

**АНАЛИЗ СИТУАЦИИ ГЕНДЕРНОЙ АСИММЕТРИИ
НА РЫНКЕ ТРУДА: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

© 2020 Рудченко А. В.

Администрация Кировского внутригородского района г.о. Самара

Теоретический анализ направлен на аккумуляцию информации, касающейся гендерного неравенства на рынке труда. Работа включает анализ социологических теорий, анализ понятий «гендер», «гендерная сегрегация» и рассмотрение причин существования данного явления на современном рынке труда. Гендерная сегрегация определена как доминанта статуса женщин и мужчин, престижа, условий работы и доходов.

Ключевые слова: гендерная асимметрия, рынок труда, дискриминация, сегрегация, горизонтальная сегрегация.

Актуальность гендерной проблематики объясняется не только новизной области исследования и ее тезауруса, но и важностью гендерного феномена для жизнедеятельности определенного человека. Гендер является одним из способов измерения социальной структуры общества и представляет собой одну из форм социального неравенства. Социальное неравенство зачастую проявляется в экономике, в том числе на рынке труда. Данное исследование посвящено теоретическому обоснованию гендерного неравенства на рынке труда.

Идеи неравенства полов подробно описаны в рамках четырех подходов: марксистского, институционального, неоклассического и гендерного. Каждое из перечисленных направлений фокусируется на различных аспектах проявления гендерных проблем. Для марксистского подхода характерен «поиск ответов на вопрос о причинах и формах эксплуатации женщин внутри семьи и вне ее, о факторах и сферах проявления гендерного неравенства, о взаимосвязи патриархата и капитализма» [9]. В неоклассическом подходе более подробно рассматривается экономика домохозяйства, экономические решения, принимаемые супругами, а также исследуется явление дискриминации женщин на рынке труда. В институциональных теориях поднимаются вопросы о проблемах социальной политики и роли государства в регулировании гендерных отношений.

Термин «гендер» появился лишь в середине 1970-х годов. До этого времени данная область социальной реальности обсуждалась в терминах отношений между полами. Гендерный подход уделяет внимание также феномену гендерной сегрегации, показывая взаимосвязь «женских профессий» и культурных стереотипов в отношении женщин. Зачастую существующие представления о разделении профессиональных занятий по признаку пола заключены уже в наименовании профессии, то есть проявляются через специфику словообразования. Например, чаще употребляется слово «воспитательница», хотя правильное словарное наименование данной профессии – «воспитатель». Некоторые слова, в частности «прачка», «няня», не имеют мужского аналога, в то время как существуют такие словообразования, как «полицейский», «дворник», не имеющие вариантов в женском роде.

Основанием являются устоявшиеся принципы реализации гендерных ролей и «естественного» разделения труда по половому признаку. Гендерная сегрегация в занятости в немалой степени обусловлена интегрированием этих стереотипов в специальности – «женские» профессии предстают продолжением женских домашних обязанностей и считаются связанными с защитой репродуктивной функции.

В целом теории в рамках неоклассического и институционального подходов достаточно хорошо объясняют ситуацию гендер-

ного неравенства на рынке труда. Теории сегментации подтверждают наличие горизонтальной сегрегации путем выделения областей занятости, где сконцентрированы мужчины и женщины в разных пропорциях. Описывая карьерные возможности мужчин и женщин, они объясняют вертикальную гендерную сегрегацию. В то же время в рамках данных подходов игнорируется гендерное объяснение причин сегрегации, не связанное с рыночными инструментами. Представляется, что три из выше описанных подходов (марксистский, институциональный и неоклассический) делают акцент на разделении мужчин и женщин по профессиональной пригодности. Для них характерны более патриархальные установки, базирующиеся на принципах традиционных семей, не свойственных большинству стран современности.

Собственно, гендерный подход старается нивелировать асимметрию. Социологи, развивающие гендерное направление, более демократичны в своих взглядах. Феминистские и гендерные теории интерпретируют феномен сегрегации, подчеркивая, что способности и предпочтения обоих полов сходны, однако данный факт не признается гендерной структурой рынка труда [1]. Они объясняют, почему существуют «женские профессии», почему женщины, согласно среднестатистическому мнению, имеют меньший профессиональный опыт, почему с женской занятостью ассоциируется «гибкий график» работы.

