

УДК 316.334.22

EDN QQZODJ



**Воронова Ксения Андреевна,**  
кандидат социологических наук,  
доцент кафедры социологии  
Пермский государственный национальный исследовательский университет  
614068, г. Пермь, ул. Букирева, 15  
voron55555@yandex.ru  
Scopus AuthorID: 57201734676  
ORCID: 0000-0002-5003-794X  
SPIN-код: 3996-2164

## **ГЕНДЕРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

В статье описывается зарождение и развитие гендерных исследований в современной России. Рассматривается понятие «гендер» как «социальный пол», обозначающий социокультурные аспекты поведения и взаимодействия мужчин и женщин, отражающий социальную стратификацию и их положение в обществе. Определяются три уровня измерения гендера: гендерной идентичности, социализации и социального положения, архетипов и образов в культуре. Показывается эволюция исследования гендерных различий в сфере труда в России: от одного из первых проектов «Таганрог», проводившегося на протяжении более 30 лет, до современных исследований рынка труда, карьерных возможностей, высшего образования и его роли, профессиональной занятости, безработицы, оплаты труда, гендерных различий в профессиях. Анализируются актуальные статистические данные на основе сборника «Женщины и мужчины России», издаваемым Росстатом. Выявляется ряд тенденций в области различий мужчин и женщин в профессиональной сфере в отношении особенностей занятости, временных затрат, совмещения труда с заботой о семье и воспитанием детей, определенных маскулинных (мужских) и феминных (женских) отраслей экономики, уровня средней заработной платы по различным сферам и статусу, иерархии и должностных позиций. Делаются выводы о сохранении гендерной асимметрии на рынке труда, горизонтальной и вертикальной сегрегации, разнице в оплате труда.

*Ключевые слова:* гендер, гендерные исследования, гендерная асимметрия, профессиональная сфера.

**Ссылка для цитирования:** Воронова К.А. Гендерные различия мужчин и женщин в профессиональной сфере в современной России // Социальные и гуманитарные науки: теория и практика. – 2024. – № 2(9). – С. 33–47. EDN QQZODJ

**Kseniya A. Voronova,**  
PhD in Sociology  
associate professor of the Department of Sociology  
Perm State University  
15, Bukireva str., Perm, 614068  
voron55555@yandex.ru  
Scopus AuthorID: 57201734676  
ORCID: 0000-0002-5003-794X  
SPIN-код: 3996-2164

## **GENDER DIFFERENCES IN MEN AND WOMEN IN THE PROFESSIONAL FIELD IN MODERN RUSSIA**

The article describes the origin and development of gender studies in modern Russia. The concept of «gender» is considered as «social sex», denoting sociocultural aspects of behavior and interaction between men and women, reflecting social stratification and their position in society. Three levels of gender measurement are defined: gender identity, socialization and social status, archetypes and images in culture. The evolution of the study of gender differences in the world of work in Russia is shown: from one of the first projects «Taganrog», carried out for more than 30 years, to modern studies of the labor market, career opportunities, higher education and its role, professional employment, unemployment, wages, gender differences in professions. Current statistical data is analyzed based on the collection «Women and Men of Russia» published by Rosstat. A number of trends are identified in the field of differences between men and women in the professional sphere in relation to the characteristics of employment, time costs, combining work with caring for the family and raising children, certain masculine (male) and feminine (female) sectors of the economy, the level of average wages in various areas and status, hierarchy and job positions. Conclusions are drawn about the persistence of gender asymmetry in the labor market, horizontal and vertical segregation, and differences in wages.

*Keywords:* gender, gender studies, gender asymmetry, professional sphere.

For citation: Voronova K.A. [Gender differences in men and women in the professional field in modern Russia]. *Social'nye i gumanitarnye nauki: teoriya i praktika* [Social Sciences and Humanities: Theory and Practice], 2024, issue 2 (9), pp. 33–47 (In Russian), EDN QQZODJ

### **Развитие гендерных исследований в современной России**

Гендерные исследования как самостоятельное направление в гуманитаристике стало активно развиваться в современной России, начиная с конца 80-х и начала 90-х гг. XX века, вслед за социально-политической и экономической трансформацией страны. Импульсом к этому послужила идея создания Государственной программы по улучшению положения женщин и семьи, охраны материнства и детства, порученная Институту социально-экономических проблем народонаселения РАН; при работе над программой ученые пришли к выводу о необходимости внедрения нового направления и понятия «гендер» [1, 2].

Эти инициативы в итоге привели к формированию научной школы гендерных исследований в России, проведению разнообразных проектов и грантов, активизации общественных движений, созданию государственных и некоммерческих структур на федеральном и региональном уровнях, занимающихся вопросами положения мужчин, женщин и детей. За несколько десятилетий существования этого исследовательского русла сформировалась целая плеяда отечественных маститых ученых-гендерологов, например, Н.М. Римашевская, Е.А. Здравомыслова, А.А. Темкина, О.А. Воронина, Т.А. Гурко, И.В. Костикова, И.С. Кле-

цина, И.А. Жеребкина, О.А. Хасбулатова, М.М. Малышева, Е.Ю. Мещеркина. Ими исследуются разнообразные гендерные вопросы труда и занятости, социально-экономического положения, социальной политики и защиты, моделей семейных отношений, социализации, развития правовых норм, здоровья, образовательного процесса, коммуникации, национального сознания, культуры и ценностных ориентаций населения [3, 4]. Были также созданы специализированные центры гендерных исследований (например, в Москве, в Иваново, в гПерми), ежегодно проводятся многочисленные тематические конференции, издаются социологические журналы (например, журнал, включенный в базу данных Scopus, «Женщина в российском обществе» на базе Ивановского государственного университета).

