

Ю. Косякова, Д. Куракин

ИМЕЮТ ЛИ ЗНАЧЕНИЕ ИНСТИТУТЫ? ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ГЕНДЕРНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ НА ЭТАПЕ ВЫХОДА НА РЫНОК ТРУДА В СОВЕТСКОЙ И ПОСТСОВЕТСКОЙ РОССИИ*

В статье приведены результаты исследования о том, какие изменения в горизонтальных гендерных различиях и вертикальном неравенстве на этапе выхода на рынок труда происходили в России при переходе от советского к постсоветскому периоду. Исходя из теоретических предпосылок, мы ожидаем, что основные институциональные и культурные изменения не были гендерно-нейтральными. Особое внимание мы обращаем на характеристики систем образования и занятости, семейной политики и гендерно-специфичных культурных аспектов. С использованием ретроспективных данных Исследования образования и занятости в России (Russian Education and Employment Survey, ESS), мы проанализировали гендерную сегрегацию по секторам промышленности и гендерный разрыв в шансах занять руководящую должность для выходящих на рынок труда в советский (1965–1991) и постсоветский периоды (1991–2005). Наши результаты показывают, что, при прочих равных, горизонтальные гендерные различия и связанное с ними

* *Благодарности:* Исследование, в результате которого были получены данные результаты, получило финансирование от Европейского исследовательского совета в рамках программы Seventh Framework Европейского Союза (FP/2007-2013) / ERC Grant Agreement n. 269568, а также поддержку Центра фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в рамках проекта «Мониторинг траекторий в образовании и профессии».

Юлия Косякова (автор, ответственный за переписку) — доктор социологии, старший научный сотрудник отдела международных сравнений и европейской интеграции, Институт исследований занятости (IAB), Нюрнберг, Германия (yuliya.kosyakova@iab.de)

Yuliya Kosyakova (corresponding author) — Dr. (Sociology), Senior Researcher at the International Comparisons and European Integration department, Institute for Employment Research (IAB), Nuremberg, Germany. (yuliya.kosyakova@iab.de)

Дмитрий Куракин — кандидат социологических наук, директор Центра культурсоциологии и антропологии образования, ведущий научный сотрудник Центра фундаментальной социологии НИУ ВШЭ (dmitry.kurakin@hse.ru)

Dmitry Kurakin — Candidate of Sciences (PhD in Sociology), Director of the Centre for Cultural Sociology and Anthropology of Education and a Leading Research Fellow at the Centre for Fundamental Sociology at the National Research University Higher School of Economics (dmitry.kurakin@hse.ru)

вертикальное неравенство на этапе выхода на рынок труда существовали еще в советский период, несмотря на декларировавшиеся принципы равенства. Более того, эти гендерные различия и неравенство выросли после реформ либерализации, невзирая на рост образования среди женщин в последние десятилетия. Мы полагаем, что быстрые изменения в экономике и социальной жизни сопровождались появлением новых гендерно-ориентированных культурных форм. В свою очередь, эти перемены склоняли мужчин и женщин в большей степени, чем раньше, выбирать разные профессиональные области. Они оказывали влияние на формирование предпочтений и решений работодателей и самих работающих женщин, тем самым снижая их шансы на высокостатусные позиции при выходе на рынок труда.

Ключевые слова: *гендерное неравенство, выход на рынок труда, уровень образования, гендерная сегрегация, исследования жизненного курса, институциональные изменения, Россия.*

Введение

Российский кейс особенно актуален в контексте целей и рамок исследования, представленного в томе II проекта *eduLIFE* (Blossfeld, Skopek, Triventi et al. 2015). Согласно теории жизненного курса, целый ряд институциональных характеристик формируют индивидуальные возможности и жизненные траектории (Elder et al. 2003; Mayer 2005). Институциональный контекст может оказывать решающее воздействие на различия и неравенство между мужчинами и женщинами, выходящими на рынок труда, что было подтверждено многочисленными сравнительными межстрановыми исследованиями (см, напр., Charles, Grusky 2004; Mandel, Semyonov 2006; Steinmetz 2012; Triventi 2013; Yaish, Stier 2009). Соответственно, один из основных вопросов проекта *eduLIFE* заключается в следующем: влияют ли, и в какой степени, институциональные условия на ситуацию в образовании и на рынке труда, в особенности с точки зрения гендерных различий?

Во многих случаях отследить влияние постепенных институциональных изменений на фоне других важных факторов — нетривиальная методологическая задача. Кроме того, часто сложно и даже невозможно отделить институциональное влияние от культурного, т. к. обе сферы, оказывая глубокое и многоплановое влияние на человеческую жизнь, как правило, меняются медленно. Что делает исследования «переходных обществ», таких, как Россия, особенно информативными и актуальными

в контексте других исследований в рамках проекта *eduLIFE*, — так это одновременно и масштаб, и скорость основных посткоммунистических изменений. С одной стороны, эти изменения произошли мгновенно, охватили все сферы социальной и экономической жизни; они очевидны, и поэтому их относительно легко отследить. С другой стороны, культурные структуры, человеческие привычки, стереотипы, жизненные стратегии и способы принятия решений о жизненных траекториях меняются не так быстро. Культура инертна. Следовательно, исследование российского кейса предоставляет уникальный шанс изучить частичные институциональные и культурные эффекты и их механизмы, а также одновременно ответить на вопросы: «Имеет ли культура значение?» (Harrison, Huntington 2000) и «Как мыслят институты?» (Douglas 1987).

