
Екатерина Иванова

ГЕНДЕРНЫЙ ДИСБАЛАНС В РОССИЙСКОМ СУДЕЙСКОМ КОРПУСЕ: ФЕМИНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИИ

В статье рассматриваются причины феминизации российского судебного корпуса, в котором женщины составляют 66 %. Основываясь на данных, полученных в исследовании российских судей, проведенном Институтом проблем правоприменения ЕУСПб, и, опираясь на гендерный подход в исследовании организаций, формулируется гипотеза о том, что одной из причин перевеса женщин среди судей является политика рекрутинга в судебский корпус. Двухступенчатая модель рекрутинга, при которой значительная часть судей приходит из аппарата суда, в то время как подавляющее большинство работников аппарата – женщины, является одной из причин гендерного дисбаланса в судебском корпусе. В статье доказывается, что судебская профессия в России представляет собой пример успешной феминизации профессии, при которой увеличение числа женщин в профессиональной области происходит без понижения статуса самой профессии. Результаты исследования позволяют выдвигать дальнейшие гипотезы о влиянии феминизации как на женщин, так и на мужчин, работающих в этой профессиональной сфере, а также о тех изменениях, которые могут принести женщины в российский судебский корпус.

Ключевые слова: феминизация профессии, гендер, судьи, Россия

Екатерина Алексеевна Иванова – магистр факультета политических наук и социологии, Европейский Университет в Санкт-Петербурге, Россия. Электронная почта: eivanova@eu.spb.ru

За последние десятилетия количество исследований, посвященных женщинам в юридических системах разных стран, существенно возросло. В большинстве своем эти работы знакомят с исследованиями карьерных возможностей и препятствий, с которыми сталкиваются женщины в юридических профессиях, а также феминистскую критику недостаточной представленности женщин в судебных системах (Silius 2003). В 2012 г. Институт проблем правоприменения опубликовал работу «Российские судьи как профессиональная группа», в которой были представлены результаты исследования широкого круга вопросов, затрагивающие социально-демографические характеристики судей, их карьерные траектории, взаимодействия внутри сообщества, условия труда, а также ценностные и нормативные ориентации (Волков и др. 2012). Это исследование также выявило интересную с точки зрения гендерной социологии тенденцию – значительный количественный перевес женщин в суде (66% женщин против 33,3% мужчин; 0,7% не указали свой пол).

Увеличение числа женщин в судебском корпусе разных стран породили дискуссию о тех изменениях, которые женщины могут привнести в процесс принятия судебных решений. Судят ли женщины по-другому – вопрос, который одна из первых вынесла на повестку дня Кэрол Гиллиган в книге «Иным голосом» (Gilligan 1982), породивший ряд исследований о различиях в судебных решениях между мужчинами-судьями и женщинами-судьями (см. обзор в Steffensmeier, Hebert 1999). Хотя вопрос о влиянии гендера судьи на принятие решений остается одним из центральных в исследованиях правоприменения и криминологии (Steffensmeier, Hebert 1999: 1165), их немного, и они предлагают различные выводы. Одни доказывают, что влияние гендера судьи на вынесение приговора незначительно, другие указывают на различия в решениях судей: женщины более чувствительны к социальным характеристикам преступника, контексту и сопутствующим обстоятельствам, а также выносят более жесткие приговоры рецидивистам, в отличие от мужчин (Steffensmeier, Hebert 1999: 1184–1185). Исследователи настаивают на существовании гендерных различий в деятельности судей и свежем взгляде, который женщины могут привнести в судебское сообщество (Feenan 2008). Так, работа Мари-Клэр Беллэ и Ребекки Джонсон частично подтверждает этот тезис, демонстрируя, что не результаты, но сам способ обоснования и аргументации принятого решения, который выбирают женщины-судьи в Верховном Суде Канады, предлагает новую перспективу в рассмотрении того или иного судебного дела (Беллэ, Джонсон 2015).

Таким образом, феминизация судебского корпуса неизменно поднимает вопросы о том, чем вызвана, и к каким изменениям может привести эта тенденция. Под феминизацией профессии я подразумеваю увеличение числа женщин в этой сфере занятости, причины которой, как показывают исследования, вызваны оттоком мужчин из профессии в силу снижения ее престижа, трудовых гарантий и возможностей для карьерной

мобильности (Reskin, Roos 1990: 44–47). Однако в России феминизация судебного корпуса не связана с падением престижа профессии судьи; скорее, увеличение числа женщин произошло одновременно с возрастанием статуса профессии (Волков и др. 2012: 11–12). Важно понять, какие условия и механизмы позволили большему числу женщин получить доступ к престижной профессии, и как феминизация судебного корпуса повлияла на женщин и мужчин, работающих в этой сфере.

