

М.Е. Баскакова

*д.э.н., ведущий научный сотрудник,
Институт экономики РАН (Москва)*

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ В РОССИЙСКОЙ СФЕРЕ ТРУДА — 100 ЛЕТ ИСТОРИИ (Часть 3. 1992–2024 гг.)

Аннотация. В работе на основе анализа политических документов и законодательных актов рассматривается изменение регулирования занятости женщин, а также динамика гендерной отраслевой сегрегации. Первая часть статьи была посвящена начальному советскому периоду и периоду Великой Отечественной войны (1917–1945 гг.), когда равенство женщин и мужчин подразумевало высвобождение женщин из домашнего хозяйства через их максимальное участие в экономике. Дополнительными условиями выступали привлечение женщин на работу в тех отраслях, где их труд до этого не применялся или применялся недостаточно, и ограничения на труд женщин в условиях, опасных для их здоровья. В этот период гендерная отраслевая сегрегация быстро сокращалась. Вторая часть охватывала весь послевоенный советский период (1945–1991 гг.), когда снижение рождаемости из-за «двойной нагрузки женщин» заставило государство пересмотреть формат равенства женщин и мужчин в сфере труда. Стремление к максимальной занятости женщин сначала было дополнено идеей использования их труда на относительно лёгких, но достаточно оплачиваемых работах, затем — созданием для них «благоприятных условий сочетания профессиональных и семейно-бытовых обязанностей», а завершилось призывом «вернуть женщину в семью». В это период укрепился стереотип о женщинах как о работниках, обременённых семейными обязанностями, распространилась их дискриминация, сформировался восходящий тренд уровня гендерной отраслевой сегрегации за счёт концентрации женщин в непроизводственной сфере, а мужчин — в материальном производстве. Третья часть (1992–2024 гг.) посвящена постсоветской истории государственного регулирования женской занятости, начавшегося с законодательного оформления равенства не только прав, но и возможностей мужчин и женщин, а также равенства прав и обязанностей обоих родителей в заботе и воспитании детей, но затем вернувшегося к протекционистской политике по отношению к женщинам и давно забытой практике регулирования профессионального состава занятых женщин. На данных Росстата показывается, что, несмотря на принятие гендерно нейтрального трудового законодательства, в современном российском обществе, приверженном традиционному разделению гендерных ролей, и при усилении роли женщин как матерей, усилилась поляризация гендерных отраслевых распределений по традиционно «мужским» и традиционно «женским» отраслям.

Ключевые слова: *гендерная сегрегация, женщины, мужчины, человеческий потенциал, равенство, образование, занятость, рынок труда.*

JEL: B41, J16, J21, J71, J78

УДК: 331.44

DOI: 10.52342/2587-7666VTE_2025_1_147_166

© М.Е. Баскакова, 2025

© ФГБУН Институт экономики РАН «Вопросы теоретической экономики», 2025

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: *Баскакова М.Е.* Государственное регулирование занятости женщин и профессиональная сегрегация в российской сфере труда — 100 лет истории (Часть 3. 1992–2024 гг.) // Вопросы теоретической экономики. 2025. №1. С. 147–166. DOI: 10.52342/2587-7666VTE_2025_1_147_166.

FOR CITATION: *Baskakova M.* State Regulation of Women's Employment and Occupational Segregation in the Russian Labour Sphere — 100 Years of History (Part 3. 1992–2024) // Voprosy teoreticheskoy ekonomiki. 2025. No. 1. Pp. 147–166. DOI: 10.52342/2587-7666VTE_2025_1_147_166.

Лихие 90-е

Переход российской экономики на рыночные условия одновременно означал отказ от гарантии на трудоустройство, закреплённой в СССР конституционно. Более того, первоначально государство фактически отказалось от воздействия на рынок труда, исходя из идеи «его саморегулируемости», оставив за собой лишь политику содействия занятости, систему защиты от безработицы, налаживание системы статистического учёта, адекватного новой экономической реальности. Уход в историю советского проекта одновременно означал и отказ от советской же концепции равенства женщин и мужчин, когда юридически закреплённое равенство их социально-экономических и гражданских прав сосуществовало с традиционным разделением труда и протекционистской политикой государства по отношению к женщинам. В новых экономических отношениях патерналистские нормы, разработанные в советский период и остававшиеся частью трудового законодательства, стали делать женщин а priori невыгодными работниками для новых работодателей. Защитная идеология по отношению к женщинам оказалась неадекватна рыночному регулированию трудовой сферы. И хотя широкое распространение получил правовой нигилизм, когда за пределами государственного сектора многие работодатели перестали выполнять нормы законодательства, в том числе предоставлять женщинам положенные льготы, но само законодательное закрепление за женщинами этих льгот снижало их шансы при трудоустройстве, повышало угрозу потери работы, расширяло распространение дискриминационных практик.

В эти годы государство стало продвигать новый формат равенства женщин и мужчин, подразумевавший не только равенство их прав, но и равенство возможностей реализации этих прав. В сфере занятости предпринимались попытки приспособить советское трудовое законодательство к новым условиям. Появлялись документы, признающие существование дискриминации женщин в сфере труда и нацеленные на искоренение проблемы, в том числе за счёт мер, разрушающих стереотипное представление о работающих женщинах как работниках, нагруженных льготами, и мер, создающих условия для выравнивания затрат времени на семейно-бытовые обязанности и воспитание детей между мужчинами и женщинами. Часть документов носила декларативный характер, не предлагала механизмов исполнения и не была реализована. Кроме того, государство на долгие годы отказалось от идеи воздействия на выбор профессии женщинами.

Важным направлением работы стала разработка и публикация в специализированном сборнике Росстата «Женщины и мужчины России» статистических показателей, соответствующих международным стандартам и характеризующих положение российских женщин и мужчин в различных сферах жизнедеятельности, в том числе в сфере занятости и на рынке труда. Развитие гендерной статистики в свою очередь сделало возможной реализацию многочисленных исследовательских проектов. Только за 1993–2003 гг. было опубликовано более 1200 монографий и статей в научных журналах, раскрывающих проблемы обеспечения гендерного равенства в законодательстве и правоприменительной практике, образовании, сфере занятости и на рынке труда, включая проблемы гендерной вертикальной и горизонтальной сегрегации, гендерного разрыва в оплате труда, безработицы и т.д. Эти исследования показывали, что трансформационные процессы, проходившие в стране, привели углублению различий в положении женщин и мужчин [*Гендерные проблемы в России*, 2004].

Новый подход к гендерному равенству был реализован в официальных документах. В 1993 г. Конституция РФ в ст. 19 п. 3 установила, что «мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации», а в ст. 38, что забота о детях и их воспитание — равное право и обязанность обоих родителей. В 1993 г. Указ Президента РФ¹

¹ Указ Президента РФ. «О первоочередных задачах государственной политики в отношении женщин» от 4 марта 1993 г. №337.

определил цель государственной политики в отношении женщин как обеспечение одинаковых условий для фактического равноправия женщин и мужчин во всех сферах жизни страны, объявил эту политику одним из приоритетных направлений социально-экономической политики государства, а одной из основных задач — поэтапную ликвидацию исторически сложившегося отставания в оплате труда в бюджетных отраслях, с преимущественной занятостью женщин.

В 1993–1995 гг. были приняты Основы законодательства РФ об охране труда², вводящие в ст. 6 запрет на применение труда женщин детородного возраста на тяжёлых работах и работах с вредными/опасными условиями труда. Это означало возрастное ограничение на охрану труда женщин и расширение области применения запретов на все тяжёлые и вредные работы. Ст. 6 не отражала интересов ни женщин, ни работодателей, а весь документ не содержал механизма её реализации. Ввести эту норму предполагалось 1 июля 1996 г., но затем дату перенесли на 1 июля 2000 г.³, а до того было запрещено принимать на такие работы женщин детородного возраста. В действие данная статья не вступила и была упразднена 24 июля 1999 г.⁴

1996 г. ознаменован принятием Концепции улучшения положения женщин в РФ⁵, впервые признавшей существование в стране дискриминации женщин на рынке труда. В ней прописаны намерения по формированию законодательства и механизмов, способных обеспечить женщинам и мужчинам равные права и равное обращение в этой сфере. В 1997 г. была одобрена Концепция законотворческой деятельности по обеспечению равных прав и возможностей мужчин и женщин⁶.