В социологической литературе по сравнительным исследованиям подчеркивается, что специфические характеристики образовательной системы, структуры рынка труда, гендерной культуры и семейной политики являются решающими для гендерно-специфичных возможностей и шансов на рынке труда (Charles, Grusky 2004; Estévez-Abe 2005; Mandel, Semyonov 2006; Smyth, Steinmetz 2008). Во вступительной главе тома II проекта *eduLIFE* выделен ряд аргументов, прогнозирующих различные горизонтальные гендерные различия и вертикальное гендерное неравенство в зависимости от институционального устройства системы образования и рынка труда (для более детальной дискуссии см.: Blossfeld, Buchholz et al. 2015; см. также статью «Гендер, образование и занятость — международное сравнение перехода от школы к труду» в этом выпуске). Следуя этой идее, мы соотнесли теоретическую дискуссию из вступительной статьи (Blossfeld, Buchholz et al. 2015) с российским контекстом.

Далее, мы сначала кратко опишем основные изменения и линии преемственности в сферах систем образования и занятости, гендерной культуры и семейной политики в России до и после распада Советского Союза, сопоставляя их с теоретическими прогнозами из вступительной главы (Blossfeld, Buchholz et al. 2015). Таким образом, мы проясним наши теоретические ожидания относительно существования и развития с течением времени горизонтальных гендерных различий и вертикального неравенства на этапе выхода на рынок труда. Важно подчеркнуть, что мы оцениваем динамический аспект путем сравнения двух временных периодов, а именно советского (1965–1991) и постсоветского (1991–2005). Это сравнение позволяет отследить последствия основных институциональных и культурных изменений, которые произошли после распада Советского Союза. Затем мы кратко представим использованные данные

и дизайн исследования. И, наконец, перейдем к результатам, сравним их с прогнозами и проанализируем, какие прогнозы сработали, какие нет*, и почему.

Институциональный контекст

Система образования

Институциональные перемены в России затронули повсеместно политическую, экономическую и социальную сферы, кардинально изменив жизнь людей, что дает основание называть Россию «переходным обществом». Эти события затронули сферу образования и рынок труда не только из-за широких структурных изменений, но и в силу сфокусированных усилий правительства по улучшению ситуации в этих сферах и их реинтеграции в радикально изменившуюся экономику. Эти усилия предпринимались с начала 1990-х гг., и образовательные реформы продолжаются до сих пор. Перечислим лишь несколько наиболее выдающихся событий в этом ряду: в начале 1990-х гг. было отменено обязательное распределение; в связи с появившейся возможностью открывать частные университеты их число стало резко возрастать; в университетах открылось множество новых программ, и у университетов появилось право принимать студентов на платные формы обучения. В 2000-е гг. в школах был введен ЕГЭ. Для одиннадцатиклассников это обязательный экзамен, и, т. к. университеты обязаны принимать его в качестве вступительного, ставки при его сдаче очень высоки. В 2000-е гг. существенно возросло число студентов вузов (Фруммин и др. 2013). Что касается гендерного аспекта, женщины превзошли мужчин по образовательному уровню еще в 1970-е гг. (Gerber, Schaefer 2004; Gerber 2003).

Другое важное изменение касается связи между образовательной системой и рынком труда — в литературе оно было проблематизировано в рамках аргумента «профессиональной специфичности» (“occupational specificity”, Müller, Shavit 1998). Советская образовательная система (которая фактически существует до сих пор, хотя и в трансформированном виде) была сформирована в конце 1930-х гг. и имела четкую цель —

* Важно отметить, что оба утверждения — и о подтверждении, и об опровержении гипотезы — фактически являются предположениями, основанными на 1) прогнозируемой и наблюдаемой динамике показателей гендерных различий и неравенства; и 2) соотношении с теорией. Противоречие между прогнозом, сформулированным в рамках гипотезы, и наблюдаемыми результатами может быть вызвано влиянием других факторов, и из этого необязательно следует, что гипотеза неверна.

способствовать индустриализации (Кузьминов и др. 2013). Поэтому идеальное соответствие между образованием и рынком труда было первоначальной целью, регулирующим принципом и критерием эффективности и образовательной системы, и организации труда. Оно обеспечивалось управляемым государством переходом от обучения к работе, твердой ориентацией на рабочие профессии и высоким уровнем стандартизации. В период реформ либерализации обязательное распределение после профессионального образования было отменено, и образовательная система стала в гораздо меньшей степени ориентироваться на рынок труда. Это выразилось, помимо прочего, в низком участии работодателей в развитии профессиональных стандартов и недостатке их интереса в сотрудничестве с системой образования в течение жизни (Красильникова, Бондаренко 2007). В результате этих перемен существовавшая ранее тесная связь между государством, рынком труда и образовательной системой была ослаблена, и сигнальная сила образовательных сертификатов уменьшилась (см., напр., Gerber 2003).

Но что эти перемены (и преимущества) значат с точки зрения существования и развития горизонтальных гендерных различий и вертикального неравенства в России после распада Советского Союза? Согласно *аргументу профессиональной специфичности* (Blossfeld, Buchholz et al. 2015), в странах с более явной связью между образовательными сертификатами и профессиями те, кто на этапе выхода на рынок труда имеет сходное образование, как правило, впоследствии концентрируются в более узком наборе профессий. Таким образом, более выраженные границы между профессиями могут цементировать горизонтальную гендерную дифференциацию, распределяя женщин и мужчин по разным и достаточно гендерно-типичным образовательным траекториям уже на ранних стадиях. Мы, тем самым, можем ожидать, что ослабленная связь между образовательными сертификатами и профессиями в постсоветской России должна привести к менее выраженной предварительной образовательной (гендерно-специфичной) селекции и, соответственно, к снижению горизонтальных гендерных различий на этапе выхода на рынок труда.