Данная статья посвящена изучению феминизации российского судебного корпуса. Используя данные, полученные в исследовании Института проблем правоприменения, дополняя их интервью с судьями арбитражного суда и суда общей юрисдикции, собранными специально для проекта по изучению российских судей, я выдвинула гипотезу о влиянии двухуровневой системы рекрутинга в аппарате суда и в судебном корпусе на количество женщин в нем.

Женщины в судебных системах разных стран

Вопрос о положении женщин в юридических профессиях начал подниматься в научном сообществе в 1970-е гг. – в то время, когда произошло значительное увеличение количества женщин в традиционно «мужских» профессиях. Феминистские исследователи одними из первых начали поиск причин феминизации юридических профессий, поставив вопрос о том, какие изменения могут произойти с приходом женщин и как нормы и структурные ограничения профессиональной деятельности влияют на них (Menkel-Meadow 1989).

Среди причин феминизации исследователи выделяют значительное влияние женского движения, которое способствовало доступу женщин к высшему образованию и изменению отношения к образу работающей женщины (Menkel-Meadow 1986: 305). Кроме того, произошла модификация критериев доступа в юридическую профессию на более формальные, основанные на академической квалификации (Schultz 2003). Однако, несмотря на обозначенные изменения, существуют значительные различия в представленности женщин в юридической сфере разных стран, например, между странами с англо-саксонской и континентальной правовыми системами. Неравное количество женщин-судей по сравнению с мужчинами, а также разные карьерные возможности остаются проблемной точкой стран с англо-саксонской правовой системой (общее право). В Англии и Уэльсе женщины составляют 23 % от общего количества судей, в судах Канады женщин 33 %, в США – около 30 %, в Ирландии также не более 30 % (Schultz, Shaw 2013: 7–14). Недостаточная представленность женщин в судах стран общего права тесно связывается с очень высоким статусом судьи.

Именно исследования стран с англо-саксонской системой права показывают, что через маскулинизированную культуру, воспроизводящуюся

в юридических профессиях, в том числе в судействе, и через неформальные социальные сети (так называемые «мужские клубы») мужчины удерживают представленность женщин на низком уровне и на низших позициях (Feenan 2008: 497; Hunter 2003: 103). Женщины оказываются исключенными из большинства неформальных кругов общения, которые строятся вокруг «мужских» увлечений, таких как определенные виды спорта, и которые, несмотря на неформальный характер, значительно влияют на карьеру судей (Malleon 2003).

В системе германо-романского права судья имеет несколько иной статус, а судебная профессия менее престижна. Доступом здесь служит формальная квалификация, которая подтверждается путем сдачи специальных экзаменов. Исследователи предполагают, что бюрократизированные механизмы отбора на должность судьи повышают представленность женщин в этой профессии, так как назначение осуществляется с помощью формализованных методов (Schultz, Shaw 2013). Статистика подтверждает это предположение: во Франции женщины составляют 54% судей, в Финляндии – 46%, в Италии – 48%, в Нидерландах – 75%, в Польше – 63% (Schultz, Shaw 2013: 7–14). В России женщины-судьи составляют 66% (Волков 2012: 11). Тем не менее, увеличение количества женщин необязательно приводит к изменениям в структуре судейского корпуса и не всегда является показателем открытого и свободного доступа женщин. В судейской профессии сохраняется «стеклянный потолок», не позволяющий женщинам достигать наиболее высоких и престижных должностей, а также горизонтальная сегрегация, при которой большинство женщин направляются на те виды деятельности, которые отражают представления о «нормальном» разделении ролей между мужчиной и женщиной – например, на разбирательства из области семейного права (Voigeol 2003; Schultz 2003).

Феминизация юридической профессии может быть неблагоприятным феноменом и для самих женщин, поскольку зачастую сопряжена с понижением статуса профессии. Согласно теории Барары Рескин и Патриции Рус (Reskin, Roos 1990), снижение престижа и заработной платы, ухудшение трудовых условий вынуждает мужчин переходить на более перспективную работу, в то время как женщины занимают освобождающиеся места. Таким образом, представленность женщин в профессии возрастает не вследствие улучшения положения женщин в конкретной области, а по причине оттока мужчин и сопутствующего понижения ее статуса. Эта теория находит подтверждение и в исследованиях юридических специальностей. Например, в Германии мужчины с достаточной квалификацией для должности судьи намного чаще идут в адвокатуру, ориентируясь на более высокий доход и условия труда, в то время как женщины выбирают государственный сектор, так как предлагаемые условия работы позволяют сочетать трудовые и семейные обязанности (Schultz 2003).

Российский опыт формирования судебской профессии имеет общие черты с опытом других стран. Как уже отмечалось выше, несмотря на высокую представленность женщин в судебном корпусе, наблюдается значительная вертикальная гендерная сегрегация. В то время как подавляющее большинство помощников судьи – женщины, количество их в судах первой инстанции превышает число мужчин, среди председателей судов женщины занимают только 37% (Schultz, Shaw 2013: 7–14), а в вышестоящих звеньях почти не представлены, например, в Конституционном суде 19 судей, и только 3 из них – женщины (Конституционный суд Российской Федерации 2014).