В 1995 г. Россия подписала Декларацию и Платформу действий Четвёртой Всемирной конференции ООН по положению женщин (1995 г.), взяв на себя обязательства создать новую государственную структуру — Национальный механизм по улучшению положения женщин (НМ) с собственным бюджетом. НМ должен был формировать правительственную политику по вопросам улучшения положения женщин, в том числе и на рынке труда, участвовать в законотворческом процессе. Главными элементами НМ было принято считать Комиссию при Президенте РФ по делам женщин, семьи и демографии, Комиссию по вопросам положения женщин при Правительстве РФ, Отдел социально-экономического положения женщин Министерства труда и социального развития, Комитет по делам женщин, семьи и молодежи в Госдуме, Комиссию по делам женщин при Председателе СФ.

В 1996 г. был утверждён Национальный план по улучшению положения женщин и повышению их роли до 2000 г.⁷, содержащий 44 мероприятия, ответственность за исполнение которых была возложена на министерства и ведомства РФ. Финансовых средств на его выполнение за счёт бюджета не выделялось.

В 1997 г. Россия ратифицировала Конвенцию МОТ «О равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями»⁸. В ней продвигались идеи гармоничного разделения семейных обязанностей между

² ФЗ РФ от 18 июля 1995 г. «О внесении изменений и дополнений в КЗоТ РФ, Основы законодательства РФ об охране труда, Кодекс РСФСР об административных правонарушениях и УК РСФСР» №109-ФЗ.

³ ФЗ РФ от 2 июля 1996 г. №84-ФЗ О внесении изменения в п. 1 постановления ВС РФ «О порядке введения в действие основ законодательства РФ об охране труда».

⁴ ФЗ РФ «Об основах охраны труда в РФ» от 17 июля 1999 г. №181-ФЗ.

⁵ Постановление Правительства РФ 8 января 1996 г. №6 «О концепции улучшения положения женщин в РФ».

⁶ Постановление ГД РФ 20 ноября 1997 г. №1929-II ГД «О Концепции законотворческой деятельности по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин».

⁷ Постановление Правительства РФ от 29 августа 1996 г. №1032 «Об утверждении национального плана действий по улучшению положения женщин и повышению их роли в обществе до 2000 года».

⁸ Конвенция МОТ №156 (1981 г.) «О равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями».

женщинами и мужчинами (лицами с семейными обязанностями), обеспечения им равенства возможностей при выполнении/желании выполнять оплачиваемую работу, не подвергаясь дискриминации и, насколько это возможно, сочетая профессиональные и семейные обязанности.

Однако закрепление в законодательстве и иных официальных документах равенство, прав и возможностей мужчин и женщин, не сказалось на реальных трудовых отношениях, в которых произошли гендерно асимметричные изменения. Это и не удивительно в тех реальных экономических условиях.

В первое десятилетие экономических реформ ситуация на рынке труда оказалась предельно сложной из-за нарушений хозяйственных связей, массовой остановки предприятий, невыплат заработных плат, массового перевода работников в режим неполной занятости или неоплачиваемые отпуска и пр. Но наиболее обсуждаемой проблемой стала безработица, официально стартовавшая 1 июля 1991 г. Сначала она была невелика — статус безработного в тот год получили 62 тыс. чел., из которых 70% были женщины. Но СМИ и эксперты, экстраполировавшие на россиянок проблемы, с которыми сталкивались женщины в экономически развитых странах, стали распространять прогнозы катастрофического роста женской безработицы в нашей стране. Эти прогнозы не противоречили и мнению большинства населения, считавшего, что женщины из-за своего предназначения быть женой и матерью особо уязвимы для безработицы [Груздева, 1995].

Однако обследование Росстата по проблемам занятости населения, стартовавшее в 1992 г., показало, что проблема феминизации безработицы в России касается лишь зарегистрированных безработных. Общая безработица, фиксируемая по методике МОТ, наоборот, оказалась асимметричной в пользу женщин. Этот результат стал возможен благодаря гибкости требований женщин к параметрам своей занятости. Они чаще мужчин ради получения работы (или её сохранения) были готовы к снижению заработной платы и/или социального статуса. При потере работы не все женщины считали нужным или возможным становиться безработными и переходили в домохозяйки [Соболева, 2000]. Поэтому за 1992–1998 гг. уровень экономической активности женщин трудоспособного возраста снизился больше, чем у мужчин (соответственно, у мужчин — на 8,5 п.п. с 81,6 до 73,1% и у женщин — на 7,6 п.п. с 86,6 до 79,0%). Кроме того, превышение уровня общей безработицы мужчин над уровнем общей безработицы женщин во многом стало результатом гендерной отраслевой сегрегации. Дело в том, что экономические трансформации неодинаково затронули отрасли экономики, что отразилось на отраслевых распределениях женщин и мужчин.

Деиндустриализация экономики привела к значительным сокращениям персонала в промышленности, причём в основном в феминизированных её отраслях (лёгкой, химической, машиностроении и др.). В результате число женщин, занятых в промышленности, уменьшилось больше (за 1990–1998 гг. — на 7,7 млн чел., или на 50%), чем число мужчин (на 3,8 млн чел., или на 30%). Соответственно, среди женщин доля занятых в отрасли упала сильнее (на 10,7 п.п. и стала составлять только 17,9%), чем у мужчин (на 5,9 п.п. и стала составлять 26,1%). Как итог — сфера промышленности из относительно гендерно нейтральной (в 1990 г. женщин среди занятых было 48%) трансформировалась в отрасль преимущественно мужского труда (в 1998 г. женщин осталось только 38%). Строительство стало второй по масштабам сокращения занятости сферой. Здесь число работавших женщин также сократилось на половину (на 1,2 млн чел.), а численность мужчин — на 40% (на 2,8 млн чел.). В результате среди мужчин доля занятых в строительстве (за 1990–1998 гг. сократилась с 17,8 до 11,6%) оказалась на третьем месте, уступив второе доле занятых в сельском хозяйстве. Среди женщин эта доля сократилась с 6,3 до 4,0% (табл. 1).

Таблица 1

Распределение занятых мужчин и женщин по отраслям экономики (1990–1998 гг., в %)

	1990		1998		Доля женщин среди занятых в отрасли	
	муж.	жен.	муж.	жен.	1990	1998
Всего в экономике	100,0	100,0	100,0	100,0	51	48
Промышленность	32,0	28,6	26,1	17,9	48	38
Сельское хозяйство	16,0	10,0	17,9	9,1	39	32
Лесное хозяйство	0,5	0,1	0,6	0,2	18	21
Строительство	17,8	6,3	11,6	4,0	27	24
Транспорт	9,9	3,2	8,8	3,5	25	26
Связь	0,7	1,7	1,0	1,7	71	60
Торговля	3,2	12,2	10,7	18,8	80	62
ЖКХ	4,2	4,3	5,6	5,1	52	46
Здравоохранение	2,0	9,2	2,5	11,9	83	81
Образование	3,5	12,5	3,5	15,7	79	80
Культура и искусство	0,9	2,2	1,0	2,5	71	68
Наука	3,6	3,9	2,0	2,1	53	50
Финансы	0,1	0,9	0,6	1,7	90	71
Управление	1,4	2,8	4,3	4,4	67	48
Другие отрасли	4,2	2,1	3,8	1,4	34	25

Источник: Российский статистический ежегодник — 2003г. Росстат. URL: https://rosstat.gov.ru/bgd/regl/b03_13/IssWWW.exe/Stg/d010/i010840r.htm (дата обращения: 10.12.2024).

