

## Дебютные работы

*VR* Публикуемый текст подготовлен на основе дипломной работы, выполненной в ГУ–ВШЭ одной из лучших студенток факультета социологии 2003 г. С.В. Антонченковой. Работа посвящена анализу гендерного неравенства на рынке труда (исследование выполнено на базе данных Госкомстата России и РМЭЗ). В силу большого объема публикуется с сокращениями.

### ГЕНДЕРНОЕ НЕРАВЕНСТВО НА РЫНКЕ ТРУДА В РОССИИ

Антонченкова Светлана Валентиновна

Государственный университет – Высшая школа экономики

<...>

#### **Цель и задачи**

*Цель* настоящей дипломной работы – анализ существующей на рынке труда в России ситуации, связанной с гендерным неравенством. <...>

#### **Теоретическая база**

В теоретической части работы рассмотрены различные подходы к объяснению гендерного неравенства на рынке труда, в рамках некоторых из них можно выделить несколько отдельных теорий.

1. Неоклассический подход: а) теории сегрегации на рынке труда (концепция человеческого капитала Г. Беккера); б) теории дискриминации (дискриминация как следствие предпочтений и статистическая дискриминация); в) теории сегментации (теория двойственного рынка труда).
2. Марксистский подход: а) концепция трудового процесса; б) концепция резервной армии труда; в) марксистская теория сегментированного рынка труда.
3. Социологический подход (объяснение гендерного неравенства через существование устоявшейся системы гендерных ролей [7, 12]).

Для ознакомления с предыдущим опытом теоретического и эмпирического исследования данной проблематики были выбраны книги и статьи таких ученых, как О.А. Воронина [6, 7], И. Калабихина [12], Е.Б. Мезенцева [16, 39], Л.Н. Овчарова [18], Л.М. Прокофьева [18, 40], Л.С. Ржаницына [21], С.Ю. Рощин [23, 24]; из зарубежных авторов: Ф. Блау и Л.М. Кан [45, 46], Дж. Хансен и Р. Уолберг [48], Х. Доладо [47] и др.

<...>

#### **Объект и предмет исследования**

*Объект* данного исследования – все работающее население Российской Федерации. В выборочную совокупность настоящего исследования были включены только те респонденты, которые на момент опроса имели работу, находились в декретном отпуске или любом другом оплачиваемом отпуске. *Предметом* исследования является гендерное неравенство. В частности, изучались такие виды неравенства, как сегрегация и дискриминация на рынке труда в России.

## Гипотезы

Были проверены следующие гипотезы.

1. Уровни сегрегации отраслей и профессий неодинаковы. Отрасли менее сегрегированы, чем профессии, т.е. показатели сегрегации отраслей должны быть ниже, чем показатели сегрегированности профессий.
2. Женщины и мужчины по-разному оценивают свои шансы при найме. Женщины склонны оценивать свои шансы гораздо ниже, чем шансы мужчин. Мужчины считают, что гендерные различия не влияют на возможности трудоустройства, что мужчины и женщины имеют равные возможности в трудоустройстве.
3. Из социально-демографических характеристик основное влияние на различия в заработной плате оказывает пол респондента (заработная плата женщин на 20–25% ниже, чем у мужчин).
4. Семейное положение по-разному влияет на уровень заработной платы мужчин и женщин. Если для мужчин семейное положение не оказывает значительного влияния на изменение заработной платы в ту или иную сторону, то для женщин замужество является фактором, понижающим оплату их труда.
5. Отдача от инвестиций в человеческий капитал различается в зависимости от пола. Каждый дополнительный год образования и стажа у мужчин приводит к большему повышению их заработной платы по сравнению с женщинами.
6. На дифференциацию заработной платы влияет профессиональная сегрегация: в высоко феминизированных профессиях заработная плата ниже, чем в низко феминизированных.
7. При переходе от низко феминизированных к высоко феминизированным профессиям снижение в заработной плате мужчин в процентном отношении будет меньше, чем снижение в заработной плате женщин.
8. При увольнении работников существует дискриминация женщин: основными причинами потери работы среди женщин будут такие, как сокращение штатов, увольнение; мужчины чаще увольняются «по собственному желанию».
9. Женщины концентрируются в тех профессиях и отраслях, где с большей вероятностью от них потребуются исполнение традиционно «женских» ролей, мужчины в основном заняты в тех отраслях и профессиях, где возможно исполнение ими традиционно «мужских» ролей.

## Данные и методология

Были использованы следующие базы данных.

1. Данные статистики (Госкомстата России) за период с 1994 по 2001 г., полученные в ходе обследований населения по проблемам занятости. <...>
2. База данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) за 1994–2001 гг. (5–10 раунды). <...>

Для получения ответов на поставленные в дипломной работе вопросы использовались различные методы.

- Для определения реального гендерного неравенства (гендерной сегрегации) – показатели гендерного неравенства мужчин и женщин на рынке труда, например, индекс диссимилиации (ID); показатель, измеряющий соотношение мужчин и женщин на рынке труда (SR); индекс женской занятости (WE); индекс предельного соответствия (MM) (на основе данных Госкомстата России).

- Для определения неравенства на уровне оценок самих работников – таблицы сопряженности (прослеживалось, какие профессии мужчины и женщины считают наиболее подходящими для обоих полов) (на базе данных РМЭЗ).
- Для анализа дискриминации при найме на уровне оценок самих респондентов – таблицы сопряженности (имеют ли мужчины и женщины, по их собственному мнению, равные возможности в трудоустройстве) (на базе данных РМЭЗ).
- Для определения неравенства в оплате труда – регрессионные модели на основе уравнения Минцера (на базе данных РМЭЗ).

<...>

## ГЛАВА 4. РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

### § 1. Отраслевая, профессиональная и должностная сегрегация

Как уже было отмечено ранее, гендерная сегрегация связана с асимметричным размещением мужчин и женщин в различных структурах: отраслевых, профессиональных и должностных. При этом обычно выделяют горизонтальную и вертикальную сегрегацию. Горизонтальная проявляется в различных профессиональных группах, а вертикальная – внутри одной и той же профессиональной категории. Отраслевую и профессиональную сегрегацию можно считать в таком случае горизонтальной, а должностную – вертикальной.

Повторимся, что нам удастся оценить в нашем исследовании только отраслевую и профессиональную сегрегацию по полу. Причем профессиональную сегрегацию, которую мы подсчитываем, нельзя считать чисто горизонтальным измерением. Мы анализируем общую, совокупную сегрегацию, так как в нашем распоряжении имеются данные о распределении мужчин и женщин по различным профессиям: например, руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий; специалисты высшего уровня квалификации; специалисты среднего уровня квалификации; служащие; рабочие и т.д. Однако легко понять, что в данном случае мы видим не только горизонтальный разрез (профессиональный), но и вертикальный (не сложно построить иерархию данных профессий и определить, какие профессии из перечисленных стоят выше, а какие – ниже).

Итак, перейдем непосредственно к анализу ситуации в России. Рассмотрим отраслевую и профессиональную структуры занятости, а также проанализируем, как изменялись отраслевая и профессиональная сегрегации с 1994 по 2001 г.

#### *Отраслевая структура занятости*

Проанализируем асимметричное размещение мужчин и женщин по отраслям. Выясним, какие отрасли являются «женскими», а какие – «мужскими». Но сначала определимся, как мы будем устанавливать границы между этими понятиями. В методологической части мы уже рассмотрели два подхода к их разграничению: определение границ с учетом общей доли женщин на рынке труда и предельное соответствие. Однако, если для подсчета индексов гендерной сегрегации эти два подхода уместны, то для первичного анализа асимметричного распределения мужчин и женщин по профессиям следует выбрать другой подход.

Возьмем за основу статью шведских авторов, где проблема была решена следующим образом: отрасли, в которых доля женщин была меньше 33%, они назвали «мужскими», а те, где доля женщин больше 66%, – «женскими» [48]. Оставшиеся отрасли авторы выделили в третью категорию – промежуточные. <...>

Рассмотрим концентрацию женщин в различных отраслях (так как мужчины и женщины в сумме составляют 100%, то легко вычислить долю мужчин по известной доле женщин). Как видно из табл. 4, из 15 групп отраслей (данное деление используется Госкомстатом России) на протяжении всего периода с 1994 по 2001 г. в 12 отраслях практически не произошло существенных изменений. Таким образом, можно сказать, что «мужскими» отраслями являются лесное хозяйство (здесь женщины составляют лишь 1/5 часть), строительство (доля женщин на протяжении рассматриваемых 8 лет не превысила 25%), транспорт (доля мужчин в этой отрасли держалась на уровне около 74%) и остальные отрасли, объединенные в отдельную категорию «другие отрасли». Однозначно можно сказать, что в этих отраслях от мужчин действительно требуется выполнение традиционно «мужских» ролей.

Наивысшая концентрация женщин на протяжении выбранного нами периода наблюдалась в таких отраслях, как здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение (доля мужчин в этой отрасли ни разу за все 8 лет не превысила 20), образование (в этой отрасли женщины составляют около 4/5), культура и искусство (отрасль, наиболее из всех остальных «женских» отраслей приближавшаяся к промежуточным: доля женщин здесь варьировалась от 67,5 до 69%) и финансы, кредит, страхование (с 1994 по 2001 г. процент женщин в этой отрасли снизился с 74,5 до 71,4). Получается, что наша гипотеза, сформулированная для проверки правильности социологического подхода к объяснению существования гендерного неравенства на рынке труда, в той ее части, которая касается отраслевой сегрегации, частично подтверждается. Действительно, в таких отраслях, как здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение, образование, от занятых требуется выполнение ролей, которые считаются традиционно «женскими». <...>

Промышленность, оптовая и розничная торговля, общественное питание жилищно-коммунальное хозяйство, непроизводственные виды бытового обслуживания населения, а также наука и научное обслуживание с 1994 по 2001 г. постоянно находились в категории промежуточных отраслей. При этом, если в промышленности за 8 рассматриваемых нами лет наблюдалась тенденция плавного снижения количества женщин (на 4,3% с 1994 по 2001 г.), то в жилищно-коммунальном хозяйстве, непроизводственных видах бытового обслуживания населения, наоборот, их количество увеличивалось (на 3,9%). А такие отрасли, как оптовая и розничная торговля и общественное питание, в самом начале выбранного нами периода находились на грани перехода в «женские» отрасли, но к 2001 г. доля женщин здесь снизилась с 65 до 61,5%.