### **Понятие «гендер» и уровни его измерения**

Понятие «гендер» происходит от английского устаревшего слова «пол» и «грамматический род», оно было предложено Робертом Столлером в середине XX века для различения биологических особенностей и социокультурных аспектов поведения и взаимодействия мужчин и женщин [5, с. 7]. Гендер часто кратко обозначают в качестве «социального пола», ставят в один ряд с различными понятиями, отражающими социальную стратификацию, такими как, например, класс, благосостояние, возраст, раса, этническая принадлежность, при этом интересно, что в феминистской парадигме гендер зачастую отождествляется именно с женским положением в обществе в контексте социальной несправедливости и неравенства [6].

Существуют три основных измерения гендера [6]: первое, которое больше соотносится с гендерной психологией, рассматривает вопросы гендерной идентичности, например, осознание себя мужчиной или женщиной, обладающими определенными качествами характера и моделями поведения; второе измерение показывает гендер через призму социологии, уделяя внимание социализации, социальному положению, общественным процессам и институтам; третье измерение выявляет гендерную культуру с ее символами, архетипами, образами в различных этнокультурных средах, а также в искусстве.

### **От первых до современных социологических исследований гендерных различий в профессиональной сфере в современной России**

Еще до оформления гендерных исследований в самостоятельное русло ученые проявляли интерес к проблемам положения мужчины и женщины в обществе, изучение этих вопросов шло рука об руку с развитием социологии в советское время. Одним из уникальных примеров эмпирического «квазилонгитюдного» исследования, включающего данную проблематику, был мониторинг населения в Таганроге (проект «Таганрог»), который проводился под руководством Н.М. Римащевской на базе ИСЭПН РАН со второй половины 1960-х гг. на протяжении более 30 лет до 2000 г., охватывал вопросы семьи, труда, заработной платы, экономического поведения, жилищных условий, возможностей образования, состояния здоровья, социокультурной трансформации населения. Были выявлены очертания гендерной асимметрии в сфере труда и семьи, изменение (эгалитаризация) гендерных отношений, связь здоровья с гендером, феминизация бедности, влияние гендерных стереотипов на разделение ролей в семье и трудовой сферах [7, 8]. Эти многолетние эмпирические исследования подготовили фундамент для развития гендерной социологии и изучения, в том числе сферы труда и профессиональной самореализации.

В настоящее время можно выделить несколько основных направлений социологических исследований гендерных различий в профессиональной сфере в современной России, одним из ключевых является изучение гендерных особенностей рынка труда. Так, в работе Г.Г. Силласте [9] исследуется влияние норм (гендерного порядка) на рынок труда и гендерные ресурсы (способности, знания, навыки), отмечается сдвиг социальной ответственности за получаемую профессию, трудоустройство и труд с социальных институтов к личной ответственности мужчин и женщин, ужесточение гендерных норм в условиях более конкурентной системы рыночных отношений, возрастание рисков сегрегации в этой связи.

О.А. Хасбулатова [10] анализирует динамику карьерных возможностей, отмечая, с одной стороны, возрастание количества руководящих женщин, с другой – преобладание мужчин на руководящих позициях в сфере бизнеса и в органах власти.

Н.Е. Тихонова [11] фиксирует через ряд статистических и социологических данных гендерную асимметрию в профессиональной занятости и системе высшего образования, свидетельствующую о более уязвимом положении женщин. Так, с одной стороны, они чаще получают высшее образование, чем мужчины, причем эта тенденция усиливается; с другой стороны, растет безработица среди имеющих высшее образование, причем, прежде всего, именно среди женщин с высшим образованием. Также происходит феминизация специалистов, занимающих срединные позиции в должностной иерархии; женщины реже удовлетворены работой и условиями труда, чаще сомневаются в возможности обретения достойного рабочего места, имеют в целом более низкую оплату труда, сталкиваются с большими сроками задержки заработной платы, чаще уходят в неформальный сектор экономики с менее социально защищенными позициями [11].

Еще одним направлением является исследование гендерных различий профессий, причем нередко можно встретить работы, посвященные как феминизации определенных отраслей, например, образования, социологии [12] или судейского корпуса [13], требующих в большей степени проявления феминных (женственных) качеств, так и, напротив, посвященные изучению женщин именно в «мужских» профессиональных сферах (ИТ, инженерная сфера, полиция, ракетно-космическая отрасль, морское дело и т.п.), требующих маскулинных (мужественных) качеств.

Характерно, что в математических, инженерных и естественнонаучных сферах исследователи отмечают преобладание мужчин по этим профилям, начиная с высшего образования: доля обучающихся девушек по математике, компьютерным технологиям, физике варьируется около 25–30% [14]. Девушки и юноши по-разному объясняют уверенность в своих способностях в этих сферах: девушки – постоянством, усидчивостью, усилиями в преодолении сложностей; юноши – природной предрасположенностью и легкостью в обучении. В дальнейшем девушки, получившие техническое образование, готовы трудиться за более низкую зарплату, более скромно оценивают свои шансы на карьерное развитие [15].

К тем же выводам приходит О.В. Вилкова в исследовании фрилансеров в ИТ-сфере на российских онлайн-биржах заказов [16]: удаленный труд женщин-разработчиков ниже оплачивается, имеет более низкие оценки и рейтинг, сопровождается меньшим количеством проектов и отзывов. При этом любопытно, что женщины редко вступают в споры с заказчиками и не склонны отстаивать свою позицию. Заказчики, характеризуя их преимущества и положительные стороны, ценят проявление феминных качеств, таких как терпеливость, контактность и открытость, детальность, эмпатия и обратная связь, корректность, желание помочь, альтруизм. Мужчины-фрилансеры в ИТ-сфере отличаются, по мнению заказчиков, минимальными контактами, оперативностью, готовностью взаимодействовать напрямую через личный телефон, большей инициативностью и предложениями по разработке дополнительных задач, что в целом как раз отвечает более маскулинной модели поведения [16].

