

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ ПО ПРИЗНАКУ ПОЛА**

**Рогачева Мария Викторовна,**  
студентка V курса экономического факультета,  
Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарёва, г. Саранск

*В статье рассмотрены вопросы гендерной профессиональной сегрегации. Характеристика данного процесса представлена через исследование основных стереотипов и показателей проблемы. Дана характеристика сегрегации РФ, а так же оценена профессиональной сегрегации университета МГУ им.Н.П. Огарева*

Ключевые слова: профессиональная сегрегация, гендерные исследования, индекс сегрегации, индекс Дункана, полная интеграция.

Профессиональная сегрегация по признаку пола является одной из наиболее часто обсуждаемых проблем экономического неравенства между мужчинами и женщинами. Высокий уровень сегрегации считается значимым фактором диспропорций в уровне оплаты труда, в карьерных возможностях. Таким образом, анализ гендерных аспектов профессиональной сегрегации важен как с точки зрения социальной справедливости, так и со стороны повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

Гендерные исследования, объектом изучения которых является, в том числе и гендерная сегрегация, в настоящее время можно считать уже вполне сложившимся самостоятельным исследовательским направлением. Влияние гендера как социокультурного проявления различия полов сказывается на всех сферах жизнедеятельности общества, в том числе и трудовой.

Слово сегрегация в буквальном смысле означает разделение, отделение. Соответственно термин гендерная сегрегация описывает явление, связанное с раздельным существованием индивидов, принадлежащих разным гендерным группам, в определенной сфере жизнедеятельности человека. И хотя, как было сказано, формально пол и гендер не являются тождественными понятиями, под гендерной сегрегацией понимается разделение мужчин и женщин в рамках определенных социальных, экономических и институциональных структур.

Под гендерной профессиональной сегрегацией (или профессиональной сегрегации по признаку пола) понимается устойчивая тенденция трудоустройства мужчин и женщин по строго определенным профессиям, отраслям и должностным позициям. Различают две составляющие профессиональной сегрегации: горизонтальную и вертикальную. Под горизонтальной профессиональной сегрегацией понимают неравномерное распределение мужчин и женщин по от-

раслям экономики и профессиям, под вертикальной – неравномерное распределение по позициям должностной иерархии.

Сегрегация зачастую становится причиной такого явления как концентрация, или неравномерная представленность мужчин или женщин в рамках какой-либо профессиональной группы. Будучи тесно связанными между собой, эти два проявления гендерной асимметрии не являются идентичными друг другу, поскольку сегрегация отражает асимметричное распределение работников разного пола между видами, а не внутри какого-то одного вида деятельности. Высокая или низкая концентрация представителей одного пола в отдельной профессии может наблюдаться при одном и том же уровне общей гендерной сегрегации. Концентрация женщин и мужчин в профессиях во многом зависит от активности их участия в сфере занятости. Так, если концентрация работников каждого пола в имеющихся профессиях одинакова, то формально сегрегация будет отсутствовать, поскольку в межпрофессиональном распределении мужчин и женщин нет никакой асимметрии, а неравномерность связана исключительно с тем, что работники мужчины преобладают в численности занятого населения. Но знание об уровне сегрегации на рынке труда не всегда информативно с точки зрения определения степени концентрации мужчин и женщин в рамках существующих профессий. Таким образом, сегрегация более адекватно, чем концентрация, отражает ситуацию гендерной асимметрии. Тем не менее, обе характеристики отражают неравномерность распределения мужчин и женщин в сфере занятости и поэтому должны использоваться при анализе гендерной сегрегации. Для ответа на вопрос о причинах существования гендерной сегрегации на рынке труда необходимо рассмотреть особенности поведения гендерных групп в сфере труда и занятости.

Исторически разделение социальных ролей было связано со способностью женщин к деторождению. Соответственно за ними были закреплены обязанности по уходу за детьми и ведению домашнего хозяйства, тогда как основной задачей мужчины являлось обеспечение материального дохода семьи.