Тем не менее, Россия в значительной степени отличается от многих стран континентального права. В первую очередь, среди причин феминизации российского судейства нельзя назвать понижение статуса профессии. Наоборот, именно с 2002 г., когда после реформы суда увеличилась заработная плата и расширились социальные привилегии, а профессия судьи стала более престижной, в судебский корпус пришло много женщин (Волков и др. 2012: 11). На феминизацию юридической профессии в России мог также оказать влияние иной исторический контекст, в котором начинал формироваться профиль современной судебской профессии. Идеология коммунизма была благоприятна для профессиональной реализации и ставила перед собой цель равного доступа женщин и мужчин к рынку труда. Исследование Новых федеральных земель Германии, образованных на территории бывшей ГДР, подтверждает значительное влияние социалистической идеологии на представленность женщин в судебном корпусе (Shaw 2003).

Гендерный подход в исследовании организаций и занятости

Для выявления причин феминизации российского судейского корпуса я применяю гендерный подход в исследовании организаций, обеспечивающий теоретическую рамку объяснения процессов, происходящих внутри суда как организационной структуры и влияющих на формирование гендерного профиля российского судейства. Теоретики гендерных исследований утверждают, что нет гендерно-нейтральных организаций, в которых гендер работника не имеет значения (Acker 1990). Для взаимодействия люди часто пользуются привычными культурными системами категоризации, которые позволяют разделять индивидов на группы, отдавая предпочтение членам «своей» группы (Reskin 2014). При категоризации гендерные различия являются наиболее заметными. Сама по себе категоризация не влечет неравенства, но она порождает другой когнитивный процесс – стереотипизацию, которая обладает потенциальным дискриминирующим эффектом. Стереотипизация представляет собой приписывание индивиду качеств, которые обычно ассоциируются со всей группой, к которой он

отнесен. Категоризация индивида по признаку пола является основой для гендерного фреймирования взаимодействия, то есть перевода взаимодействия в такой модус, в котором происходит активация гендерных стереотипов (Ridgeway 2009).

В бюрократических организациях гендерные стереотипы, которые работают на уровне интеракции, постепенно становятся частью более формальных структур, таких, как рекрутинг, карьерные лестницы, системы оценивания (Ridgeway 1997: 231). Однако на формирование гендерно-окрашенных механизмов, функционирующих на структурном уровне, влияют не только стереотипы, общие для конкретной культуры, но и представления, включающие гендерное измерение, которые сложились внутри конкретной организации.

Каждая организация имеет организационную культуру, в которой работают специфические культурные схемы. Например, образ идеального работника, который, с одной стороны, содержит гендерные стереотипы о том, мужчинам или женщинам приписываются качества, необходимые, по мнению работодателя, для выполнения должностных обязанностей (Cunhan 1988; Gorman 2005). С другой стороны, этот образ складывается из существующего опыта, и в его основе биографии успешных работников (Gorman 2005: 705). Если на конкретных позициях работа более успешно выполняется сотрудниками определенного пола, то работодатель отдает ему предпочтение, что выражается в изменении механизма рекрутинга.

Итак, гендерный подход в изучении профиля российского судейства задает интерпретативную рамку, которая позволяет объяснить причины гендерного дисбаланса в исследовании российского судейского корпуса.

Гендерный дисбаланс в российском судейском корпусе

Объяснение гендерного дисбаланса в судейском корпусе позволит понять процессы, происходящие внутри судейской системы и влияющие на доступ к профессии, а также на траекторию карьеры в судебном аппарате. Для объяснения феминизации российского судейского корпуса, я использовала результаты исследования Института проблем правоприменения, а также анализ интервью с судьями мировых судов и судов общей юрисдикции.

Анализ интервью показал, что на уровне межличностного взаимодействия механизмы, воспроизводящие гендерный дисбаланс в профессии, либо не существуют, либо остаются невидимыми для исследователя. Описание карьерного пути, подхода к работе, ценностей, образа «идеального судьи» в интервью гендерно не маркированы; ни мужчины, ни женщины-судьи не определяли пол судьи как значимую характеристику в профессии: *«в данном случае он [судья] должен быть абсолютно бесполым и слепым, вот если вы понимаете, о чем я говорю»* (жен., судья, районный суд общей юрисдикции,

СПб, 2010, Архив ИПП). Размышления о сложности контроля эмоциональной включенности, эмпатии в судебной практике свойственны как мужчинам, так и женщинам, хотя эмоциональность относится к стереотипу о «женских» чертах характера. Скорее всего, такая «бесполость» связана с формализацией правил межличностного взаимодействия, которые ограничивают возможность гендерного фреймирования повседневных контактов в организации. Интенсивность неформальных взаимодействий, как показывают результаты исследования, довольно слабая – 24% мужчин и 26% женщин часто общаются с коллегами на нерабочие темы (Волков и др. 2012: 39).