Отрасли, которые за это время перемещались из одной категории в другую, следующие: сельское хозяйство, которое в 1994–1996 и 1999–2001 гг. входило в категорию промежуточных отраслей, в 1997 и 1998 гг. переходило в категорию «мужских» отраслей (доля женщин в эти годы составляла примерно 31,7%); связь (эта отрасль из «женской» отрасли, каковой она была в 1994–1995 гг., перешла в категорию промежуточных; кроме того, доля женщин в этой профессии стала стабильно уменьшаться и за 8 лет снизилась на 7%) и управление. В последней отрасли за этот период произошли, пожалуй, наиболее значительные изменения. Если в 1994 г. эта отрасль была «женской» (с долей женщин, равной 69%), то уже начиная с 1995 г. количество мужчин здесь в относительном выражении стало заметно увеличиваться. В 1996 и 1997 гг. количество мужчин и женщин в отрасли сравнялось, а в 2001 г. мужчин стало значительно больше. Таким образом, за весь период доля женщин в этой отрасли снизилась на 24,5%.

Как видно из табл. 4, за рассматриваемый период примерно в половине отраслей доля женщин уменьшилась. Однако лишь в трех отраслях женщин стало заметно меньше (в управлении это был спад на 24,5%, а в связи и группе отраслей, объединенных под названием «другие отрасли», – на 7%), в остальных отраслях, где произошло снижение, оно было менее значительным (менее 4,5%). Наблюдавшийся в остальных отраслях рост был почти несущественным (лишь в небольшом количестве отраслей он превышал 3%).

Таблица 4. Доли женщин в отраслях экономики в 1994-2001 гг., в % (по данным Госкомстата России)

Отрасли	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Промышленность	42,5	40,5	40,6	39,3	38,4	38,2	38,1	38,2
Сельское хозяйство	34,9	33,9	33,9	31,8	31,6	33,6	35,5	36,5
Лесное хозяйство	20,0	20,5	20,2	20,0	20,5	20,6	20,9	21,2
Строительство	24,5	23,1	23,5	23,5	23,9	23,7	23,7	23,7
Транспорт	26,1	26,5	26,5	26,5	26,4	26,4	26,4	26,5
Связь	68,5	67,2	62,5	61,9	60,4	60,4	60,6	61,5
Оптовая и розничная торговля, общественное питание	65,0	63,8	62,2	61,5	61,6	61,6	61,5	61,5
Жилищно-коммунальное хозяйство, непроизводственные виды бытового обслуживания населения	43,5	43,6	45,7	45,5	45,5	45,8	46,5	47,4
Здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение	81,5	81,6	81,5	80,8	81,1	81,2	81,0	81,0
Образование	80,5	80,8	81,5	80,8	80,5	80,5	80,4	80,4
Культура и искусство	67,5	68,6	68,5	68,6	68,5	68,7	68,6	69,0
Наука и научное обслуживание	51,5	51,0	50,5	49,6	49,5	50,5	50,0	49,7
Финансы, кредит, страхование	74,5	75,0	73,5	72,2	71,2	70,7	70,8	71,4
Управление	69,0	60,0	50,0	50,0	47,9	45,2	44,7	44,5
Другие отрасли	32,4	31,1	24,0	25,2	25,3	23,7	25,6	25,3
<i>Доля женщин в экономике</i>	<i>48,2</i>	<i>47,7</i>	<i>47,5</i>	<i>47,5</i>	<i>47,6</i>	<i>47,7</i>	<i>47,9</i>	<i>48,3</i>

С чем могут быть связаны такие изменения в отраслевой структуре? Это можно было бы объяснить снижением общей доли женщин, занятых в экономике. Но данные в нижней строке табл. 4 свидетельствуют о том, что доля женщин на протяжении всего периода была более или менее стабильной. Значит, эти изменения в структуре отраслей никак не связаны с вытеснением женщин из сферы общественного производства в домашнюю, частную сферу. Получается, что происходило простое «переформирование» отраслей (женщины переходили из одних отраслей в другие). Тем самым снижение доли женщин в одних отраслях компенсировалось ростом их доли в других. На первый взгляд может показаться, что снижение было более существенным, чем рост. В процентном отношении это действительно так. Но в абсолютных числах дело обстоит несколько иначе. Попробуем объяснить, что же произошло на самом деле.

А произошло следующее: количество женщин снизилось сильнее всего в такой отрасли, как управление. Но количество всех занятых (и мужчин, и женщин) в этой отрасли по сравнению с общим количеством человек в экономике очень мало. Доля этой отрасли в народном хозяйстве составляет всего около 2–4% (на протяжении всего периода). Поэтому, когда мы рассматриваем эту отрасль отдельно, снижение доли женщин кажется очень существенным.

Однако, когда мы смотрим на имеющиеся данные шире, то получается, что это снижение было почти ничтожным. Зато увеличение доли женщин произошло в таких отраслях, как сельское хозяйство, лесное хозяйство, транспорт, жилищно-коммунальное хозяйство, культура и искусство. При этом доля всех занятых в сельском хозяйстве составляет примерно 13–15%, в транспорте – 6%, в жилищно-коммунальном хозяйстве – 4–5%. Таким образом, в абсолютном выражении повышение количества женщин в этих отраслях могло компенсировать снижение их количества в других малочисленных отраслях.

Однако простое выделение «мужских», «женских» и промежуточных отраслей дает неполную картину, так как сразу трудно оценить, какова же в действительности общая отраслевая сегрегация по полу. Чтобы такая оценка стала возможной, были подсчитаны четыре индекса сегрегации: ID, SR, WE и MM (см. табл. 5) для всего рассматриваемого нами периода.

Таблица 5. Индексы отраслевой сегрегации, 1994–2001 гг. (по данным Госкомстата России)

Индекс	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
ID	0,324	0,335	0,324	0,331	0,332	0,332	0,325	0,324
SR	0,748	0,763	0,730	0,724	0,716	0,586	0,568	0,562
WE	0,335	0,350	0,341	0,348	0,347	0,347	0,339	0,336
MM	0,293	0,306	0,306	0,310	0,324	0,320	0,312	0,312

Если проследить динамику всех четырех индексов, можно заметить, что тенденции их изменения неоднозначны и их можно выделить несколько: тенденция значительного спада отраслевой сегрегации (SR) и тенденция сохранения ее значения (ID, WE и MM). Рассмотрим динамику этих индексов подробнее.

Во-первых, имеет место нисходящий тренд изменения индекса SR (см. график 3 Приложения). Несмотря на то что в 1995 г. его значение выросло на 2 процентных пункта, на протяжении 1996–2001 гг. SR значительно снизился. И по сравнению с 1994 г. в 2001 г. его значение упало на 23% (с 0,748 до 0,562).

Во-вторых, ID, WE и MM имеют схожие тенденции изменения (что вполне логично для первых двух индексов, учитывая, что WE является нормированным ID). Кроме того, конфигурации кривых изменения значений этих трех индексов схожи. На графике 4 (см. Приложение) видно, что кривая WE проходит чуть выше кривой ID, но тенденция сохраняется. По сравнению с 1994 г. в 1995 г. отраслевая сегрегация увеличилась, а в 1996 г. опять снизилась до уровня 1994 г. В 1997–1999 гг. сегрегация чуть выросла и держалась примерно на одном уровне. После 1999 г. отраслевая сегрегация опять снизилась до уровня 1994 г. Таким образом, можно сказать, что, согласно этим двум индексам, отраслевая сегрегация оставалась примерно на одном уровне на протяжении всего периода. В среднем она составляла 33–34%. Можно заметить, что это довольно существенное значение для отраслевой сегрегации.

В-третьих, отдельно следует рассмотреть тенденцию изменения MM (см. график 4 Приложения). В самом начале периода сегрегация, рассчитанная по индексу MM, была чуть ниже той, которая получилась при оценке с помощью ID и WE. Хотя эта тенденция совпадает с общей тенденцией ID и WE (сохранение значения на одном уровне), в отличие от них у MM с 1994 по 1998 г. наблюдался устойчивый (хотя и незначительный) рост (с 29,3 до 32,4%) с небольшим «пиком» значения в 1998 г. (в то время как у ID и WE период с 1997 по 1999 г. был периодом стабилизации значения отраслевой гендерной сегрегации). В 2001 г. значение индекса MM снова снизилось (до 31,2%). В итоге с 1994 по 2001 г. отраслевая

сегрегация выросла на 2%. Как видно, три индекса из четырех (ID, WE и MM) указывают на то, что отраслевая сегрегация в России в рассматриваемый нами период колебалась в рамках 29–35%.

О чем же свидетельствуют полученные результаты подсчета индексов гендерной сегрегации? Что же произошло с отраслевой сегрегацией на самом деле? Ведь на первый взгляд результаты подсчета индексов кажутся очень неоднозначными: три индекса из четырех (кроме SR) держались примерно на одном уровне, тогда как значения SR снизились почти на четверть.

Объяснить такие разные тенденции изменения этих индексов можно следующим образом. Как мы уже отмечали в методологической части данной работы, смысловые составляющие каждого из четырех индексов несколько отличаются друг от друга. ID, WE определяют, насколько реальная ситуация близка к той, которая существовала бы, если бы во всех отраслях (профессиях) доли женщин и мужчин совпадали с их общей долей в экономике.

