

Гендерная сегрегация на российском рынке труда и ее социально-экономические последствия для мужчин

Бабкин Антон Сергеевич

студент

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия

E-mail: antbabkin@yandex.ru

Дискриминация по признаку пола является одной из наиболее обсуждаемых проблем в сфере неравенства между мужчинами и женщинами. Одним из проявлений дискриминации является сегрегация по половому признаку, или гендерная сегрегация. Традиционно существуют «мужская» и «женская» работа. Неравный доступ к рабочим местам влечет неравенство в заработке и социальные диспропорции.

Эта проблема давно вызывает интерес исследователей. Однако если раньше подавляющее число работ российских авторов, посвященных гендерным исследованиям, концентрировали свое внимание на «женском вопросе», то относительно недавно стали появляться тексты о мужчинах. Поскольку развитие исследований по проблемам равноправия полов не должно быть однобоким, концентрируясь лишь на проблемах женщин. В частности, далеко не все последствия гендерной сегрегации выступают выигрышем для мужчин и проигрышем для женщин. За очевидными преимуществами в уровне заработной платы и общественном положении стоят менее очевидные факторы: более низкий образовательный, культурный уровни мужского населения, худшие условия труда и более высокая смертность.

Мы рассматриваем проблему гендерной сегрегации «с другой стороны», опираясь на данные Госкомстата, обследования RLMS и исследования, посвященные проблемам женщин на рынке труда. В исследовании проводится анализ как положительных, так и отрицательных экономических и социальных последствий гендерной асимметрии, влияющих на положение мужчин.

Гендерная сегрегация на российском рынке труда подразделяется на горизонтальную (отраслевую, профессиональную) и вертикальную (должностную). В горизонтальном разрезе «мужские» профессии, как правило, оплачиваются выше, чем «женские». Для устранения отраслевой сегрегации около 1/3 всех работников (и мужчин, и женщин) должны сменить сферу занятости (перейти из «мужской» отрасли в «женскую», и наоборот), об этом говорит рассчитанный индекс диссимилиации, равный в среднем 0,33. В отношении профессиональной сегрегации данный показатель выше – от 0,45 до 0,65 для разной степени агрегирования профессий. Вертикальную сегрегацию можно оценить лишь косвенно, и эти оценки подтверждают преобладание мужчин в верхних этажах власти и управления, что в целом соответствует сложившейся мировой практике. К причинам складывающейся сегрегации относятся сложившиеся стереотипы в обществе, дискриминирующая практика работодателей и различия в предпочтениях работников. Стереотипы относительно социальных ролей мужчин-«кормильцев» и женщин-«хранительниц очага» проявляются не только на стороне работодателей (стереотипы положения, подразумевающие дискриминацию), но и на стороне самих работников (стереотипы поведения, влекущие самоотбор претендентов на рабочие места на этапе выбора гендерно-подходящего рабочего места). Помимо этого на формировании сегрегации весьма серьезное влияние оказывают различия в реальных предпочтениях индивидов.

Последствия гендерной сегрегации для мужчин подразделяются на три группы. Во-первых, и это очевидно, мужчины в среднем зарабатывают в 1,5 раза больше, чем женщины. И от четверти до половины разрыва объясняется профессиональной гендерной сегрегацией. Во-вторых, механизмы, действующие на рынке труда и вызывающие сегрегацию, предъявляют разные требования к образовательному уровню мужчин и женщин. У первых меньше стимулов получать высшее образование, и они чаще ограничиваются средним профессиональным. В результате ниже оказывается и уровень культуры мужчин. А более низкий уровень культуры ведет к более высокой смертности мужского населения. Это подтверждается статистическими наблюдениями,

показывающими связь между уровнем образования и ожидаемой продолжительностью жизни. В-третьих, сегрегация непосредственно влияет на мужскую смертность, закрепляя за мужчинами рабочие места с более тяжелыми и напряженными условиями труда. Средняя ожидаемая продолжительность жизни мужчин сейчас в России примерно на 14 лет ниже аналогичного показателя для женщин, и это при биологически объясняемом разрыве в 5 лет. А мужская смертность в трудоспособных возрастах по причинам несчастных случаев, отравлений и травм почти в 5 раз выше женской. Работая в «мужских» профессиях мужчины гораздо чаще сталкиваются с вредными условиями труда и более высокой степенью риска.

Получается, что мужчины хоть и зарабатывают больше, зато и живут меньше женщин. За свой выигрыш в оплате труда, в экономических показателях, им приходится дорого «расплачиваться» проигрышем в показателях социальных и демографических. Однозначно судить о более выгодном или невыгодном положении мужчин, таким образом, нельзя до тех пор, пока эти несопоставимые показатели не будут приведены «к общему знаменателю». Но можно с уверенностью говорить о более высокой зарплате, как о своего рода компенсации, которую получают мужчины за вышеозначенные негативные последствия гендерной сегрегации.

Проводя политику борьбы с неравенством полов в экономической сфере, конечно, необходимо сокращать разрыв в оплате труда. Но при этом нужно обязательно помнить об отрицательных социально-демографических последствиях, которые сегрегация оказывает на мужчин. Учитывая это, одинаковый уровень оплаты труда женщин и мужчин не будет являться справедливым. Поскольку без соответствующего уравнивания условий труда уже мужчины, а не женщины, окажутся дискриминируемой группой.

Литература

1. Баскакова М.Е. Образование в России: гендерная асимметрия развития и эффективность инвестиций // Гендерное равенство: поиски решения старых проблем. – М.: МОТ, 2003.
2. Денисова И.А, Карцева М.А. Преимущества инженерного образования: оценка отдачи на образовательные специальности в России. Препринт WP3/2005/02. — М.: ГУ ВШЭ, 2005.
3. Женщины и мужчины России, 2000, 2003. Госкомстат РФ. www.cir.ru
4. Козина И. Профессиональная сегрегация: гендерные стереотипы на рынке труда // Социологические исследования, 2000. №12.
5. Неравенство и смертность в России. Коллективная монография / Под ред. В. Школьниковой, Е. Андреевой и Т. Малеевой. – М.: Моск. Центр Карнеги, 2000.
6. Рошин С.Ю., Горелкина О.А. Гендерные различия в заработной плате: микроэкономический анализ факторов и тенденций // Гендерное неравенство в современной России сквозь призму статистики. – М.: Едиториал УРСС, 2004.
7. Рошин С.Ю., Зубаревич Н.В. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте целей развития тысячелетия. Gender equality and extension of women rights in Russia in the context of the UN Millenium Development Goals. Доклад. Бюро Постоянного координатора Системы ООН в РФ, ПРООН, ЮНФПА, Бюро ЮНЕСКО, ЮНИФЕМ, 2005.
8. Рошин С.Ю., Солнцев С.А. Кто преодолевает «стеклянный потолок»? вертикальная гендерная сегрегация в Российской экономике. – М.: ГУ-ВШЭ, 2006.
9. Тартаковская И.Н. Мужчины на рынке труда // Социологические исследования, 2002. №3.
10. Sloane P.J., Grazier S., Jones R.J. Preferences, Gender Segregation and Affirmative Action. IZA Discussion Paper No. 1881. December 2005. <http://ssrn.com/abstract=870289>