Таким образом, можно предположить, что причины гендерного дисбаланса в большей степени «заложены» на другом организационном уровне – в структурных механизмах. Моя гипотеза о причинах гендерного дисбаланса связана с моделью рекрутинга в судебный корпус. Я предположила, что входные барьеры устроены таким образом, что до судебного кресла доходит больше женщин, чем мужчин.

Основываясь на результатах количественного исследования, можно сказать, что треть судей (Волков и др. 2012: 16) вышла из судебного аппарата, то есть рекрутинг был произведен внутри самой организации. Подавляющее большинство из них – женщины (86%). Почему так много судей приходит из внутренних структур, т.е. из аппарата суда? Во-первых, как показывает исследование, этот опыт ценится наиболее высоко, причем не только выходцами из аппарата, но также и судьями, пришедшими из других структур (79,4% опрошенных ценят опыт бюрократической работы), поскольку это дает знание внутренней «кухни» – то есть не только формально прописанных инструкций, но и практик их выполнения, а также навык бюрократической работы с бумагами:

И те, кто работал в суде, мы говорили, грубо говоря, на одном языке, мы понимали, мы знали работу, потому что мы проработали помощником. Кто-то еще до помощника успел секретарем поработать <...>. А те, кто пришел первый раз, им было вдвойне сложнее, да (жен., судья, мировой суд общей юрисдикции, Петрозаводск, Архив ИПП).

Навыки, полученные во время работы секретарем или помощником судьи, высоко ценятся судьями, которым приходится работать в ситуации высокой нагрузки и огромного количества бумажной работы: по нормативам судебной нагрузки за 8-часовую рабочую неделю судья должен рассматривать 2,8 уголовных дел или 5 гражданских дел, в то время, как в действительности судьи рассматривают около 30 дел в неделю (Волков и др. 2012: 45–46):

Они [выходцы из прокуратуры] вообще не знают изнутри судебскую работу, и чтобы вникнуть, столько ошибок совершается. А помощник уже не сделает никогда таких ошибок, который поработал. Он уже знает изнутри всю судебскую работу (жен., судья, районный суд общей юрисдикции, Екатеринбург, 2012, Архив ИПП)

Во-вторых, специфика работы в аппарате суда также определяет большой процент судей, чья карьера началась с должности секретаря и помощника судьи. Несмотря на то, что помощники являются незаменимым звеном, условия их работы далеки от идеальных: зарплата не более 15 тыс. в месяц, без возможности карьерного повышения в течение 5–7 лет. При этом нагрузка и ответственность у помощников судей зачастую не меньше, чем у самих судей: «Помощник, Вы знаете, это судья номер два» (жен., судья районного суда общей юрисдикции, Иркутск, 2013, архив ИПП). Поэтому в аппарате суда, как правило, задерживаются работники, которые обладают сильной мотивацией и готовы в течение довольно долгого времени жертвовать карьерным ростом и заработной платой ради судейского кресла:

На Западе это достаточная, доступная специальность и должность, то есть я видел там женщин, проработавших 20 лет помощником так, 30 лет там, и так далее. Здесь, у нас в Санкт-Петербурге, таких днем с огнем не найдешь, <...>, а в основе девочки молодые, как бы ждут только 5-летнего стажа на работе, чтобы либо выбиться, пробиться в судьи, либо уже пойти по какой-то другой специальности (муж., председатель районного суда общей юрисдикции, СПб, 2010, архив ИПП).

Специфика аппаратной работы также определяет гендерный профиль низшего звена судебного аппарата. Работа секретарем или помощником судьи по многим критериям напоминает офисную работу, которая давно и прочно маркирована как «женская» (England, Boyer 2009). Эту работу в основном не могут «позволить» себе мужчины, так как гендерный порядок продолжает приписывать роль основного кормильца мужчине:

Но, по крайней мере, вот, для мужчин это очень проблема [повышение минимального возраста для судьи]. Потому что, если, например, семья, ему надо содержать семью, вот он работает помощником, вот он выживает возраст, потом стаж работы. Он устраивается на какую-то другую работу, он уже, например, состоялся как-то в какой-то другой профессии, и все бросать и переходить потом на должность судьи. Все еще ж в материальном плане тоже зависит. Потому что пока он, там, дождется, ему, там, тридцать лет. У него уже семья и дети (жен., судья районного суда общей юрисдикции, Екатеринбург, 2012, архив ИПП).