MM считается более адекватным при оценке сегрегации, так как он очищен от влияния изменений в отраслевой структуре рынка труда, т.е. в доле занятых, которые приходятся на ту или иную отрасль, и в структуре занятых по половой принадлежности (в данном случае изменение в долях мужчин и женщин, занятых в экономике, не могло повлиять, поскольку количество мужчин и женщин оставалось примерно тем же на протяжении всего периода).

SR же направлен на выяснение другого аспекта сегрегации: с его помощью определяется концентрация женщин в «женских» отраслях (профессиях) по сравнению с концентрацией мужчин в «мужских».

В итоге о гендерной отраслевой сегрегации в России в 1994–2001 гг. мы можем сказать следующее. В действительности отраслевая сегрегация за рассматриваемый период с 1994 по 2001 г. в целом не изменилась. В среднем по трем индексам (ID, WE и MM) она составляла 33%.

При этом, поскольку мы решили, что MM более адекватен для оценки, попробуем проинтерпретировать тенденцию его изменения. Как мы видим, наибольшего значения этот индекс достиг в 1998 г. (у ID и WE значения не изменялись в 1998 г. по сравнению с 1997 и 1999 г.), т.е. отраслевая сегрегация была наивысшей именно в этом году (хотя это увеличение значения индекса не было столь значительным – всего с 1994 г. он вырос с 29,3 до 32,4%). Одним из объяснений этого может послужить августовский кризис 1998 г., в результате которого огромное количество предприятий и организаций было закрыто, множество людей потеряли работу в связи с сокращением штатов или ликвидацией фирм, организаций, предприятий. Но при этом увольнение происходило более или менее равномерно и из рядов мужской рабочей силы, и из рядов женской. Сегрегация могла вырасти в такой ситуации, поскольку происходили сильные изменения внутри многих отраслей. Гендерная сегрегация связана, как уже отмечалось выше, с асимметричным распределением мужчин и женщин по различным структурам. И чем асимметричнее это распределение, тем выше сегрегация. Видимо, во время кризиса произошло именно усиление асимметричности распределения мужчин и женщин по отраслям. То есть можно предположить, что 1998 г. работодатели активно увольняли женщин из «мужских» отраслей, а мужчин – из «женских», тем самым делая распределение полов на рынке труда еще более асимметричным.

Возникает вопрос: почему же работодателям выгодно увольнять женщин из «мужских» отраслей, а мужчин – из «женских»? Ответ прост. Женщины считаются менее производительными и менее выгодными работниками, поэтому их увольнение из «мужских» отраслей (где требуются большие затраты труда и высокая производительность), в принципе, не приводит к ухудшению производительности, оставшиеся мужчины в условиях кризиса, по мнению работодателей, могут хорошо справиться с работой и без женщин. Зато

уменьшаются издержки работодателей на выплату заработной платы женщинам и т.д. Из «женских» отраслей руководители предприятий и организаций предпочитают, наоборот, увольнять мужчин. Как правило, в «женских» отраслях не требуется большой производительности, поэтому женщины и сами могут справиться с такой работой (без мужчин). А работодатели пытаются снизить издержки, увольняя мужчин, так как мужчины обычно получают более высокую заработную плату.

Как мы можем заметить, после кризиса отраслевая сегрегация немного снизилась, поскольку, видимо, начался возврат женщин в «мужские» профессии, а мужчин – в «женские».

Значения индекса SR, которые ни разу не превысили 1, свидетельствуют о следующей тенденции: по сравнению с количеством мужчин в «мужских» отраслях количество женщин в «женских» отраслях гораздо меньше (в относительном выражении). А динамика изменений значений этого показателя говорит лишь о том, что в среднем женщин в «женских» отраслях становилось с каждым годом все меньше по сравнению с количеством мужчин в «мужских» отраслях. Опять-таки может показаться, что доля женщин становится меньше как в «мужских», так и в «женских» отраслях. Это так только в относительном выражении, в абсолютном выражении рост доли женщин в одних отраслях и ее падение в других компенсируют друг друга.

### *Профессиональная структура занятости*

Что касается профессиональной структуры занятости, то здесь также можно предположить наличие асимметричного распределения мужчин и женщин по профессиям. Мы будем использовать ту же методику, что и при разделении профессий на «мужские», «женские» и промежуточные.

Возьмем десять групп профессий (сгруппировано в РМЭЗ): военнослужащие; законодатели, крупные чиновники, управляющие; профессионалы с высшим образованием; конторские служащие и по обслуживанию клиентов; занятые в сфере обслуживания; квалифицированные сельскохозяйственные работники и работники рыбной промышленности; ремесленники и промышленные рабочие. Рассмотрим, как менялась в 1994–2001 гг. доля женщин в этих профессиональных группах (см. табл. 6).

Таблица 6. Доли женщин в профессиональных группах в 1994–2001 гг., % (по данным РМЭЗ)

Профессиональная группа	1994	1995	1996	1998	2000	2001
Военнослужащие	6,1	16,9	11,9	10,6	11,6	11,1
Законодатели, крупные чиновники, управляющие	25,3	32,0	32,7	41,8	40,9	46,5
Профессионалы с высшим образованием	64,2	69,4	69,2	71,8	73,3	74,0
Профессионалы со средним образованием	81,0	77,1	76,8	74,3	76,4	74,1
Служащие конторские и по обслуживанию клиентов	92,3	89,2	91,2	89,7	91,1	88,5
Занятые в сфере обслуживания	68,7	66,8	70,2	76,1	78,8	77,9
Квалифицированные сельскохозяйственные работники и работники рыбной промышленности	10,3	–	16,7	10,5	9,4	7,4
Ремесленники	19,1	16,0	17,4	16,7	16,7	15,2
Промышленные рабочие	17,4	18,3	19,6	19,8	18,4	22,1
Разнорабочие	64,0	66,0	59,7	56,2	55,6	53,1

Сразу можно отметить, что в большинстве профессиональных групп произошли лишь незначительные изменения: в основном профессиональные группы остались в тех же категориях («мужские», «женские» и промежуточные), в которые они входили, и только некоторые профессиональные группы из одной категории перешли в другие.

«Мужскими» профессиональными группами на протяжении всего периода оставались профессии военнослужащих (в этой группе наблюдалась самая низкая концентрация женщин: их доля за весь период ни разу не превысила 12%); квалифицированных сельскохозяйственных работников и работников рыбной промышленности; ремесленников и промышленных рабочих. Однако и в этих профессиональных группах наблюдались некоторые изменения. Так, по сравнению с 1994 г. в 2001 г. в профессиональных группах военнослужащих и промышленных рабочих стало чуть больше женщин, а в профессиональной группе квалифицированных сельскохозяйственных работников и работников рыбной промышленности, наоборот, количество женщин уменьшилось. Опять-таки можно говорить о подтверждении нашей гипотезы о сегрегации мужчин и женщин в соответствии со стереотипами об исполнении гендерных ролей: мужчины действительно концентрируются в таких профессиях, где от них требуется проявить себя в сферах, связанных с общественным производством, а также показать, что они защитники (военнослужащие), кормильцы (квалифицированные сельскохозяйственные работники и работники рыбной промышленности), работники (ремесленники и промышленные работники).

Профессиональные группы, которые все время с 1994 по 2001 г. были «женскими», следующие: конторские служащие и сотрудники по обслуживанию клиентов; профессионалы со средним образованием и занятые в сфере обслуживания. Последняя группа в 1994–1995 гг. была очень близка к тому, чтобы стать промежуточной. Однако начиная с 1996 г. она стала без сомнения «женской» (на протяжении всего периода доля женщин в этой группе варьировалась от 70,2 до 78,8%). В профессиональной группе конторских служащих и по обслуживанию клиентов доля женщин оставалась примерно на одном уровне (в среднем 90%). Что касается группы профессионалов со средним образованием, то доля женщин здесь за семь лет уменьшилась на 7%. В принципе наша гипотеза о концентрации женщин в тех профессиях, где от них требуется исполнение традиционно женских ролей, подтверждается, так как выше перечисленные «женские» профессии действительно в большей степени требуют следования стереотипам о выполнении женских ролей.

Промежуточная профессиональная группа, постоянно с 1995 по 2001 г. находившаяся в данной категории, – разнорабочие. Однако, если в 1994–1995 гг. эта профессиональная группа была скорее ближе к «женской», то в 1996–2001 гг. доли мужчин и женщин в этой группе стали сближаться.

За рассматриваемый период значительные изменения, связанные с переходом в другие категории, произошли только в двух из взятых нами десяти профессиональных групп. Это группа профессионалов с высшим образованием, которая еще в 1994 г. была промежуточной, а с 1995 г. стала «женской», и группа законодателей, крупных чиновников и управляющих, которая с 1994 по 1996 г. была «мужской», а с 1997 г. доля женщин в этой группе выросла настолько, что профессия перешла в категорию промежуточных (с 1997 по 2001 г. рост доли женщин составил 21%).

В данном случае процессы роста / спада доли женщин в отдельных профессиональных группах опять компенсируют друг друга: перемещение полов происходит не только в отраслевой структуре, но и в профессиональной.

Итак, распределение мужчин и женщин по профессиональным группам действительно асимметрично. И естественно, все осознают, что такое положение дел имеет место. В то же время интересно, насколько «правильной»<sup>1</sup> люди считают существующую сегрегацию на

---

<sup>1</sup> Под «правильной» сегрегацией понимаются те случаи, когда реальная ситуация распределения мужчин и женщин по профессиям на рынке труда совпадает с представлениями самих респондентов о том, какой она должна быть.

рынке. Для этого на примере 2000 г. рассмотрим реальную сегрегацию и представление о том, какой она должна быть по мнению респондентов.