В исследовании Е.Д. Чеманковой [17] женщин-полицейских был выявлен гендерно-ролевой конфликт, при котором женщинам сложно совмещать маскулинные качества, требуемые их профессией, и феминные качества, требуемые их гендерной принадлежностью; были выявлены две стратегии поведения: «женщина-полицейский» с сохранением женственности, но с трудностями в серьезном восприятии со стороны коллег, и «полицейский-женщина» со строгим поведением, соответствующим нормативным ожиданиям, но с переживаниями по поводу следования не своему гендеру.

### Анализ статистических данных по гендерным различиям в профессиональной сфере в современной России

Для выявления актуальных тенденций, связанных с гендерными различиями в профессиональной сфере в современной России, обратимся к анализу статистических данных на основе последнего сборника «Женщины и мужчины России» за 2022 г., выпускаемого Росстатом раз в два года [18]. В качестве основной гипотезы рассмотрим предположение о сохранении гендерной асимметрии на рынке труда.

Анализ статистических данных показывает, что есть различия в занятости мужчин и женщин. Так, **работающих в профессиональной сфере мужчин больше, чем работающих женщин**, например, в 2021 г. занятых мужчин было 67,3%, а женщин – 52,8% (на 14,5% меньше) (см. рис. 1). Это можно объяснить сохранением тренда на выполнение маскулинных социальных ролей среди мужчин и их большей ориентированностью на трудовую занятость, профессиональную самореализацию.

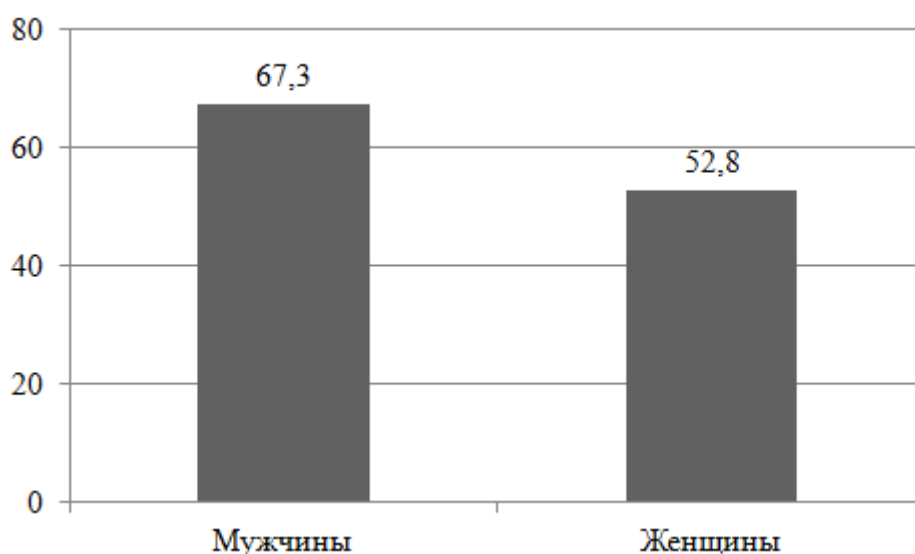


Рис. 1. Занятые мужчины и женщины в 2021 г. в РФ, удельный вес в общей численности населения соответствующего пола (%) (по данным стат. сб. «Женщины и мужчины России» за 2022 г.)

Среди не входящих в состав рабочей силы и при этом ведущих домашнее хозяйство отмечается всего 0,4% мужчин и 3,7% женщин (в 9 раз больше) (см. рис. 2), что, в свою очередь, можно объяснить сохранением среди женщин феминных социальных ролей, среди которых особая роль отводится заботе о детях, близких, домохозяйстве. При этом в феминистских исследованиях получило широкое распространение понятие «домашней работы», которую призывают рассматривать в качестве полноценного и достойного признания труда.

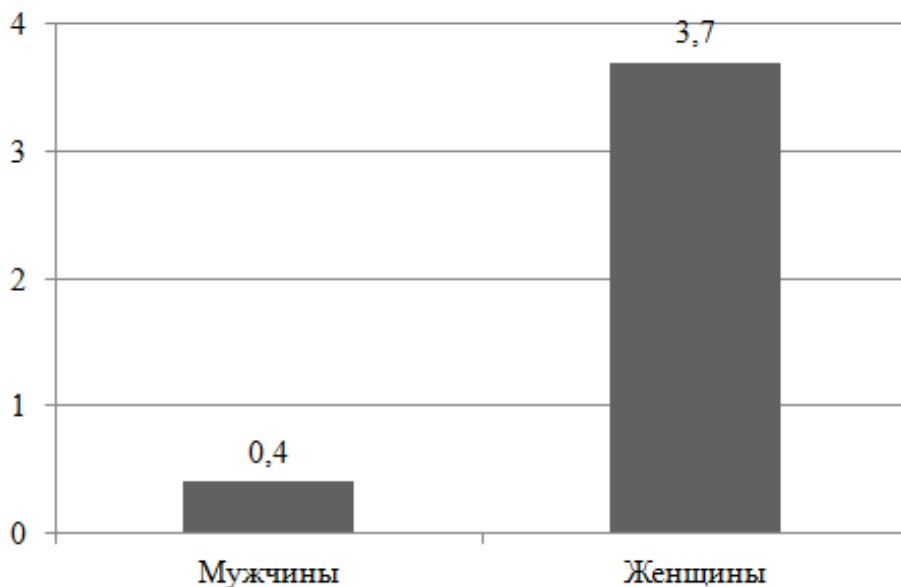


Рис. 2. Мужчины и женщины, ведущие домашнее хозяйство в 2021 г. в РФ, удельный вес в общей численности населения соответствующего пола (%) (по данным стат. сб. «Женщины и мужчины России» за 2022 г.)