Срабатывает феномен «стеклянного лифта»: мужчина, который попадает в сферу занятости, маркированную как женскую, быстро поднимается по карьерной лестнице (Williams 1992). Однако в аппарате суда мобильность ограничена формальными требованиями к судье касательно его возраста и стажа работы. Эти требования различаются в зависимости от инстанции, но, тем не менее, низшим вступительным порогом является 25 лет и 5 лет стажа работы по юридической специальности (Закон Российской Федерации № 3132–1 1992).

Таким образом, можно предположить, что одной из причин численного преобладания женщин среди судей является то, что рекрутинг из внутреннего

аппарата выступает ресурсом для пополнения состава судей. В аппарат суда в подавляющем большинстве приходят работать женщины, так как условия работы не престижны для мужчин. Получается, что гендерный дисбаланс структурно обусловлен двухуровневой системой рекрутинга. Он не культивируется намеренно, но может начать воспроизводиться осознанно. Гендерные убеждения формируются по ходу того, как все больше вакансий помощников судей занимают женщины, которые успешно справляются со своей работой. У образа «успешного работника» появляется пол – женский. Кроме того, если работа начинает маркироваться как «женская», то мужчины избегают этих должностей как стигматизирующих их маскулинность (Henson, Rogers 2001). Анализ интервью показывает, что должности помощника судьи, секретаря сохраняют за собой формально гендерно-нейтральную характеристику, но все женщины-судьи, которые упоминали в своих рассказах помощников, называли их «девочками»:

это можно однозначно сказать, что это настолько мои помощники, девочки, что им такое огромное спасибо, потому что все делопроизводство ведется ведь ими (жен., мировой судья, Московская обл., 2010, архив ИПП).

Мужчины-судьи также отмечают, что на должность помощника судьи в подавляющем большинстве приходят женщины: *«Обратите внимание, женское лицо»* (муж., судья общей юрисдикции, СПб, 2012, архив ИПП). Кроме того, профессия помощника судьи рассматривается как легитимная форма занятости именно для женщины:

И вот гендерное, я возвращаюсь к тому, что в некотором смысле, например, даже женщинам и удобнее, но, опять, тем женщинам, у которых в семейном отношении все нормально, тем, которые не развелись из-за этой безумной работы, те, у которых, скажем так, дети подросли, да. Ну и, как правило, есть мужья, работают, то есть самодостаточные, и она работает, потому что это достойная заработная плата для женщины, и она понимает, что это для нее весомое, статус, проезд и так далее (муж., председатель районного суда, СПб, 2010, архив ИПП).

Таким образом, верным можно считать поиск подтверждения гипотезы о причине гендерного дисбаланса в структуре организации, а именно – в политике найма работников. Большое количество женщин в судебном корпусе определяется спецификой организации: чрезмерные нагрузки определяют ценность опыта аппаратной работы для судьи, поэтому судей набирают из аппарата, куда, в свою очередь, в силу специфики должностей, в подавляющем большинстве идут работать женщины. Гендерный дисбаланс «набирается» именно из аппаратного корпуса.

Неравное количество мужчин и женщин в организации само по себе не является негативным признаком. Тем не менее, если набор из аппарата будет расти, и в отношении работников аппарата сложится образ «успешного работника», который будет женского пола, – согласно данным, полученным

из анализа интервью, можно предположить, что этот образ уже сложился, – то это создаст дополнительный барьер мужчинам для входа в судейскую профессию. Между тем, должность помощника судьи является успешной стартовой площадкой для судейской карьеры. Во-первых, должность уже вписана в траекторию «типичной карьеры»: «*Это даже, скорее всего, исключение, если человек, который себя очень хорошо показал помощником, не стал судьей*» (жен., судья, районный суд общей юрисдикции, СПб, 2010, Архив ИПП). Во-вторых, знания, полученные при работе на должности помощника, помогают успешнее справиться с экзаменами на должность судьи:

Если сдает экзамен помощник судьи и человек, который просто пришел и работал, ну, например, юрисконсульт на предприятии, то, конечно, сдаст помощник судьи, потому что у юрисконсульта просто нет даже представления о работе. Там ведь на экзамене нужно и составление процессуальных документов – он никогда их не составлял. То есть, нельзя подготовиться. И задачи из практики судебной. То есть, помощник знает, даже на своем опыте может решить задачку, не помня, там, что-то, но помня, что у нас был такой процесс, и вот судья принял такое-то решение. А человек, который работал просто юристом – вовсе нет (жен., судья районного суда общей юрисдикции, Екатеринбург, 2012, архив ИПП).

Путь внутренней мобильности – успешный способ сделать карьеру судьи: кроме того, что претенденты из аппарата становятся судьями быстрее (средний возраст судьи из внутренней структуры – 31,4 года, в то время как из других профессиональных групп – 34,5–35,5 лет), работа помощником или секретарем – также удачный способ включиться в сообщество: «*Вот я считаю, что вообще тот, кто не работал в суде с самых низов, нечего делать в судебной системе*» (жен., судья районного суда общей юрисдикции, СПб, 2011, архив ИПП). В сложившейся модели рекрутинга мужчины, стремящиеся занять судейское кресло, оказываются в невыгодном положении.