История присутствия женщин в сфере рыночной занятости долгое время подтверждала предположение об экономической рациональности гендерного разделения ролей.

Вплоть до 1960х гг. женщины составляли незначительную часть в численности экономически активного населения практически во всех странах Запада, поскольку отдача от их занятости в домашнем хозяйстве превышала ожидаемую выгоду от выхода на рынок труда. Однако начиная с 1960-1970-х гг. в экономически развитых странах наблюдается увеличение присутствия женщин в сфере оплачиваемой занятости (Таблица 1,2).

Т а б л и ц а 1

## Уровень экономической активности женщин

Страна	Доля женщин в рабочей силе, в процентах	
	1960 г.	1980 г.
СССР	77,4	88,2
США	37,8	51,3
Канада	27,9	50,4
Франция	44,5	57,1
Германия	46,5	56,2
Италия	35,2	39,9
Япония	47,7	52,7

Т а б л и ц а 2

## Уровень экономической активности женщин и мужчин на 2009 г., в процентах

Страна	Уровень экономической активности	
	женщины	мужчины
Россия	63	74
Германия	52	66
Канада	63	73
США	59	73
Франция	51	62
Япония	48	73
Италия	39	61

Основными причинами сохранения высокого уровня экономической активности женщин в нашей стране являются, по всей видимости, невозможность обеспечить приемлемый уровень потребления за счет занятости только одного супруга, сложившиеся в сфере занятости традиции, а также высокий уровень образования женщин, повышающий желание самореализации в публичной сфере.

Массовый выход женщин на рынок труда был также обусловлен влиянием целого ряда других, помимо роста относительной заработной платы женщин, факторов. К ним относятся:

- внедрение технических достижений в бытовую сферу,
- изменившееся традиционные структуры распределения времени в рамках домашнего хозяйства;
- развитие массовых производств и постиндустриальных технологий, обеспечившие устойчивый спрос на женский труд;
- изменение системы образования, позволившее женщинам проходить обучениенаравне с мужчинами.

С истории высокий уровень сегрегации встречается достаточно часто. Иногда сегрегация по полу выражена настолько ярко, что почти все виды деятельности считаются либо «мужскими»,

Тем не менее, сегодня во всех странах по-прежнему существуют различия в поведении мужчин и женщин на рынке труда, которые проявляются, во-первых, при принятии ими решения о входе в состав экономически активного населения, а

во-вторых, при выборе ниш, занимаемых работниками разного пола, что проявляется в существовании гендерной сегрегации на рынке труда.

В настоящий момент в России уровень участия женщин в рабочей силе является достаточно высоким по мировым меркам. По данным Росстата РФ, в 2010 г. 63,8% женщин в возрасте экономической активности (15-72 года) входили в состав экономически активного населения (для сравнения: у мужчин этот показатель равен 74,7%).

Формирование гендерной сегрегации происходит под воздействием различных факторов и несет на себе отпечаток основных событий в экономической истории конкретных стран.

Анализ гендерной сегрегации наталкивает на вопрос о том, кто выигрывает от сохранения высокой сегрегированной системы занятости. Служит ли сегрегация на пользу обоим полам или только одному за счет другого? А, может быть, она выгодна определенным подгруппам общества, не обязательно связанным с разделением по полу? В научной литературе высказываются две основные точки зрения на этот вопрос.

Первая точка зрения, защищаемая многими феминистками, опирается на тезис о том, что половая сегрегация выгодна мужчинам. Поскольку в женских сферах занятости заработная плата ниже, чем в мужских, сегрегация ставит мужчин в более выгодное положение, чем женщин. Но ведь, если глубинной причиной сегрегации является дискриминация, то следует лечить причину, а не следствия.

Вторая точка зрения состоит в следующем: чтобы социальная система продолжала существовать, нужно, чтобы большинство ее членов находило в ней некоторые выгоды, хотя эти выгоды будут различными в зависимости от социального положения каждого. В частности, благодаря перераспределению дохода в рамках семьи.