Актуальность темы подтверждается заинтересованностью в проблематике отечественных авторов. Большая часть этих исследований посвящена анализу неравенства в сфере труда и занятости, так как основная масса мужчин и женщин являются наемными работниками, для которых трудовой доход наряду с возможностью трудоустройства во многом определяет экономическое положение. Именно в этой сфере гендерная асимметрия проявляется наиболее явно: женщины занимают менее оплачиваемые должности, работают, как правило, в менее престижных отраслях, медленнее и с большим трудом продвигаются по карьерной лестнице.

Целью теоретического анализа выступает описание сложившейся ситуации гендерной

асимметрии на рынке труда, включающей в себя такие феномены, как гендерная дискриминация, сегрегация, концентрация.

Предмет исследования: ситуация гендерной асимметрии на современном рынке труда.

Объект исследования: экономическая сфера жизнедеятельности, в частности рынок труда.

В работе использовались такие методы теоретического исследования, как анализ, синтез, исторический метод.

Понятие «гендер» не является новым, и, благодаря феминистскому движению, оно привлекает к себе все больше внимания со стороны ученых. В социальных науках термин «гендер» впервые был употреблен психоаналитиком Р. Столлером, который проводил исследования о транссексуальности и условиях формирования гендерной идентичности. Введенное в академический контекст понятие было призвано объяснять различия между культурными образцами феминности и маскулинности, раскрывать причины большего доступа к общественным ресурсам и властным полномочиям мужчин по сравнению с женщинами. В социальных науках нет однозначного понимания гендера [2].

К. Уэст и Д. Зиммерман в своей микросociологической концепции для понимания процесса создания гендера предлагают различать три термина. Пол, подразумевающий анатомо-физиологические различия людей, на основании которых они делятся на мужчин и женщин. Категоризацию по признаку пола, объясняющуюся «делением членов общества на врожденные категории, например, на мальчиков и девочек, мужчин и женщин, происходящим отчетливо социальным образом» [14], то есть посредством социально заданных инструментов. И последний термин – гендер – создание комбинации поведенческих образцов, которая рассматривалась бы другими как соответствующее данному гендеру поведение. В то же время часть исследователей предлагают исходить из независимости гендера от пола персоны. Так, американский психолог Р. Унгер отмечает, что «мужчина может вести себя таким образом, который считается немужским в данном обществе, однако это никоим образом не делает его менее мужчиной» [13].

Таким образом, ученые - приверженцы феминистских теорий использовали понятие «гендер» для того, чтобы отделить половые различия, детерминированные биологией, от форм поведения и личностных качеств, которые считаются мужскими или женскими. На основании вышеизложенного теоретического рассмотрения можно отметить, что сфера гендерных отношений получила стремительное развитие, а термин «гендер» состоялся как универсальный феномен [3].

Акцентируя внимание на гендерном изучении сферы экономики, независимо от ее отраслей, отметим важную роль, отведенную исследованиям гендерного неравенства и гендерного равенства на рынке труда. Ключевым образом дисбаланс проявляется в профессиональной дискриминации и сегрегации по признаку пола. Как и многие другие характеристики рынка труда, гендерная сегрегация представляет собой сложное, многоаспектное и разностороннее явление.

Для всех трудоспособных и работающих членов общества важнейшие экономические возможности определяются, прежде всего, позициями субъекта на рынке труда. Условия занятости и уровень оплаты труда оказывают значительное влияние на качество жизни работника, его возможности в удовлетворении потребностей и определяют приоритеты и жизненные шансы членов их семей. Рынок труда определяет принципы, характер и качество отношений между работодателем и работником, между представителями трудового коллектива. Специфика этих отношений имеет большое значение при решении задач, направленных на повышение эффективности производства. Это же объясняет наличие проблем, связанных с функционированием рынка труда и отношениями его субъектов. Одна из таких проблем лежит в области обеспечения справедливости и равных возможностей для отдельных индивидов или групп.