На третьем месте по числу вышедших сотрудников оказалась наука. Отрасль, аккумулировавшая наиболее конкурентоспособную рабочую силу не только на российском, но и на международном рынке труда, но обладавшая низким уровнем финансирования, потеряла за эти годы более половины занятых (1,5 млн чел.), большинство из которых были женщины (0,8 млн чел.). И среди женщин, и среди мужчин это привело к сокращению доли занятых наукой (у женщин с 3,9 до 2,1%, у мужчин с 3,6 до 2,0%). Отрасль потеряла «женское лицо», став гендерно нейтральной.

В «женских» бюджетных отраслях — здравоохранении, образовании, культуре — с минимальным риском безработицы для персонала [Баскакова, 2023] изменения масштабов занятости и у мужчин, и у женщин были незначительны, но на фоне колоссальных сокращений, произошедших в других отраслях, доля занятых в социальном секторе выросла, причём среди женщин даже больше, чем среди мужчин.

Так в системе высшего образования снижение уровня оплаты труда, проходившее на фоне стабильности рабочих мест и возможности гибкой занятости, повлекло за собой, с одной стороны, вымывание из состава занятых мужчин молодого и среднего возраста, а с другой — приток молодых высококвалифицированных женщин. В 1995–2001 гг. практически весь прирост численности профессорско-преподавательского состава государственных ВУЗов произошёл за счёт женщин, а их доля в этой категории занятых увеличилась с 44,4 до 49,1%. Но женщины преобладали только среди преподавателей молодого и среднего возраста, а среди преподавателей предпенсионного и пенсионного возраста

мужчины оставались большинством. Это заложило основу для продолжения феминизации отрасли⁹ [Шереги, Харчева, Сериков, 1997; Баскакова, 2005].

В условиях развала реального сектора экономики важными местами сосредоточения рабочей силы стали торговля и управление. Занятость мужчин в торговле за эти годы выросла в 3 раза (эффект низкой базы), женщин в 1,2 раза. Хотя торговля и осталась отраслью «преимущественно женской занятости», но снизила свою феминизированность (доля женщин среди занятых сократилась с 80 до 62%). В 1998 г. в торговле работал каждый десятый мужчина и почти каждая пятая женщина. В результате изменений отраслевых распределений женщин и мужчин индекс Дункана продолжил свой рост с незначительными флуктуациями. За 1990–1998 гг. он увеличился ещё на 3,1 п.п. с 30,1 до 33,2%.

Постдефолтное восстановление экономики не предусматривало государственных программ по регулированию занятости женщин, но рост числа занятых, начавшийся уже в 1999 г., был гендерно асимметричным (за два года число работающих женщин увеличилось на 409 тыс. чел. или на 1,3 п.п., а мужчин — только на 106 тыс. чел. или на 0,3 п.п.). Это, вероятно, отражало различия в изменениях их статусов занятости. Для женщин оживление экономики означало облегчение перехода из домашнего хозяйства в сферу занятости, а для мужчин — возвращение к полной занятости из вынужденных неоплачиваемых отпусков. У женщин основной прирост численности пришёлся преимущественно на сельское хозяйство +214 тыс. чел., а доля занятых возросла с 9,1 до 9,6% (у мужчин сокращение на 568 тыс. чел., а доля занятых уменьшилась с 17,9 до 16,1%). Сблизились также доли занятых в ЖКХ и в строительстве среди женщин и мужчин. И это послужило основной причиной снижения уровня отраслевой сегрегации. Противоположная картина сложилась в управлении, где у мужчин значительный рост числа занятых (+171 тыс. чел.) и доли занятых (с 4,3 до 4,8%), сопровождались снижением у женщин и числа работающих (-23 тыс. чел.), и доли занятых (с 4,4 до 4,2%) (табл. 2).

Таблица 2

Распределение занятых мужчин и женщин по отраслям экономики (1998–2000 гг., %)

	1998		2000		Доля женщин среди занятых в отрасли	
	муж.	жен.	муж.	жен.	1998	2000
Всего в экономике	100,0	100,0	100,0	100,0	48	48
Промышленность	26,1	17,9	26,9	18,0	38	38
Сельское хозяйство	17,9	9,1	16,1	9,6	32	35
Лесное хозяйство	0,6	0,2	0,6	0,2	21	21
Строительство	11,6	4,0	11,4	3,9	24	24
Транспорт	8,8	3,5	9,1	3,6	26	26
Связь	1,0	1,7	1,0	1,7	60	61
Торговля	10,7	18,8	10,8	18,8	62	62
ЖКХ	5,6	5,1	5,3	5,0	46	47
Здравоохранение	2,5	11,9	2,6	11,9	81	81

⁹ Квалифицированные кадры в России — М.: ЦИСН, 1999; Высшее образование в России 2001: Стат. сб. — М.: ЦИСН. 2002.

	1998		2000		Доля женщин среди занятых в отрасли	
	муж.	жен.	муж.	жен.	1998	2000
Образование	3,5	15,7	3,4	15,3	80	80
Культура	1,0	2,5	1,1	2,5	68	69
Наука	2,0	2,1	1,8	1,9	50	50
Финансы	0,6	1,7	0,6	1,7	71	71
Управление	4,3	4,4	4,8	4,2	48	45
Другие отрасли	3,8	1,4	4,5	1,7	25	26

Источник: Российский статистический ежегодник — 2003г. Росстат. URL: https://rosstat.gov.ru/bgd/regl/b03_13/IssWWW.exe/Stg/d010/i010840r.htm (дата обращения: 10.12.2024).

Постдефолтная экономика кратковременно прервала многолетнюю тенденцию роста гендерной отраслевой сегрегации, отраслевые распределения работающих женщин и мужчин сблизилась, а индекс Дункана за 1998–2000 гг. снизился с 33,2 до 32,5%.

Начало нового тысячелетия

Первые годы нового тысячелетия государственная гендерная политика сохраняла направленность предыдущего десятилетия. Изменения в трудовом законодательстве и подписание международных документов продолжили формирование законодательной базы выравнивания прав и возможностей женщин и мужчин в сфере труда.

В 2000 г. РФ присоединилась к Декларации тысячелетия, принятой на 55-й сессии Генеральной ассамблеи ООН, в которой «равенство прав и возможностей мужчин и женщин» называлось одной из фундаментальных ценностей, а «содействие в достижении равенства мужчин и женщин и расширение прав и возможностей женщин» — одной из целей развития до 2015 г.

В 2000 г. начался пересмотр ограничений использования труда женщин по профессиям с неблагоприятными условиями, которые всё чаще стали восприниматься не как охрана здоровья женщин, а как их дискриминация, ограничение конкурентоспособности, сужение возможностей работы в высокооплачиваемых отраслях и профессиях. В результате нескольких пересмотров списка таких профессий, с учётом реального улучшения условий труда по ним, список был сокращён с 456 (2000 г.) до 100 позиций (настоящее время)¹⁰.

В 2001 г. принят «Национальный план действий по улучшению положения женщин и повышению их роли в обществе» (2001–2005 гг.) — последний подобный документ федерального уровня¹¹.

¹⁰ Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162, Министерство труда и социальной защиты РФ Приказ от 18 июля 2019 г. №512н в ред. Приказа Минтруда России от 13.05.2021 №313н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и/или опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин».

¹¹ Распоряжение Правительства РФ от 28 июня 2001 г. №855-Р «О Национальном плане действий по улучшению положения женщин в РФ и повышению их роли в обществе на 2001–2005 гг.».

2002 г. ознаменовался вступлением в силу нового Трудового Кодекса РФ (ТК РФ)¹². Его ст. 3 ввела запрет на дискриминацию и указывала, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав и не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами. Но уточнялось, что дискриминацией не являются ограничения прав работников, которые определяются требованиями к данному труду, установленными законом, либо обусловлены заботой государства о лицах, нуждающихся в особой защите. ТК РФ утратил отсылку к патриархатному разделению труда и стал гендерно нейтральным, поскольку его глава 41, ранее содержащая льготы для женщин, в новой редакции была адресована всем лицам с семейными обязанностями. Исключительно «женскими» остались материнские права, связанные с рождением и кормлением ребенка.