Учитывая широкую распространенность сегрегации, логично попытаться отыскать факторы, свойственные всем человеческим обществам, чтобы объяснить этот феномен. Первым рассматривается фактор – различия предпочтений у представителей разных полов, которые привели к выбору мужчинами и женщинами разных видов деятельности.

Данные о доиндустриальных сообществах свидетельствуют, о том, что эти различия не могут быть единственной причиной сегрегации. Среди различных видов деятельности очень немного таких, где доминируют исключительно мужчины. Это означает, что если гендерные различия в предпочтениях являются ведущей причиной сегрегации, то они должны быть специфичными для каждого сообщества. Тот факт, что предпочтения различаются в разных обществах, заставляет сильно усомниться в том, что они являются характеристиками, жестко связанными с полом. Более логичным выглядит предположение о социальной сконструированности гендерных предпочтений в отношении тех или иных видов деятельности.

Если предположить, что существуют изначально связанные с полом способности и навыки, то снижение сегрегации будет неэффективным с точки

зрения использования человеческих ресурсов. В этом случае может оказаться, что определенные виды работ будут исполняться менее подходящим для этого составом работников. Это значит, что бессмысленно и неэффективно стремиться к снижению уровня сегрегации или повышению интеграции. Действительно, если женщины и мужчины имеют различные способности, то высокая сегрегация будет более эффективной.

Одной из важных практических задач является количественная оценка общего уровня гендерной сегрегации в занятости. Это позволяет сравнивать изменение степени сегрегации со временем и оценивать различия между странами, демографическими группами и секторами экономики внутри страны.

В общем плане уровень сегрегации может быть выражен через сумму показателей сегрегации и каждой из рассматриваемых единиц наблюдения. В качестве таких единиц могут выступать, в частности, отрасли экономики, профессиональные группы, виды деятельности.

Любые методики расчета показателей сегрегации исходят из того, что сравнивается положение на рынке труда двух социально-демографических групп, вместе составляющих всю рабочую силу.

В литературе сформулирован перечень требований, которым должен удовлетворять индекс сегрегации, чтобы адекватно отражать асимметричность профессиональной или отраслевой структуры занятости:

- индекс сегрегации должен быть гендерно симметричным, т.е. отражать тот факт, что степень, в которой женщины отделены от мужчин, абсолютно совпадает со степенью, в которой мужчины отделены от женщин. Другими словами, на результаты расчетов не должна влиять замена данных о мужской занятости соответствующими данными о занятости женщин и наоборот.

- необходимым требованием является так называемая инвариантность масштаба, предполагающая неизменность расчетов индекса сегрегации при пропорциональном изменении численности мужчин и женщин.

- индекс сегрегации должен удовлетворять критерию инвариантности гендерной структуры занятости. Это означает, что он должен быть независим от изменения доли мужчин (и соответственно женщин) в общей численности занятых, которое традиционно неравномерно, но может приводить к одинаковому процентному изменению количества занятых мужчин и женщин в каждой профессии.

- к индексу сегрегации предъявляется требование нечувствительности к степени укрупненности профессиональных групп. Иными словами, если профессии с одинаковым процентом женщин в них объединить в одну категорию, значение индекса не должно измениться.

- использование индекса сегрегации должно обеспечивать соблюдение принципа перемещения: если работники переходят из профессий, где сконцентрированы представители их пола в те сферы, где их представленность низка, то индекс сегрегации должен сократиться.

- индекс должен иметь постоянные верхнюю и нижнюю границы значений, отражающие ситуации полной сегрегации и ее отсутствия соответственно.

Для более детального анализа используем поход, в котором отрасли, где доля женщин была меньше 33%, называются «мужскими», а те, где доля женщин больше 66% - «женскими». Оставшиеся отрасли выделим в третью категорию - промежуточные отрасли.