Последствия феминизации судейской профессии в России

Профессия судьи в России представляет собой пример успешной феминизации профессии. Термин «успешная феминизация» (*successful feminization*) был использован Шарлоттой Чиу и Кевином Лейчтом для объяснения результатов собственного исследования юридической профессии (Chiu, Leicht 1999). В случае успешной феминизации увеличение количества женщин в профессии не приводит к таким негативным эффектам, как снижение престижа, заработной платы и ухудшение условий труда – эффектам, которые описывают другие концепции феминизации профессии (Reskin, Roos 1990). Однако авторы акцентируют внимание, что успех феминизации зависит от контекстуальных условий и типа занятости. Они выделяют три необходимых условия, при которых увеличение количества женщин в профессии не повлечет за собой негативных эффектов: (1) быстрый рост заня-

тости в этой сфере, который приводит к нехватке рабочих кадров; (2) требование о наличии высшего или специального образования для работы по специальности как входной барьер, препятствующий переходу мужчин в эту специальность из других областей; (3) повышение заработной платы как стимул для притока новых работников.

После распада Советского Союза и реформирования судебной власти, в судебном корпусе значительно возросла потребность в новых кадрах, часть которой восполнили женщины, вышедшие из аппарата суда. Это не повлекло понижения статуса профессии, наоборот, – для намеренного повышения престижа судебской профессии были увеличены заработная плата и расширены социальные гарантии (Волков и др. 2012: 11–12). Таким образом, увеличение числа женщин в судействе не привело к негативным последствиям для престижности должности судьи. Тем не менее, численный перевес женщин не повлиял на существование гендерно-окрашенной вертикальной сегрегации в судебном корпусе: наиболее престижные должности занимают мужчины.

Заключение

В статье была предпринята попытка найти объяснение феминизации такой традиционно мужской профессии, как судья. Используя вторичный анализ данных, а также интервью с судьями, я показала, что двухступенчатая модель рекрутинга, при которой значительное число судей набирается из аппарата суда, является одной из причин гендерного дисбаланса в судебном корпусе. Несмотря на зачастую негативные последствия феминизации профессии, в некоторых случаях она проходит «успешно», то есть увеличение количества женщин в профессии не повлечет за собой понижения статуса и заработной платы. Я нахожу феминизацию судебской профессии в России одним из примеров успешной феминизации. Тем не менее численный перевес женщин в судебном корпусе и вертикальная гендерная сегрегация остается нерешенной проблемой судебской профессии России.

Проблема женщин в юридических профессиях, в частности, в судействе – это направление для исследований, требующее глубокого анализа. Результат работы в большей степени представляет собой гипотезы, которые нуждаются в дальнейшей проверке, нежели доказанные объяснения из-за ограничений, связанных с проведением вторичного анализа уже полученных данных без возможности участвовать в разработке программы исследования и непосредственном процессе. Тем не менее, возможность поставить новые вопросы на основании уже собранных данных представляется плодотворным продолжением исследования российского судейства. Опыт России является значимым примером феминизации судебской профессии, изучение которого позволяет дать новые ответы на вопрос о том, каким образом феминизация может изменить юридические профессии.

Выражения признательности

Статья подготовлена при поддержке Российского Научного Фонда в рамках проекта «Социологическое исследование юридической профессии в России», код 14–18–02219.

Автор выражает благодарность Арине Дмитриевой за комментарии и помощь при подготовке статьи.

Список источников

Беллэ М. – К., Джонсон Р. Женщины судят: особое мнение в Верховном суде Канады // А. Кондаков (ред. – сост.) *Общество и право: исследовательские перспективы*. СПб: ЦНСИ, 2015: 291–311.

Волков В. В., Дмитриева А. В., Поздняков М. А., Титаев К. Д. Российские судьи как профессиональная группа. *Социологическое исследование*. СПб: ИПП ЕУ СПб., 2012 // <https://clck.ru/9Z2mC> (дата обращения: 14.12.2014).

Закон Российской Федерации № 3132–1 «О статусе судей в Российской Федерации» от 26 июня 1992 года.

Конституционный суд Российской Федерации. Судьи Конституционного Суда Российской Федерации // <https://clck.ru/9aMwE> (дата обращения: 05.12.14).

Acker J. Hierarchies, Jobs, Bodies: a Theory of Gendered Organizations // *Gender and Society*. 1990. 4 (2): 139–158.

Boigeol A. Male Strategies in the Face of the Feminisation of a Profession: the Case of the French Judiciary // U. Schultz, G. Shaw (eds.) *Women in the world's legal professions*. Oxford: Hart, 2003: 401–417.