Если посмотреть данные по занятости мужчин и женщин по различным возрастным группам (см. рис. 3), то мы увидим, что у **мужчин уровень занятости выше во всех возрастных категориях**, при этом **максимальный разрыв с женщинами наблюдается в более молодом возрасте – с 20 до 34 лет, и в более зрелом возрасте – с 55 до 69 лет**. Здесь можно отметить выделяемый учеными специфический «цикл женской карьеры», включающий сложности совмещения работы со сферой семьи и отношений, факторы возраста вступления в брак, экономического положения мужа, его мнения по поводу возможности для женщины «совмещать работу и семью», прерывистость трудовой деятельности в связи с декретными отпусками и уходом за детьми, а также старшими родственниками [19].

Представляет интерес распределение фактически отработанного времени в неделю в часах (см. рис. 4), где мы можем увидеть, что мужчины в сравнении с женщинами в 2 раза реже работают менее 9 часов в неделю (34% против 66%), при этом гораздо чаще работают сверх нормы – от 41 до 50 часов и выше. Т.е. **мужчины несут гораздо бóльшую временную нагрузку в профессиональной сфере**. В этой ситуации важным является профилактика стресса и практика полезного снятия напряжения, своевременная диспансеризация мужчин, приобщение к нормам баланса труда и отдыха. Также важно помнить о «второй смене» или «двойном гендерном контракте» женщин, при котором современным обществом предъявляются нормативные ожидания, что женщина будет одновременно успешна в трудовой сфере и в выполнении домашних обязанностей, воспитании детей, что подразумевает двойную нагрузку. В итоге, и мужчины, и женщины по-своему перегружены, что получило определение как «гендерно-нормативный стресс».

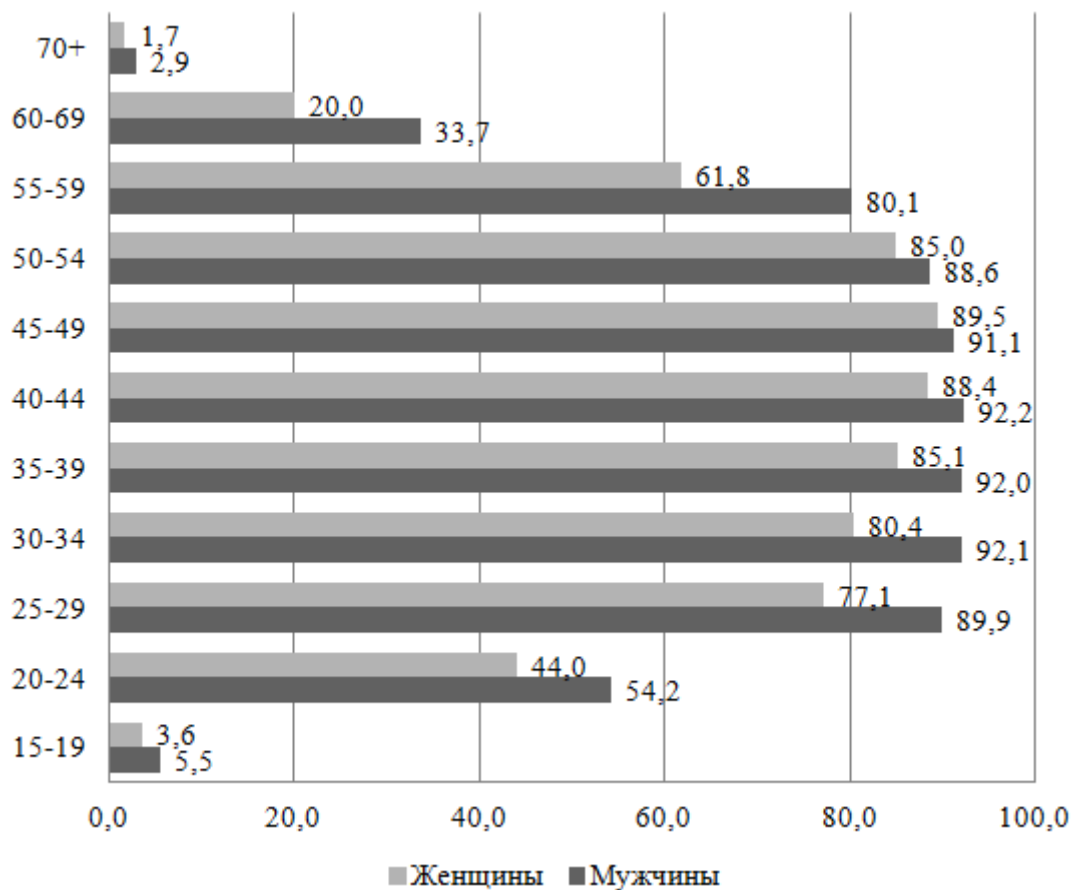


Рис. 3. Уровень занятости мужчин и женщин по возрастным группам в 2021 г. в РФ (%) (по данным стат. сб. «Женщины и мужчины России» за 2022 г.)

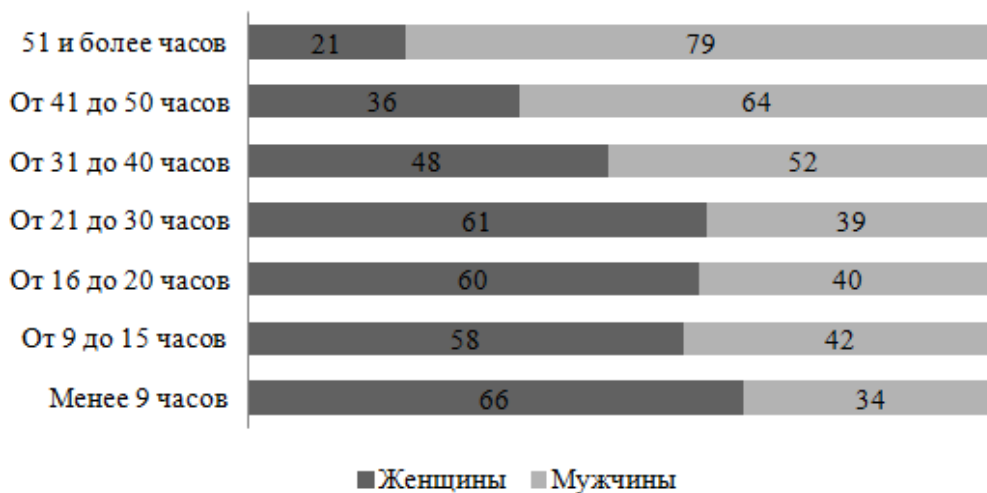


Рис. 4. Распределение занятых мужчин и женщин по количеству фактически отработанного времени в неделю в часах в 2021 г. в РФ (%) (по данным стат. сб. «Женщины и мужчины России» за 2022 г.)

