

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.26794/2226-7867-2021-11-4-139-143

УДК 331.5(045)

Гендерная структура занятости в России как индикатор формирования нового гендерного порядка*

Л.А. Брушкова

Финансовый университет, Москва, Россия

<https://orcid.org/0000-0002-3787-3791>

АННОТАЦИЯ

Предметом статьи является гендерная структура занятости в контексте формирования нового гендерного порядка в России. Эмпирической базой работы послужили данные статистики и социологических исследований. Рассматриваются тенденции к увеличению женщин в профессиях, требующих высшего образования, а также к существенному снижению числа женщин, занятых неквалифицированным трудом в качестве индикаторов формирования нового гендерного порядка в стране.

Ключевые слова: гендер; гендерная структура; занятость; гендерный порядок; мужские профессии; женские профессии; новый гендерный порядок; российское общество.

Для цитирования: Брушкова Л.А. Гендерная структура занятости в России как индикатор формирования нового гендерного порядка. *Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета*. 2021;11(4):139-143. DOI: 10.26794/2226-7867-2021-11-4-139-143

ORIGINAL PAPER

Gender Structure of Employment in Russia as an Indicator of the New Gender Order Establishing**

L.A. Brushkova

Financial University, Moscow, Russia

<https://orcid.org/0000-0002-3787-3791>

ABSTRACT

The article's subject is the gender structure of employment in the context of the new gender order establishing in Russia. The empirical base of the research is data of statistic and sociological surveys. The author emphasises new trends to women growth in occupations that required high education and an essential decrease of unqualified female labour. Based on the analysis conducted, the author made the conclusion about the new gender order established in the country.

Keywords: gender; gender structure; employment; gender order; masculine occupations; female occupations; new gender order; Russian society

For citation: Brushkova L.A. Gender structure of employment in Russia as an indicator of the new gender order establishing. *Gumanitarnye Nauki. Gumanitarnye Nauki. Vestnik Finansovogo Universiteta = Humanities and Social Sciences. Bulletin of the Financial University*. 2021;11(4):139-143. (In Russ.). DOI: 10.26794/2226-7867-2021-11-4-139-143

* Исследование выполнено в рамках научного проекта «Вызовы и риски формирования нового гендерного порядка и социальный механизм управления им в России», № 20-011-00519А при финансовой поддержке РФФИ.

** The research was carried out within the framework of the scientific project "Challenges and risks of the formation of a new gender order and the social mechanism of its management in Russia", No. 20-011-00519A with financial support from the Russian Foundation for Basic Research.

Гендерная структура занятости — это распределение мужчин и женщин по различным сферам и уровням занятости. Данное распределение обусловлено не только общественным разделением труда, но и является одним из проявлений социального неравенства в обществе, включая в себя как горизонтальную (отраслевую), так и вертикальную (профессионально-квалификационную и должностную) сегрегацию.

Гендерная сегрегация на рынке труда — это ситуация, когда женщины и мужчины неравномерно распределены по разным видам деятельности, в результате чего появляются преимущественно мужские (маскулинные) или преимущественно женские (феминные) отрасли, профессии или предприятия, основным негативным последствием чего является гендерный разрыв в оплате труда в пользу мужчин.

Рынок труда любой страны в той или иной мере сегрегирован, и для объективной оценки данного явления необходимо понимать, как изменяется гендерная структура занятости, какие факторы способствуют усилению или снижению гендерной асимметрии в распределении работников между отраслями и профессиями, к каким экономическим и социальным последствиям приводит существование гендерной сегрегации.

Особый научный и практический интерес представляет рассмотрение гендерных диспропорций на рынке труда в контексте формирования нового гендерного порядка, отличающегося значительным разнообразием национальных моделей профессиональной гендерной сегрегации, а также постепенным формированием гендерно нейтральных моделей занятости.

Формирование гендерной сегрегации в обществе происходит под воздействием множества факторов различного свойства, неся на себе отпечаток основных событий в экономической и культурной истории той или иной страны. Так, современная ситуация в России все еще находится под влиянием наследия СССР, в котором, несмотря на декларированное равенство полов, существовало деление отраслей, сфер трудовой деятельности и профессий на мужские и женские, что поддерживалось не только системой образования, СМИ, общественным мнением, но и системой оплаты труда в разных отраслях. Централизованная тарифная политика в сфере оплаты труда многие десятилетия отдавала предпочтение традиционно мужским отраслям: тяжелой и добывающей промышленности, строительно-монтажным работам, где мужчинам выплачивались надбавки за тяжесть

работ и за сверхурочный труд. В пользу мужчин складывалась и должностная иерархия, поэтому их заработки на любом предприятии обычно были выше, чем у женщин.