Самым ярким примером проявления неравных возможностей является сегрегация. Профессиональная сегрегация по признаку пола является одной из часто обсуждаемых и исследуемых проблем экономического неравенства женщин и мужчин. Высокий уровень сегрегации считается важным аспектом неравных возможностей при определении

уровня оплаты труда, предоставлений карьерных возможностей. Таким образом, анализ данного вопроса важен для повышения эффективности использования трудовых ресурсов, а также для осуществления как таковой социальной справедливости.

Гендерная сегрегация является устойчивой характеристикой особенностей рынка труда. Она проявляется в различных формах участия женщин и мужчин в процессах на рынке труда, в неоплачиваемом домашнем труде, а также в выборе молодыми женщинами и мужчинами получаемого образования.

Буквально термин «сегрегация» означает «разделение», «отделение», то есть смысл понятия «гендерная сегрегация» заключается в раздельном существовании мужчин и женщин в рамках различных сфер жизнедеятельности. Согласно Е. Мезенцевой под гендерной профессиональной сегрегацией понимается устойчивое трудоустройство мужчин и женщин по строго определенным профессиям, отраслям и должностным позициям [10].

И. Мальцева и С. Рощин отмечают, что гендерную сегрегацию можно рассматривать с двух точек зрения. С одной стороны – как динамическое явление, проявляющееся в устойчивой тенденции трудоустройства мужчин и женщин по строго определенным отраслям. В данном контексте описывается некий процесс, в котором по определенным причинам представители каждого пола заняты в разных сферах деятельности. С другой стороны, описывая текущее состояние рынка труда, гендерная сегрегация показывает неравномерное распределение полов между различными видами деятельности [8].

Стоит отметить, что в некоторых работах гендерная сегрегация трактуется как дискриминация женщин на рынке труда, однако важно отметить, что отождествлять эти два явления нельзя. Причиной для такого утверждения выступает тот факт, что сегрегация может складываться не только под воздействием внешних ограничений, но и в результате свободного выбора на основе индивидуальных предпочтений.

Чаще всего гендерная сегрегация рассматривается с точки зрения горизонтального и вертикального деления. Горизонтальная сегрегация имеет место, когда мужчины изучают дисциплины или работают в секторах,

где женщины представлены недостаточно. Это контрастирует с вертикальной сегрегацией, возникающей в результате получения женщинами и мужчинами образования различного уровня и неравномерного распределения представителей разного пола в рамках должностной иерархии [8]. Вместе с тем невозможно изучать и анализировать сегрегацию строго как горизонтальную, потому что вся совокупность существующих профессий классифицируется не только по содержательному принципу (медицинские работники, историки, биологи, бухгалтеры, инженеры), но и в соответствии со статусом, который субъект занимает в системе организационной иерархии. Различность статуса самих профессий означает, что горизонтальная сегрегация дополняется вертикальной.

Зачастую сегрегация влечет за собой такое явление, как концентрация, то есть асимметричное представительство мужчин и женщин в рамках одной профессиональной группы. От сегрегации данный феномен отличается тем, что он отражает неравномерное распределение работников разного пола между видами, а не внутри какого-либо одного вида деятельности. Высокий или низкий уровень концентрации представителей одного пола может наблюдаться при одном уровне общей гендерной сегрегации. Таким образом, при анализе гендерной сегрегации можно опираться на оба проявления неравномерности распределения полов в сфере занятости.

Чтобы понять причины существования гендерной сегрегации на рынке труда, важно обратиться к истокам организации труда. Гендерные различия в поведении индивидов на рынке труда в рамках определенных профессий являются следствием выполнения ими социальных функций, принятых обществом как «естественные» и логичные для данного пола [8]. Исторически разделение социальных ролей было связано со способностью женщин к рождению детей, «сохранению» домашнего очага, поддержанию домашнего уюта. Воспитанием детей в основном тоже занимались женщины. В свою очередь, основной задачей мужчины являлось обеспечение безопасности и материального дохода семьи. История присутствия женщин в сфере рыночной занятости долгое время

подтверждала предположение об экономической рациональности гендерного разделения ролей. Для того чтобы определить, что выгоднее для женщины, вести домашнее хозяйство или выходить на рынок труда, необходимо рационально проанализировать ситуацию и выявить, какой труд оплачивается лучше. Если труд женщины на рынке оплачивается более низко, чем труд мужчины, а ее производительность при выполнении различных домашних обязанностей выше, чем у мужчины, то рационально обоснованным и эффективным будет выбор, при котором мужа выходят на рынок труда, обеспечивая семье материальный доход, в то время как жены занимаются ведением домашнего хозяйства. Если же и женщины становятся участниками трудовых отношений, то они должны работать тем меньше, чем меньшим является уровень их заработков, то есть уровень занятости пропорционален уровню заработной платы.