Сравним представление о том, кому больше подходят 13 следующих профессий (на основе вопроса 69.6.4 РМЭЗ за 2000 г.: учитель; директор средней школы; кассир; конструктор; директор магазина; депутат городской Думы, городского законодательного собрания; каменщик; предприниматель; депутат Государственной Думы; директор крупного предприятия; министр в российском правительстве; врач; судья, с реальной ситуацией (см. табл. 7). Как видно из табл. 7, представление респондентов о том, какой должна быть сегрегация, не всегда совпадает с реальной ситуацией. «Правильной» респонденты считают сегрегацию в таких профессиях, как кассир (которая является «женской» и в реальности, и в оценках респондентов), каменщик, директор крупного предприятия и министр в российском правительстве (которые являются «мужскими»), а также директор магазина, предприниматель и врач (промежуточные). Из шести оставшихся профессий четыре респонденты отнесли к промежуточным, а две – к «мужским» (хотя на самом деле они являются промежуточными).

Таблица 7. Сравнение реальной сегрегации и представлений россиян о том, какой она должна быть (по данным РМЭЗ 2000 г.)

Профессия	Реальная сегрегация (принадлежность профессии к одной из категорий)	Представление о сегрегации (принадлежность профессии к одной из категорий)
Учитель	женская	промежуточная
Директор средней школы	промежуточная	мужская
Кассир	женская	женская
Конструктор	промежуточная	мужская
Директор магазина	промежуточная	промежуточная
Депутат городской Думы, городского законодательного собрания	мужская	промежуточная (все респонденты и женщины); мужская (мужчины)
Каменщик	мужская	мужская
Предприниматель	промежуточная	промежуточная
Депутат Государственной Думы	мужская	промежуточная (все респонденты и женщины); мужская (мужчины)
Директор крупного предприятия	мужская	мужская
Министр в российском правительстве	мужская	мужская
Врач	промежуточная	промежуточная
Судья	женская	промежуточная

Происходит это, на наш взгляд, по следующим причинам: совершенно естественно, что женщинам и, возможно, какой-то доле мужчин хотелось бы, чтобы профессии, которые являются пока преимущественно «мужскими» (в нашем случае это депутаты различных законодательных органов), стали доступны в большей степени и женщинам. Хотя большинство мужчин, конечно, хотели бы, чтобы эти профессии оставались мужскими.

Нечто подобное происходит и с теми профессиями, которые сейчас являются преимущественно «женскими» (учитель и судья). Как мужчины, так и женщины считают, что эти профессии подходят в равной мере обоим полам. Но из-за низкой оплаты в этих профессиях концентрируются в основном женщины, а мужчины ищут работу поприбыльнее. Профессии конструктора и директора средней школы являются промежуточными, но большинство респондентов считает, что они больше подходят мужчинам.

А теперь рассмотрим, как изменялась профессиональная сегрегация в целом с 1997 по 2001 г. Для этого обратимся к индексам сегрегации ID, SR, WE и MM. За неимением данных о распределении мужчин и женщин по профессиям в 1994–1996 гг. в базе Госкомстата России будем рассматривать только период с 1997 по 2001 г. (см. табл. 8).

Таблица 8. Индексы профессиональной сегрегации, 1997–2001 гг. (по данным Госкомстата России)

Индекс	1997	1998	1999	2000	2001
ID	0,459	0,459	0,452	0,457	0,455
SR	2,172	2,067	2,254	2,272	2,068
WE	0,482	0,483	0,473	0,473	0,471
MM	0,457	0,447	0,444	0,442	0,442

В отличие от отраслевой сегрегации, показатели которой имели различные тенденции изменения, у показателей профессиональной сегрегации не наблюдалось серьезных «скачков» в ту или иную сторону: все индексы с 1997 по 2001 г. сохранили свои значения примерно на одном уровне (вариация в рамках 1%). Но если проанализировать тенденции их изменения более детально, можно увидеть, что они все-таки немного отличаются друг от друга.

Так, хотя SR в 1999–2000 гг. увеличивался, в 2001 г. его значение снизилось с 2,27 до 2,07 (см. график 5 Приложения). Тенденция ID аналогична тенденции изменения WE (но в отличие от тенденции SR в 1999–2000 гг. их значения снижались, а потом стали немного расти): в 1999 г. они принимали минимальные за весь рассматриваемый период значения (см. график 6 Приложения). MM снижался плавно и незначительно (см. график 6 Приложения) на протяжении всего периода с 1997 по 2001 г. (с 45,7 до 44,1%). В отличие от показателей отраслевой сегрегации конфигурации кривых, ID, WE и MM не совсем повторяют друг друга.

О чем же говорят эти результаты? Профессиональная сегрегация за рассматриваемый период с 1997 по 2001 г. не изменялась. В среднем ее значение (по индексам ID, WE и MM) было равно 46%. Это довольно высокий показатель. Если бы все три индекса приближались к 0, это означало бы, что гендерной сегрегации в профессиональной структуре занятости не существует. Если бы их значение достигло 1, то гендерная сегрегация была бы максимальной. Таким образом, гендерная сегрегация в России находится где-то посередине этого континуума (где крайние точки – отсутствие сегрегации по полу и максимальная сегрегация). Однако в случае профессиональной сегрегации индекс SR был постоянно больше 1, что говорит о том, что в профессиональной структуре занятости (в отличие от отраслевой) по сравнению с мужчинами в «мужских» профессиях в «женских» профессиях женщин больше.

Если опять отдельно проинтерпретировать индекс MM как более адекватный для подобных оценок, получается следующее. Похоже, кризис 1998 г. никак не повлиял на профессиональную сегрегацию (в отличие от отраслевой). По крайней мере, тенденция снижения индекса MM была плавной, и никаких «пиков» или «впадин» в связи с 1998 г. не наблюдается. Получается, что во время кризиса изменений в профессиональной структуре почти не происходило. То есть, видимо, процесс увольнения был асимметричным только в

отраслевом разрезе, а в профессиональном он проходил довольно равномерно по всем профессиональным категориям как мужской, так и женской рабочей силы.

Итак, можно подвести следующие итоги этого параграфа.

1. Отраслевая сегрегация гораздо ниже, чем профессиональная. Профессиональная сегрегация с 1997 по 2001 г. снизилась, хотя и незначительно. И все равно профессиональная сегрегация достаточно высока и в среднем составляет примерно 46% (среднее по индексам ID, WE и MM). Отраслевая сегрегация ниже профессиональной, что подтверждает нашу гипотезу, и в среднем за весь период с 1994 по 2001 г. она составляла примерно 33%.
2. Как показывает анализ значений индекса SR для отраслевой и профессиональной структур занятости, для этих двух структур свойственны две различные тенденции распределения мужчин и женщин по профессиональным и отраслевым группам. Для отраслевой структуры имеет место следующая тенденция: по сравнению с количеством мужчин в «мужских» отраслях, количество женщин в «женских» отраслях гораздо меньше; а для профессиональной, наоборот, по сравнению с мужчинами в «мужских» профессиях в «женских» профессиях женщин больше.
3. Скорее всего, кризис 1998 г. повлиял на изменения внутри отраслевой структуры занятости, но почти не затронул профессиональную структуру. Об этом свидетельствуют различные тенденции индекса MM. Если при подсчете отраслевой сегрегации мы выявили, что для 1998 г. значение MM было максимальным (наблюдался небольшой «пик»), то тенденция изменения индекса MM для измерения профессиональной сегрегации не почувствовала на себе влияния 1998 г.
4. Можно считать подтвердившейся нашу гипотезу о концентрации женщин в тех отраслях и профессиях, где требуется выполнение традиционно «женских» ролей; а мужчин – там, где они выполняют традиционно «мужские» роли.

## **§ 2. Дискриминация при найме: оценка шансов на трудоустройство мужчинами и женщинами**

Выводы предыдущего параграфа показывают, что распределение мужчин и женщин по отраслям и профессиям асимметрично. Профессиональная сегрегация в 1997–2001 гг. составляла почти 50%. Одним из явлений, поддерживающих сегрегацию по полу на рынке труда, является дискриминация: при найме, при продвижении и при увольнении.

Параграф посвящен анализу оценок, данных респондентами, ситуации, связанной с дискриминацией при найме. Данные РМЭЗ, которыми мы располагаем, позволяют исследовать мнения респондентов по поводу дискриминации при найме только за 1996, 1998 и 2000 гг.

Сначала обратимся к анализу мнений респондентов о том, должны ли мужчины и женщины иметь равные возможности при устройстве на любую работу (на основе вопроса 69.6 РМЭЗ). Из табл. 9 видно, что по сравнению с 1996 г. в 1998 г. гораздо большее количество мужчин и женщин дали положительный ответ на данный вопрос (согласились либо полностью согласились). Однако, если доля женщин, считавших, что мужчины и женщины должны иметь равные права в трудоустройстве в 1998 г., составила 87,9%, то доля мужчин была равна только 76,8% (в 1996 г. эти цифры были 84,9% и 73,5%, соответственно).

Таблица 9. Взгляды россиян на то, должны ли мужчины и женщины иметь равные возможности при устройстве на любую работу в 1996 и 1998 гг., %

	Полностью согласны		Согласны		Не согласны		Совсем не согласны		З/О, Отказ от ответа, Нет ответа	
	1996	1998	1996	1998	1996	1998	1996	1998	1996	1998
Мужчины	23,46	31,07	50,00	45,72	18,35	17,06	3,12	3,09	5,06	3,05
Женщины	35,39	46,53	49,46	41,34	10,62	8,59	1,39	1,01	3,14	2,53

Таким образом, можно сделать вывод, что по сравнению с 1996 г. в 1998 г. мужчины стали менее предвзято относиться к женской рабочей силе, но по сравнению с оценками женщин оценки мужчин продолжают оставаться на более низком уровне.