Гендерная сегрегация является частью гендерного порядка в обществе, определение которого ввел австралийский социолог Роберт (Рэйвин) Коннелл. Под гендерным порядком понимается совокупность институтов и практик, организующих социальные различия полов в конкретном обществе. Основными составляющими гендерного порядка являются:

- труд — организация домашней работы, уход за детьми и оплачиваемая занятость;
- власть — регулирующие структуры государства и бизнеса, насилие, регуляция сексуальности;
- катексис — образцы эмоциональных отношений мужчин и женщин, включая различные стереотипы;
- символизм — знаковые структуры, используемые в идентификации и коммуникации гендеров [1].

Элементы гендерного порядка являются социальной константой, хотя конкретный облик каждого из них, как и их сочетание, могут различаться в разных обществах. Структуры гендерного порядка воспроизводятся повседневными практиками людей, подтверждающими или изменяющими его. Изменения гендерного порядка могут быть связаны с появлением новых социальных интересов. Начиная со второй половины XX в. гендерные интересы чаще всего провозглашаются посредством массовых движений: за равные с мужчинами права и возможности женщин (феминизм), за права мужчин (связанные с формированием особого типа маскулинности) и за права сексуальных меньшинств.

Гендерный порядок в каждом обществе отражает текущее состояние интересов гендерных общностей и гендерной политики государства. Для отражения изменений, произошедших в мировом гендерном порядке под влиянием глобальных трансформаций, связанных с крушением социалистической мир-системы, известный российский социолог Г.Г. Силласте вводит понятие нового гендерного порядка. «Новый гендерный порядок — это своего рода новый порядок жизни и деятельности, социального и межличностного взаимодействия мужчин и женщин как системообразующих социально-демографических общностей на основе принципа гендерного равноправия». Формирование нового гендерного порядка связано с пересмотром ряда прошлых норм: юридических и нравственных, социальных и моральных, связанных с социально-

правовыми регуляторами гендерного взаимодействия в обществе и в мир-системе в целом. Центром любого гендерного порядка является вопрос власти и равноправия женщин и мужчин в системе общественных отношений [2].

В качестве базовой структуры гендерного порядка выступают трудовые отношения, понимаемые не только как профессиональная занятость, но и более широко. Так, согласно Р. Коннелл, гендерное разделение труда — не изолированная структура, а часть общей модели гендерно-структурированной системы производства, потребления и распределения. В основе этой модели лежит не профессиональная сегрегация, а более фундаментальное разделение на оплачиваемый и неоплачиваемый труд (домашнюю работу), что составляет основу современного западного гендерного порядка. Первая сфера устойчиво считается мужской, а вторая — женской, несмотря на все более активное присутствие женщин на рынке труда.

Гендерное разделение труда в современном российском обществе имеет большую специфику, связанную, в частности, с социалистическим периодом развития страны, для которого было характерно массовое вовлечение женщин в оплачиваемую занятость с сохранением их традиционной гендерной роли в семье. Базовым типом женского поведения до сих пор является «работающая мать», т.е. совмещение женщинами домашних (внутрисемейных) обязанностей с оплачиваемой профессиональной деятельностью. На практике каждая российская женщина должна сама найти определенный баланс между профессиональной карьерой и супружескими, материнскими обязанностями.

Соотношение оплачиваемой занятости и домашнего труда в России претерпевает в настоящее время некоторые изменения. Так, последние исследования показывают, что в какой-то степени задача нахождения баланса между работой и домашними обязанностями встает и перед современными российскими мужчинами, в частности под влиянием того, что они начинают активно вовлекаться в практики ответственного отцовства [3]. Вместе с тем очевидно, что говорить о какой-либо «домашней революции» в России еще преждевременно.

Признавая важность проблемы домашнего труда, мы считаем, что все-таки основанием гендерного порядка в современном обществе выступает рынок труда, т.е. оплачиваемая занятость мужчин и женщин.

В настоящее время в России уровень участия женщин в рабочей силе является достаточно вы-

соким по мировым меркам, хотя на протяжении последних лет наблюдается его плавное снижение. Так, по данным Росстата, в 2017 г. уровень занятости женщин составил 60,1%, мужчин — 71,5%. В 2019 г. снижение продолжалось и в результате уровень занятости женщин составил 52,9%, мужчин — 67,3%¹.

Снижение уровня занятости как мужчин, так и женщин связывается экспертами с общим замедлением экономической динамики в стране и активным перетеканием части рабочей силы в неформальный сектор экономики. Среди специфических причин, вызвавших снижение показателей участия женщин в рабочей силе, — уход с рынка труда части женщин фертильного возраста, которые предпочли сфокусироваться на семье и заботе о детях. Это могло быть ответом части женского населения на правительственные меры по стимулированию рождаемости в стране.