Анализируя уровень занятости женщин в возрасте 20–49 лет с несовершеннолетними детьми, мы видим, что **чем больше детей, не достигших 18 лет, тем меньше женщины работают**. Так, с одним ребенком работают 84,6%, с двумя – 77,5%, с тремя – 62,6%, а с четырьмя и более работают меньше половины женщин – 48,7% (см. рис. 5). Это можно объяснить принятием на себя высокой нагрузки по уходу за детьми. В этой ситуации самое главное – это поддержание социальной защищенности женщин и детей, особенно в многодетных семьях, со стороны общественных институтов, а также развитие социально ответственного отцовства.

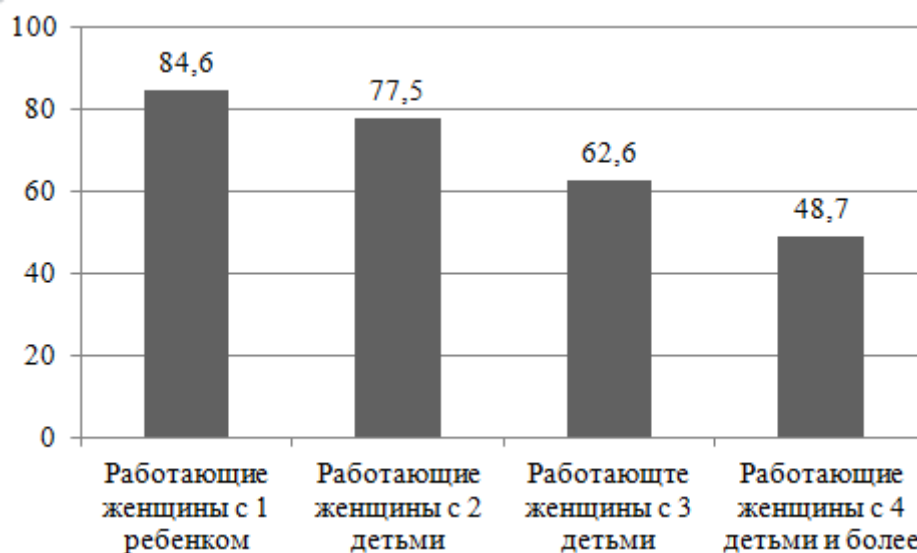


Рис. 5. Уровень занятости женщин в возрасте 20–49 лет по наличию детей до 18 лет в 2021 г. в РФ (%) (по данным стат. сб. «Женщины и мужчины России» за 2022 г.)

Сильно выделяется различие в занятости женщин в зависимости от возраста младшего ребенка: **чем младше дети, тем меньше занятость матерей** (см. рис. 6), что связано с более высокой женской нагрузкой в первые годы жизни детей и сложностью совмещения заботы о них с работой в этот период.



Рис. 6. Уровень занятости женщин в возрасте 20–49 лет, имеющих детей до 18 лет, по возрасту младшего ребенка в 2021 г. в РФ (%) (по данным стат. сб. «Женщины и мужчины России» за 2022 г.)



Еще одной яркой закономерностью является сохранение горизонтальной профессиональной сегрегации, при которой происходит асимметричное размещение полов в различных отраслях экономики. На рисунках 7 и 8 представлены распределения мужчин и женщин, занятых в «маскулинных» профессиональных сферах, в которых преобладают мужчины, и в «феминных» сферах, где преобладают женщины. **Лидерами «мужских» отраслей являются строительство (88% мужчин) и добыча полезных ископаемых (83% мужчин), которые наряду с информационными технологиями и связью (66% мужчин) относятся к самым высокооплачиваемым секторам экономики в современной России** (см. рис. 7). Помимо преобладания представителей мужского пола, «маскулинные» сферы связаны с более сложными условиями труда, большими рисками, требуют больших физических затрат, выносливости, чаще связаны со сложным оборудованием, производством и промышленностью.



Рис. 7. Распределение занятых мужчин и женщин по «маскулинным» отраслям экономики в 2021 г. в РФ (%) (по данным стат. сб. «Женщины и мужчины России» за 2022 г.)

Наиболее «феминными» отраслями экономики являются образование (82% женщин), медицина и социальное обслуживание (80% женщин), гостиничное дело и общепит (73% женщин), бухгалтерия и страхование (68% женщин), культура (66%, статистически считается вместе с более «маскулинным» спортом, поэтому процент женщин в культуре может быть выше), торговля (62%, статистически считается вместе с более «маскулинным» ремонтом транспорта, поэтому процент женщин в торговле может быть выше) (см. рис. 8). Обозначенные сферы сочетаются с «экспрессивной» гендерной ролью женщины, связанной с воспитанием, заботой, лечением, уходом, помощью, экономической и товарной компетентностью. Однако лидеры «феминных» отраслей экономики – образование, здравоохранение и социальное обслуживание – относятся к «бюджетным» сферам, в которых сохраняются многолетние проблемы более низкой оплаты труда, высокой моральной нагрузки и ответственности.



Рис. 8. Распределение занятых мужчин и женщин по «феминным» отраслям экономики в 2021 г. в РФ (%) (по данным стат. сб. «Женщины и мужчины России» за 2022 г.)