В 2003 г. в Госдуму РФ внесён проект закона «О государственных гарантиях равных прав и свобод мужчин и женщин и равных возможностей для их реализации»¹³. Его целью было определение направления государственной политики равноправия полов и предотвращение дискриминации. Проект опирался на международные нормы и практику экономически развитых стран. Документ вышел радикальным. Так, для выравнивания возможностей женщин и мужчин в сфере труда предлагалось при массовых увольнениях соблюдать идентичность соотношений увольняемых и занятых на предприятии женщин и мужчин или возложение на работодателя бремени доказательства отсутствия умысла на дискриминацию по признаку пола и пр. Также предусматривалась гендерная экспертиза всех нормативных правовых актов и т.д. Проект был принят в первом чтении, главным аргументом против его продвижения стало дублирование/противоречие его положений положениям действующих нормативно-правовых актов. Проект вызывал многочисленные дискуссии и в 2018 г. был окончательно отклонён как устаревший. Но было объявлено о подготовке нового законопроекта по этой тематике, так как проблемы, на решение которых был направлен законопроект 2003 г., остались не решёнными¹⁴.

На этом закончился этап интенсивной трансформации российского трудового законодательства в антидискриминационное и гендерно нейтральное. Законодательство стало соответствовать международным стандартам регламентации положения женщин и мужчин в сфере труда. Однако льготы для работников с семейными обязанностями оказались мало востребованы мужчинами. По данным Росстата, в разные годы они составляли лишь 2–7% всех воспользовавшихся отпуском по уходу за ребёнком. А часть немногочисленных мужчин, взявших такой отпуск, сталкивалась с непониманием со стороны коллег или начальства. Изменения в законодательстве не стали и фактором выравнивания возможностей женщин и мужчин при приёме на работу, увольнении, продвижении по службе. Женщины по-прежнему сталкивались с дискриминацией по признаку пола на всех этапах трудовых отношений. Особо сложная ситуация сложилась в частном секторе, где острота проблем зависела от размера предприятия. На микропредприятиях, а также на предприятиях с высокой долей неформальной занятости они оказались распространены наиболее широко [Баскакова, Соболева, 2017]. В этих условиях государственный сектор экономики оставался зоной соблюдения трудового законодательства и по-прежнему являлся привлекательным для занятости у женщин.

Новации, привнесённые в ТК РФ, не дали тех практических результатов, на которые надеялись разработчики, в первую очередь потому, что в условиях широкого распро-

¹² Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. ФЗ № 197.

¹³ Проект ФЗ № 284965-3 «О государственных гарантиях равных прав и свобод мужчин и женщин и равных возможностей для их реализации».

¹⁴ Государственная Дума Российской Федерации. URL: https://sozd.duma.gov.ru/bill/284965-3#bh_histras (дата обращения: 02.12.2024).

странения в обществе традиционных гендерных стереотипов не содержали механизма ни стимулирования использования льгот (причём не только женщинами), ни защиты от дискриминации. Немалую роль в неостребованности новаций ТК сыграл и низкий уровень информированности населения, особенно мужчин, о мерах, обеспечивающих защиту от дискриминации по признаку пола, и правилах предоставления льгот и преференций для женщин и работников с семейными обязанностями и пр. [Баскакова, Соболева, Чубарова, 2018]. Поскольку законодательные изменения не оказали влияния ни на асимметрию возможностей женщин и мужчин в сфере занятости, ни на стереотипное восприятие их как работников, ни на стереотипное разделение рабочих мест как наиболее подходящих для женщин или для мужчин, то нет ничего удивительного в том, что нормализация экономической ситуации и рост уровня жизни населения вернули тенденцию роста гендерной отраслевой сегрегации.

В 2000–2004 гг. прирост численности работающих женщин (на 1 770 тыс. чел., т.е. на 5,7%) многократно превосходит такой прирост у мужчин (на 310 тыс. чел. или на 0,9%). Среди отраслей с возросшим числом занятых особо выделялась торговля. На неё пришёлся основной прирост численности работающих и мужчин, и женщин, но женщин было почти в два раза больше. Кроме того, у мужчин значительно выросла занятость на транспорте, в строительстве и управлении, в то время как у женщин — в здравоохранении, финансах и также в управлении. Рост занятости коснулся не всех отраслей (табл. 3).

Таблица 3

Распределение занятых женщин и мужчин по отраслям экономики (2000–2004 гг., %)

	2000		2004		Доля женщин среди занятых в отрасли	
	муж.	жен.	муж.	жен.	2000	2004
Всего в экономике	100,0	100,0	100,0	100,0	48	49
Промышленность	26,9	18,0	26,1	16,8	38	38
Сельское хозяйство	16,1	9,6	12,7	8,0	35	39
Лесное хозяйство	0,6	0,2	0,6	0,2	21	14
Строительство	11,4	3,9	11,8	3,7	24	20
Транспорт	9,1	3,6	9,6	3,6	26	21
Связь	1,0	1,7	1,1	1,7	61	63
Торговля	10,8	18,8	13,0	21,6	62	64
ЖКХ	5,3	5,0	4,9	4,6	47	50
Здравоохранение	2,6	11,9	2,6	11,7	81	80
Образование	3,4	15,3	3,4	14,7	80	81
Культура	1,1	2,5	1,1	2,7	69	69
Наука	1,8	1,9	1,7	1,8	50	46
Финансы	0,6	1,7	0,8	2,1	71	70
Управление	4,8	4,2	5,3	4,4	45	37
Другие отрасли	4,5	1,7	5,3	2,4	26	39

Источник: Российский статистический ежегодник — 2004 г. Росстат. URL: https://rosstat.gov.ru/bgd/regl/b04_13/IssWWW.exe/Stg/d010/i010970r.htm (дата обращения: 10.12.2024).

Его не было в промышленности, сельском хозяйстве, ЖКХ и науке. Причём первые три из них потеряли значительно больше работников-мужчин, чем женщин. Гендерная асимметричность приростов привела к изменениям и отраслевых распределений работающих женщин и мужчин, которые становились всё менее похожими. В 2004 г. среди женщин наиболее массовой стала занятость в торговле — 21,6% (всех работающих женщин! — М.Б.), на втором месте оказалась промышленность — 16,8%, затем следовали образование и здравоохранение (14,7 и 11,7%, соответственно). У мужчин набор отраслей наиболее массовой занятости был иной: на первом месте оставалась промышленность (26,1%), далее следовало сельское хозяйство (12,7%), торговля (13,0%), строительство (11,8%) и, наконец, транспорт (9,6%).

Индекс Дункана за четыре года увеличился, хотя и незначительно — с 32,5 до 32,6%.

Демография становится приоритетом (2004–2016 гг.)

В 2004 г. в стране стартовала административная реформа, ставшая началом ликвидации государственной гендерной политики как самостоятельного направления. В ходе реформы был фактически упразднён Национальный механизм по повышению статуса женщин в РФ: ликвидирована Комиссия по вопросам положения женщин в РФ, в государственных структурах исполнительной власти переформатированы профильные подразделения. При этом Россия продолжала присоединяться к международным документам по этой тематике и выполнять, пусть даже на формальном уровне, международные обязательства, принятые на себя в предыдущие годы.

В 2009 г. была ратифицирована Европейская социальная хартия¹⁵.

В 2015 г. Россия начала интегрирование в свою политику Целей устойчивого развития (ЦУР), в том числе Цель 5 Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек¹⁶.

Снижение внимания к вопросам гендерного равенства было связано главным образом с тем, что часть социально-экономических проблем женщин, на преодолении которых настаивало международное сообщество (например, вопросы о доступности для женщин как общего, так и профессионального образования, расширение оплачиваемой занятости женщин несельскохозяйственным трудом и пр.) давно перестали быть злободневными для нашей страны, а по многим показателям, характеризующим положение россиянок в экономике (например, уровень их занятости и безработицы, уровень образования работающих женщин), рейтинг России в международных сравнениях был достаточно высок. Более того, некоторые из «женских» гендерных проблем, обсуждаемых международным сообществом, в России вообще-то были «мужскими» (например, проблемы профессионального образования) [*Гендерные проблемы современной России*, 2006]. Особость национальной ситуации потребовала даже переформулирования для нашей страны соответствующей цели развития. В адаптированном для России варианте она стала звучать как «Ликвидировать дискриминационную практику в области труда и занятости» [Мау, Овчарова, Агранович и др., 2005; Мау, Овчарова, Акимов и др., 2010].