По состоянию на 2019 г., гендерная структура занятости в России выглядит следующим образом. К преимущественно «женским» отраслям традиционно относятся: образование (82% женщин), здравоохранение и социальные услуги (80%), гостиницы и предприятия общественного питания (74%), финансы и страхование (69%), культура, спорт, развлечения и досуг (66%). В числе преимущественно «мужских» сфер занятости значатся: строительство (87% мужчин), добыча полезных ископаемых (82%), транспортировка и хранение (78%), водоснабжение, водоотведение, сбор и утилизация отходов (67%), информация и связь (65%). Доминируют мужчины в таких профессиях, как оператор производственных установок и машин, сборщик и водитель (88%), а также в сферах занятости, не требующих квалификации: рабочий сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства (67%), горнодобывающей промышленности (83%).

Важно отметить, что в такой категории занятых, как «руководители» количество женщин и мужчин сближается: 45% женщин против 55% мужчин по состоянию на 2019 г. (в 2018 г. было 42% к 58%)². Это, несомненно, прогрессивная тенденция, свидетельствующая о некотором снижении уровня вертикальной гендерной сегрегации в России.

Любопытно также отметить, что в первых пяти категориях занятых (в соответствии с Общероссийским классификатором занятий), охватывающих руководителей, специалистов высшего и среднего

¹ Женщины и мужчины России. 2020. Стат. сб. Росстат. М.; 2021.

² Женщины и мужчины России. 2020. Стат. сб. Росстат. М.; 2021.

уровня квалификации, служащих, занятых подготовкой информации и работников сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности, в целом отмечается гендерная асимметрия в пользу женщин. В последующих же четырех категориях, охватывающих квалифицированных и неквалифицированных работников разных отраслей, в целом отмечается гендерная асимметрия в пользу мужчин. При этом в данных категориях есть отдельные сферы занятости, где установилась гендерная симметрия: рабочие, занятые изготовлением прецизионных инструментов и приборов, рабочие художественных промыслов и полиграфического производства, а также сборщики.

Сравнение данных Росстата по состоянию профессиональной гендерной структуры занятости в России за последние 35 лет позволяет выявить весьма интересные тенденции.

Во-первых, это *увеличение доли женщин среди такой категории занятых как руководители разного уровня*. Если в 1985 г. их было 1,89% (для сравнения, мужчин-руководителей было тогда 3%), то во II квартале 2020 г. доля женщин составляла 6,2%, а мужчин — 6,9% (<https://rosstat.gov.ru>). Как видно, за этот период произошло не только увеличение доли женщин-руководителей, но и сокращение гендерного разрыва в этой категории занятых.

Данные исследований показывают, что достигнуто это было в основном за счет увеличения числа женщин на руководящих позициях низового и среднего уровней. По данным Международной организации труда, в России в последние два десятилетия число женщин на позициях менеджеров постоянно увеличивалось, достигнув к 2019 г. 44,7% от общего числа менеджеров (в 2000 г. их было 35,6%). При этом доля женщин — менеджеров среднего и высокого уровней составила в 2019 г. 42% (https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer30/?lang=en&segment=indicator&id=SDG_0552_OCU_RT_A).

Схожие данные дают и правительственные оценки. Так, в 2018 г. в выступлении на втором Евразийском женском форуме вице-премьер Татьяна Голикова заявила, что женщины занимают 41% руководящих постов в Российской Федерации (<http://government.ru/news/34068/>).

По показателю участия женщин в менеджменте Россия обгоняла в 2019 г. такие страны, как Германия (29,4%), Франция (34,6%), Великобритания (36,8%), Швеция (40,2%) и США (40,7%). По числу же женщин — менеджеров высокого и среднего уровней Россия в 2019 г. находилась на уровне Швеции (41,9%) и США (40,9%), значительно обгоняя Герма-

нию (28,6%), Францию (34,2%) и Великобританию (34,9%) (<https://rosstat.gov.ru>).

Справедливости ради надо отметить, что число российских женщин на позициях топ-менеджеров компаний и организаций все еще недостаточно, в сравнении с европейскими странами. В настоящее время женщины являются руководителями лишь 3–5% компаний и фирм.

Надо также подчеркнуть, что в России увеличение доли женщин в бизнес-управлении и государственном аппарате разного уровня пока не сопровождается расширением их представительства в политике. Так, в 2018 г. в Совете Федерации РФ было всего 17,8% женщин (мужчин — 82,2%), среди депутатов Государственной Думы созыва 2016–2021 гг. женщин еще меньше — 15,9% (мужчин — 84,1%) (<https://rosstat.gov.ru>).

Несмотря на это, есть все основания утверждать, что в настоящее время в России формируется новый гендерный порядок, частью которого является участие женщин в принятии решений как в политике, так и бизнесе. Отражается ли это на качестве и эффективности управления? Этот вопрос требует дальнейших исследований.