Из 15 групп отраслей (данное деление используется Госкомстатом), можно сказать, что «мужскими» отраслями являются лесное хозяйство (здесь женщины составляют лишь 1/5 часть), строительство (доля женщин не превышает 25%), транспорт (доля мужчин в этой отрасли держится на уровне около 74%) и остальные отрасли, объединенные в отдельную категорию «другие отрасли».

Наивысшая концентрация женщин можно наблюдать в таких отраслях, как здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение, образование (в этой отрасли женщины составляют около 4/5), культура и искусство (отрасль, наиболее из всех остальных «женских» отраслей приближавшаяся к промежуточным) и финансы, кредит, страхование. Промышленность; оптовая и розничная торговля, общественное питание; жилищно-коммунальное хозяйство, непроизводственные виды бытового обслуживания населения, а также наука и научное обслуживание практически постоянно находят свое место в категории промежуточных отраслей.

Анализируя данные можно отметить то, что доля женщин в числе экономически активного населения в последнее время становится всё более стабильной. Поэтому последнее время можно охарактеризовать «реконструкцией» отраслей, т.е. женщины переходят из одних отраслей в другие. Тем самым снижение доли женщин в одних отраслях компенсируется ростом их доли в других.

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. Для того, чтобы такая оценка стала возможной подсчитаем индекса сегрегации ID (Индекс Дункана) для университета МГУ им. Н.П. Огарева, на период 2006-2009 г.

Всего преподавателей – 1702 человека, женщин – 905 человек.

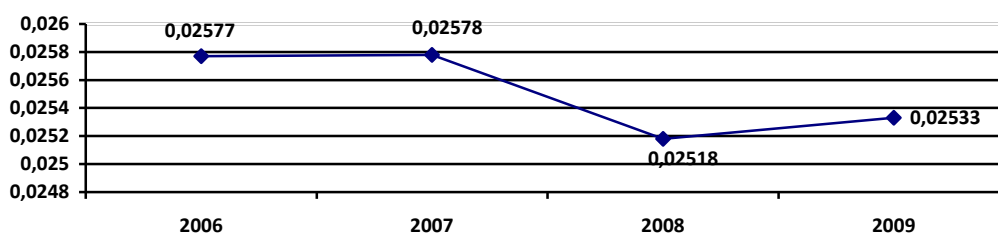
Индекс рассчитывается по формуле:

$$ID = 1/2 \sum |F_i/F - M_i/M| \quad (1)$$

где  $F_i$  и  $M_i$  - количество женщин и соответственно мужчин, занятых в профессии  $i$ ,

$F$  и  $M$  - общее количество занятых в экономике женщин и мужчин;

Индекс измеряет степень сегрегации от 0, когда рынок труда характеризуется полным отсутствием сегрегации, до 1 (или 100%), что отражает абсолютно сегрегированную структуру занятости.



Р и с у н о к 1 - Индекс Дункана, 2006-2009 гг.

Таким образом, значения индекса близко к 0 («полная интеграция»), что объясняется достаточно высоким процентом работающих женщин в университете, на 2009 г. они составили – 53,7%.

В итоге можно сделать вывод, что отраслевая сегрегация за рассматриваемый период с 2006 по 2009 год в целом не изменилась, в среднем она составляет 25%. Из 153 кафедр находящихся в университете, 103 возглавляют мужчины, и лишь треть возглавляют женщины.

Изучая данный вопрос, можно выделить несколько видов дискриминации на рынке труда по сфере действия или по результатам:

1. Дискриминация при найме на работу. Она происходит тогда, когда ту или иную группу населения при прочих равных условиях последними берут на работу и первыми увольняют.

2. Дискриминация в доступе к определенным профессиям или должностям.

3. Дискриминация при оплате труда. То есть в том случае, когда различия в оплате труда не связаны с различиями в эффективности труда.

4. Дискриминация при продвижении по службе, в профессиональной карьере. Она наблюдается, когда работники дискриминируемой группы ограничиваются в вертикальной мобильности.