И все же подавляющее большинство мужчин считало, что женщины должны иметь с мужчинами равные права при найме на работу. Т.е. когда речь идет о том, как должны обстоять дела с равенством возможностей при трудоустройстве, как женщины, так и мужчины однозначно считают, что такие возможности должны быть равны. Но что происходит, когда респондентам предлагается оценить реальную ситуацию?

В 2000 г. в связи с изменениями, внесенными в анкету РМЭЗ, выяснялось мнение респондентов не по поводу того, *должны ли быть* равными возможности женщин и мужчин при устройстве на работу, а *являются ли* они таковыми (на основе вопроса 69.6.3). Распределение мнений мужчин и женщин по этому вопросу представлено в табл. 10. Результаты говорят о том, что когда речь заходит об оценке реального равенства, женщины склонны оценивать свое положение более негативно: почти 62% женщин ответили, что мужчины имеют бóльшие возможности в трудоустройстве на хорошую, высокооплачиваемую работу. Мужчины оказались скромнее в таких оценках, и только половина респондентов отметили этот вариант ответа. Вариант ответа «мужчины и женщины имеют равные возможности» выбрали 32,3% женщин и 39,6% мужчин.

Таблица 10. Взгляды россиян по поводу того, имели ли мужчины и женщины в 2000 г. равные возможности в трудоустройстве на хорошую, высокооплачиваемую работу, %

	Мужчины и женщины имеют равные возможности	У мужчин такая возможность больше	У женщин такая возможность больше	З/О, Отказ от ответа, Нет ответа
Мужчины	39,6	51,27	4,21	4,91
Женщины	32,32	61,9	2,27	3,51

Таким образом, получается, что и мужчины, и женщины считают, что при попытке устроиться на хорошую, высокооплачиваемую работу женщины будут иметь меньше возможностей по сравнению с мужчинами. Это говорит о том, что не только женщины, но и мужчины осознают, что дискриминация по половому признаку имеет место на рынке труда в России в той или иной степени. Получается, что наша гипотеза не подтвердилась: женщины действительно склонны оценивать свои шансы ниже, чем мужчины, при этом мужчины (половина респондентов) также указывают на неравенство при найме.

Чем же можно объяснить такое неравенство мужчин и женщин? Может быть, причина кроется не только в дискриминационных механизмах, которые действуют на рынке труда, но и в каких-либо объективных характеристиках? Возможно, в сложившейся ситуации мужчины смогли лучше адаптироваться ко всем происходившим в стране изменениям и приобрели необходимые на тот момент качества, а женщинам это не удалось. Данные о том, как сами респонденты оценивали наличие у себя таких качеств (на основе вопроса 69.3 РМЭЗ), см. табл. 11.

Таблица 11. Распределение ответов мужчин и женщин на вопрос: «Мне кажется, что у меня мало таких качеств, которые ценятся в сегодняшней экономической ситуации» в 1996–2000 гг., %

	Это точно про меня			Пожалуй, это про меня			Скорее это не про меня			Это точно не про меня			З/О, Отказ от ответа, Нет ответа		
	1996	1998	2000	1996	1998	2000	1996	1998	2000	1996	1998	2000	1996	1998	2000
Мужчины	11,45	20,35	17,74	29,33	28,42	27,42	33,68	27,29	31,7	12,63	12,34	11,39	12,91	11,60	11,72
Женщины	17,97	26,18	24,66	32,39	32,02	29,88	26,70	23,29	26	10,93	7,40	9,00	12,00	11,12	10,45

Анализируя эти результаты, можно сказать следующее: <...> действительно, какая-то часть неравенства в возможностях мужчин и женщин на трудоустройство может объясняться различиями в необходимых ценных качествах. Но нельзя исключать и действие дискриминационных механизмов.

Неоспоримым доказательством того, что дискриминация в той или иной степени имеет место (хотя бы по причинам, связанным с семейной ролью женщины), являются следующие результаты опроса работодателей, проведенного ЦИРТ [18]. Более половины опрошенных работодателей полагают, что обремененность семейными обязанностями снижает ценность женской рабочей силы. В первую очередь, по их мнению, это связано с частым отсутствием на работе (60%) и низкой производительностью (22%), а также с «незаинтересованностью в работе» (12%) и «низким интеллектуальным уровнем» (2%). Также было выявлено, что в условиях высокой конкуренции за рабочие места работодатели предпочитают работников, которые готовы к перспективе повышения трудовых нагрузок, экстренным изменениям рабочего графика и сверхурочным работам (т.е. работодатели предпочитают мужчин).

Таким образом, можно выделить следующие тенденции в формировании мнений мужчин и женщин о равенстве их возможностей при найме на работу.

1. Когда речь идет о том, какими эти возможности должны быть для мужчин и женщин (равными или какой-то пол должен иметь преимущества), как женщины, так и мужчины в большинстве своем считают, что оба пола должны быть равны (правда, женщин, согласных с этим, конечно, больше, чем мужчин: примерно 80% против 70%).
2. Что же касается оценки реальных шансов устроиться на хорошую, высокооплачиваемую работу, то процент респондентов обоих полов, ответивших, что возможности равны, снижается. Причем женщины гораздо сильнее склонны считать, что на рынке труда у них меньше шансов, чем у мужчин. Таким образом, выдвинутая нами гипотеза об оценке возможностей обоих полов в трудоустройстве подтвердилась лишь частично.
3. Какую-то часть различий в возможностях мужчин и женщин устроиться на хорошую, высокооплачиваемую работу можно объяснить недостаточным количеством у женщин (по их собственным оценкам) качеств, которые ценятся в той ситуации.

### § 3. Дискриминация в оплате труда

Еще многие советские ученые отмечали, что существует значительный разрыв между оплатой труда мужчин и женщин. По разным оценкам заработная плата женщин составляла 60–70% от зарплаты мужчин. Многие говорят о том, что в советское время разница в заработной плате мужчин и женщин в течение долгого периода уменьшалась, но в середине 1980-х гг. вследствие увеличения общего неравенства снова стала расти.

<...>

Рассмотрим, как изменялась заработная плата мужчин и женщин в России в 1994–2001 г.

#### *Заработная плата мужчин и женщин и динамика ее изменения в 1994–2001 гг.*

В данной работе учитывалась только заработная плата по основному месту работы. Однако, принимая во внимание тот факт, что в рассматриваемый нами период для России были в той или иной степени характерны невыплаты заработной платы или неденежные формы оплаты труда, к фактически выплаченной заработной плате были прибавлены задолженность и сумма, на которую респондент оценил выданные ему в виде заработной платы продукты. Кроме того, была использована процедура дефлирования для приведения данных об оплате труда к сопоставимому виду (к 2001 г.), учитывались также региональные различия.

В табл. 12 представлены данные о динамике средней заработной платы мужчин и женщин в период с 1994 по 2001 г. Как видно из таблицы, на протяжении всего периода заработная плата мужчин была выше заработной платы женщин в среднем на 37% (различия колебались в диапазоне от 31 до 41%).

Таблица 12. Динамика средней заработной платы мужчин и женщин (в месяц) в 1994–2001 гг., руб. на 2001 г. (по данным РМЭЗ)

	1994	1995	1996	1998	2000	2001
Мужчины	4214,03	3564,67	4393,43	2794,5	3019,36	3892,64
Женщины	2500,83	2216,66	2764,39	1843,85	2086,38	2363,43
Оплата труда женщин к оплате труда мужчин, %	59,3	62,2	62,9	66	69,1	60,7

Чтобы проиллюстрировать тенденции изменения заработной платы мужчин и женщин, был построен график 7 (см. Приложение). Кривые для мужчин и женщин имеют схожие конфигурации, но кривая мужчин располагается выше. Причиной тому может быть действие дискриминационных механизмов. Однако нельзя однозначно определить, какую часть различий можно объяснить дискриминацией – могут существовать и вполне объективные причины для более низкой оплаты труда (например, образование, стаж, условия труда и т.д.). Это относится, конечно, не только к женщинам, но и к мужчинам. Но поскольку карьеры мужчин обычно более стабильны (в отличие от женщин, которые в связи с выполнением семейных обязанностей могут на время оставлять учебу или работу, сокращая тем самым годы стажа или образования), а также гораздо большее количество мужчин занято на рабочих местах с тяжелыми условиями труда (а они, как правило, выше оплачиваются) и по некоторым другим вполне объективным причинам, женщины могут получать в среднем меньше, но дискриминация будет здесь ни при чем.

В то же время нельзя исключать, что некоторые факторы, определяющие разницу в оплате труда мужчин и женщин, являются, по словам Л.Н. Овчаровой и Л.М. Прокофьевой, «косвенно дискриминационными» [18]. Сюда можно отнести уже рассмотренные нами выше

особенности отраслевой и профессиональной структур занятости мужчин и женщин в сочетании с традиционной дифференциацией средней заработной платы по отраслям и профессиям. «Общемировые тенденции свидетельствуют, что женщины концентрируются в менее доходных отраслях» [Там же: 57].

Итак, при изучении средней заработной платы мужчин и женщин и ее динамики в 1994–2001 гг., было выявлено, что на протяжении всего рассматриваемого периода заработная плата женщин никогда не превышала уровня 70% от заработной платы мужчин (результаты аналогичны тем, что описаны в работе: [25: 28–30]). Однако тенденции изменения оплаты труда мужчин и женщин были схожими.

### *Влияет ли пол работника на его/ее заработную плату?*

<...>

В целом можно сказать, что дискриминационные различия лишь в первой половине рассматриваемого периода (с 1994 по 1996 г.) составляли около 30% или чуть выше (см. график 8 Приложения). В остальные годы дискриминационная составляющая разрыва в оплате труда мужчин и женщин не превышала 25%, а в 1998 г. влияние на различия в заработной плате именно гендерной принадлежности респондента составило всего 17,6%. Что вполне естественно в связи с дефолтом августа 1998 г. Учитывая, что этот кризис ударил по огромному количеству предприятий и организаций, это, несомненно, должно было отразиться на и заработной плате (если, например, она выражалась в условных единицах). Возможно, заработная плата была снижена, или предприятие не выплатило денег совсем и при этом не давало никаких обещаний выплатить оставшиеся деньги в будущем. Тогда респонденты даже и не указывали эти деньги в задолженности, так как считали их «потерянными».