С другой стороны, более сильная связь между образовательными сертификатами и профессиями способна снизить степень вертикального неравенства. Это происходит потому, что работодатели в условиях большей определенности относительно знаний и навыков, транслируемых образовательной системой, с большей вероятностью отбирают соискателей на основе их заслуг, а не аскриптивных характеристик, таких, как

гендер. В нашем случае, более низкая профессиональная специфичность в постсоветской России должна также привести к более высокому гендерному неравенству.

Схожим образом *аргумент стандартизации* (Blossfeld, Buchholz et al. 2015) прогнозирует более низкое вертикальное неравенство в странах с унифицированными образовательными стандартами, которые, в свою очередь, гарантируют уровень и качество требуемых для работы знаний и навыков соискателя. Возвращаясь к российскому контексту, важно отметить, что в России довольно высокая степень формальной стандартизации, и это должно вести к большей силе сертификатов. Однако в период перемен и вышеперечисленных реформ уровень стандартизации снизился и сила сертификатов в постсоветской России существенно ослабла. Следовательно, мы предполагаем, что в переходный период вертикальное гендерное неравенство на этапе выхода на рынок труда возросло.

Структура рынка труда и регулирование защиты занятости

В качестве предварительного замечания важно отметить, что постиндустриальное реструктурирование касается не только количественных параметров рынка труда, но и, что более важно, фундаментальных изменений в смыслах социальной жизни и, в частности, образования и работы, а также в типичных образовательных и профессиональных траекториях и паттернах связи между образовательной системой и рынком труда. В этом контексте фундаментальной проблемой является то, что образовательно-профессиональная связка и сигналы сертификатов не могут работать одинаково в индустриальном и постиндустриальном обществах. В дальнейшем, однако, наши гипотезы в основном будут касаться скорее количественных, нежели качественных изменений.

Если сконцентрироваться на количественных характеристиках рынка труда, в Советском Союзе уровень женской занятости был одним из самых высоких в мире — работали 90 % женщин среди работоспособного женского населения (Ogloblin 1999). В советское время «тунеядство» преследовалось по закону, поэтому в некотором смысле столь высокий уровень женской занятости был создан искусственно, и многие факторы и механизмы гендерной дифференциации были заблокированы трудовым законодательством. После распада Советского Союза уровень женской занятости снизился (произошла своего рода «ре-эмансипация» женщин), но примечательно, что унаследованные советские нормы и ценности относительно участия женщин в рынке труда оказались,

по-видимому, настолько сильны, что он до сих пор достаточно высок (Roshchin 2003).

Согласно *аргументу участия женщин в рабочей силе* (Blossfeld, Buchholz et al. 2015), с одной стороны, более высокий уровень женской занятости уменьшает вертикальное гендерное неравенство, т. к. у женщин оказывается больше возможностей, позволяющих отстаивать свои интересы на рынке труда. Соответственно при снижении участия женщин в рабочей силе они теряют аккумулированные прежде конкурентные преимущества, и это должно способствовать росту гендерного неравенства в постсоветской России. С другой стороны, тот же самый аргумент предполагает более высокие горизонтальные гендерные различия и вертикальное неравенство при высоком уровне женской занятости. Так как большая часть женщин ищет работу, позволяющую гибко совмещать ее с домашними обязанностями, такие женщины обычно устраиваются на типично женские профессии, характеризующиеся более низкими должностными обязанностями и меньшими обязательствами («адаптивные женщины», Nakim 2006). Если применить этот аргумент к реэмансипации женщин после распада Советского Союза, можно предположить, что именно адаптивные женщины (которые были вынуждены работать при коммунистическом режиме) уйдут с рынка труда, что снизит спрос на типично женские виды занятости. Следовательно, более карьерно-ориентированные женщины будут устраиваться на те же работы, что и мужчины, и получат больший доступ к тем профессиям, спрос на которые выше. Таким образом, исходя из представленных выше аргументов, мы можем предположить, что горизонтальные гендерные различия и, следовательно, вертикальное неравенство снизятся.

Женщины в советской России в среднем получали меньше мужчин, несмотря на равное участие в рынке труда и в среднем более высокий образовательный уровень (см., напр., Brainerd 2000; Katz 1997). Одна из причин более низких средних зарплат заключалась в том, что традиционно женщины чаще были заняты в низкоприоритетных (и низкооплачиваемых) секторах, таких, как легкая промышленность или «социокультурная сфера» (Katz 1997). Тем не менее, около 30 % женщин также были заняты в высокоприоритетных секторах, например, в тяжелой промышленности, которая традиционно считалась мужской сферой занятости (Lapidus 1976). Другая причина заключалась в том, что женщины гораздо реже занимали должности на вершине пирамиды занятости (Lapidus 1976). Например, несмотря на то, что большинство врачей были женщинами, главными врачами были в основном мужчины (Katz 1997: 433).

С распадом Советского Союза структура рынка труда быстро изменилась. Бывшие «приоритетные сектора» (энергетический, металлургический, транспортный) со временем сократились, тогда как сервисный сектор сильно разросся. С этим связан *аргумент занятости в сервисном секторе* (Blossfeld, Buchholz et al. 2015), согласно которому женщины выигрывают от увеличения сервисного сектора, потому что «сервисные работы» ближе к женским интересам и традиционным гендерным ролям. В то же время это отображает возрастающие горизонтальные различия в постсоветской России.

