

Воробьева Алевтина Геннадиевна**Vorobyeva Alevtina Gennadievna**

доцент кафедры организационно-кадровой работы
в органах государственной власти
Института экономики и права МИРЭА –
Российского технологического университета

Associate Professor,
HR Management in Public Authorities Department,
Institute of Economics and Law, MIREA –
Russian Technological University

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СУЩЕСТВОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГЕНДЕРНОЙ СЕГРЕГАЦИИ В РОССИИ

A SOCIOLOGICAL ANALYSIS OF THE PROBLEMATIC STATUS OF OCCUPATIONAL GENDER SEGREGATION IN RUSSIA

Аннотация:

В статье предпринята попытка ответить на вопрос, является ли имеющаяся профессиональная гендерная сегрегация в России проблемой, требующей разработки мер по ее решению. На основании предлагаемой автором методологической основы доказательства существования проблемы профессиональной гендерной сегрегации, включающей в том числе отказ от сравнительной характеристики с зарубежными странами, приводятся результаты опросов общественного мнения и их сопоставление с индикаторами достойного труда, характеризующими равное отношение в профессиональной деятельности. В основу исследования положен анализ диспропорций в оплате труда и карьерных возможностях мужчин и женщин, с одной стороны, и общественная оценка сложившегося уровня гендерной сегрегации – с другой. При этом учитываются как объективные, так и субъективные ее предпосылки. Доказывается, что существующий уровень профессиональной гендерной сегрегации в России является допустимым и не представляет проблему в связи с отсутствием существенных противоречий между потребностями женщин в профессиональной сфере и возможностями их удовлетворения.

Ключевые слова:

профессиональная сегрегация, гендерная сегрегация, гендерное неравенство, дискриминация, оплата труда женщин, профессиональные возможности женщин, общественное мнение.

Summary:

The research attempts to reveal whether the current occupational gender segregation in Russia is a problem to be solved. Based on the original methods avoiding the comparative characteristics with foreign countries, the author presents the results of public opinion polls and compares them with decent work indicators demonstrating equal occupational treatment. The study is based on the analysis of disparities in wages and career opportunities for men and women, on the one hand, and public assessment of the current level of gender segregation, on the other. At the same time, both objective and subjective prerequisites for it are taken into account. The author proves that the current level of occupational gender segregation in Russia is permissible and does not pose a problem due to the lack of significant contradictions between women's professional needs and the possibilities for their satisfaction.

Keywords:

occupational segregation, gender segregation, gender inequality, discrimination, women's remuneration, career opportunities for women, public opinion.

Исследования, проведенные на протяжении последних десятилетий, с уверенностью позволяют отметить наличие гендерного неравенства по ряду показателей как в нашей стране, так и за рубежом [1]. В России, как и во многих других странах, наибольшую озабоченность вызывает наличие профессиональной гендерной сегрегации как следствия гендерного неравенства. Однако социологический подход к изучению данного явления ставит перед исследователем вопрос, является ли сложившаяся в России ситуация проблемой, воспринимаемой обществом и, соответственно, требующей решения. Сформулируем ряд ключевых положений, выступающих в качестве методологической основы социологического анализа существования проблемы профессиональной гендерной сегрегации в России.

1. Наличие профессиональной гендерной сегрегации, как и ее основных последствий, выражающихся в форме неравенства в распределении доходов и различия в социальных позициях, само по себе не должно автоматически признаваться в качестве требующей решения проблемы в связи с имеющимися объективными условиями ее существования. Для выполнения данного условия обратимся к формулировке предпосылок появления проблемы – наличия некоторого противоречия. В отношении профессиональной гендерной сегрегации с социологической точки зрения несоответствие может быть выражено следующим: с одной стороны, отсутствие у женщин равных возможностей наряду с мужчинами, с другой – наличие актуализированной потребности в этом. Таким образом, признание проблемы профессиональной гендерной сегрегации должно

основываться на результатах общественной оценки неудовлетворенности женщин неравными профессиональными возможностями.