В любом случае получается, что в подобной достаточно тяжелой ситуации дискриминационные механизмы отошли на второй план (дискриминационные различия в оплате труда были равны примерно 18%). Работодателям пришлось значительно понизить оплату труда своих работников. Но поскольку заработная плата мужчин до кризиса была примерно на 38% выше заработной платы женщин, она подверглась гораздо более сильному сокращению (поскольку основные расходы руководители предприятий и организаций должны были нести именно в связи с выплатой заработной платы мужчинам). В итоге это привело к сокращению разрыва в оплате труда мужчин и женщин (до 34%, см. табл. 12 и график 7 Приложения). Однако когда экономическая ситуация стабилизировалась, дискриминационные различия опять возросли (до 25% в 2001 г.), а общие различия в оплате труда составили уже 39% (см. табл. 12 и график 7 Приложения). То есть в более или менее благоприятные периоды работодатели могут позволить себе переплачивать мужчинам и недоплачивать женщинам именно по дискриминационным соображениям.

Таким образом, мы увидели, что за рассматриваемые нами восемь лет происходили серьезные изменения в действии дискриминационных механизмов. Но одно можно сказать точно: дискриминация в оплате труда по признаку пола, действительно, имеет место. Женщины получали в 1994–2001 гг. примерно на 17,6–35,7% меньше, чем мужчины.

<...>

Посмотрим, подтверждается ли наша гипотеза относительно различий заработной платы в высоко феминизированных и низко феминизированных профессиях. Результаты проведенных регрессий для всей совокупности респондентов (без деления на мужчин и женщин) для всех восьми годов показали, что как в высоко, так и в низко феминизированных профессиях заработная плата работников была выше, чем в промежуточных. Исключение

составляет 2001 г., когда в «женских» профессиях заработная плата была ниже, чем в промежуточных, на 4,4%. <...>

В начале выбранного нами периода (в 1994 г.) не наблюдалось особого разброса заработной платы в зависимости от профессий: хуже всего оплачивались промежуточные профессии, заработная плата в «женских» профессиях была примерно на 4% выше, чем в промежуточных. В «мужских» профессиях по сравнению с промежуточными оплата труда была выше примерно на 6%. В 1995 и 1996 гг. произошли уже достаточно значительные изменения во влиянии профессиональной сегрегации. Различия оплаты труда в «мужских» и «женских» профессиях от заработков в промежуточных профессиях составили уже более 20%. В 2001 г. ситуация изменилась в корне: хуже всего стали оплачиваться «женские» профессии, немного больше платили в промежуточных (примерно на 4,5%), и самая большая заработная плата при прочих равных условиях выплачивалась занятым в «мужских» профессиях (на 10% больше, чем в промежуточных).

Таким образом, в целом, нашу гипотезу о влиянии профессиональной сегрегации на различия в оплате труда можно считать доказанной: на протяжении всего периода зарплата в «мужских» профессиях была выше, чем в «женских», за исключением 1996 г., когда работники высоко феминизированных профессий получали примерно на 4,5% больше, чем работники низко феминизированных профессий.

В общем же, анализируя результаты регрессий, можно выявить некоторые другие общие тенденции. Так, образование и стаж <...> были значимы практически во всех годах и оказывали достаточно сильное положительное влияние на рост заработной платы. При этом отдача от стажа была несколько значительнее по сравнению с отдачей от образования. Коэффициенты при переменной квадрата стажа были отрицательны, это говорит о том, что при достижении определенного значения количества лет стажа зарплата этого работника перестает расти, а в среднем начинает снижаться. Опыт на предприятии оказался незначимым для дифференциации различий в оплате труда (исключение составил 2000 г., когда каждый дополнительный год на предприятии приносил работнику в среднем повышение зарплаты на 32%).

Если говорить о влиянии социально-демографических характеристик, то интересен тот факт, что семейное положение оказалось незначимым (только в 1998 г. коэффициенты при этой переменной были значимы, но влияние семейного положения было не очень сильным: женатые / замужние зарабатывали примерно на 7,5% больше по сравнению с неженатыми / незамужними). Место жительства, наоборот, оказывало существенное влияние на заработную плату респондента. По сравнению с респондентами, работающими в городах, люди, живущие и работающие в областных центрах, поселках городского типа и селах, получали в рассматриваемом нами периоде значительно меньше. Наиболее существенные различия в оплате труда наблюдались между городом и селом (от 23,6 до 35,2%). В областных центрах в 1994–2001 гг. работники получали примерно на 10–20% меньше, чем в городах. В поселках городского типа эта разница была еще меньше (около 4–10%).

Если рассматривать влияние характеристик рабочего места, то можно сказать, что длина рабочей недели, несомненно, положительно влияет на рост заработной платы. В среднем, каждый дополнительный час работы в неделю увеличивал оплату труда на 6–17%. А может быть, наоборот, уровень заработной платы влиял на сознательный выбор работника в сторону увеличения длины рабочей недели: зная, что увеличение заработной платы зависит от длины рабочей недели, люди сознательно выбирали более длинную рабочую неделю. По сравнению с респондентами, не имеющими подчиненных, те, у кого подчиненные есть, получали несколько больше. Однако эти переменные были незначимы для первой половины рассматриваемого нами периода. И только начиная с 1998 г. наличие и количество подчиненных стало играть какую-то роль.

Условия труда также сказываются на величине заработной платы работника. Однако эти переменные оказались значимы только в отдельные годы. Но и из этих результатов можно сделать некоторые выводы. Например, каждый дополнительный час физической работы средней тяжести уменьшал заработка респондентов, в то время как каждый час тяжелой физической работы, наоборот, увеличивал их. Это можно объяснить тем, что более тяжелые условия труда должны соответственно выше оплачиваться.

Некоторое влияние на заработную плату оказывали и характеристики предприятия, на котором работал респондент. Например, было выявлено, что, если респондент занимается предпринимательской деятельностью, то его заработная плата в среднем на 5–13% выше, чем у работника государственного предприятия. Также заработки были выше (в среднем на 8%) на тех предприятиях и в организациях, где сам работник является совладельцем. Если же государство является совладельцем предприятия или организации, где работает респондент, то его заработная плата будет ниже по сравнению с тем человеком, который работает на предприятии или в организации, в совладельцах которых нет государства. Если среди совладельцев предприятия или организации есть иностранные или российские фирмы или частные лица, то на этих предприятиях и в организациях заработки выше, чем там, где иностранные и российские частные лица и фирмы не принимают участия в бизнесе.

Региональные различия являются еще одним фактором, влияющим на разрыв в оплате труда. Надо отметить, что коэффициенты почти при всех переменных региона были значимы. Исключение составили такие регионы, как Северный и Северо-Западный регион и Урал, коэффициенты при которых были значимы менее чем в половине регрессий. Значимые результаты регрессионных уравнений показали, что по сравнению с уровнем оплаты труда, характерным для Москвы и Санкт-Петербурга, почти во всех регионах (кроме Северного и Северо-западного региона и Урала) заработная плата была меньше. В таких регионах, как Центральный и Центрально-Черноземный, Приволжский и Северный Кавказ, эти различия составляли в основном около 20%. Заработная плата в Сибири и на Дальнем Востоке отличалась от московской и питерской немного меньше.

<...>

Итак, мы можем сделать следующие выводы.

1. Влияние пола на дифференциацию заработной платы работников было достаточно сильным. При этом женщины получали гораздо меньше мужчин. Дискриминационные различия в оплате труда (связанные с гендерной принадлежностью работников) варьировались на протяжении рассматриваемого периода в рамках 17,6–35,7%. Причем минимальное за весь этот период значение дискриминации пришлось на 1998 г., что может быть связано с августовским кризисом того года. Таким образом, наша гипотеза о наличии дискриминации в оплате труда подтвердилась, но лишь частично, так как в процентном отношении дискриминационные различия несколько больше, чем мы предполагали.
2. Частично (для отдельных годов) оказалась верна гипотеза о том, что в высоко феминизированных профессиях заработная плата ниже, чем в низко феминизированных.
3. Различные характеристики человеческого капитала также оказывали воздействие на дифференциацию доходов работников по основному месту работы. Коэффициенты при переменных образования и стажа были значимы практически во всех годах и показывали, что эти характеристики достаточно сильно влияли на рост заработной платы. При этом отдача от стажа была несколько значительнее по сравнению с отдачей от образования.
4. Зарплата зависит также от характеристик предприятий и региональных различий.

5. Существовали и некоторые гендерные различия в нормах отдачи от множества характеристик, включенных в уравнения для каждого пола. Например, семейное положение положительно влияло на рост заработной платы мужчин, а для женщин было почти во всех годах незначимо. Мужчины, работающие в селах, получают по сравнению с мужчинами, работающими в городах, намного меньше, чем сельские женщины по сравнению с городскими женщинами. Кроме того, для мужчин большее влияние в сторону увеличения доходов по основному месту работы, нежели для женщин, имеют тяжелые условия труда. А вот появление подчиненных сильнее увеличивает оплату женщин, а не мужчин.
6. Ни одна из наших гипотез относительно различий в отдаче от инвестиций в человеческий капитал у мужчин и женщин; влияния семейного положения на оплату труда мужчин и женщин и различий в изменениях заработков мужчин и женщин при переходе от низко феминизированных к высоко феминизированным профессиям не подтвердилась полностью.