Еще одним основанием для гендерной сегрегации может выступать соответствие содержания работы типичным представлениям о мужественности и женственности. Так, согласно данным исследования, проведенного И.М. Козиной, у большинства работников-респондентов «мужской» образ профессии ассоциируется с физическим трудом, умением пойти на риск и взять на себя ответственность, а также с работой с техникой, в то время как образ «женской» профессии содержит в себе заботу о детях, работу в социальной сфере и на исполнительских должностях [7]. Ученый отмечает, что профессиональная сегрегация принимается большинством респондентов как естественный порядок вещей и находит рациональное объяснение, заключающееся в биологических различиях полов. Однако в утверждениях некоторых респондентов присутствуют явные отсылки к дискриминации, трансформируя превосходство мужчин из физического в социальное. В данном случае такие мужские качества как целеустремленность, бескомпромиссность, решительность, противопоставляются женской приспособляемости, связанной с материнством. К этому присовокупляются представления о разных жизненных приоритетах, и как результат, «муж-

ская» работа статусно становится выше «женской».

По мнению И.М. Козиной, в обыденном сознании существуют устойчивые представления о классификации сфер профессиональной деятельности на «мужские» и «женские». Профессиональная сегрегация трудовой занятости обуславливается перенесением стереотипов о гендерных ролях с частной сферы жизни на сферу занятости [7]. Так, сфера образования представляется преимущественно женской областью трудоустройства. На этапах начального, среднего и профессионального образования преподавательский состав представлен в основном женщинами. Объяснить это можно тем, что женские психологические особенности в большей степени соответствуют преподавательской деятельности. Женщины иначе, чем мужчины, строят коммуникацию, используют разнообразные невербальные средства общения, создают комфортную обстановку и благоприятную атмосферу, а способности к воспитанию личностей молодых специалистов заложены природой в материнстве.

Однако с вступлением в эпоху рыночных отношений сфера высшего образования терпит серьезные трансформации. Перемены в восприятии мира, связанные с эпохой глобализации, послужили созданием новой концепции знания. Можно сказать, что создается новый «идеальный тип» высшего образования, который преобразует все компоненты университетской структуры, превращая университеты в организации, отличающиеся от привычного восприятия, а именно в «экономические корпорации». Существующая тенденция коммерциализации нашла свое распространение в США, где государство покрывает не более чем 30% расходов всех вузов. Оставшиеся средства должны быть привлечены из других источников. Высшее образование там становится своеобразным предпринимательством. Сегодня и российское высшее образование частично перешло на аналогичную систему. Под воздействием внешних факторов вузы превращаются в коммерческие предприятия, посредством которых производится и распространяется знание. Факультеты, научные центры и лаборатории подчинены поддержанию конкурентоспособности и увеличению доходности.

Преподаватели оцениваются по вкладу в бренд и имя университета, по количеству полученных со стороны фондов и частных спонсоров грантов, присовокупленных к общим достижениям, по умению привлечь массы студентов, которые выступают одной из главных статей доходов вузов. Негосударственные университеты в большей степени зависимы от клиентов-студентов, которые приобретают услугу.

В этой связи логично будет предположить, что каждый сотрудник университета обладает навыками корпоративного менеджмента, а управляющие должности занимают менеджеры, обладающие академическими степенями. Если в настоящее время наблюдается тенденция превращения университетов в корпорации, значит ли это, что в сфере высшего образования также присутствует гендерное неравенство в занимаемых позициях, а свойственные корпорациям барьеры так же ограничивают карьерные возможности женщин в вузах.