Аргумент занятости в государственном секторе (Blossfeld, Buchholz et al. 2015)* предполагает снижение вертикального гендерного неравенства при высоком уровне занятости в государственном секторе, т. к. на таких работах женщины в меньшей степени сталкиваются с дискриминацией. Поскольку после распада Советского Союза приватизация рынка труда привела к снижению занятости в государственном секторе, это должно было усилить вертикальное гендерное неравенство. Далее, *тот же аргумент* (Blossfeld, Buchholz et al. 2015) ведет к утверждению о том, что горизонтальные различия должны быть более выражены в странах с более высоким уровнем занятости в государственном секторе, т. к. государственный сектор предполагает (а) большее число типично женских видов занятости (например, работа по обслуживанию и уходу) и (б) лучшие возможности для женщин совмещать работу и семью. В соответствии с этим аргументом, гендерные различия в Советской России должны были быть выше, чем в постсоветской России. Однако это утверждение нельзя с такой легкостью применить к российскому кейсу, поскольку единственным работодателем при коммунистическом режиме было государство. Следовательно, появление частного сектора на постсоветском рынке труда должно было сработать как первичный источник горизонтальных гендерных различий, т. к. только специфические типы рабочих мест остались в государственном секторе (вероятнее всего, это работы, связанные со здоровьем, образованием, уходом, безопасностью и военной сферой). Таким образом, государственный сектор, который в советской системе был всеобъемлющим, после падения коммунистического режима стал высоко селективным и, вероятно,

* Хотя исследователи (Blossfeld, Buchholz et al. 2015) помещают аргумент относительно государственного сектора в секцию, посвященную социальной политике, мы считаем, что (по крайней мере в российском контексте) более информативно рассматривать этот аргумент с точки зрения структуры рынка труда.

с точки зрения выбора профессиональной сферы более востребован женщинами.

Еще один прогноз представляет *аргумент о законодательстве о защите труда* (Blossfeld, Buchholz et al. 2015). Жесткая система защиты труда накладывает на работодателей высокие издержки при приеме на работу и увольнении. Работодатели могут воспринимать работающих у них женщин в качестве более затратного актива и, следовательно, реже нанимать их на должности с высокими зарплатами, что, в свою очередь, ведет к более выраженному вертикальному гендерному неравенству. Поскольку в постсоветской России защита труда развита очевидно слабее, это должно привести к увеличению шансов женщин на получение высококостатусных позиций, поскольку законодательство, оказывая меньшее давление на их работодателей, нивелирует их гендерные предпочтения. Другими словами, изложенный выше аргумент заставляет предположить, что ослабленная защита труда будет иметь смягчающий эффект на вертикальное гендерное неравенство.

Гендерная культура и семейная политика

Гендерная культура и государственная политика в сфере поддержки семьи — крайне важные факторы формирования гендерной специфики образования и рынка труда. Политика зависит от культуры в том же смысле, в котором любое действие зависит от своего смыслового контекста, но в то же время она сама вносит вклад в культурные изменения. В этой сфере мы считаем наиболее релевантными два ключевых фактора: (i) культурные корни гендерных различий и неравенства; и (ii) услуги по уходу за детьми и то, насколько защищено материнство.

Говоря о первом, мы считаем, что наиболее выраженный фактор — это культурное смещение в сторону доминирования мужчин. Главным источником этой перемены, вероятно, стала маскулинизация деловой этики в 1990-е гг. (Volkov 2002). Фактически после распада Советского Союза сфера частного предпринимательства, являющаяся ключевой для рыночной экономики, возникала с нуля, т. к. в СССР ее просто не существовало. Историческая особенность того периода — взрывной рост предпринимательства в контексте ослабленного государственного контроля — породила контекст, подходящий для установления брутальных и жестких стандартов взаимодействия в пространстве бизнес-этики. Согласно проведенным исследованиям, почти половина предпринимателей в 1990-е гг. лично сталкивались с практиками ведения бизнеса насильственными методами (Радаев 1998). Такая бизнес-этика практически

выдавила женщин из наиболее важных процессов, которые переформатировали всю экономику и рынок труда.

Таким образом, в соответствии с *аргументом гендерной культуры* (Blossfeld, Buchholz et al. 2015), мы предполагаем рост не только горизонтальных гендерных различий, усиленный соответствующими культурными стереотипами, но и вертикального неравенства. Также важно заметить, что эта тенденция не означает *возвращения* к традиционной культуре. Скорее она характеризуется созданием новых форм социальной солидарности и фреймов взаимодействия: речь идет, скорее, о феноменах, подобных неотреагированности (Maffesoli 1996), нежели об общественном «регрессе».

Советская семейная политика была направлена главным образом на включение женщин в трудовой процесс, гарантируя щедрые декретные отпуска и пособия по уходу за ребенком. В то же время главным каналом доступа к пособию и другим подобным услугам была занятость. После падения коммунистического режима управление режимами социальной поддержки во многих случаях перешло к частным работодателям, государственное пособие по уходу за ребенком резко сократилось и был введен пролонгированный декретный отпуск (Terlova 2007). В соответствии с *аргументами семейной политики* (Blossfeld, Buchholz et al. 2015), щедрая государственная поддержка в сфере охраны детства может снизить как горизонтальные гендерные различия, так и вертикальное неравенство, т. к. она (а) компенсирует практические эффекты базовых различий между работающими мужчинами и женщинами, касающиеся материнства, (б) способствует аутсорсингу домашней работы в рынок труда. Длинный декретный отпуск, напротив, облегчает дискриминацию женщин работодателями и снижает их профессиональные амбиции, что приводит к увеличению вертикального неравенства. Отсутствие государственной поддержки может усиливать паттерны «традиционной» семьи, в которой женщины, как правило, выбирают «консервативную» (что на практике означает низкооплачиваемую) карьерную стратегию. Исходя из этих аргументов, мы можем ожидать, что в постсоветской России должны были возрасти и горизонтальные различия, и вертикальное неравенство.