На этом фоне острее проблемы демографии и бедности населения страны, выразившиеся в высоком уровне бедности, низкой продолжительности жизни населения (особенно мужчин), рождаемости и пр., представлялись более актуальными и тре-

¹⁵ ФЗ от 03.06.2009 г. №101-ФЗ «О ратификации Европейской социальной хартии» (пересмотренной).

¹⁶ Декларация «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года», принятая резолюцией ГА ООН от 25 сентября 2015 г. №70/1.

бующими немедленной реакции государства. На решение этих проблем в приоритетном порядке и были направлены организационные усилия и финансовые средства. Проблемы женщин стали рассматриваться преимущественно сквозь призму проблем бедности, рождаемости и необходимости укрепления семьи. Государственная политика, проводившаяся до этого в отношении женщин, стала составной частью демографической и семейной политики, политики по сокращению бедности. Соответственно, вопросы дискриминации и отставания по уровню оплаты труда, с которыми женщины сталкивались в сфере труда, оказались на периферии социальной политики, а решение проблемы «двойного рабочего дня» женщин вернулось к парадигме «создания наиболее благоприятных условий для сочетания женщинами своих профессиональных и семейно-бытовых обязанностей».

Так в Концепции демографической политики России¹⁷ одной из основных задач стало обеспечение женщинам возможности совмещения родительских и семейных обязанностей с профессиональной деятельностью. Но предусмотренные меры (расширение гибких форм занятости, развитие системы дошкольных учреждений и пр.) касались только женщин и только имеющих малолетних детей. При этом была проигнорирована возможность активизации внутрисемейных резервов — достижения более гармоничного распределения домашних обязанностей. Проблемой Концепции было также и то, что она основывалась на представлении о традиционном разделении труда между супругами как единственно возможном, поэтому отцы не числились адресатами разработанных мер, что противоречило идее гендерного равенства, закреплённой в российском законодательстве. Так, программа по профессиональной подготовке для находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет изначально предназначалась исключительно женщинам. Только в 2024 г. (!) увенчались успехом многолетние попытки включения в эту программу отцов¹⁸.

2012 г. ознаменовался рядом правовых актов:

- вышел Указ Президента РФ, предусматривающий повышение заработной платы в бюджетной сфере¹⁹. Там же ставилась задача ликвидации к 2016 г. очередей в дошкольные учреждения;
- Правительство РФ утвердило Программу совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг. с целью выравнивания условий занятости и оплаты труда в различных видах экономической деятельности²⁰;
- внесены изменения в ТК РФ, по которым обоим родителям, а также иным лицам, осуществляющим содержание и воспитание детей, устанавливались равные гарантии при расторжении трудового договора²¹. Изменение внесено на основании Постановления КС РФ от 15 декабря 2011 г. в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева — отца троих детей, являющегося единственным кормильцем²².

В 2013 г. организован эксперимент по расширению возможностей для женщин в получении профессионального образования²³. На подготовительных отделениях

¹⁷ Указ Президента РФ от 09.10.2007 г. №1351 «Об утверждении Концепции демографической политики РФ на период до 2025 года».

¹⁸ Постановление Правительства РФ от 21 февраля 2024 года №201 «Об утверждении Положения о реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования отдельных категорий граждан».

¹⁹ Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

²⁰ Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. №2190-р.

²¹ ФЗ-№188 от 12 ноября 2012 г. «О внесении изменений в статью 261 Трудового кодекса РФ».

²² Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102153121&tdk=> (дата обращения: 10.01.2025).

²³ Постановление Правительства РФ от 31 августа 2013 г. №756.

51 ВУЗа было организовано бесплатное обучение женщин в возрасте до 23 лет и имеющих одного и более детей. На отцов это положение не распространялось. В том же году была решена проблема публикации в СМИ и Интернете дискриминационных объявлений о вакансиях, содержащих требования работодателя к полу, возрасту, внешности и иным особенностям соискателя. После внесения изменений в законодательство²⁴ за появление подобных объявлений к ответу стало возможным привлекать не только работодателей, но учредителей и редакции СМИ, владельцев сайтов, лиц, ответственных за размещение информации на сайтах. Виновных в дискриминации стало возможным привлекать к административной ответственности в виде штрафа, либо лишения права занимать определённые должности, либо обязательных работ, либо принудительных работ, либо лишения свободы²⁵. Публикация подобных объявлений была прекращена. Впрочем, это не исключило применение дискриминационных практик в отношении женщин на следующем этапе трудоустройства — при собеседовании. Как показали исследования [*Дискриминация в сфере труда*, 2013], дискриминационно опасные вопросы частного характера (о семейном положении, наличии детей и планах на их рождение и пр.) при приёме на работу часто задаются женщинам, особенно молодым, в то время как мужчины, как правило, избавлены от них. Не редки случаи, когда молодым женщинам при собеседовании ставились условия относительно их будущего семейного положения и желания иметь детей.

Выдвижение в государственной политике на первый план роли женщины как матери и хозяйки дома и рассмотрение её роли как работника через призму материнства, при забвении роли мужчины как отца, ускорили трансформацию распределений профессионально занятых мужчин и женщин по видам экономической деятельности в сторону традиционного разделения труда.

Период 2004–2016 гг. для экономики выдался сложным — её рост тормозился под воздействием то мирового экономического кризиса, то политических санкций. Но это не мешало традиционно «мужским» видам экономической деятельности²⁶ — добыче ископаемых, строительству и транспорту — за эти годы стать ещё более гендерно асимметричными (табл. 4). В добыче ископаемых занятость росла преимущественно за счёт мужчин, в строительстве и на транспорте — исключительно за их счёт. В результате среди мужчин доля занятых в добыче ископаемых выросла с 2,6 до 3,5%, в строительстве с 9,6 до 12,1%, а на транспорте — с 12,8 до 13,7%. В то время как среди женщин доля занятых в добыче ископаемых сократилась с 0,9 до 0,8%, в строительстве с 17,9 до 13,8%, на транспорте — с 29,8 до 25,7%.

В традиционно «женских» отраслях ситуация была зеркальная. За 2004–2016 гг. в торговле и образовании численность занятых росла только за счёт женщин, а в здравоохранении, гостиничном бизнесе и финансовой деятельности — преимущественно за счёт женщин (табл. 5). В результате среди женщин доля занятых в образовании увеличилась с 15,6 до 15,8% (среди мужчин сократилась с 3,5 до 3,2%), в торговле — с 18,7 до 19,9% (среди мужчин — с 13,2 до 12,2%) и т.д. Кроме того, в торговле и образовании усилилась феминизация персонала. Если 2004 г. среди работников торговли женщин

²⁴ ФЗ от 2 июля 2013 года № 162-ФЗ «О внесении изменений в Закон РФ «О занятости населения в РФ» и отдельные законодательные акты РФ».

²⁵ Информация Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 июля 2013 г. «Об административной ответственности за распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера» URL: <https://base.garant.ru/70422608/> (дата обращения: 25.12.2024).

²⁶ В 2003 г. Росстат для уточнения хозяйственной структуры страны заменил Общесоюзный классификатор Отрасли народного хозяйства (1976 г.) на Общероссийский классификатор видов экономической деятельности, в котором объектом классификации стал вид экономической деятельности хозяйствующих субъектов вне зависимости от их отраслевой принадлежности.

было «только» 57,9%, то в 2016 г. — уже 60,8%, а в образовании их доля увеличилась с 81,0 до 82,2% (табл. 5).

Не помогло даже повышение оплаты труда в бюджетных отраслях. Хотя, учитывая одну из распространённых в гендерных исследованиях гипотез о тесной обратной связи между уровнем оплаты труда в отрасли и долей женщин среди занятых в этой отрасли, можно было бы ожидать притока мужских кадров в бюджетную сферу. Однако, по данным Росстата, рост заработной платы в образовании и здравоохранении не привёл к увеличению занятости мужчин в них и не снизил уровень феминизации их кадрового состава.

