

Глава 6. Мобильность и сегрегация: эмпирическая оценка взаимосвязи	202
6.1. Гендерные различия в трудовой мобильности и профессиональная сегрегация	203
6.2. Трудовая мобильность и изменение гендерных различий в заработной плате	217
Заключение	235
Приложение	243
Библиография	286
Сведения об авторах	295

Проблемы социально-экономического положения мужчин и женщин, гендерные особенности экономического развития уже давно находятся в сфере внимания общества. Это внимание оправдано такими фактами, свидетельствующими о гендерном неравенстве, как неравенство возможностей в сфере труда и неравенство в результатах труда. Начиная с 1970-х годов, мировое сообщество предприняло значительные усилия для выработки мер и инструментов политики, направленной на достижение гендерного равенства. основополагающие подходы по проблемам гендерного равенства сформулированы в нескольких документах ООН — Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979), Пекинская платформа действий и Пекинская Декларация (1995). В них права женщин рассматриваются как неотъемлемая часть прав человека и формулируются основные направления и механизмы действий, нацеленные на достижение гендерного равенства. В 2000 г. была принята Декларация тысячелетия, определившая восемь целей развития мирового сообщества. Третья из целей предполагает расширение прав и возможностей женщин и достижение гендерного равенства.

Усиление интереса к гендерным проблемам проявилось также в развитии отдельного научного направления по исследованию гендерных отношений. В настоящее время гендерные исследования составляют обширную область гуманитарных и социально-экономических исследований. Они активно развиваются последнее время и в России. Обзор национальных публикаций по гендерным проблемам за десять лет с 1993 по 2003 г. включил более 1200 публикаций (см. [Гендерные проблемы в России, 2004]). При этом одной из наиболее часто затрагиваемых проблем является гендерная сегрегация — разнородность мужчин и женщин в различных сферах деятельности. Интерес к этой проблеме связан с ее во многом центральным положением в поддержании и воспроизводстве гендерного неравенства, которое наблюдается в экономической, общественной и политической сферах, а также с последствиями, которые порождает сегрегация: различия в заработках, в доступе к ресурсам, в условиях труда и т.д.

Говоря о гендерной сегрегации в экономике, в частности в сфере занятости, исследователи отмечают ее в значительной степени устойчивый характер, но это, тем не менее, не снимает вопрос о возможном

влиянии на сегрегацию социально-экономических процессов, связанных с экономической, институциональной и технологической динамикой, о возможном изменении степени сегрегации. Несмотря на постоянный исследовательский интерес, комплексная оценка динамики гендерной сегрегации на российском рынке труда пока не проводилась.

В то же время эффективное функционирование и устойчивое развитие современной рыночной экономики во многом зависит от способности рынка труда адекватно реагировать на происходящие изменения, т.е. от того, насколько быстро проходит процесс адаптации поведения основных субъектов отношений занятости к внешним шокам. Трудовая мобильность — один из основных аспектов, с которым связано повышение гибкости рынка труда. Посредством перераспределения занятого населения происходит приспособление спроса на труд и его предложения с точки зрения их качественных и количественных характеристик. Поэтому изучение трудовой мобильности, выявление и анализ факторов, детерминирующих перераспределительный механизм, дают возможность не только получить представление о том, как функционирует рынок труда, но и прогнозировать развитие ситуации в сфере занятости в зависимости от ожидаемых изменений.

В основе процессов перераспределения занятого населения между отраслями, секторами, отдельными профессиями и видами деятельности лежит акт единичной трудовой мобильности работника, являющийся его реакцией на действие совокупности экономических, социальных, институциональных факторов и направленный на повышение индивидуальной полезности от занятости. Переход России от плановой к рыночной организации экономики привел к устранению жестких ограничений на индивидуальный выбор сферы занятости в целом и места работы в частности. Экономические преобразования в стране существенно изменили структуру рабочих мест, требования к занимающим их работникам, а также систему и структуру оплаты труда. В результате в России, как и в других бывших социалистических странах, на протяжении последних двадцати лет наблюдались масштабные процессы трудовой мобильности.

На настоящий момент в отечественной науке нет исследований, в которых бы комплексно рассматривались причины и последствия гендерных особенностей трудовой мобильности. Остаются невыясненными вопросы о детерминантах решения о смене места работы, принимаемого мужчинами и женщинами, о влиянии неявного социального контракта на трудовую мобильность, о позитивных или негативных воздействиях на гендерное неравенство на рынке труда процессов трудовых перемещений.

В исследованиях конца 1990-х гг. выдвигалось предположение о том, что высокая мобильность может привести к снижению сегрегации на российском рынке труда (см. [Мезенцева, 2001a]). Наш анализ взаимосвязи гендерной сегрегации и трудовой мобильности направлен, помимо прочего, на проверку этого предположения. Ответ на вопрос о взаимосвязи трудовой мобильности и гендерной сегрегации позволяет сформулировать основные принципы политики, направленной на обеспечение равных возможностей в трудовой сфере для работников обоих полов. Если мобильность приводит к снижению сегрегации, то это позволяет надеяться на механизм рыночного перераспределения ресурсов, который приведет к выравниванию позиций мужчин и женщин. Если же мобильность не снижает сегрегацию, то политика должна быть направлена на меры, снижающие последствия сегрегации.

По этой причине в настоящем исследовании проводится анализ гендерной сегрегации и трудовой мобильности с позиций выявления гендерных особенностей и закономерностей принятия решения отдельными индивидами, а также последствий данных решений. Предпринимается попытка, во-первых, оценить масштабы и динамику отраслевой, профессиональной и вертикальной гендерной сегрегации на российском рынке труда; во-вторых, выявить степень адаптивности работников разного пола к экзогенным по отношению к ним изменениям; в-третьих, выявить гендерную асимметрию в распределении выигрыша от трудовой мобильности; в-четвертых, определить, в какой мере смена рабочих мест способствует выравниванию гендерных диспропорций в различных аспектах занятости.

Информационной базой исследования послужили статистические материалы Росстата РФ (результаты выборочных обследований населения по проблемам занятости), а также данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ), на основе которых была сделана основная масса расчетов, проведенных в рамках эконометрического анализа процессов трудовой мобильности и их влияния на гендерную сегрегацию, потери и выигрыши для мужчин и женщин.

В данной работе авторы также опирались на предыдущие свои исследования последних десяти лет, в которых затрагивались проблемы гендерных аспектов функционирования российского рынка труда¹.

¹ В частности такие, как: [Роцин, 1996; Роцин, 2003; Роцин, Горелкина, 2004; Маркова, Роцин, 2004; Мальцева, 2005; Роцин, Зубаревич, 2005].