2. Поскольку профессиональная гендерная сегрегация зависит от большого количества объективных и субъективных факторов, принимающих разные значения в различных странах, ее оценка не должна базироваться на сравнительном анализе. В данном исследовании сознательно не используется сравнение показателей профессиональной гендерной сегрегации с зарубежными странами – как с западными, где феминистические взгляды наряду с толерантностью проникли глубоко в мораль этих наций, так и с восточными, чьи социальные взгляды являются зачастую диаметрально противоположными. Таким образом, не может существовать общих для всех стран нормативов в области профессиональной гендерной сегрегации, а доказательство наличия проблемы с социологической точки зрения должно основываться на анализе общественного мнения, выражающего степень комфортности существования женщин в данных условиях, которое обусловлено достаточной степенью возможностей и отсутствием гендерного барьера для удовлетворения соответствующих потребностей.

Профессиональная гендерная сегрегация является одной из актуальных проблем экономического неравенства между полами, поскольку ее высокий уровень считается значимым фактором диспропорций в уровне оплаты труда и карьерных возможностях. Об этом свидетельствует рассмотрение среди показателей достойного труда, рекомендуемых Международной организацией труда, «равных отношений на работе», включающих в качестве индикаторов сегрегацию в видах занятий (профессий) по половому признаку и гендерный разрыв в заработной плате [2]. Гендерная сегрегация, подразумевающая обязательное фактическое отделение определенной группы людей от основной части населения, имеет две важнейшие разновидности – юридическую и фактическую. Используемые Федеральной службой государственной статистики показатели расчета являются объективными показателями фактической сегрегации, однако во многом она обусловлена наличием юридической, т. е. законодательным ограничением прав одного из полов.

С юридической точки зрения в России профессиональная гендерная сегрегация не имеет места, поскольку Конституция РФ предоставляет право каждому свободно выбирать род деятельности и профессию, а также гарантирует отсутствие дискриминации в выплате вознаграждения за труд [3]. Таким образом, в данном случае речь может идти о наличии фактической сегрегации ввиду стереотипности мышления в отношении половых признаков как субъективного фактора развития профессиональной гендерной сегрегации.

Подавляющее большинство социологических исследований, изучающих общественное мнение о гендерном неравенстве, однозначно с теми или иными процентными соотношениями доказывают наличие такого в России. Так, например, согласно исследованию «Левада-центра», проведенному в 2018 г., оценивая перспективы продвижения по службе, 58 % опрошенных считают, что шансы выше у мужчин. При этом более трети опрошенных (37 %) полагают, что шансы «примерно равны». Закономерно, что мужчины чаще говорят о равенстве шансов, – таких ответов 47 % [4].

Однако, на наш взгляд, подобные исследования не могут выступать доказательством существования проблемы профессиональной гендерной сегрегации в связи с тем, что ответы на вопросы в исследованиях не имеют эмоциональной окраски и не выражают уровень удовлетворенности, оценки на справедливость, а лишь сводятся к общественному признанию факта ее наличия. Так, ответ на вопрос об оценке перспектив карьерного роста может быть дан в пользу мужчин как прямая констатация факта в связи с наличием объективных различий: психологических – например, меньшего уровня притязаний в направлении карьерного развития, амбициозности, отличий в потребностной сфере полов; физиологических – необходимости перерыва в карьере в связи с рождением и воспитанием детей и многих других, но может не предполагать негативной оценки данного явления. Таким образом, требуется точное доказательство того, оценивается ли сложившаяся ситуация как несправедливая, на основании чего профессиональная гендерная сегрегация может быть признана в качестве проблемы.