За 2004–2016 г. индекс Дункана увеличился с 33,0 до 37,7%.

Таблица 4

Распределение занятых женщин и мужчин по видам экономической деятельности (2004–2016 гг., в %)

	Распределение занятых по полу				Доля женщин среди занятых	
	2004		2016		2004	2016
	муж.	жен.	муж.	жен.		
Всего в экономике	100,0	100,0	100,0	100,0	49,1	48,6
Сельское хозяйство	10,6	6,2	8,0	5,0	36,0	37,0
Рыболовство	0,5	0,1	0,3	0,0	14,3	11,9
Добыча ископаемых	2,6	0,9	3,5	0,8	24,1	18,6
Обрабатывающие производства	20,9	16,6	17,1	11,4	43,4	38,7
Производство электроэнергии	3,9	1,7	4,6	1,8	29,2	26,8
Строительство	9,6	2,2	12,1	2,0	17,9	13,8
Торговля	13,2	18,7	12,2	19,9	57,9	60,8
Гостиницы	0,8	3,0	1,3	3,8	77,6	73,5
Транспорт и связь	12,8	5,6	13,7	5,0	29,8	25,7
Финансы	0,9	2,1	1,4	3,1	69,6	67,7
Операции с недвиж. имуществом	7,2	5,2	8,0	5,9	41,1	41,2
Наука	1,3	1,1	0,7	0,6	44,7	42,0
Госуправление	8,8	5,6	8,6	6,1	37,8	40,2
Образование	3,5	15,6	3,2	15,8	81,0	82,2
Здравоохранение	2,7	12,2	3,4	12,9	81,0	78,2
Прочие услуги	1,9	4,4	2,6	6,2	68,8	69,2

Источник: Российский статистический ежегодник — 2017 г. Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/12994> (дата обращения: 10.12.2024).

Таблица 5

Динамика численности и распределений численности женщин и мужчин в образовании и здравоохранении в 2010–2019 гг.

	2010		2014		2019		2010–2019	
	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.
Занято в образовании (тыс. чел.)	1219	5346	1171	5405	1226	5615	7	269
Занято в здравоохранении (тыс. чел.)	1091	4394	1181	4445	1151	4542	60	148
Доля занятых в образовании среди всех занятых соответствующего пола (%)	3,5	15,6	3,2	15,5	3,3	16,0	-0,2	0,4
Доля занятых в здравоохранении среди всех занятых соответствующего пола (%)	3,1	12,9	3,2	12,7	3,1	13,0	0,0	0,1
Доля среди занятых в образовании (%)	18,7	81,3	17,8	82,2	17,9	82,1	-0,8	0,8
Доля занятых в здравоохранении (%)	19,2	80,8	20,2	79,8	20,2	79,8	1,0	-1,0

Источники: рассчитано автором по данным Российского статистического ежегодника — 2011 г. Росстат https://rosstat.gov.ru/bgd/regl/b11_13/IssWWW.exe/Stg/d1/05-08.htm Российского статистического ежегодника — 2017 г.; Росстат https://docs.yandex.ru/docs/view?url=ya-browser%3A%2F%2F4DT1uXEPrrJRXlUFoewruL1Z4yuh8GhM7zUPzWh9UzZVHxBaIK76pWbt3FpndOGur63HccY6G3hKOpHc5717Gef8rJjZcq5zapvMAEjrrrGcQEZniFE7YhrXaLulhwWO8FX3LC-CwZnDXw7ric-XHA%3D%3D%3Fsign%3DgUX5Cr6HFM3tRZFK3UvteC_3Mp3Rfc06058iJTIO_N8%3D&name=05-10.doc&nosw=1; Российский статистический ежегодник — 2020 г. Росстат. <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/12994> (дата обращения: 10.12.2024).

Новый этап гендерной политики, или «Никогда так не было и вот опять...»

В 2017 г. возродилась гендерная политика, но уже в трансформированном виде. Её первым программным документом стала «Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017–2022 гг.», (НС 2017–2022)²⁷. Стратегия была направлена, как отмечено в ней, на реализацию принципа равных прав и свобод мужчины и женщины и создание равных возможностей для их реализации ... женщинами (!?) в разных сферах, в том числе и в сфере занятости. Документ содержал много несоответствий между постановкой проблем и предлагаемыми путями их решения, что затрудняет понимание того, на какой, собственно, формат равенства женщин и мужчин он был направлен.

С одной стороны, в нём признавался тот факт, что традиционное разделение труда, характерное для большинства российских семей, приводит к гипертрофированной бытовой нагрузке женщин, к сложности совмещения ими семейных и трудовых обязанностей, к распространению стереотипа о большей значимости роли женщины как домохозяйки и матери, чем как профессионального работника, и это в конечном счёте является главным

²⁷ Распоряжение Правительства РФ от 08.03.2017 №410-р «Об утверждении Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017–2022 годы».

барьером для достижения фактического равноправия женщин и мужчин в социально-экономической жизни. Констатировалось, что признание общей ответственности женщин и мужчин за выполнение семейных обязанностей способствовало бы укреплению семьи и ценностей семейной жизни, а также созданию условий для успешного сочетания женщинами профессиональных и семейных обязанностей. С другой стороны, в документе полностью игнорировалась возможность введения мер, активизирующих внутрисемейные резервы снижения бытовой нагрузки женщин — поощрение работников с семейными обязанностями более гармонично распределять домашний труд и использовать льготы, приданные им в трудовом законодательстве. При этом особую актуальность гармонизации внутрисемейного разделения труда подчёркивают социологические опросы, показывающие, что у современных женщин существует чётко выраженный запрос на более справедливое перераспределение домашней работы. Правда, мужчины относятся к этой идее со значительно меньшим энтузиазмом [*Дискриминация в сфере труда*, 2013].

С одной стороны, в Стратегии признавалось, что в российской сфере занятости до сих пор остаются актуальными все традиционные проблемы, с которыми сталкивались работающие женщины в последние десятилетия: дискриминационное отношение работодателей к женщинам (правда, почему-то только к женщинам, «имеющим малолетних детей, многодетным матерям» и почему-то только «при приёме на работу»), высокий уровень гендерной отраслевой и вертикальной/должностной сегрегации, обуславливающие более низкую по сравнению с мужчинами заработную плату женщин, и др. С другой стороны, многие из предлагаемых решений упомянутых проблем, в нарушение законодательства, были адресованы исключительно женщинам с семейными обязанностями, что работает на укрепление стереотипа женщины как работника, нагруженного льготами. Советский опыт решения проблемы двойного рабочего дня профессионально занятых женщин только за счёт усилий государства и предприятий показал недостаточность такого подхода. Детские сады и гибкая занятость и т.п. способны лишь частично решить проблему баланса «семья–работа» у женщин. Введение разнообразных льгот и преференций, развитие сферы обслуживания и системы дошкольного воспитания и т.д. ни в 1920–1930 гг., ни в 1970–1980 гг. не привели к кардинальному сокращению ежедневной четырёхчасовой бытовой нагрузки женщин, а лишь видоизменили её. Сегодня, несмотря на насыщение домашних хозяйств разнообразной техникой, изобретением памперсов, развитием систем дошкольного ухода, производства детского питания и пр., средняя продолжительность домашнего труда работающих женщин составляет ... 234 минуты в день, т.е. по-прежнему 4 часа (у мужчин эта нагрузка в 1,7 раза меньше)²⁸. Кроме того, в документе нет никаких предложений по ликвидации дискриминационных практик в отношении женщин. В целом потенциал мер, предложенных в Стратегии и призванных решить проблему выравнивания возможностей женщин и мужчин в сфере занятости был ограничен, поскольку заложенные решения не предполагали нивелирования воздействия главного препятствия — традиционного разделения труда, господствующего в большинстве российских семей.