При анализе средней заработной платы мужчин и женщин в современной России выявляется существенная разница: **оплата мужского труда значительно выше оплаты женского труда**. Так в 2021 г. средняя зарплата мужчин составляла 67 056 руб., а зарплата женщин – 48 594 руб. (на 18 462 руб. меньше) (см. рис. 9).

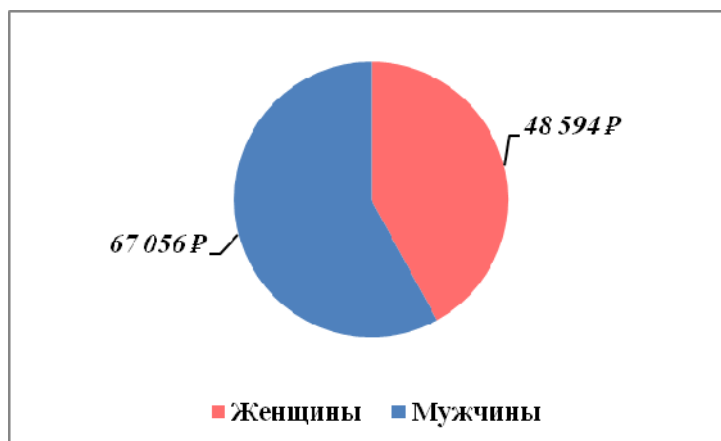


Рис. 9. Средняя начисленная зарплата в 2021 г. в РФ (руб.) (по данным стат. сб. «Женщины и мужчины России» за 2022 г.)

На первый взгляд, различные доходы в «маскулинных» и «феминных» профессиональных сферах во многом обуславливают эту разницу в заработной плате. Однако, если мы обратимся к данным по средней заработной плате мужчин и женщин в различных сферах, мы увидим еще две тенденции: **1) средняя заработная плата мужчин выше по всем профессиональным сферам; 2) чем выше оплата труда в отрасли экономики, тем больше разрыв в заработной плате мужчин и женщин в ней**. Так, в самой высокооплачиваемой сфере информации и связи средняя зарплата у мужчин – 120 789 руб., а у женщин – 84 946 руб. (что меньше на 35 843 руб.), тогда как в одной из самых низкооплачиваемых сфер – в образовании – средняя зарплата у мужчин – 40 589 руб., а у женщин – 39 815 руб. (что меньше на 774 руб.) (см. рис. 10). Причин этому много, в т.ч. и разные статусные позиции в организациях, мужчины чаще находятся в топ-менеджменте предприятий, им охотнее поручают более сложные и проблемные задачи, которые выше стимулируются дополнительными выплатами. Определенный вклад вносит и гендерная установка у руководителей и вообще в социальной среде, что мужчины прежде всего выполняют гендерную роль кормильца семьи, поэтому претендуют на более высокие заработки и воспринимаются как достойные большего материального поощрения.



Рис. 10. Средняя начисленная зарплата мужчин и женщин по разным отраслям за 2021 г. в РФ (руб.) (по данным стат. сб. «Женщины и мужчины России» за 2022 г.)

Похожий эффект наблюдается в средней заработной плате по различным категориям работников: **чем выше должностной уровень работника, тем больше разрыв в оплате труда мужчин и женщин.** Так, в 2021 г. средняя зарплата рабочего-мужчины составляла 50 494 руб., а женщины – 32 376 руб. (на 18 118 руб. меньше), тогда как средняя зарплата мужчины на руководящих позициях составляла 127 787 руб., а женщины – 89 852 руб. (на 37 935 руб. меньше), т.е. разрыв на уровне верхнего звена в 2 раза больше самого нижнего (см. рис. 11).

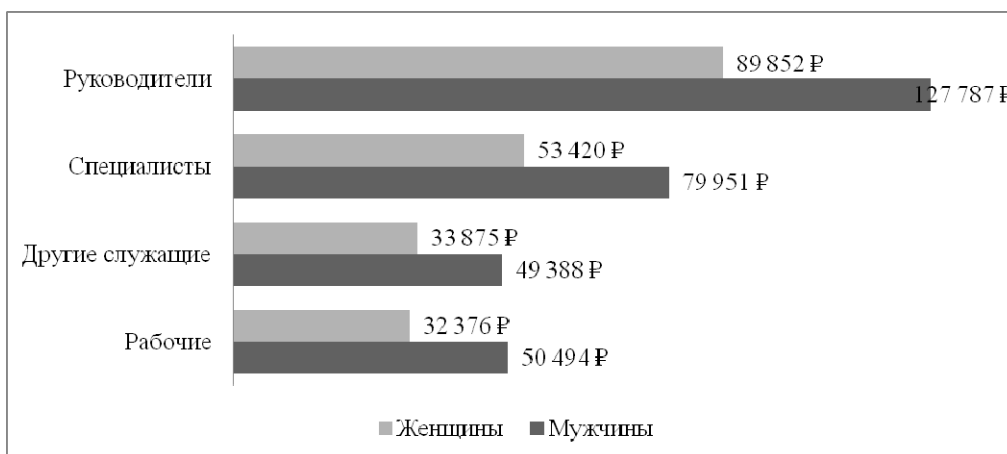


Рис. 11. Средняя начисленная зарплата по категориям работников в 2021 г. в РФ (руб.) (по данным стат. сб. «Женщины и мужчины России» за 2022 г.)

В должностной структуре распределение мужчин и женщин тоже имеет свои особенности. Мужчины в большей степени концентрируются вверху и внизу иерархии, чаще связаны с производственными должностями, требующими среднего профессионального образования, а женщины больше находятся на среднем уровне, чаще занимают должности, требующие высшего образования (см. рис. 12). Интересно, что статистические данные по должностям в сборнике «Женщины и мужчины России» составляются на основе Общероссийского классификатора занятий, в котором выделяются «руководители» в общем. По этой позиции распределение мужчин и женщин не сильно отличается (54% руководителей-мужчин и 46% руководителей-женщин). Однако важно понимать, что и руководители ранжируются: например, мужчины чаще оказываются на самых высоких руководящих постах, а женщины выполняют роль руководителей среднего звена (начальников отделов и т.п.).