Итак, в соответствии с аргументами, касающимися образовательной и профессиональной систем, после распада Советского Союза горизонтальные различия должны были снизиться, тогда как вертикальное неравенство, наоборот, возрасти. Аргументы относительно изменений на рынке труда предполагают противоречивые прогнозы касательно

гендерных различий и предсказывают снижение вертикального неравенства. В свою очередь, аргументы о гендерной культуре и государственной политике предсказывают рост и горизонтальных различий, и вертикального неравенства.

Дизайн исследования

Чтобы изучить распространенность и развитие горизонтальных гендерных различий и вертикального гендерного неравенства на этапе выхода на рынок труда в России, мы используем данные Исследования образования и занятости в России (Russian Education and Employment Survey, EES), собранные в 2005 г. — подвыборку первой волны российского исследования «Поколения и гендер» (GGS), проведенного в 2004 г. Данные EES предоставляют ретроспективную информацию об образовательных и трудовых траекториях респондентов с января того года, в котором участникам исполняется 17 лет, и покрывают когорты рожденных с 1948 по 1987 г. Наша аналитическая выборка включает тех, кто окончил свое образование (т. е. кто покинул образовательную систему более чем 18 месяцев назад) и вышел на первую значимую работу (не менее чем на 6 месяцев). Для изучения горизонтальных гендерных различий мы используем такие показатели, как отрасли промышленности и сектора экономики. Для исследования вертикального гендерного неравенства мы используем дихотомическую переменную для обозначения шансов на получение руководящей должности. Наши аналитические техники включают различные инструменты дискриптивного и мультивариативного анализа. Для более детального описания данных, выборки, переменных и аналитических инструментов см. (Kosyakova, Kurakin 2015).

Обсуждение основных результатов

При изучении уровня общей гендерной сегрегации на этапе выхода на рынок труда мы обнаружили, что при советском режиме каждой третьей женщине (или каждому третьему мужчине), которая (который) выходит на рынок труда, нужно было бы поменять профессию, чтобы распределение мужчин и женщин было равным. С падением советского режима эта цифра увеличилась до 44 % (для детального анализа см.: Kosyakova, Kurakin 2015).

Наблюдая за тем, в какие сектора экономики с большей вероятностью выходят на работу женщины и мужчины, мы обнаружили, что в советский период мужчины чаще начинали работать в первичном и вторич-

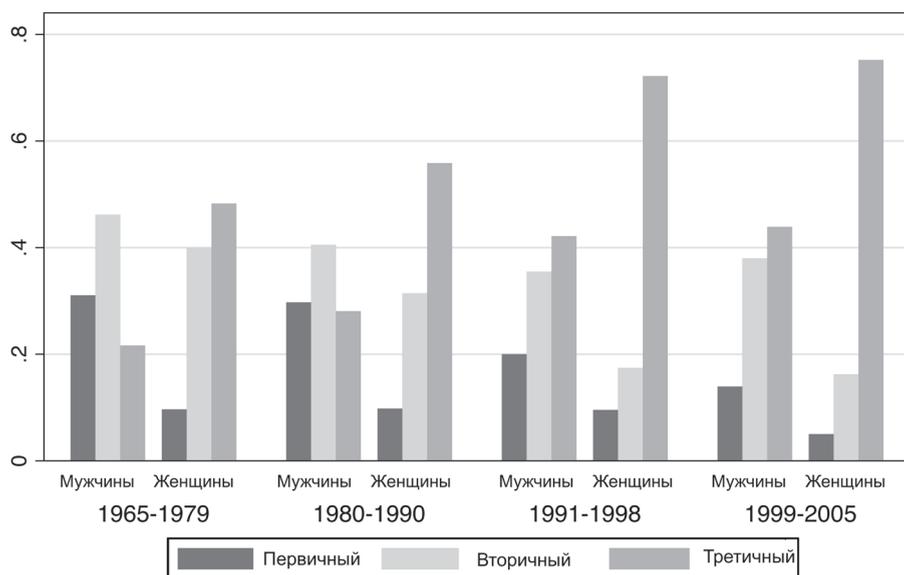


Рис. 1. Трудоустройство в разных секторах экономики по гендеру и когортам выхода на рынок труда

Примечания: EES (2005); собственная иллюстрация

ном секторах, а женщины концентрировались преимущественно в третичном секторе (см. рис. 1).*

С распадом Советского Союза сценарии выхода на рынок труда изменились: и мужчины, и женщины начали чаще выходить на работу в третичном секторе, причем эта тенденция сильнее выражена среди женщин. Эти гендерно обусловленные паттерны могут быть объяснены с точки зрения политических и общественных изменений, происшедших в России с 1991 г. Одновременная экспансия третичного сектора, сокращение первичного и вторичного секторов и прекращение обеспечения государством перехода от обучения к работе «освободили» предпочтения женщин, которые теперь могли быть направлены в сторону профессий, более близких их гендерной идентичности (для дискуссии см.: Blossfeld, Buchholz et al. 2015). В результате это привело к еще более высокой концентрации в третичном секторе. Кроме того, снижение возможностей в сокращающихся «мужских» секторах, возможно, послужи-

* Первичный сектор экономики включает в себя добычу сырья, сельское хозяйство, горнодобывающую, рыбную и лесную промышленность, вторичный — промышленное производство и строительство, и третичный — сферу услуг, образование и туризм.