Положение института образования занимает двойственную позицию в современном обществе. С одной стороны, наука превращается в главную производительную силу, информация имеет власть и силу. Ценность получения высшего образования стремительно растет, большая часть школьников после выпускного класса сразу поступают в университеты, не рассматривая других вариантов дальнейшего развития. С другой стороны, ни образование, ни наука не могут стать бизнесом в полной мере, следовательно, они зависимые элементы. Подчиненность государству оборачивается уменьшением престижа сферы образования как сферы занятости, а нехватка финансирования ведет к уменьшению заработных плат.

Главной тенденцией, затрагивающей институт образования в целом, является падение престижности профессии учителя школы, преподавателя вуза. Это связано с изменениями в экономических и социальных отношениях. Престиж профессии преподавателя основан на отношении государства и общества к сфере высшего образования, а также оценке ее эффективности. Понятие престижа, по мнению В.С. Сенашенко, состоит из двух составляющих. Первая – внутренняя, то есть оценка деятельности преподавателя

студентами. Как правило, это происходит путем оценивания мастерства преподавания, эрудиции, накопленного жизненного опыта, умения себя подать. Второй составляющей является внешняя сторона, она содержит стратегические приоритеты политики образования страны и формируется с участием государства и общества.

В последнее время с переходом к обществу потребления наращивание научного капитала становится менее востребованным. На второй план отступают проблемы образования и высшей школы, в результате чего происходит снижение престижа профессии. Данный факт легко подтвердить, если вспомнить о высоком среднем возрасте профессорско-преподавательского состава. Приток молодых специалистов в отрасль мог бы свидетельствовать о востребованности профессии преподавателя, однако сейчас молодое поколение стремится уходить в более высокооплачиваемые сферы занятости.

Существует несколько причин, объясняющих низкий престиж профессии преподавателя высшей школы. Первая заключается в низком уровне востребования данной профессии на рынке труда. Вторая (не менее важная) - низкая заработная плата. Если в советский период размер заработной платы преподавателя зависел от научной степени, то сейчас оплата труда все меньше зависит от наличия ученой степени. В каждом университете устанавливается определенная заработная плата на ставку, которая не меняется независимо от того, занимает ее мужчина или женщина. Преподавателям приходится работать по совместительству, что замедляет, а иногда и останавливает развитие научной карьеры. Следующая причина - усиление формальной стороны преподавательской деятельности. Преподавателям не остается времени на работу со студентами из-за отчетности, обновления учебно-методической документации, коррекции образовательных программ в соответствии с обновляющимися образовательными стандартами.

Возвращаясь к анализу рынка труда, стоит отметить, что с советских времен сфера занятости претерпела значительные изменения, которые не были гендерно нейтральными. С переходом к рыночной экономике увеличилась ориентированность женской поло-

вины населения на профессиональную занятость. Это не отрицает факта их трудовой деятельности при советской власти, однако тогда труд был скорее обязанностью, чем правом. Безусловно, за женщиной закрепилось право быть матерью и трудиться, женщина могла выбирать, чем она хочет заниматься. Рынок же предоставил женщине большой выбор профессий, где она могла бы найти себе применение, совмещая семейные обязанности с профессиональными. Выход женщин на рынок труда может объясняться возросшими материальными потребностями семьи, потребностями в самореализации себя как профессионала, в самоутверждении и признании. Однако роль «мужчины-кормильца» плотно закрепилась в общественном сознании, что делает тему гендерного неравенства одной из самых популярных для социально-экономических исследований.

Восприятие профессиональной пригодности женщин и мужчин в советский период прочно закрепило в сознании людей гендерные идентичности профессий, которые до сих пор оказывают влияние на поведение людей в сфере занятости и профессиональный выбор. Важно отметить, что предубеждения по поводу профессиональной сегрегации по признаку пола свойственны как работникам, так и работодателям [7]. Этим объясняются стереотипы в виде «гендерного образа профессии», которая может быть «мужской», «женской» или «гендерно - нейтральной». Р. Анкер выделяет три группы стереотипов, которые влияют на вертикальную сегрегацию [1]. К позитивным относятся профессии, требующие навыков ухода, воспитания, обучения, а также умений работать руками. В негативные стереотипы объединены такие характеристики, как меньшая выносливость и физическая сила женщин по сравнению с мужчинами; у женщин наблюдается меньшее проявление склонности к точным наукам, что говорит о другом принципе мышления. Они предполагают, что женщины не должны заниматься тяжелым трудом в опасных условиях, не должны претендовать на руководящие позиции. И последняя группа стереотипов была определена как «прочие». К ним Р. Анкер относит меньшую потребность в высокой заработной плате, большую способность к исполнитель-