#### § 4. Дискриминация при увольнении

Еще одна форма дискриминации – дискриминация при увольнении. По мнению некоторых российских ученых, например, З.А. Хоткиной, дискриминация при сокращении кадров, без сомнения, существует. Согласно статистике, среди безработных гораздо больше женщин, чем мужчин: «если бы высвобождение кадров носило недискриминационный характер, то безработными становились примерно в равной степени все категории мужчин и женщин, как занятых на престижных рабочих местах с комфортными условиями труда, так и работающих в менее благоприятных условиях» [26: 51]. Однако среди безработных может быть больше женщин не только потому, что их дискриминируют, они могут бросать работу и по собственному желанию. В таком случае действительно ли причины, по которым большинство женщин и мужчин становятся безработными, совпадают?

Проанализируем распределение безработных мужчин и женщин по обстоятельствам незанятости (на базе данных Госкомстата России). Рассмотрим, однако, не всех безработных, а только ранее имевших работу, и выявим, по каким причинам мужчины и женщины, ранее имевшие работу, оставались без нее (см. табл. 13).

Таблица 13. Распределение численности безработных мужчин и женщин, ранее имевших работу, по обстоятельствам незанятости в 1994–2001 гг., %

	Высвобождение, сокращение штатов						Увольнение по собственному желанию					
	1994	1995	1996	1998	2000	2001	1994	1995	1996	1998	2000	2001
Мужчины	23,8	23,8	26,0	34,1	22,2	23,0	44,5	43,9	42,4	25,6	30,6	29,5
Женщины	34,8	33,6	34,2	40,9	32,2	27,1	33,3	34,1	33,6	18,2	21,6	22,4

Данные табл. 13 свидетельствуют о том, что в той или иной степени дискриминация женщин при высвобождении кадров все-таки существует. На протяжении всего периода с 1994 по 2001 гг. доля женщин, покинувших свои рабочие места в связи с высвобождением или сокращением кадров, в среднем на 8% больше, чем аналогичный показатель для мужчин. К концу периода различия стали немного сглаживаться, что может говорить как о том, что дискриминация в адрес женщин немного ослабла, так и о том, что более или менее стабилизировалась ситуация в экономике страны, и предприятия вообще стали реже сокращать штаты.

Если обратиться к графику 10 (см. Приложение), можно отметить схожесть тенденций изменения количества мужчин и женщин, сокращенных руководством предприятий. Напрашивается вывод: если тенденции схожи, но кривая, построенная для женщин, проходит выше, чем кривая мужчин, то это свидетельствует о наличии дискриминации в адрес женщин. Чем иначе объяснить необходимость увольнения большего количества женщин по сравнению с количеством мужчин?

В 1998 г. как мужчины, так и женщины становились безработными в основном по причинам, не связанным с собственным желанием покинуть рабочее место. Однако процент женщин, уволенных в связи с высвобождением или сокращением штатов, составил 41%, в то время как у мужчин соответственно лишь 34%. Рост доли работников, уходящих не по собственному желанию, связан, конечно же, с дефолтом 17 августа, когда огромному количеству предприятий пришлось прибегнуть к сокращению штатов. А большой процент женщин говорит опять-таки о том, что имеет место дискриминация по половому признаку при увольнении. Если бы при высвобождении кадров не действовал дискриминационный механизм, то предприятия в тяжелых ситуациях увольняли бы в равной мере и мужчин, и женщин.

Кроме того, действительно существуют свидетельства о наличии дискриминации женщин при увольнении. Как уже отмечалось выше в ходе анализа правовой стороны исследуемой проблемы, многие нормативные акты призваны защищать трудовые интересы женщин. Но это не всегда получается. Например, «гендерная специфика нарушений КЗоТ проявляется в ущемлении работодателями прав женщин-работниц, связанных с их репродуктивным поведением. Так, по данным Рострудинспекции, широкое распространение получили незаконные увольнения женщин в период их нахождения в отпуске по беременности и родам и по уходу за детьми» [25: 32].

Как мы выяснили ранее, большинство женщин и как минимум половина мужчин осознают, что существует дискриминация при найме (у мужчин и женщин возможности устроиться на хорошую, высокооплачиваемую работу неравны). Что же думают респонденты о наличии дискриминации при увольнении? Напрямую это выяснить довольно трудно, так как в РМЭЗ и других общедоступных базах данных нет подобных вопросов. Однако можно попробовать выявить мнения респондентов о наличии дискриминации при высвобождении кадров косвенно. Например, рассмотрим распределение ответов мужчин и женщин на вопрос о том, боятся ли они потерять работу (на основе вопроса 31 РМЭЗ) (см. табл. 14).

Таблица 14. Распределение ответов мужчин и женщин на вопрос: «Насколько Вас беспокоит то, что Вы можете потерять работу?» в 1994–2001 гг., %

	Беспокоит						И да, и нет						Не беспокоит					
	1994	1995	1996	1998	2000	2001	1994	1995	1996	1998	2000	2001	1994	1995	1996	1998	2000	2001
Мужчины	52,3	56,1	58,5	65,0	54,5	48,1	9,0	10,6	11,2	9,5	10,8	11,7	38,4	32,2	29,8	24,9	33,8	39,7
Женщины	61,8	62,1	64,4	71,5	59,1	53,4	7,7	9,8	9,4	7,5	10,5	9,9	30,0	27,3	25,2	20,5	29,4	36,3

Анализируя данные таблицы, мы видим, что по сравнению с мужчинами женщины выказывали на протяжении всего периода большую обеспокоенность тем, что они могут потерять работу. Иными словами, в той или иной мере женщины понимают, что могут стать объектом дискриминации. Опять-таки, если говорить о тенденции изменения количества мужчин и женщин, которые боятся потерять работу, то она в данном случае аналогична. С 1994 по 1998 г. обеспокоенность данной проблемой и в рядах женщин, и в рядах мужчин

росла. Достигнув своего пика в 1998 г. в связи с кризисом, когда более 70% женщин и 65% мужчин дали положительный ответ на поставленный вопрос, она начала снижаться. В 2001 г. доли мужчин и женщин, боявшихся потерять работу, стали даже ниже, чем они были в 1994 г. (48,1 против 52,3% у мужчин и 53,4 против 61,8% у женщин), т.е. в 2001 г. люди оценивали ситуацию в стране как более стабильную, чем в 1994 г. По сравнению с 1994–1996 гг. люди стали чувствовать себя гораздо увереннее в сфере занятости.

Из табл. 15 видно, что аналогичные тенденции роста обеспокоенности к 1998 г. и ее спада к 2001 г. наблюдались в распределении ответов мужчин и женщин на вопрос: «Если Ваше предприятие, организация по каким-то причинам завтра закроется, и все работники будут уволены, насколько Вы уверены в том, что сможете найти работу не хуже той, на которой работаете сейчас?» (на основе вопроса 22 РМЭЗ).

Таблица 15. Распределение ответов мужчин и женщин на вопрос: «Если Ваше предприятие, организация по каким-то причинам завтра закроется и все работники будут уволены, насколько Вы уверены в том, что сможете найти работу не хуже той, на которой работаете сейчас?» в 1994–2001 гг., %

	Уверены						И да, и нет						Не уверены					
	1994	1995	1996	1998	2000	2001	1994	1995	1996	1998	2000	2001	1994	1995	1996	1998	2000	2001
Мужчины	34,6	33,8	28,4	23,8	35,4	43,1	13,2	15,0	15,8	14,9	18,0	15,0	50,9	50	52,8	59,7	44,5	38,8
Женщины	19,2	19,4	18,2	14,2	24,8	30,9	9,7	12,9	10,2	10,6	13,5	12,9	70,1	66,3	69,3	73,9	59,7	53,6

Как видно из таблицы, женщины проявляли меньше уверенности в своих способностях найти работу не хуже прежней. Хотя по сравнению с 1994 г. в 2001 г. женщин, считавших, что они смогут найти работу не хуже той, на которой работают, в случае ликвидации предприятия, стало более чем в 1,5 раза больше. Уверенных мужчин стало тоже больше, но их прирост составил около 1,2 раза.

Кроме того, уязвимость положения женщин проявляется не только в том, что они гораздо чаще теряют работу и осознают свое шаткое положение на рынке труда, но и в более длительном сроке поиска работы. «Самые существенные гендерные различия прослеживаются по таким способам поиска работы, как обращение в государственную службу занятости (этот способ предпочтительнее для женщин), а также обращение к друзьям и особенно непосредственно к работодателям (эти способы характерны для мужчин). Фактически складывающиеся приоритеты отражают реальную эффективность того или иного варианта поиска работы, иными словами, при обращении к друзьям и работодателям мужчины имеют более высокие шансы на трудоустройство» [25: 28].

Подведем итоги.

1. На протяжении всего периода с 1994 по 2001 г. процент женщин, уволенных руководством предприятий и организаций, превышал соответствующий процент мужчин. Кривые изменения долей мужчин и женщин, покинувших работу в связи с высвобождением или сокращением штатов, имеют сходную конфигурацию. Однако кривая для женщин проходит выше. Таким образом, напрашивается вывод, что ничем, кроме как дискриминацией, нельзя однозначно объяснить необходимость увольнения женщин в большем количестве по сравнению с меньшим количеством мужчин. То есть выдвинутая нами гипотеза о том, что в процессе увольнения работников существует дискриминация женщин, была подтверждена.
2. Косвенно мы выясняли мнение респондентов о дискриминации при увольнении. Большая доля женщин по сравнению с мужчинами чувствовали обеспокоенность и страх

потери работы. Кроме того, большее количество мужчин (по сравнению с женщинами) проявляли уверенность в том, что в случае закрытия их предприятия или организации они смогут найти новую работу не хуже прежней.