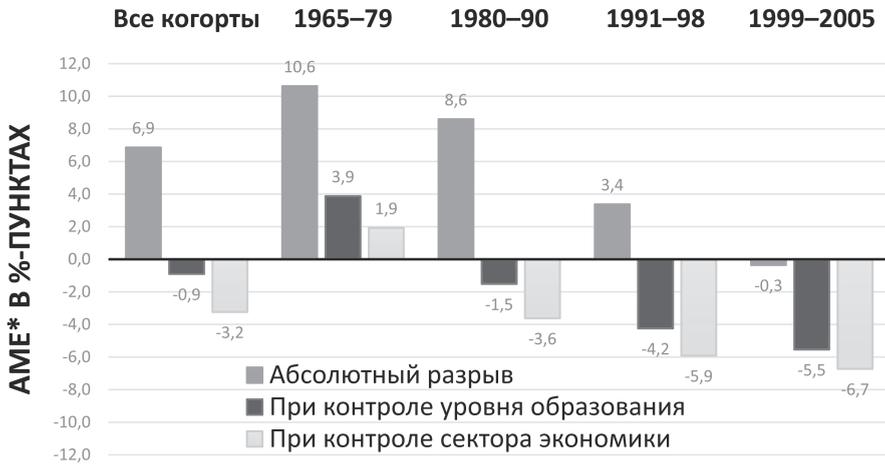


Рис. 2. Преимущество женщин и его отсутствие (в абсолютных значениях) при контроле других показателей в шансах на получение руководящей должности в целом и по когортам выхода на рынок труда

Примечания: EES (2005); собственная иллюстрация.

* Средний предельный эффект (Average marginal effect)

ло для некоторых мужчин мотивацией к выходу на работу в расширяющихся «женских» секторах экономики. Таким образом, согласно нашим результатам, после распада Советского Союза горизонтальные гендерные различия в целом увеличились.

Анализ вертикального гендерного неравенства на первой значимой работе и его развития в период перехода России от плановой экономики к рыночной дал необычные результаты, которые для адекватного понимания нуждаются в подробном комментарии. На первый взгляд, наши результаты показывают, что женщины при выходе на рынок труда с большей вероятностью, чем мужчины, вступают на руководящие должности, что указывает на лучшие шансы российских женщин по сравнению с мужчинами (см. левую часть рис. 2, столбик, обозначающий как «абсолютный гендерный разрыв»). Однако этот усредненный гендерный разрыв в пользу женщин может быть связан с тем фактом, что российские женщины более образованны, чем мужчины (для детального анализа см. Kosyakova, Kurakin 2015). Еще одно интересное наблюдение касается того, что это преимущество женщин было главным образом выражено в советский период, тогда как после падения железного занавеса оно постепенно сошло на нет (рис. 2, столбики, обозначающие абсолютный гендерный разрыв для разных когорт выхода на рынок труда).

Однако при сравнении женщин и мужчин с одинаковым уровнем образования, выходящих на рынок труда в пределах одного сектора, мы обнаружили, что у мужчин и женщин были равные возможности вступления на руководящие должности в период с 1965 по 1979 гг. (рис. 2, столбики, обозначающие гендерный разрыв при контроле уровня образования и сектора экономики для разных когорт выхода на рынок труда). Но уже в 1980-1990 гг. появился разрыв в ущерб женщинам, который увеличился во время переходного периода. Соответственно, переход от плановой к рыночной экономике, по-видимому, оказал влияние на вертикальное гендерное неравенство, и женщины с теми же характеристиками, что и мужчины, в постсоветской России столкнулись с более сильными барьерами при выходе на высокостатусные (т. е. руководящие) должности.

Если вернуться к теоретическим предположениям, наши результаты говорят в пользу аргумента *стандартизации*, прогнозирующего рост вертикального неравенства, но не поддерживают аргументы *профессиональной специфичности* о снижении горизонтального неравенства. Судя по всему, гендерная культура — сильный фактор, и в условиях слабых сигналов о квалификациях мужчины и женщины склонны выходить на работу в еще более разведенных профессиональных областях.

Наши результаты соответствуют аргументам роста *сервисного сектора* и снижения *государственного сектора*, согласно которым горизонтальные гендерные различия будут расти. Однако они противоречат аргументу об *участии женщин в рабочей силе*, постулирующему обратное. Последнее неудивительно, т. к. снижение уровня женской занятости было относительно небольшим и сопровождалось снижением доли мужчин в составе рабочей силы, что привело лишь к незначительным изменениям в структуре рабочей силы. Что касается вертикального гендерного неравенства, нами были получены эмпирические доводы в пользу аргумента о государственном секторе, согласно которому неравенство должно расти. И наоборот, в пользу аргумента о *защите занятости*, предсказывающего противоположный эффект, подтверждения найдено не было. Мы не обнаружили более высокого гендерного неравенства при коммунистическом режиме, когда защита занятости была сильнее. Этот аргумент, по-видимому, актуален только для свободной рыночной экономики, но не подходит к ситуации, когда единственным «работодателем» является государство. Также, судя по всему, «ослабленная защита занятости» (в том числе в результате более низкого правового регулирования) привела к тому, что у работодателей стало больше возможностей для дискриминации женщин.