Chiu C., Leicht K. T. When does Feminization Increase Equality? The Case of Lawyers // *Law and Society Review*. 1999. 33 (3): 557–593.

Curran M. M. Gender and Recruitment: People and Places in the Labour Market // *Work, Employment & Society*. 1988. 2 (3): 335–351.

England K., Boyer K. Women's Work: the Feminization and Shifting Meanings of Clerical Work // *Journal of Social History*. 2009. 43 (2): 307–340.

Feenan D. Women Judges: Gendering Judging, Justifying Diversity // *Journal of Law and Society*. 2008. 35 (4): 490–519.

Gilligan C. *In a Different Voice*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1982.

Gorman E. H. Gender Stereotypes, Same-Gender Preferences, and Organizational Variation in the Hiring of Women: Evidence from Law Firms // *American Sociological Review*. 2005. 70 (4): 702–728.

Henson K. D., Rogers J. K. "Why Marcia you've changed!" Male Clerical Temporary Workers Doing Masculinity in a Feminized Occupation // *Gender and Society*. 2001. 15 (2): 218–238.

Hunter R. Women Barristers and Gender Difference in Australia // U. Schultz, G. Shaw (eds.) *Women in the World's Legal Professions*. Oxford: Hart, 2003: 103–122.

Malleson K. Prospects for Parity: The Position of Women in the Judiciary in England and Wales // U. Schultz, G. Shaw (eds.) *Women in the World's Legal Professions*. Oxford: Hart, 2003: 175–189.

Menkel-Meadow C. The Comparative Sociology of Women Lawyers: The "Feminization" of the Legal Profession // *Osgoode Hall Law Journal*. 1986. (24): 897–918

Menkel Meadow C. Exploring a Research Agenda of the Feminization of the Legal Profession: Theories of Gender and Social Change // *Law and Social Inquiry*. 1989. 14 (2): 289–319.

Reskin B. Rethinking Employment Discrimination // D. B. Grusky (ed.) *Social Stratification. Class, Race and Gender in Sociological Perspective*. 4th Ed. Boulder: Westview press, 2014: 849–857.

Reskin B., Roos P. *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations*. Philadelphia: Temple University Press, 1990.

Ridgeway C. L. Framed Before We Know It How Gender Shapes Social Relation // *Gender and Society*. 2009. 23 (2): 145–160.

Ridgeway C. L. Interaction and the Conservation of Gender Inequality: Considering Employment // *American Sociological Review*. 1997. 62 (2): 218–235.

Schultz U. The Status of Women Lawyers in Germany // U. Schultz, G. Shaw (eds.) *Women in the World's Legal Professions*. Oxford: Hart, 2003: 271–290.

Schultz U., Shaw G. Introduction: Gender and Judging: Overview and Synthesis // Schultz U., Shaw G. (eds.) *Gender and Judging*. Oxford: Hart, 2013: 3–49.

Shaw G. Women Lawyers in the New Federal States of Germany: from Quantity to Quality // U. Schultz, G. Shaw (eds.) *Women in the World's Legal Professions*. Oxford: Hart, 2003: 323–337.

Silius H. Making Sense of Gender in the Study of Legal Professions // *International Journal of the Legal Profession*. 2003. 10 (2): 135–148.

Steffensmeier D., Hebert C. Women and Men Policymakers: Does the Judge's Gender Affect the Sentencing of Criminal Defendants? // *Social Forces*. 1999. 77 (3): 1163–1196.

Williams C. The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions // *Social Problems*. 1992. 39 (3): 253–267.

GENDER IMBALANCE IN RUSSIAN JUDICIARY: FEMINIZATION OF PROFESSION

This article examines the reasons driving the feminization of the Russian judiciary, reflected in the fact that 66% of Russian judges are women. Relying on data from research into the Russian judiciary conducted by The Institute for the Rule of Law and using a gender approach in the study of organizations, the conclusion is reached that one of the key factors in female domination in the judiciary is the influence of recruiting practices. A two-stage recruiting model, in which the majority of judges are selected from the court administration, which is itself mainly made up of women, explains this gender imbalance. This article demonstrates that the Russian judiciary can be seen as an example of successful feminization, especially as this has occurred without a decline in the prestige of the judicial profession. The results of this research allow new conclusions about the influence of feminization on both men and women working in this professional area, as well as shedding light on changes that female judges may bring to the Russian judiciary.