Преемницей НС 2017–1022 стала новая Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2023–2030 гг. (НС 2023–2030)²⁹. Новациями документа выступили задачи по повышению конкурентоспособности женщин на рынке труда и преодолению гендерной профессиональной и должностной сегрегации в первую очередь за счёт расширения занятости женщин в традиционно мужских секторах сферы труда. В решении этих задач основной упор предполагается сделать на развитии общего и профессионального образования женщин, в частности, приблизив «женский» профиль образования, основываю-

²⁸ Росстат. Выборочное наблюдение «Использование суточного фонда времени населением в 2019 году».

²⁹ Распоряжение Правительства РФ от 29.12.2022 №4356-р «Об утверждении Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2023–2030 гг.».

щийся сегодня на малооплачиваемых специальностях обобществлённого репродуктивного труда, к «мужскому» профилю высокооплачиваемых специальностей, расширяя обучение женщин инженерным и техническим специальностям, информатике, естественным наукам и пр. Предлагается также продвигать «женщин-ученых», «интегрировать женщин в перспективные направления креативных индустрий»; «поддерживать проекты женщин по развитию» в наиболее перспективных секторах экономики и т.п.

Нет сомнений, что реализация образовательного блока НС 2023–2030 может быть успешной. Советский опыт развития общего и профессионального образования и современные исследования показывают, что и в былые времена, и в настоящее время обучение девушек естественнонаучным, технологическим, инженерным, математическим и прочим специальностям не имело и не имеет значимых барьеров. На закате СССР девушки составляли более трети всех студентов высших технических учебных заведений промышленности, строительства, транспорта и связи³⁰. В современной России девушки, обучающиеся по специальностям и профессиям STEM (Science, Technology, Engineering, Math) тоже не испытывают во время учёбы дискриминации по признаку пола [Савинская, Лебедева, 2020].

А вот расширение занятости женщин в «мужских» профессиях и отраслях может столкнуться с серьёзными проблемами. Исследования [Лебедева, Савинская, 2019; Григорьева, Чубарова, 2018] показывают, что барьеры у современных женщин, обладающих техническими, технологическими и т.п. профессиями, возникают именно на этапе реализации полученного образования — при трудоустройстве и продвижении по службе. Эти трудности в конечном итоге приводят к высокой доле женщин, сменивших такие профессии, а ключевым фактором её смены является стереотипное отношение к женщинам, основанное на традиционном разделении труда, выделении для женщин роли матери и хозяйки как главной, а также стереотипное представление о работах, «наиболее подходящих для мужчин» и «наиболее подходящих для женщин». Но проблемой как раз и является то, что в НС 2023–2030, как и в её предыдущем варианте, не содержится мер, способствующих преодолению стереотипного восприятия женщин как работников и ликвидации дискриминационных практик в отношении женщин.

Что касается динамики гендерной отраслевой сегрегации, то государственная статистика труда показала: реализация Стратегий не помешала её дальнейшей поляризации (табл. 6). Вновь среди мужчин доля занятых в «мужских» отраслях продолжала расти (в добыче ископаемых с 3,5 до 3,8%, в обрабатывающих производствах с 17,1 до 17,3%, на транспорте с 12,8 до 13,6%), а среди женщин либо оставалась неизменной (добыча полезных ископаемых, транспорт), либо продолжала сокращаться (обрабатывающие производства с 11,1 до 10,7%, строительство с 2,1 до 1,6%). При этом многие «женские» виды экономической деятельности, напротив, теряли мужские кадры, наращивая женские. В результате среди женщин выросла занятость в образовании (с 16,0 до 16,2%), культуре (с 2,5 до 2,7%), гостиничном бизнесе (с 3,8 до 3,9%). А среди мужчин уровень занятости этими видами деятельности мог оставаться неизменным (гостиничный бизнес), мог снижаться (образование), но мог и незначительно расти (культура). Индекс Дункана опять вырос с 38,9 до 40,6%.

Что касается гендерного состава работников разных видов экономической деятельности, то те виды деятельности, которые до 2017 г. имели преимущественно женские коллективы, к 2022 г. стали более феминизированными (исключение составила финансовая деятельность, где доля женщин среди работающих снизилась на 0,1 п.п.), а большинство имевших преимущественно мужской состав занятых — ещё больше увеличили долю мужчин среди работников.

³⁰ Женщины в СССР: Статистические материалы // Вестник статистики. 1969. №1. С. 12.

Таблица 6

Распределение женщин и мужчин по видам экономической деятельности РФ (2017–2022 гг., в %)

	2017		2022		Доля женщин среди занятых	
	муж.	жен.	муж.	жен.	2017	2022
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	48,6	48,7
Сельское хозяйство	7,7	4,0	7,7	3,9	32,9	32,4
Добыча полезных ископаемых	3,5	0,8	3,8	0,8	17,4	16,2
Обрабатывающие производства	17,1	11,1	17,3	10,7	38,0	37,1
Обеспечение электроэнергией	3,8	1,4	3,7	1,2	25,6	22,9
Водоснабжение	0,9	0,5	1,0	0,5	32,5	30,2
Строительство	12,2	2,1	11,4	1,6	13,7	11,9
Торговля	11,9	20,2	11,5	19,9	61,6	62,2
Транспорт	12,8	4,0	13,6	4,0	22,7	21,9
Гостиницы	1,3	3,8	1,3	3,9	73,5	73,7
Информация и связь	2,2	1,4	2,3	1,3	36,8	34,3
Финансы	1,4	3,2	1,4	3,1	68,6	68,5
Операции с недвиж. имуществом	1,9	1,6	1,9	1,4	45,2	41,7
Деятельность профессиональная	3,0	3,3	3,3	4,1	50,6	54,1
Деятельность административная	2,9	1,6	3,1	1,8	34,1	35,5
Государственное управление	8,3	6,0	7,8	5,8	40,6	41,4
Образование	3,3	16,0	3,2	16,2	82,0	82,6
Здравоохранение	3,2	12,9	3,1	12,7	79,3	79,6
Культура. Спорт	1,2	2,5	1,3	2,7	65,6	66,6
Прочие услуги	1,3	3,7	1,3	4,4	72,0	75,6

Источник: Российский статистический ежегодник — 2023г. Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/12994> (дата обращения: 10.12.2024).

Заключение

Проведённый анализ столетнего опыта государственного регулирования занятости женщин показал, что, несмотря на огромные успехи в повышении уровня общего и профессионального образования российских женщин и высокую их экономическую активность и т.д., сближение многих качественных параметров женской и мужской занятости происходит крайне медленно, а государство пока не сформировало условий, позволяющих реализовать конституционный принцип равенства прав и возможностей женщин и мужчин в сфере занятости. И этому есть несколько причин.

Сложилась традиция, по которой проблемы реализации принципа равенства прав и возможностей женщин и мужчин стали рассматривать исключительно как проблемы женщин.

Проблемы формирования условий для равенства прав и возможностей женщин и мужчин в сфере занятости находились и находятся на периферии приоритетов социальной политики государства. При обострении иных проблем, в первую очередь демографических, политика регулирования занятости женщин начинает выступать инструментом подстройки для их решения.

Государственная политика в отношении женщин всегда игнорировала и игнорирует сегодня необходимость активного продвижения идеи внутрисемейного перераспределения неоплачиваемого домашнего труда (вероятно, считая патриархатное разделение труда между супругами основой традиционной семьи, на сохранение которой направлены сегодня усилия государства и общества). Ситуация продолжает сохраняться, несмотря на то, что российское трудовое законодательство сегодня гендерно нейтрально, а необходимость более справедливого разделения домашнего труда получила официальное признание в качестве основного условия выравнивания возможностей женщин и мужчин в сфере занятости.

Современная государственная политика в отношении работающих женщин рассматривает решение проблемы сочетания ими семейных и профессиональных обязанностей главным образом через расширение для них системы льгот и преференций со стороны государства и предприятий, хотя предыдущий опыт показал несостоятельность такого подхода. Снижая остроту одной проблемы, он порождает новую — укрепляя стереотип о большей значимости роли женщины как домохозяйки и матери, чем как профессионального работника, и стереотипное отношение работодателей к профессионально занятым женщинам как работникам, нагруженным льготами.

В российском трудовом законодательстве, запрещающем дискриминацию по признаку пола, до сих пор отсутствует действенный механизм реализации этой нормы на всех этапах трудовых отношений. И его разработка пока не предусматривается.