ской деятельности и необходимость заниматься домашними обязанностями. То же самое происходит с «гендерным образом рабочего места». Если люди чаще стали определять гендерные характеристики своего рабочего места со своим полом, то у работодателя может быть другое видение. Если ему должностная позиция, на которую ищется сотрудник, представляется «мужской», то почти со 100%-ной вероятностью ее займет мужчина.

Вместе с тем не только препятствия в виде навязываемых гендерных ролей и стереотипов мешают женщинам устраиваться на работу и продвигаться по карьерной лестнице. Так, гендерная сегрегация приобрела второе имя - «стеклянный потолок» [12]. «Стеклянный потолок» — это некий уровень в карьерной иерархии, выше которого женщины практически не имеют возможности подняться.

Первые гендерные исследования роли «стеклянного потолка» появились в 1970-е годы в США. Перед исследователями встал вопрос о том, почему управляющие должности занимают в основном мужчины. Так, в 1970 году в США доля женщин-управленцев составляла 16%, к 1990 году она увеличилась до 39% [1]. Позже рассматриваемый термин был ассимилирован и на другие социальные группы: сексуальные меньшинства, национальные группы.

Г. Пауэл давал объяснение причинам роста доли женщин, занимающих управленческие позиции в рамках двух систем. К первой он относил растущий уровень образования и в сфере бизнес-предпринимательства. Ко второй относил уменьшение числа подходящих кандидатов, поскольку наблюдается снижение уровня рождаемости в индустриально развитых странах, изменения в законодательной базе, направленные на создание условий гендерного паритета в сфере занятости, а также структурные изменения в экономике, заключающиеся в фокусировке на сфере оказания услуг.

По его мнению, основными препятствиями в продвижении женщин к вершинам корпоративной лестницы являются социальные. В истории на протяжении многих веков преобладала патриархальная социальная система и доминирование мужчин над женщина-

ми. Это оказало неоценимое влияние на современный статус женщин. Присутствие их в верхних эшелонах власти нарушает традиционно более высокий статус мужчин.

Так, Г. Пауэл и Батерфилд проводили исследование, в котором подтвердили гипотезу о том, что в большинстве обществ представление о лидерстве и управлении связано с образом мужчины, поскольку эти феномены предполагают проявление динамики, твердости, решительности. В исследовании приняли участие студенты бакалавриата и магистратуры по специальности «деловое администрирование», которым было предложено описать образ успешного менеджера. Стоит отметить, что представители обоих полов использовали при этом маскулинную терминологию. Без сомнений, подобная типизация мешает продвижению женщин по карьерной лестнице в сфере управления, притом, что практически существует много успешных женщин-лидеров и руководителей, многие из которых также обладают описанными выше характеристиками.

В крупных корпорациях вертикальная сегрегация дополняется горизонтальной сегрегацией. Как следствие, женщины обладают меньшими возможностями доступа к видам деятельности, которые предполагают вертикальный карьерный рост. Вероятность столкновения с данными барьерами в дальнейшей деятельности отчасти определяется выбором профессионального образования. Так, зачастую женщины выбирают сферы деятельности, которые не могут обеспечить значительных карьерных продвижений. Примером подобного может служить бухгалтерский труд, в котором женщины представлены в большей степени, однако из бухгалтеров очень редко вырастают топ-менеджеры. Объединение вертикальной и горизонтальной сегрегаций может происходить на отраслевом уровне, когда происходит концентрация женщин в тех отраслях, которые являются менее доходными, предоставляют меньший доступ к финансовым и экономическим ресурсам, и поэтому обеспечивают ограниченный доступ во властные структуры.

К причинам существования «стеклянного потолка» можно отнести следующие.