Воспользовавшись теорией справедливости С. Адамса, уточним: появление ощущения несправедливости характерно для ситуации, при которой вознаграждение не равно при одних и тех же вкладах. Равны ли вклады в профессиональной деятельности между мужчиной и женщиной и должны ли они быть равны в восприятии русского человека? Ведь лишь 1 % россиян, по данным ВЦИОМ, считает, что главой семьи (со всеми вытекающими из этого последствиями, включая больший заработок и прочее) должна быть женщина, но при этом признаются, что так и есть на самом деле в их семье, лишь 6 % респондентов [5]. На уровне общественного мнения проблема неравенства полов ясно не сформулирована: по данным исследований ВЦИОМ, подавляющее большинство опрошенных уверено, что женщины имеют равные с мужчинами или даже лучшие возможности для получения образования (так ответили 77 %), для отдыха (62 %), а также для участия в общественной жизни – 52 % [6]. Менее трети женщин (28 %) считают очень

важным, чтобы они имели права, полностью равные с мужчинами [7], что характеризует недостаточно актуализированную потребность в абсолютном гендерном равенстве.

В пользу данного аргумента обратимся к исследованию, проведенному в 2017 г. «Левада-центром», в котором выявлено, что среди проблем, с которыми сталкиваются женщины на работе, проблему «дискриминации по половому признаку» отмечают только один из десяти опрошенных, таким образом, она оказывается лишь на шестом месте (при этом дискриминацию отметили 12 % женщин и 7 % мужчин). В качестве основной проблемы оба пола отмечают трудности в сочетании семейных и должностных обязанностей (так отвечают 39 % женщин и 30 % мужчин). На втором месте – низкая заработная плата, причем количество отметивших данную проблему уменьшилось за последние 10 лет на 10 % среди женщин и на 15 % среди мужчин. При этом вдвое больше людей соглашается с тем, что у женщин «меньший заработок, чем у коллег-мужчин в той же должности и с тем же опытом работы». Они ставят эту проблему на третье место, но не считают это дискриминацией. Важно, что количество мужчин, отметивших данную проблему, лишь на 5 % меньше женщин. Таким образом, гендерное неравенство в сфере труда признано, но в списке значимых проблем не фигурирует [8]. Высокий уровень неудовлетворенности женщин в направлении профессиональной гендерной сегрегации не проявляется.

Для оценки того, насколько опросы общественного мнения отражают реальную ситуацию в области профессиональной сегрегации, сравним объективные показатели и результаты опросов общественного мнения. По данным Федеральной службы государственной статистики, доля руководителей среднего и высшего звена среди мужчин составляла в 2017 г. 58,6 %, среди женщин – 41,4 %. Показатель хоть и не является абсолютно сбалансированным, но, на наш взгляд, далек от критического. При этом гендерный разрыв в уровне оплаты труда мужчин и женщин в 2015 г. составлял 24,4 % [9]. Сравним эти данные с результатами опроса, проведенного ВЦИОМ в 2018 г. По мнению мужчин, женщина должна вносить в общий бюджет треть (32 %), женщины же считают, что их роль должна быть несколько больше, и называют среднюю цифру 43 %. Мужчины, находящиеся в отношениях, отмечают, что вносят в общий бюджет около 75 %, женщины отмечают 44 % [10]. На основании этого можно сделать вывод, что общественная оценка в отношении обязанностей полов в обеспечении семьи в целом соответствует данным о различиях в уровне оплаты труда.

Сопоставление объективных показателей в различиях уровня оплаты труда и гендерной сегрегации по видам профессий и общественной оценки гендерного неравенства позволяет сделать вывод, что ответы респондентов в ряде случаев базируются не на личном опыте, а на активно формирующихся в обществе стереотипах о наличии такого неравенства. Это доказывается следующей выявленной закономерностью:

– при общественных опросах, относящихся к оценке ситуации профессиональной гендерной сегрегации, когда респонденты оценивают ситуацию в целом, не полагаясь исключительно на собственный жизненный опыт, уровень сегрегации оценивается более высоким;

– в исследованиях общественного мнения, базирующихся исключительно на личном опыте респондентов, уровень сегрегации оценивается значительно ниже и в целом соответствует реальной ситуации.