В полной мере наши результаты подтверждают только аргументы *гендерной культуры* и *государственной политики*. Наиболее выраженные культурные эффекты происходят из усиления культурных гендерных стереотипов о профессиях и домашних ролях, вызванного (а) растущей неопределенностью* и (б) появлением новых гендерно-специфичных форм деловой этики и типичных фреймов профессиональных взаимодействий (которые можно сравнить, например, с эффектом «Дикого Запада»). В свою очередь, семейная политика могла иметь прямой эффект или быть частью влияния гендерной культуры, т. к. после распада Советского Союза она была направлена на усиление традиционных образцов семейного уклада и поощряла матерей сидеть дома. В этом смысле недостаток государственной поддержки (сокращение служб по уходу за детьми) вместе с более длинными декретными отпусками могли повлиять на шансы выхода женщин на высокостатусные работы, способствовать их восприятию работодателями в качестве «фактора риска» и / или самоотбору женщин в пользу работ, предполагающих меньше обязательств, усилий и меньшие шансы карьерного роста.

Выводы

По сравнению с другими странами, в Советской России гендерные различия и, в особенности, неравенство на этапе выхода на рынок труда были весьма умеренными (см. Blossfeld, Skopek, Kosyakova et al. 2015; а также статью «Гендер, образование и занятость — международное сравнение перехода от школы к труду» в этом выпуске). Важно, однако, то, что эти различия и неравенство не только существовали и существуют до сих пор, но выросли в период институциональных перемен. Кроме того, растущие преимущества женщин в образовательной сфере не вознаграждаются на рынке труда — в противовес ожиданиям, основанным на экономических теориях рынка труда и рационального выбора (Blossfeld, Buchholz, et al. 2015; также статью «Гендер, образование и занятость — международное сравнение перехода от школы к труду» в этом выпуске).

Тем не менее, чтобы интерпретировать наши результаты валидным образом, необходимо учитывать предпосылки и ограничения подхода,

* Во времена стремительных институциональных перемен многие общественно-разделяемые образцы действий теряют свою актуальность; продвинутые образовательные и карьерные стратегии, экономические привычки и характерные для современного общества образы жизни теряют почву. Тогда выходят на сцену и становятся более влиятельными более «архаичные» культурные структуры.

а также значение сделанных выводов. В первую очередь это касается смысла понятия «неравенство», т. к. термин может быть некорректно понят в этически перегруженном ключе (например, как неравенство в форме прямой дискриминации). Неравенство в том смысле, в котором мы его используем, отражает тот факт, что женщины ведут себя на рынке труда иначе, чем мужчины, как с точки зрения горизонтальных, так и вертикальных показателей, но причины и механизмы этих различий более сложные, чем исключительно внешние барьеры и ограничения.

Это институциональные, культурные, экономические и психологические, внешние и внутренние механизмы, влияющие на образовательные и карьерные траектории людей. Другими словами, акторы не только и не столько испытывают внешние институциональные ограничения (которые для части женщин препятствуют получению в равной степени хорошо оплачиваемых и влиятельных должностей), но и по-разному принимают решения под влиянием внутренних структур культурной жизни (таких, например, как культурно и эстетически обусловленное восприятие стиля жизни). Вертикальное неравенство, с которым мы имеем дело, может быть интерпретировано как неравенство в доступности только при условии принятия допущения о тотальном доминировании экономически обусловленного поведения всех участников рынка труда. В связи с подтверждением наших исходных предположений можно утверждать, что это не так, и установленные факты говорят о более сложной картине мотивов и моделей принятия решений, которые необходимо изучить в следующих исследованиях.

Классик социологии Эмиль Дюркгейм сформулировал известный принцип связи разделения труда с типом социальной солидарности (Durkheim 1933). В ходе социального, экономического и институционального развития «механическая солидарность» — традиционная форма социальной организации, включающая мощные стереотипы (в том числе гендерные) и социально приписываемое распределение ролей — обычно замещается «органической солидарностью», характеризующейся обществом эмансипированных граждан с ненасильственным строем, в котором распределение ролей осуществляется преимущественно на основе достижений. В реальных обществах, однако, институты часто теряют способность влиять на общественную жизнь во время крупных социальных и экономических перемен. Вследствие этого неопределенность в общественной и экономической жизни и институциональные изменения (которые фактически ведут к институциональному упадку) поворачивают «эволюционную» тенденцию, сформулированную Дюркгеймом,

вспять — от принципов органической солидарности к новым (отчасти традиционным, отчасти современным) формам механической солидарности. Институты, безусловно, имеют значение — хотя иногда лишь вследствие их упадка. Но в эпоху перемен культура значит еще больше.

Перевод с английского Д.М. Янбарисовой

Литература

Красильникова М., Бондаренко Н. *Рынок труда и профессиональное образование — каков механизм сотрудничества?*. М.: ГУ-ВШЭ, 2007.

Кузьминов Я.И., Семенов Д.С., Фрумин И. Д. Структура вузовской сети: от советского к российскому // *Отечественные Записки*, 2013, 4: 8–69.

Радаев В. *Формирование новых российских рынков: транзакционные издержки, формы контроля и деловая этика*. М.: Центр политических технологий, 1998.

Фрумин И., Кузьминов Я., Семёнов Д. Незавершенный переход от госплана к мастер-плану // *Отечественные записки*, 2013, 4(55).

Blossfeld H.-P., Buchholz S., Dämmrich J., Kilpi-Jakonen E., Kosyakova Y., Skopek J. et al. (2015) Gender Differences at Labor Market Entry: The Effect of Changing Educational Pathways and Institutional Structures, in: H.-P. Blossfeld, J. Skopek, M. Triventi, S. Buchholz (eds.). *Gender, Education and Employment: An International Comparison of School-To-Work Transition* Cheltenham, UK/Northampton, MA, USA: Edward Elgar: 3–38.