1. Различия в человеческом капитале, в образовании. Речь идет о востребованности на более высоких должностях человеческого капитала более высоко качества. Он формируется не только за счет получения высшего образования, но и при прохождении курсов повышения квалификации, приобретении значительного опыта работы, наличия личных качеств, необходимых для карьеры управленца [6]. Если мужчины чаще занимают руководящие позиции, это свидетельствует о большем человеческом капитале и более высоком уровне образования. Однако это объяснение характерно скорее для ретроспективы. В настоящее время женщины России имеют более высокое образование. При исследовании трудовой карьеры женщины в 1990-ых годах отмечалась меньшая карьерная отдача от более высокого уровня образования женщин.

Различия в человеческом капитале могут заключаться также в структуре образования. Согласно исследованиям позиций топ-менеджеров на российском рынке труда женщины более склонны получать менее востребованное на руководящих позициях образование [12]. К таковому относится гуманитарное, педагогическое, в то время как наиболее распространенным среди руководителей является экономическое и техническое образование.

Важной причиной различия в человеческом капитале является меньший трудовой стаж из-за перерывов в работе, связанных с рождением и воспитанием детей.

Также большое значение имеет стиль управления. Женщины - более мягкие, гибкие, умеют находить решение в конфликтной ситуации, а мужчины демонстрируют динамизм и умение доминировать и извлекать выгоду. Таким образом, бизнес вообще и институциональные особенности российского бизнеса в частности могут создавать ситуацию, когда предъявляется большой спрос на «мужской» стиль управления [8].

2. Следующая группа причин связана с различием в гендерных ролях. Женщины отдают много времени и сил выполнению домашних обязанностей, и у них остается меньше ресурсов для ведения трудовой деятельности. Данные «внешние» ограничения являются основополагающим при формиро-

вании «внутренних» различий в поведении и мотивации.

Кроме того, социальный конструкт женского гендера предполагает альтернативность поведения. Женщины могут результативно и благополучно реализовываться как в деловой сфере, так и в семейной или сочетать семейную и трудовую деятельность, поэтому они могут не стремиться к карьерным вершинам. Мужчины не имеют подобного выбора варианта поведения, для них карьера, успешность - единственный вариант поведения.

3. В отдельную группу можно выделить определенные модели поведения по отношению к работникам разных полов внутри корпоративных и социальных институтов. Так, на протяжении развития общества за мужчинами закрепились определенные сферы, куда они «не пускают» женщин. Например, сферы бизнеса и принятия решений. Эти сферы построены на мужских социальных сетях. Мужчины контролируют ресурсы и информацию. Неформальные коммуникации построены, учитывая мужские интересы. Женщины – чужие, не могут войти в эту систему, точнее система устроена таким образом, что женщины не могут в нее встроиться. В этом случае «стеклянный потолок» существует из-за стереотипов, корпоративных правил, а также правил профессионального мужского сообщества [8].

Обобщая вышесказанное, отметим, что в настоящее время в России уровень участия женщин в рабочих отношениях по мировым меркам достаточно высокий. Женщины встроены в динамичные социально-экономические процессы и занимают как статусные роли руководителей, так и роли подчиненных с различным функционалом. По данным Росстата РФ на 2018 год, 88,3% женщин в возрасте экономической активности входили в состав экономически активного населения [1]. Для сравнения, в 2010 году этот показатель равнялся 63,8%. Возросший уровень участия женщин в трудовой жизни можно объяснить выросшей доступностью и престижем получения высшего образования. По данным исследования уральских социологов, среди занятых женщин почти половину (47%) составляют специалисты высшего и среднего уровней квалификации, в то время

как среди занятых мужчин таковых только четверть (25%) [4, 5].

В целом в настоящее время на рынке труда наблюдается тенденция увеличения количества женщин, занимающих самые разные должности и имеющих различные профессии, что напрямую связано с ростом сегрегации. Основными механизмами возникновения гендерной сегрегации в занятости являются конкурентный (рыночный), социокультурный и социально-психологический механизмы. Первый заключается в том, что меньший социальный капитал женщин делает их менее конкурентоспособными [11]. В силу этого карьера женщин менее успешна и менее динамична. Вместе с тем утверждение о меньшем социальном капитале женщин можно поставить под сомнение, вследствие чего встает проблема дискриминации женщины на рынке труда, так как работодатели их недооценивают, уменьшая потенциальную способность конкурировать с мужчинами. Второй механизм определяется существованием гендерных стереотипов, которые определяют границы при выборе профессии, то есть в сознании людей существует понимание относительно групп профессий, которые могут иметь принципиально мужчины,