5. Дискриминация при получении образования или профессиональной подготовки. Она может выражаться или в ограничении доступа к получению образования и профессиональной подготовки, или в предоставлении образовательных услуг более низкого качества. Этот вид дискриминации нельзя в полной мере отнести собственно к дискриминации на рынке труда, так как получение образования обычно предшествует трудовой деятельности.

Российский рынок труда показывает, что наиболее актуальным видом дискриминации является дискриминация при найме и увольнении. В большинстве случаев мужчины имеют лучшие шансы при трудоустройстве.

На рынке труда в основном реализуется не прямая, а скрытая дискриминация, которая проявляется в политике найма и продвижения, и отражает гендерные предпочтения работодателей по отношению к определенным рабочим местам и видам деятельности. Такая скрытая дискриминация способствует формированию горизонтальной и вертикальной сегрегации на рынке труда.

Участие женщин в трудовой деятельности не привело к устранению различий в сфере занятости. При количественно близком уровне экономической

активности мужчин и женщин, схожем типе трудовой активности на протяжении жизненного цикла, женщины продолжают трудиться в условиях горизонтальной и вертикальной сегрегации на рынке труда и получают в среднем меньшую заработную плату.

Но для того чтобы устранить или уменьшить эти экономические основы гендерного неравенства недостаточно обеспечить одинаковое участие мужчин и женщин в трудовой деятельности. Для этого необходимо изменить структуру спроса на рынке труда, практику найма и продвижения персонала, повысить значимость и престижность занимаемых женщинами должностей. Так университет может служить примером равноправного начала карьеры, но нельзя говорить о том, что здесь нет проблем, продвижение по службе тоже может вызвать некоторые затруднения.

В итоге можно сказать о том, что гендерный подход направлен на установление фактов и причин осуществления неравенства в доступе к ресурсам социальной, политической и культурной сферах для граждан. Гендерный анализ позволит выделить структурные факторы, затрудняющие гражданам в зависимости от их половой принадлежности равноправный доступ к экономическим, политическим и социальным ресурсам. Ценность современного гендерного подхода состоит в том, чтобы раскрыть внутренние механизмы формирования и поддержания гендерной структуры общества, гендерная теория не пытается оспорить существование биологических и психологических различий между женщинами и мужчинами. Но учитывая данный вопрос не опираясь на сложившиеся стереотипы, можно добиться наибольшего эффекта во всех сферах деятельности.

#### **БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ**

1. Летопись Мордовского университета: ежегодник. 2009 / сост. О.А. Сурдейкина; под. ред. проф. Н.П. Макаркина. - Саранск: Изд-во Мордов. ун-та, 2009. – 456.
2. Мальцева И. О. Гендерная сегрегация и мобильность на российском рынке труда / И. О. Мальцева, С. Ю. Рошин; Гос. унт. - Высшая школа экономики. - М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. 295 с.
3. Мезенцева Е.Б. Гендерный калейдоскоп: курс лекций / под общ. ред. д-ра эконом. наук М. Малышевой. - М.: Проспект, 2001. 520 с.
4. Рошин С.Ю. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в Контексте целей развития тысячелетия / С.Ю. Рошин // Вестн. Моск. Ун-та. Сер.6, Экономика. 2003. - № 7. - С.34.
5. Словарь гендерных терминов / Под ред. А. А. Денисовой / Региональная общественная организация "Восток-Запад: Женские Инновационные Проекты". М.: Информация XXI век, 2002. 256 с.



## **PROFESSIONAL SEGREGATION ON GENDER BASIS**

**Rogacheva Maria Victorovna**

5th year student of Economic Faculty  
Ogarev Mordovia State University, Saransk  
E- mail:Neznyi\_angel@mail.ru

*In the statement discussed the issues concerning occupational gender segregation. The characteristic of the stated process presented, through the research of main stereotypes and indicators of the problem. The segregation characteristic of Russian Federation is presented, also the evaluation of Occupational Segregation by Gender is established for the Ogarev Mordovia State University, Saransk*

Key words: professional segregation, gender researching, index of segregation, Duncan's index, full integration.