Что касается гендерной отраслевой сегрегации и её изменений, то история показала: в условиях традиционного общества, каковым является российское общество, её сокращение в основном было следствием специальных усилий государства по переводу женщин на мужские рабочие места. При ослаблении давления такая сегрегация начинала тяготеть к традиционному разделению труда. Стабильный рост гендерной отраслевой сегрегации не может не настораживать, поскольку такая сегрегация была и остаётся важным фактором формирования гендерных различий в оплате. Однако представляется, что проблема этого влияния состоит не в том, что женщины и мужчины «неправильно распределились» по отраслям и что их опять надо куда-то перераспределить, причём перераспределить именно женщин и именно на мужские рабочие места (за пределами внимания остаётся вопрос, а что будет с женскими рабочими местами, откуда уйдут женщины, и на которые отказываются трудоустроиваться мужчины ввиду низкой для них заработной платы), а в заниженной оценке государством труда в бюджетных отраслях. Поэтому представляется целесообразным для сокращения гендерного разрыва в оплате труда в первую очередь обратить внимание не на сокращение сегрегации, а на повышение заработной платы в традиционно «женских» бюджетных отраслях (образование, здравоохранение, культура). Это будет способствовать также росту их привлекательности и престижа занятости в них, повышению качества труда, а возможно и снижению феминизации кадрового состава.

ЛИТЕРАТУРА / REFERENCES

- Баскакова М.Е. (2005). Мужчины и женщины в системе образования [Baskakova M.E. (2005). Men and Women in the Education System] // *Вопросы образования*. №1. С. 276–303.
- Баскакова М.Е. (2023). Гендерная профессиональная сегрегация и уровень общей безработицы мужчин и женщин [Baskakova M.E. (2023). Gender Professional Segregation and the Level of General Unemployment of Men and Women] // *Социально-трудовые исследования*. № 4(53). С. 18–27.
- Баскакова М.Е., Соболева И.В. (2017). Малый бизнес: качество занятости и соблюдение трудовых прав [Baskakova M.E., Soboleva I.V. (2017). Employment Quality and Observance of Labour Rights in The Sphere of Small Business] // *Россия и современный мир*. № 2(95). С. 57–74.
- Баскакова М.Е., Соболева И.В., Чубарова Т.В. (2018). Социально-экономическая защищённость женщин в сфере труда [Baskakova M.E., Soboleva I.V., Chubarova T.V. (2018). Social and Economic Protection of Women in the Sphere of Labor] // *Вестник Института экономики Российской академии наук*. № 2. С. 85–100.
- Гендерные проблемы в России (по национальным публикациям 1993–2003 гг.). (2004). [Gender profile of the Russian Federation (based on domestic publications 1993–2003) (2004)]. — М.: Алекс.
- Гендерные проблемы современной России (по данным официальной статистики) (2006). [Gender Issues in Modern Russia Based on Formal Statistics (2006)]. — М.: Алекс.
- Григорьева Н.С., Чубарова Т.В. (2018). Уйти нельзя остаться: формирование жизненных стратегий женщин, сменивших STEM-профессии [Grigorieva N.S., Chubarova T.V. (2018). To Leave Impossible To Stay: Life Strategies of Women Who Left STEM-Professions.] // *Женщина в российском обществе*. № 4. С. 71–84.
- Груздева Е.Б. (1995). Женская безработица в России (1991–1994 гг.) [Gruzdeva E.B. (1995). Female unemployment in Russia (1991–1994)]. — М.: ИМЭМО РАН.
- Дискриминация в сфере труда по гендерному признаку (2013). [Discrimination in the sphere of work based on gender (2013)]. — М.: Уполномоченный по правам человека города Москвы.
- Лебедева Н.В., Савинская О.Б. (2019). Биографический анализ карьерного пути женщин в STEM: проявление дискриминации [Lebedeva N.V., Savinskaya O.B. (2019). Biographical analysis of the career path of women in STEM: the manifestation of discrimination] // *Гендерные отношения в современном мире: управление, экономика, социальная политика: Мат-лы. междунар. науч. конф.* — Иваново: Ивановский государственный университет. С. 135–141.
- Мау В.А., Овчарова Л.Н., Агранович М.Л. и др. (2005). Россия в 2015 году: цели и приоритеты развития: Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации 2005 [Mau V.A., Ovcharova L.N., Agranovich M.L. et al. (2005). Russia in 2015: Development Goals and Policy Priorities: Human Development Report 2005. Russian Federation]. — М.: ПРООН.
- Мау В.А., Овчарова Л.Н., Акимов А.В. и др. (2010). Цели развития тысячелетия в России: взгляд в будущее: Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации 2010 [Mau V.A., Ovcharova L.N., Akimov A.V. et al. (2010). Millennium Development Goals in Russia: Looking into the Future: National Human Development Report in the Russian Federation 2010]. — М.: ПРООН.
- Савинская О.Б., Лебедева Н.В. (2020). Почему женщины уходят из STEM: роль стереотипов [Savinskaya O.B., Lebedeva N.V. (2020). Why Women Leave STEM: The Role of Stereotypes] // *Женщина в российском обществе*. № 2. С. 62–75.
- Соболева И.В. (2000). Оценка конкурентоспособности женщин на российском рынке труда [Soboleva I.V. (2000). Assessment of women's competitiveness in the Russian labor market] // *Вопросы социально-экономической политики России в гендерном аспекте*. — М.: ПРООН. С. 43–55.
- Шереги Ф.Э., Харчева В.Г., Сериков В.В. (1997). Социология образования: прикладной аспект [Sheregi F.E., Kharcheva V.G., Serikov V.V. (1997). Sociology of Education: an Applied Aspect]. — М.: Юрист.

Баскакова Марина Евгеньевна

baskakovame@mail.ru

Marina E. Baskakova

Dr. Sci. (Econ.), Leading Researcher, Institute of Economics RAS, Moscow

baskakovame@mail.ru

**STATE REGULATION OF WOMEN'S EMPLOYMENT AND OCCUPATIONAL SEGREGATION
IN THE RUSSIAN LABOUR SPHERE — 100 YEARS OF HISTORY (Part 3. 1992–2024)**

Abstract. This paper analyzes changes in the regulation of women's employment conditions and regimes, as well as the dynamics of gender-based industrial segregation, based on a comprehensive review of policy documents and legislative acts. The first part of the article focuses on the early Soviet period and the Great Patriotic War (1917–1945), when the principle of equality between women and men emphasized the liberation of women from domestic duties through their full participation in the workforce. This was accompanied by efforts to integrate women into industries where their labor had previously been underutilized or excluded, alongside measures to restrict women's employment in hazardous conditions. During this period, gender-based industrial segregation decreased significantly. The second part examines the post-war Soviet era (1945–1991). A declining birth rate, attributed to the “double burden” of work and family responsibilities borne by women, prompted the state to rethink its approach to gender equality in the workplace. Initially, the focus on maximizing women's employment was supplemented by efforts to place women in relatively light yet well-paid jobs. Later, policies aimed to create “favorable conditions for women to balance professional and family responsibilities” and eventually called for women to “return to the family.” This period saw the entrenchment of stereotypes depicting women as workers encumbered by family duties, an increase in workplace discrimination, and the emergence of an upward trend in gender-based industrial segregation. This was characterized by the concentration of women in non-manufacturing sectors and men in material production. The third part (1992–2024) explores the post-Soviet history of state regulation of women's employment. This era began with the legislative establishment of equality not only in rights but also in opportunities for men and women, as well as equal parental responsibilities in child-rearing. However, the focus gradually shifted back toward protectionist policies for women, including the revival of practices regulating the professional composition of employed women. According to Rosstat data, despite the adoption of gender-neutral labor legislation, modern Russian society — steeped in traditional gender roles and emphasizing women's role as mothers — has seen an increase in the polarization of gender distributions across traditionally “male” and “female” industries.

Keywords: *gender segregation, women, men, human potential, equality, education, employment, labor market.*

JEL: B41, J16, J21, J71, J78.