Рис. 12. Распределение занятых мужчин и женщин по группам занятий в 2021 г. в РФ (%) (по данным стат. сб. «Женщины и мужчины России» за 2022 г.)

мужчин и женщин по группам занятий в 2021 г. в РФ (%) (по данным стат. сб. «Женщины и мужчины России» за 2022 г.)

В дополнение к вышесказанному можно рассмотреть распределение мужчин и женщин среди работодателей, где женщин почти в два раза меньше (31% женщин, 69% мужчин)

(см. рис. 13). Это свидетельствует о более активной жизненной позиции мужчин, готовности участвовать в найме других людей и принимать ответственные решения. Однако это также косвенно говорит о сохранении сложившейся вертикальной сегрегации.



Пример явной вертикальной сегрегации можно увидеть в сфере образования, в которой больше всего преобладают женщины, что мы видели выше (см. рис. 8). Но если мы посмотрим распределение мужчин и женщин по научным степеням за 2000 и 2021 годы в сравнении друг с другом, мы увидим несколько тенденций: больше всего разрыв по докторам наук, причем среди мужчин их существенно больше и в 2000 (81%), и в 2021 г. (72%), кандидатов наук среди мужчин также больше (66% в 2000, 57% в 2021 г.), хотя разрыв с женщинами уже мягче (см. рис. 14).

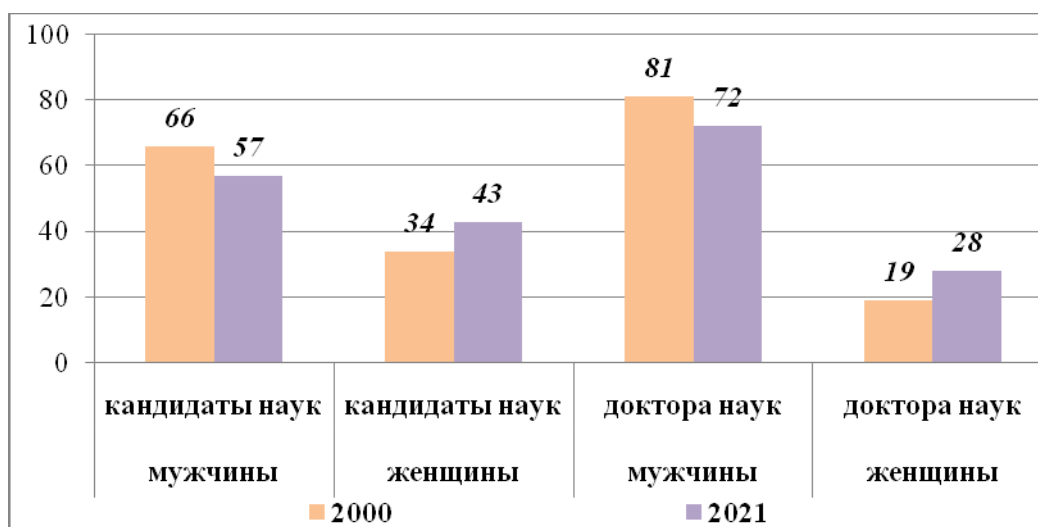


Рис. 14. Распределение по научным степеням в 2000 и в 2021 г. в РФ (%)  
 (по данным стат. сб. «Женщины и мужчины России» за 2022 г.)

Мы видим здесь пример действия двух эффектов: «стеклянного потолка» для женщин, подразумевающего отсутствие формальных барьеров, но присутствие незримых ограничений, останавливающих продвижение по карьере; а также обратного феномена – «стеклянного лифта» для мужчин, когда в «феминной» сфере наиболее быстро и легко продвигаются к верхним статусным позициям представители мужского пола. При этом видна динамика, что за 21 год число женщин со степенями начинает увеличиваться. Однако спорный вопрос, насколько это положительная тенденция, т.к. происходит феминизация сферы образования, заработная плата в ней уступает другим сферам, «вымывание» мужчин из отрасли может косвенно свидетельствовать о снижении ее престижности.

## Выводы

Таким образом, гендерные исследования в современной России продолжают активно развиваться. Одной из важнейших предметных областей является профессиональная сфера, в которой исследуются особенности рынка труда, гендерные нормы и ресурсы, карьерные возможности, гендерная асимметрия занятости, структура безработицы, условия и оплата труда, неформальный сектор экономики, «мужские» и «женские» профессии.

На основе анализа статистических данных мы выявили ряд тенденций, связанных с гендерными различиями в профессиональной сфере в современной России. Профессиональная сфера с точки зрения традиционных гендерных ролей является в большей степени мужской зоной активности и ответственности. Среди мужчин, в целом, больше занятых трудом, уровень занятости у них выше, чем у женщин, по всем возрастным группам, особенно это заметно среди тех, кому 20–34 и 55–69 лет. Среди мужчин больше лиц с высокими нагрузками, работающими свыше 40–50 часов в неделю.

Нами была выявлена гендерная асимметрия на рынке труда как на горизонтальном уровне (сферы деятельности), так и на вертикальном уровне (статусные позиции). Так, «маскулинными» сферами, в которых преобладают мужчины, являются строительство, добыча полезных ископаемых, транспортировка и хранение, электро- и водоснабжение, охота и рыболовство, сельское и лесное хозяйство, информационные технологии и связь, обрабатывающие производства. Они же являются и более высокооплачиваемыми.

В среднем заработная плата мужчин выше по всем отраслям экономики, причем чем выше размер средней оплаты труда в секторе, тем больше разрыв в суммах с женщинами. Мужчины чаще занимают руководящие позиции и являются работодателями, но при этом их также больше среди рабочих более низкой квалификации. Для мужчин в «феминных» сферах действует эффект «стеклянного лифта», который позволяет им быстрее продвигаться по карьерной лестнице, чем подавляющему большинству женщин вокруг.

