education Today and Tomorrow. Paris: UNESCO-1972. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0000/000018/001801e.pdf>.
69. Ferro S. There's a gender pay gap at every age, and it only gets worse as workers get older // Business Insider UK. URL: <https://www.businessinsider.com.au/gender-pay-gap-rates-by-age-2015-1>.
70. Frijters P., Geishecker I., Shields M., Haisken-De New J. Can the large swings in Russian life satisfaction be explained by ups and downs in real incomes? // Scandinavian Journal of Economics. 2006. № 3. С. 433-458.

71. Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps. URL: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_650553/lang--ru/index.htm.
72. Goldsmith R.E. and Flynn L.R. Bricks, clicks, and pix: apparel buyers' use of stores, internet, and catalogs compared, *International Journal of Retail & Distribution Management*. 2005. vol. 33, № 4. Pp. 271-283.
73. ILO-Gallup Report: Towards a better future for women and work: Voices of women and men. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/---publ/documents/publication/wcms_546256.pdf.
74. International Labour Organization (ILO) URL: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>.
75. Locke E.A. The Nature and Causes of Job Satisfactio. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (1st Ed.), Chicago, IL: Rand McNally. 1976. Pp. 1297-1349.
76. Molnár G., Kapitány Z. Mobility, uncertainty and subjective well-being in Hungary // Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences, Discussion Paper Series. 2006. № 5. Pp. 1-43.
77. Oswald A.J. On the common claim that happiness equations demonstrate diminishing marginal utility of income, Discussion Paper 1781, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn. 2005. 5 p. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/33183/1/50643642X.pdf>.
78. Parks S. 7 Reasons why people shop online. 2008. URL: articlesbase.com/home-business-articles/7-reasons-why-people-shop-online-554620.html, Articlebase.com.
79. Pichler F., Wallace C. What are the reasons for differences in job satisfaction across Europe? Individual, compositional, and institutional explanations. *European Sociological Review*. 2008. № 25(5). P. 535-549.
80. Rubery J. Pay equity, minimum wage and equality at work: theoretical framework and empirical evidence. 2003. № 9. Pp. 705-713.
81. Saris W.E. What influences subjective well-being in Russia? // *Journal of Happiness Studies*. 2001. № 2. Pp. 137-146.
82. Schultz Th.W. *Investment in human capital: the role of education and of research*. New York: The Free Press, 1971. 866 p.
83. SDG monitoring report: Turning promises into action: Gender equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development. URL: www.unwomen.org/en/digital-library/sdg-report.
84. *Turning promises into action: Gender equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development* // New York: UNWomen. 2018. 337p.
85. *World health statistics 2019: monitoring health for the SDGs, sustainable development goals*. Geneva: World Health Organization; 2019. Licence: CCBY-NC-SA 3.0 IGO. Pp. 3-9.

Монография

Гапонова Ольга Сергеевна
Осипова Ольга Сергеевна
Чилипенок Юлия Юрьевна

**ОСОБЕННОСТИ РЕСУРСОБЕСПЕЧЕННОСТИ
РАБОТАЮЩЕГО НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ:
ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ**

Редколлегия:

Ушакова Яна Владимировна, Ситникова Ирина Викторовна

Подписано в печать 10.03.2021
Формат 60x84 1/16. Усл. печ. л. 6,8
Тираж 500 экз.

Издательство НИСОЦ
г. Н. Новгород, Казанское ш., д.10/1, к.6

Отпечатано в типографии
Нижегородского госуниверситета им. Н.И. Лобачевского
г. Н. Новгород, ул. Б. Покровская, д. 37