принципиально женщины, и профессий, которые могут иметь как те, так и другие. С точки зрения социально-психологического механизма среднестатистические представления о мужчинах и женщинах разнятся. От мужчины всегда ждем серьезности, стойкости, упорства, социальной устойчивости, уверенности. Женщина не должна быть подобна мужчине. Она должна обладать мягкостью, сердечностью, добротой, большей эмпатийностью, тонкостью восприятия, корректностью и т.д. Именно поэтому семейные ценности для нее должны быть важнее профессиональных. Предположительно второй и третий механизмы связаны, так как женщина внутренне ограничивает себя, занимаясь самодискриминацией под давлением устойчивых гендерных стереотипов, сложившихся в том или ином обществе.

В заключение следует отметить, что гендерная сегрегация определяет статус женщин и мужчин, престиж, условия работы и доходы, следовательно, хранит и воссоздает в обществе гендерную иерархию, которая проявляется практически во всех сферах общественной жизни.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Анкер Р. Теории профессиональной сегрегации по признаку пола: аналитический обзор: в сборнике «Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики». – «Русская панорама», 2002. - С. 299-328.
2. Асатунова Л.Л. Рассмотрение концепта «гендер» в социальной перспективе // The theory and practice of gender researches in world science: materials of the V international scientific conference on May 5-6, 2014. - С. 5-9.
3. Асатунова Л.Л. Теоретико-методологические основания рассмотрения концепта «гендер» // Вестник СПбГУ. - 2014. - № 3. - С. 202-207.
4. Банникова Л.Н. Воспроизводство инженерных кадров: вызовы нового времени. – Екатеринбург: Изд во Урал. ун-та, 2015. – 364 с.
5. Карпова Т.П. Роль обучения в процессах развития персонала и повышения кадрового потенциала// Вестник Самарского муниципального института управления. - 2018. - № 1. - С.101-109.
6. Козина И.М. Профессиональная сегрегация: гендерные стереотипы на рынке труда // Социологические исследования. - 2000. - № 12. – С.10-15.
7. Мальцева И.О. , Роцин С.Ю. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда – М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2007. – 295 с.
8. Мезенцева Е.Б. Гендерная проблематика в основных направлениях экономической мысли: сборник «Теория и методология гендерных исследований: курс лекций».- М., МЦГИ-МВШСЭН-МФФ, 2001. – С. 109-125.
9. Мезенцева Е.Б. Профессиональная сегрегация по признаку пола: в сборнике «Теория и

методология гендерных исследований: курс лекций». - М.: МЦГИ - МВШСЭН - МФФ, 2001. - С.137-163.

10. Нестерова С.И., Балыкова Л.Н. Человеческий капитал как важнейший фактор производства// Вестник Самарского муниципального института управления. - 2017. - № 1. - С.39-46

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

12. Мезенцева Е.Б. Теория и методология гендерных исследований: курс лекций. - М.: МЦГИ - МВШСЭН - МФФ, 2001. - С.100.

13. Уэст К., Зиммерман Д. Создание гендера: в сборнике «Хрестоматия феминистских текстов». - СПб: изд. «Дмитрий Буланин», 2000. - С.193-219.

14. Чернова И.И. Основы гендерных знаний. – Н.Новгород: Изд-во ВВАГС, 2000. – 114 с..

15. Население России по полу и возрасту: статистика, распределение. - URL: http://www.statdata.ru/nasel_pol_vozr (дата обращения 19.05.2018).

ANALYSIS OF SITUATION OF GENDER ASYMMETRY IN THE LABOUR MARKET

© 2020 A.V. Rudchenko

Administration of the Kirovskiy intracity district Samara

The theoretical analysis is aimed at accumulating information related to gender inequality in the labor market. The work includes the analysis of sociological theories, analysis of the gender concepts, gender segregation and it also deals with consideration of the reasons for the existence of this phenomenon in the modern labor market. Gender segregation is defined as dominant status of women and men, prestige, working conditions and income.

Key words: gender asymmetry, labor market, discrimination, segregation, horizontal segregation.