Во-вторых, *увеличение числа женщин среди специалистов высшего уровня квалификации при одновременном его снижении среди специалистов среднего уровня квалификации*. Эта тенденция сформировалась еще в период социализма, и смена социально-экономической формации не оказала какого-либо влияния на данное обстоятельство. Так, если в 1985 г. соотношение женщин — специалистов высшего и среднего уровней квалификации выглядело как 23,75% к 20,43% (от всех специалистов), то в 2020 г. оно стало 35,7% к 16,7% соответственно.

Обращает на себя внимание резкое повышение в 2016 г. числа женщин — специалистов высшего уровня квалификации (30,9%) при одновременном снижении числа специалистов среднего уровня квалификации (16,2%). Для сравнения, в 2010 г. это соотношение выглядело как 23,6% против 21,1% (<https://rosstat.gov.ru>). Скорее всего, это связано с тем, что для повышения своей конкурентоспособности женщины сознательно сделали ставку на инвестиции в свой человеческий капитал, в целом повысив свой уровень образования и квалификации.

Гендерное распределение занятых по уровню образования в 2019 г. показывает, что женщины доминируют в группах занятых, имеющих высшее образование (55% женщин против 45% мужчин), и среднее профессиональное по программе подготовки специалистов среднего звена (56% женщин

против 44% мужчин). Мужчины же преобладают среди занятых, имеющих среднее профессиональное по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих) (64% мужчин и 36% женщин), среднее общее (59% мужчин и 41% женщин) и основное общее (64% мужчин и 36% женщин). Среди занятых, не имеющих основного общего образования, также доминируют мужчины — 61% (женщин — 39%)³.

В-третьих, существенное *уменьшение доли женщин, занятых неквалифицированным трудом*.

Согласно данным Росстата, число женщин, занятых неквалифицированным трудом, все время снижалось, и в настоящее время их более, чем в два раза меньше, чем было в 1985 г. У мужчин ситуация совершенно иная. В 1985 г. неквалифицированных работников-мужчин было в два раза больше, чем женщин. Своего максимума эта доля достигла в 2002 г., когда было зафиксировано 12,76% неквалифицированных работников-мужчин. И хотя с того времени доля таких работников мужского пола плавно снижалась, в настоящее время она состав-

ляет 7,4% (<https://rosstat.gov.ru>). То есть за 35 лет мужчины не только не улучшили свои позиции (в сравнении с женщинами) в этом сегменте занятости, но остались практически на том же уровне.

Эта тенденция свидетельствует о неблагоприятном положении достаточно большой доли российских мужчин на рынке труда. Преодоление ее возможно посредством механизации, автоматизации и роботизации, что приведет к радикальному сокращению ручного труда, а значит, и числа вакансий для неквалифицированных работников.

Таким образом, современная гендерная структура занятости в России отражает существенные изменения в положении мужчин и женщин в обществе, что дает основания говорить о формировании нового гендерного порядка в стране. Усиленные инвестиции в человеческий капитал женщин, начавшиеся еще в советский период, привели к увеличению доли женщин в профессиях, требующих высшего образования, и радикальному их сокращению на позициях неквалифицированных рабочих. В этой категории уверенно лидируют мужчины, что является некой «темной» стороной нового гендерного порядка в России и требует особого внимания как со стороны государства, общества, так и бизнеса.

³ Женщины и мужчины России. 2020. Стат. сб. Росстат. М.; 2021.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ/REFERENCES

1. Connell R.W. Gender and power: Society, the person, and sexual politics. Cambridge: Polity; 1987.
2. Силласте Г.Г. Социальные транзисии и формирование нового гендерного порядка. *Женщина в российском обществе*. 2019;(2):3–16.
Sillaste G.G. Social transitions and the formation of new gender order. *Zhenshchina v rossiyskom obshchestve*. 2019;(2):3–16. (In Russ.).
3. Авдеева А.В. «Вовлеченное отцовство» в современной России: стратегии участия в уходе за детьми. *Социологические исследования*. 2012;(11):95–104.
Avdeeva A.V. “Involved Parenting” in Contemporary Russia: Strategies for Participating in Child Care. *Sotsiologicheskiye issledovaniya*. 2012;(11):95–104. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Людмила Алексеевна Брушкова — кандидат социологических наук, доцент Департамента социологии, Финансовый университет, Москва, Россия
lbrushkova@fa.ru

ABOUT THE AUTHOR

Lyudmila A. Brushkova — Cand. Sci (Sociology), Associate Professor, Department of Sociology, Financial University, Moscow, Russia
lbrushkova@fa.ru

Статья поступила 10.03.2021; принята к публикации 12.04.2021.

Автор прочитала и одобрила окончательный вариант рукописи.

The article received on 10.03.2021; accepted for publication on 12.04.2021.

The author read and approved the final version of the manuscript.