Таким образом, отсутствуют данные, позволяющие сделать вывод о высоком уровне неудовлетворенности женщин профессиональными возможностями. Проведенный анализ позволяет прийти к выводу, что уровень профессиональной сегрегации в России в целом соответствует общественным представлениям (в том числе женщин) о роли полов в обществе.

Очевидно, что на сегодняшний день отсутствует необходимость в разработке специальных мер по уменьшению степени профессиональной гендерной сегрегации в России. Постепенное изменение общественного мнения относительно роли полов в обществе наряду с положительной динамикой таких факторов, как сила профсоюзов, минимальный размер оплаты труда, развитие экономики в целом [11], будет способствовать постепенному уменьшению уровня профессиональной гендерной сегрегации.

Ссылки:

1. См, например: Tilcsik A., Anteby M., Knight C. Concealable Stigma and Occupational Segregation: Toward a Theory of Gay and Lesbian Occupations // *Administrative Science Quarterly*. 2015. № 60 (3). P. 446–481. <https://doi.org/10.1177/0001839215576401>; Williams W.M., Ceci S.J. National hiring experiments reveal 2:1 faculty preference for women on STEM tenure track // *Proceedings of the National Academy of Sciences*. 2015. № 112 (17). P. 5360–5365. <https://doi.org/10.1073/pnas.1418878112>.
2. Индикаторы достойного труда [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/ (дата обращения: 10.07.2018).
3. Конституция РФ [Электронный ресурс]: принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. Ст. 37. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
4. Кого поздравить с Женским днем? [Электронный ресурс] // «Левада-центр»: аналит. центр Юрия Левады. 2018. 6 марта. URL: <https://www.levada.ru/2018/03/06/kogo-pozdravit-s-zhenskim-dnem/> (дата обращения: 19.07.2018).

5. Равенство в семье – от деклараций – к реальности? [Электронный ресурс] // Всероссийский центр изучения общественного мнения. 2018. 6 марта. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=8981> (дата обращения: 17.07.2018).
6. Там же.
7. Международный женский день и гендерное равноправие [Электронный ресурс] // «Левада-центр». 2016. 4 марта. URL: <https://www.levada.ru/2016/03/04/mezhdunarodnyj-zhenskij-den-i-gendernoe-ravnopravie/> (дата обращения: 19.07.2018).
8. Дискриминация женщин и харассмент [Электронный ресурс] // Там же. 2017. 7 дек. URL: <https://www.levada.ru/2017/12/07/diskriminatsiya-zhenshhin-i-harrasment/> (дата обращения: 19.07.2018).
9. Индикаторы достойного труда.
10. Равенство в семье – от деклараций – к реальности?
11. Николаев И.А., Марченко Т.Е., Точилкина О.С. Гендерный разрыв в оплате труда [Электронный ресурс] : аналитический доклад. М., 2017. URL: http://www.fbk.ru/upload/medialibrary/bce/Gendernyi%20razryv%20v%20oplate%20truda_doklad.pdf (дата обращения: 19.07.2018).

References:

Nikolaev, IA, Marchenko, TE & Tochilkina, OS 2017, *Gender wage gap: an analytical report*, Moscow, viewed 19 July 2018, <http://www.fbk.ru/upload/medialibrary/bce/Gendernyi%20razryv%20v%20oplate%20truda_doklad.pdf>, (in Russian).

Tilcsik, A, Anteby, M & Knight, C 2015, 'Concealable Stigma and Occupational Segregation: Toward a Theory of Gay and Lesbian Occupations', *Administrative Science Quarterly*, no. 60 (3), pp. 446–481. <https://doi.org/10.1177/0001839215576401>.

Williams, WM & Ceci, SJ 2015, 'National hiring experiments reveal 2:1 faculty preference for women on STEM tenure track', *Proceedings of the National Academy of Sciences*, no. 112 (17), pp. 5360-5365. <https://doi.org/10.1073/pnas.1418878112>.