Key words: feminization of profession; gender; judges; Russia

References

- Acker J. (1990) Hierarchies, Jobs, Bodies: a Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2): 139–158.
- Belleau M-K, Johnson R. (2015) Zhenshchiny sudyat: osoboe mnenie v Verkhovnom sude Kanady [Judging Gender: Difference and Dissent at the Supreme Court of Canada]. A. Kondakov (ed.) *Obshchestvo i Pravo: Issledovatel'skie Perspektivy* [Law and Society: Research perspectives], St. Petersburg: Centre for Independent Social Research: 291–311.
- Boigeol A. (2003) Male Strategies in the Face of the Feminisation of a Profession: the Case of the French Judiciary. U. Schultz, G. Shaw (eds.) *Women in the World's Legal Professions*, Oxford: Hart: 401–417.
- Chiu C., Leicht K. T. (1999) When does Feminization Increase Equality? The Case of Lawyers. *Law and Society Review*, 33(3): 557–593.
- Curran M. M. (1988) Gender and Recruitment: People and Places in the Labour Market. *Work, Employment & Society*, 2(3): 335–351.

- England K., Boyer K. (2009) Women's Work: the Feminization and Shifting Meanings of Clerical Work. *Journal of Social History*, 43(2): 307–340.
- Feenan D. (2008) Women judges: Gendering Judging, Justifying Diversity. *Journal of Law and Society*, 35(4): 490–519.
- Gilligan C. (1982) *In a Different Voice*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Gorman E. H. (2005) Gender Stereotypes, Same-Gender Preferences, and Organizational Variation in the Hiring of Women: Evidence from Law Firms. *American Sociological Review*, 70(4): 702–728.
- Henson K. D., Rogers J. K. (2001) "Why Marcia you've changed!" Male Clerical Temporary Workers Doing Masculinity in a Feminized Occupation. *Gender and Society*, 15(2): 218–238.
- Hunter R. (2003) Women Barristers and Gender Difference in Australia. U. Schultz, G. Shaw (eds.) *Women in the World's legal professions*, Oxford: Hart: 103–122.
- Konstitucionnyj Sud Rossijskoj Federacii (2014) Sud'i Konstitucionnogo Suda Rossijskoj Federacii [The Judges of the Russian Federation Constitutional Court]. Available at: <http://clck.ru/9aMwE> (accessed 05 December 2014).
- Malleson K. (2003) Prospects for Parity: the Position of Women in the Judiciary in England and Wales. U. Schultz, G. Shaw (eds.) *Women in the World's Legal Professions*, Oxford: Hart: 175–189.
- Menkel-Meadow C. (1986) The Comparative Sociology of Women Lawyers: the "Feminization" of the Legal Profession. *Osgoode Hall Law Journal*, (24): 897–918.
- Menkel-Meadow C. (1989) Exploring a Research Agenda of the Feminization of the Legal Profession: Theories of Gender and Social Change. *Law and Social Inquiry*, 14(2): 289–319.
- Reskin B. F. (2014) Rethinking Employment Discrimination. D. B. Grusky (eds.) *Social stratification. Class, Race and Gender in Sociological Perspective*. 4th Ed., Boulder: Westview press: 849–857.
- Reskin B., Roos P. (1990) *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations*, Philadelphia: Temple University Press.
- Ridgeway C. L. (2009) Framed Before We Know It: How Gender Shapes Social Relation. *Gender and Society*, 23(2): 145–160.
- Ridgeway C. L. (1997) Interaction and the Conservation of Gender Inequality: Considering employment. *American Sociological Review*, 62(2): 218–235.
- Schultz U. (2003) The Status of Women Lawyers in Germany. U. Schultz, G. Shaw (eds.) *Women in the World's Legal Professions*, Oxford: Hart: 271–290.
- Schultz U., Shaw G. (eds.) (2013) Introduction: Gender and Judging: Overview and Synthesis. U. Schultz, G. Shaw (eds.) *Gender and Judging*, Oxford: Hart: 3–49.
- Shaw G. (2003) Women Lawyers in the New Federal States of Germany: from Quantity to Quality. U. Schultz, G. Shaw (eds.) *Women in the World's Legal Professions*, Oxford: Hart: 323–337.

Silius H. (2003) Making Sense of Gender in the Study of Legal Professions. *International Journal of the Legal Profession*, 10(2): 135–148.

Steffensmeier D., Hebert C. (1999) Women and Men Policymakers: Does the Judge's Gender Affect the Sentencing of Criminal Defendants? *Social Forces*, 77(3): 1163–1196.

Volkov V. V., Dmitrieva A. V., Pozdnyakov M. A., Titaev K. D. (2012) Rossiyskie sud'i kak professional'naya gruppa [Russian Judges as a Professional Group] *Sotsiologicheskoe issledovanie* [Sociological Study]. Available at: <https://clck.ru/9Z2mC> (accessed 14 December 2014).

Williams C. (1992) The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions. *Social Problems*, 39(3): 253–267.

Zakon Rossiyskoy Federatsii № 3132–1 "O statuse sudey v Rossiyskoy Federatsii" ot 26 iyunya 1992 goda [Russian Federation Law № 3132–1 "On the Status of Judges in the Russian Federation" from the 26th of June, 1992].