Blossfeld H.-P., Skopek J., Kosyakova Y., Triventi M., Buchholz S. (2015) Gender, Education, and Employment: Lessons Learned from the Comparative Perspective, in: H.-P. Blossfeld, J. Skopek, M. Triventi, S. Buchholz (eds.). *Gender, Education and Employment: An International Comparison of School-To-Work Transition* Cheltenham, UK/Northampton, MA, USA: Edward Elgar: 347–382.

Blossfeld H.-P., Skopek J., Triventi M., Buchholz S. (eds.). (2015) *Gender, Education and Employment: An International Comparison of School-To-Work Transition*. Cheltenham, UK/Northampton, MA, USA: Edward Elgar.

Brainerd E. (2000) Women in Transition: Changes in Gender Wage Differentials in Eastern Europe and the Former Soviet Union. *Industrial and labor relations review*, 54(1): 138–162.

Charles M., Grusky D.B. (2004) *Occupational ghettos: the worldwide segregation of women and men*. Stanford, California: Stanford University Press.

Douglas M. (1987) *How Institutions Think*. London: Routledge & Kegan Paul.

Durkheim E. (1933) *Division of Labour In Society*. London: The Free Press of Glencoe.

Elder G.H.J., Kirkpatrick Johnson M., Crosnoe R. (2003) The Emergence and Development of Life Course Theory, in: J.T. Mortimer, M.J. Shanahan (eds.). *Handbook of the Life Course*. New York: Kluwer Academic Publishers: 3–19.

Estévez-Abe M. (2005) Gender Bias in Skills and Social Policies: The Varieties of Capitalism Perspective on Sex Segregation. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(2): 180–215. doi:10.1093/sp/jxi011

Gerber T.P. (2003) Loosening Links? School-to-Work Transitions and Institutional Change in Russia since 1970. *Social Forces*, 82(1): 241–276. doi:10.1353/sof.2003.0085

Gerber T.P., Schaefer D.R. (2004) Horizontal Stratification of Higher Education in Russia: Trends, Gender Differences, and Labor Market Outcomes. *Sociology of Education*, 77(1): 32–59.

Hakim C. (2006) Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(3): 279–294. doi:10.1080/03069880600769118

Harrison L. (2000) Promoting Progressive Cultural Change, in: S. Huntington & L. Harrison (eds.). *Culture Matters: How Values Shape Human Progress*. New York: Basic Books: 296–308.

Harrison L., Huntington S. (eds.) (2000) *Culture Matters: How Values Shape Human Progress*. New York: Basic Books.

Katz K. (1997) Gender, wages and discrimination in the USSR: a study of a Russian industrial town. *Cambridge Journal of Economics*, 21(4): 431–452.

Kosyakova Y., Kurakin D. (2015) Do Institutions Matter? Occupational Gender Segregation at Labor Market Entry in Soviet and Post-Soviet Russia, in: H.-P. Blossfeld, J. Skopek, M. Triventi, S. Buchholz (eds.). *Gender, Education and Employment: An International Comparison of School-To-Work Transition*. Cheltenham, UK/Northampton, MA, USA: Edward Elgar: 304–324.

Lapidus G.W. (1976) Occupational segregation and public policy: a comparative analysis of American and Soviet patterns. *Signs*, 1(3): 119–136.

Lindsay S. (2000) Culture, Mental Models, and National Prosperity, in: S. Huntington, L. Harrison (eds.). *Culture Matters: How Values Shape Human Progress*. New York: Basic Books: 282–295.

Maffesoli M. (1996) *The Time of the Tribes. The Decline of Individualism in Mass Society*. London: SAGE Publications.

Mandel H., Semyonov M. (2006) A Welfare State Paradox: State Interventions and Women's Employment Opportunities in 22 Countries. *American Journal of Sociology*, 111(6): 1910–1949.

Mayer K.U. (2005) Life Courses and Life Chances in a Comparative Perspective, in: *Analyzing Inequality: Life Chances and Social Mobility in Comparative Perspective*. Palo Alto, CA: Stanford University Press: 17–55.

Müller W., Shavit Y. (1998) Institutional Embeddedness of the Stratification Process: a Comparative Study of Qualifications and Occupations in Thirteen Countries, in: W. Müller, Y. Shavit (eds.). *From School to Work: a Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*. Oxford: Oxford University Press: 1–48.

Ogloblin C. (1999) The Gender Earnings Differential in the Russian Transition Economy. *Industrial and Labor Relations Review*, 52(4): 602–627.

Roshchin S. (2003) *Gender equality and extension of women rights in Russia within millennium development goals*. UN Gender Theme Group.

Smyth E., Steinmetz S. (2008) Field of Study and Gender Segregation in European Labour Markets. *International Journal of Comparative Sociology*, 49(4-5): 257–281. doi:10.1177/0020715208093077

Steinmetz S. (2012) Institutional constraints on cross-national differences in occupational sex segregation, in: *The Contextual Challenges of Occupational Sex Segregation*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. doi:10.1007/978-3-531-93056-5

Teplova T. (2007) Welfare State Transformation, Childcare, and Women's Work in Russia. *Social Politics*, 14(3): 284–322.

Triventi M. (2013) The gender wage gap and its institutional context: a comparative analysis of European graduates. *Work, Employment & Society*, 27(4): 563–580. doi:10.1177/0950017012460322

Volkov V. (2002) *Violent Entrepreneurs: The Use of Force in the Making of Russian Capitalism*. Ithaca: Cornell University Press.

Yaish M., Stier H. (2009) Gender Inequality in Job Authority: A Cross-National Comparison of 26 Countries. *Work and Occupations*, 36(4): 343–366. doi:10.1177/0730888409349751