3. Можно говорить о выявлении следующей тенденции: начиная с 1994 по 1998 г. происходил постепенный плавный рост количества увольнений с предприятий и из организаций (как мужчин, так и женщин), в связи с этим усиливались и пессимистические настроения респондентов (увеличивалось количество респондентов, обеспокоенных тем, что они могут потерять работу, и уменьшалось количество тех, кто был уверен в том, что сможет найти другую не хуже прежней). Однако после 1998 г. вместе с уменьшением доли уволенных не по собственному желанию настроения респондентов стали более оптимистичными. При этом в 2001 г. как мужчины, так и женщины были настроены более оптимистично, чем в 1994 г. Это может свидетельствовать о том, что ситуацию в стране в 2001 г. они оценивали как более стабильную по сравнению с 1994 г.

## ГЛАВА 5. ВЫВОДЫ

Подведем итоги нашего исследования. Мы подвергали проверке девять гипотез. Лишь часть из них подтвердилась полностью (гипотезы 1, 6, 8 9), две – частично (гипотезы 2 и 3), другие – оказались в корне неверны (гипотезы 4, 5 и 7).

Первая гипотеза касалась уровней сегрегированности отраслей и профессий. Мы предположили, что профессиональная сегрегация выше отраслевой. Гипотеза полностью подтвердилась: профессиональная сегрегация на протяжении 1997–2001 гг. в среднем составляла около 46%, в то время как отраслевая сегрегация была ниже профессиональной примерно на 10%.

Вторая гипотеза была связана с различиями в оценках мужчинами и женщинами дискриминации при найме. Мы полагали, что женщины склонны оценивать свои шансы при найме гораздо ниже, чем мужчины, в то время как мужчины склонны считать, что гендерные различия не влияют на возможности трудоустройства. Эту гипотезу можно считать лишь частично подтвержденной, поскольку и мужчины, и женщины (а не только женщины, как мы предположили) осознают, что при найме на работу существует неравенство мужчин и женщин.

В третьей гипотезе мы предположили, что на различия в заработной плате из социально-демографических характеристик основное влияние оказывает пол респондента. По этой причине заработная плата женщин на 20–25% меньше, чем у мужчин. Пол респондента, действительно, влиял на его/ее оплату труда. Для мужчин это влияние было положительным, для женщин – отрицательным. При этом пол оказывал, как мы и думали, достаточно сильное влияние. Кроме пола существенное значение при формировании зарплаты имела также такая переменная, как «место жительства – село». То есть гипотезу можно считать подтвержденной в той ее части, где говорится о наличии дискриминации в оплате труда по признаку пола. Что касается процентных различий в заработной плате, то гипотеза была верна только для конца рассматриваемого периода (2000–2001 гг.), когда различия в оплате мужчин и женщин по признаку пола варьировались в рамках 20–25%. В начале же периода (1994–1996 гг.) различия в оплате труда по причине гендерной дискриминации превышали 25%, а в 1998 г. были ниже 20%.

Семейное положение по-разному влияет на уровень заработной платы мужчин и женщин. Если для мужчин семейное положение не оказывает значительного влияния на изменение заработной платы в ту или иную сторону, то для женщин замужество является фактором, понижающим оплату их труда. В этом состояла четвертая гипотеза настоящего исследования, при проверке которой нам пришлось столкнуться с некоторыми трудностями. Это произошло потому, что коэффициенты при данной переменной в регрессионных уравнениях, построенных для женщин,

были значимы только в двух годах, для мужчин – в четырех (из шести). Получается, что женщин «семейное положение» – незначимая характеристика в дифференциации оплаты труда. Если же проанализировать результаты регрессий, в которых коэффициенты при этой переменной были значимы, получается, что статус семейного человека положительно влияет на рост заработной платы. И только в 2001 г. замужние женщины получали примерно на 7,3% меньше незамужних. В 1998 г. коэффициенты при переменной «семейное положение» были значимы и для мужчин, и для женщин. Сравнение этих коэффициентов позволяет сделать вывод о том, что женатый мужчина с большей вероятностью будет получать на 12,8% больше, чем неженатый, а замужняя женщина – только на 6,1% больше, чем незамужняя. Таким образом, эту гипотезу тоже можно считать неверной.

Пятая гипотеза была направлена на проверку концепции человеческого капитала Г. Беккера. Мы изучали отдачу от инвестиций в человеческий капитал в зависимости от пола. По нашим предположениям, каждый дополнительный год образования и стажа у мужчин должен был приводить к большему повышению их заработной платы по сравнению с женщинами. В случае с образованием эту гипотезу можно считать верной только для середины выбранного периода (1998 и 2000 гг.). В случае с нормами отдачи от инвестиций в стаж гипотезу пришлось отвергнуть. Итак, в целом гипотеза была неверна.

Также мы проверяли влияние профессиональной сегрегации на дифференциацию заработной платы. Были найдены свидетельства правдивости этой гипотезы: на протяжении всего периода зарплата в «мужских» профессиях при прочих равных условиях была выше, чем в «женских», за исключением только 1996 г., когда работники высоко феминизированных профессий в среднем получали примерно на 4,5% больше, чем работники низко феминизированных.

Седьмая гипотеза звучала следующим образом: при переходе от низко феминизированных к высоко феминизированным профессиям снижение в заработной плате мужчин будет меньше в процентном отношении, чем снижение в заработной плате женщин. Эту гипотезу можно было проверить только для 1995, 1996 и 2000 гг., но ни в одном году условия, описанные в гипотезе, не выполнялись, и гипотезу пришлось отвергнуть.

Гипотеза о наличии дискриминации в процессе увольнения работников полностью подтвердилась. Основными причинами потери работы среди женщин было сокращение штатов, увольнение (с 1994 по 2001 г. процент женщин, уволенных руководством предприятий и организаций, превышал соответствующий процент мужчин; кривые изменения долей мужчин и женщин, покинувших работу в связи с высвобождением или сокращением штатов, имели сходную конфигурацию, однако кривая для женщин проходила выше); у мужчин – увольнение по собственному желанию.

Также оказалась верной наша гипотеза о концентрации женщин в тех профессиях и отраслях, где с большей вероятностью от них требуется выполнение традиционно «женских» ролей, мужчины же в основном заняты в отраслях и профессиях, где возможно выполнение ими традиционно «мужских» ролей. Наибольший процент женщин наблюдался в таких отраслях, как здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение; образование; культура и искусство; финансы, кредит, страхование, а также профессиях: конторские служащие и сотрудники по обслуживанию клиентов; профессионалы со средним образованием и занятые в сфере обслуживания, где требуется с большей вероятностью исполнение традиционно «женских» нежели «мужских» ролей. А мужчины заняты там, где наиболее вероятно выполнение ими традиционно «мужских» ролей (такие отрасли, как лесное хозяйство; строительство; транспорт и профессии – военнослужащие; квалифицированные сельскохозяйственные работники и работники рыбной промышленности; ремесленники и промышленные рабочие).

## Литература\*

\* Приводятся только источники, на которые есть ссылки в опубликованном фрагменте.

6. Воронина О.А. Женщина и социализм: опыт феминистского анализа. Феминизм: Восток, Запад, Россия. М., 1993.
7. Воронина О.А., Клименкова Т.А. Гендер и культура // Женщины и социальная политика (гендерный аспект) / Отв. ред. З.А. Хоткина. М., 1992.
12. Калабихина И. Социальный пол и проблемы населения. М.: Менеджер, 1995.
16. Мезенцева Е.Б. Равенство возможностей в сфере занятости или «защитные меры». Женщины перед лицом выбора // Женщины и социальная политика (гендерный аспект) / Отв. ред. З.А. Хоткина. М., 1992.
18. Овчарова Л.Н., Прокофьева Л.М. Социально-экономические факторы феминизации бедности в России // Экономика и социальная политика: гендерное измерение. Курс лекций / Под общ. ред. М.М. Малышевой. М.: Academia, 2002.
21. Ржаницына Л.С. Макроэкономические проблемы занятости // Экономика и социальная политика: гендерное измерение. Курс лекций / Под общ. ред. М.М. Малышевой. М.: Academia, 2002.
23. Роцин С.Ю. Женщины в сфере занятости и на рынке труда в российской экономике (эмпирические исследования гендерных различий трудового поведения на основе данных РМЭЗ) // Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики / Отв. ред. и сост. Е.Б. Мезенцева. М.: ИСПЭН РАН – МЦГИ – Русская панорама, 2002.
24. Роцин С.Ю. Занятость женщин в переходной экономике России. М.: Изд. эконом. ф-та МГУ, ТЕИС, 1996.
25. Феминизация бедности в России. Сборник докладов, подготовленных для Всемирного банка. М.: Всемирный банк, Весь мир, 2000.
26. Хоткина З.А. «Новые тенденции» в занятости женщин // Женщины и социальная политика (гендерный аспект) / Отв. ред. З.А. Хоткина. М., 1992.
39. Мезенцева Е.Б. Гендерная экономика: теоретические подходы // Вопросы экономики. 2000. № 3. С. 54–65.
40. Прокофьева Л., Фести П., Мурачева О. Профессиональная карьера мужчин и женщин // Вопросы экономики. 2000. № 3. С. 74–84.
45. Blau F.D., Kahn L.M. The Gender earnings Gap: Learning from International Comparisons // American Economic Review. 1992. Vol. 82. No. 2. Papers and Proceedings of the 104<sup>th</sup> Annual Meeting of the American Association. P. 533–538.
46. Blau F.D., Kahn L.M. Wage Structure and Gender Earnings Differentials: An International Comparison // Economica, New Series. 1996. Vol. 63. No. 250. Supplement: Economic Policy and Income Distribution. P. S29–S62.
47. Dolado J.J., Florentino F., Jimeno J.F. Recent Trends in Occupational Segregation by Gender: A Look Across the Atlantic // Discussion Paper No. 524. 2002. July. <http://www.iza.org>.
48. Hansen J., Wahlberg R. Occupational Gender Composition and Wages in Sweden // Discussion Paper No. 217. 2000. November. <http://www.iza.org>.