Для женщин более характерна семейная сфера как зона самореализации и ответственности. Среди них больше тех, кто ведет домашнее хозяйство, работает меньше 30 часов в неделю. Меньше всего занятость у женщин в возрастных группах 20–34 и 55–69 лет, что связано с большим участием в заботе о детях, внуках, более ранним возрастом окончания трудовой деятельности. Количество и возраст детей влияют на занятость женщин: чем младше ребенок и чем больше несовершеннолетних детей, тем меньше женщина работает.

К «феминным» отраслям экономики относятся образование, медицина, социальное обслуживание, гостиничное дело, система питания, финансы и страхование, культура и досуг, торговля. Во всех сферах, в том числе и в тех, где преобладают женщины, средняя заработная плата ниже по сравнению с мужчинами. Наибольший разрыв заметен в информационных технологиях, добыче полезных ископаемых, культуре, досуге и спорте, в сферах гостиниц и общепита, а также торговли и ремонта транспорта. Т.е. была выявлена тенденция сохранения экономического неравенства, которая создает риски, в первую очередь, для неполных семей с несколькими детьми, не достигшими совершеннолетнего возраста.

Женщины чаще занимают средние должностные позиции, требующие высшего образования, и для них работает эффект «стеклянного потолка», который при отсутствии явных формальных ограничений не пропускает развиваться вверх по карьерной лестнице.

И для мужчин, и для женщин важной является профилактика гендерно-ролевого стресса в связи с нормативной перегрузкой, которая проявляется специфично для каждого пола. Мужчины склонны к сверхнагрузкам в профессиональной сфере, находясь в более тяжелых условиях труда. Женщины зачастую выполняют «двойной гендерный контракт», пытаясь успеть реализоваться как в трудовой среде, так и в семейно-бытовой сфере на одинаково высоком уровне. Для мужчин значимыми являются защита здоровья и адекватное снятие напряжения. Женщинам в условиях меньших финансовых возможностей (при этом в неполных семьях – больших расходов) важна социальная защита со стороны государства и социально-ответственная позиция их супругов и отцов детей.

### Библиографический список

1. Московский центр гендерных исследований (МЦГИ). URL: <http://www.owl.ru/win/women/aiwo/mcgi.htm> (дата обращения: 14.06.2024).
2. *Калабихина И.Е., Ребрей С.М.* Вклад Н.М. Римашиевской в развитие гендерных экономических исследований // *Народонаселение*. 2022. Т. 25, № 2. С. 128–141. DOI: <https://doi.org/10.19181/population.2022.25.2.11>.
3. *Хасбулатова О.А.* Гендерным исследованиям в системе высшего образования России – десять лет // *Женщина в российском обществе*. 2001. № 1-2. С. 2–14.
4. *Штылева Л.* Институционализация гендерного подхода // *Высшее образование в России*. 2004. № 10. С. 142–146.
5. *Воронина О.А.* Конструирование и деконструкция гендера в современном гуманитарном знании // *Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология*. 2019. № 1. С. 5–16.
6. *Гурко Т.А.* Социология пола и гендерных отношений // *Социология в России* / под ред. В.А. Ядова. 2-е изд., перераб. и дополн. М.: Издательство Института социологии РАН, 1998. Глава 8. С. 173–195.
8. *Римашиевская Н.М.* 50 лет в науке: направления исследований и основные результаты // *Народонаселение*. 2009. № 2. С. 5–24.
7. *Римашиевская Н.М., Маркова Н.Е., Крошилин С.В.* Методология комплексного мониторинга населения в Таганроге // *Народонаселение*. 2013. № 4. С. 73–86.
9. *Силласте Г.Г.* Рынок труда, занятости и профессий как экономическое пространство формирования нового гендерного порядка // *Женщина в российском обществе*. 2020. С. 38–51. DOI: <https://doi.org/10.21064/WinRS.2020.2.4>.
10. *Хасбулатова О.А.* Гендерный подход как технология повышения эффективности кадровой политики // *Женщина в российском обществе*. 2014. № 4. С. 3–10.
11. *Тихонова Н.Е.* Специалисты в современной России: социально-демографические особенности состава и ключевые проблемы // *Социологический журнал*. 2020. Т. 26, № 3. С. 64–89. DOI: <https://doi.org/10.19181/socjour.2020.26.3.7396>.
12. *Силласте Г.Г.* Наука как сфера самореализации женщин и социогендерный потенциал ее развития // *Женщина в российском обществе*. 2021. № 4. С. 3–17. DOI: <https://doi.org/10.21064/WinRS.2021.4.1>.
13. *Иванова Е.А.* Гендерный дисбаланс в российском судебном корпусе: феминизация профессии // *Журнал исследований социальной политики*. 2015. Т. 13, № 4. С. 579–594.
14. *Малошенок Н.Г., Щеглова И.А.* Роль гендерных стереотипов в отсеве студентов инженерно-технического профиля // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2020. № 2. С. 273–292. DOI: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.2.945>.
15. *Лебедева Н.В., Вилкова К.А.* Почему девушки не выбирают STEM: гендерные различия в мотивационных ориентирах // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2022. № 3. С. 115–135. [https:// DOI: doi.org/10.14515/monitoring.2022.3.1923](https://doi.org/10.14515/monitoring.2022.3.1923).
16. *Вилкова О.В.* Гендер как дискриминирующий признак профессиональной успешности российских фрилансеров-разработчиков // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2020. № 5. С. 490–516. DOI: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.5.1608>.
17. *Чеманкова Е.Д.* Создание гендера женщинами-полицейскими // *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*. 2019. № 6. С. 437–451. DOI: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.6.21>.
18. Росстат. Женщины и мужчины России. 2022: Стат. сб. М., 2022. 208 с.
19. *Ильин Е.П.* Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. СПб.: Питер, 2007. 544 с.