

**УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. А.М. ГОРЬКОГО**

На правах рукописи

Сокольская Валерия Валерьевна

**ГЕНДЕРНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ НА РЫНКЕ ТРУДА
(НА ПРИМЕРЕ МОНОПРОФИЛЬНОГО ГОРОДА)**

22.00.06 – социология культуры, духовной жизни

диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук

Научный руководитель: доктор философских наук,
профессор Дронишинец Н.П.

г. Екатеринбург, 2003

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Глава 1. Теоретические основы изучения гендерных стереотипов.....	12
1.1 Теоретико-методологические подходы к исследованию гендерных стереотипов на рынке труда	12
1.2 Гендерная экспертиза российского трудового законодательства.....	69
Глава 2. Содержание и выявление специфики гендерных стереотипов на рынке труда монопрофильного города.....	98
2.1. Социально-экономические проблемы занятости российских женщин и гендерные стереотипы на рынке труда в переходной экономике.....	98
2.2. Влияние гендерных стереотипов на рынок труда монопрофильного города.....	126
2.3. Перспективы изменения гендерных стереотипов на рынке труда.....	150
Заключение	161
Библиография	165

Введение

XX столетие представляет значительный интерес для гендерного анализа занятости женщин на рынке труда в связи с тем, что именно в XX веке женщина стремительно вышла за рамки частной семейной среды, органично вписавшись в трудовую и общественную жизнь, а достигнутые ею автономия и независимость повлияли на сущность отношений «мужчина-женщина» в обществе. Указанное явление получило название «революции, единственно победившей в этом столетии»¹, которая прошла по всем странам и континентам.

В числе первых на этот непростой путь преобразований в сфере занятости вступили русские женщины. Несмотря на то, что рост численности работающих женщин в России продолжался непрерывно в течение ста лет – вплоть до 1987 года, «светлый путь» россиянок в сферу труда был достаточно тернистым. Каждое новое десятилетие XX века рождало новые проблемы женской занятости. Последнее же десятилетие ушедшего столетия вообще прервало «триумфальное шествие» женщин в сфере труда, поскольку тенденция роста женской занятости сменилась на противоположную, выявив тем самым неоднозначность и конфликтность столь сложного социально-экономического процесса. Стало ясно, что повышение экономической активности женщин, не подкрепленное законодательной базой и развитием социальной сферы, затрудняет решение, так называемого, «женского вопроса» и ведет к возникновению очередных конфликтов. Своеобразие современного этапа развития всего российского общества, динамизм социальных процессов, обострение социальных противоречий не могли не отразиться на отношениях между полами и детерминировали интерес к гендерной проблематике.

¹ Бебель А. XX век – век женщины? Женщина и культура. М.: ИЦ НЖФ, 1997, с. 62 – 67.

Разумеется, все проблемы трудящихся женщин ни сегодня, ни в самом ближайшем будущем преодолеть не удастся. Сегодняшнее положение российской женщины на рынке труда во многом повторяет то, что происходило во всем мире на этапах экономического реформирования. Женский труд пользуется широким спросом, но его цена остается слишком низкой. Женская рабочая сила имеет специфические черты, главные из которых заключаются в «двойной занятости» женщин и в господстве представлений о «женских» профессиях, как о продолжении домашнего разделения обязанностей. Возникает вопрос о воспроизводстве гендерных стереотипов, которые определяют отношение к женскому труду на уровне общества в целом, на уровне руководителей предприятий, а также самих женщин. Если гендерные стереотипы определяют социализацию личности, тогда существует возможность изменить личностные установки. Основная проблема заключается в том, чтобы найти адекватные способы воздействовать на мотивацию работодателей и наемных работников. Для выработки долгосрочной политики по изменению стереотипов необходимо на эмпирическом уровне выяснить, как могут быть построены отношения между нанимателями и нанимаемыми, чтобы и те, и другие в меньшей степени ориентировались на «эффект пола» на своем рабочем месте. В этом смысле меры чисто нормативного регулирования, исходящие из того, что сохранение гендерных стереотипов нежелательно само по себе, являются явно недостаточными, так как эти меры не затрагивают исходной причины явления – сложившейся системы гендерных предпочтений.

Возникает проблема несоответствия стереотипов, касающихся занятости женщин, современным реалиям. Поэтому необходимо выяснить, насколько существующие гендерные стереотипы обеспечивают успешное включение женщин в трудовую деятельность, определить, какие стереотипы мешают развитию женских профессиональных знаний и способностей, а также в какой мере современное российское трудовое законодательство поддерживает гендерные стереотипы на рынке труда. Автор считает

актуальным рассмотрение данных проблем на примере монопрофильного города, ориентированного на военно-промышленный комплекс, как особой структурной единицы российского рынка труда.

Комплексное преодоление гендерных стереотипов, существующих на рынке труда, и решение проблем, связанных с вопросами женской занятости, требует проведения отдельного теоретического и эмпирического анализа.

В настоящий момент на российском рынке труда происходят чрезвычайно сложные и неоднозначные процессы. Чтобы эффективно влиять на них, безусловно, необходимо учитывать интересы всех слоев, групп и категорий общества. Построение истинно демократического государства не возможно без решения демографических проблем, вопросов здоровья нации, воспитания подрастающего поколения, гарантий прав и свобод для каждого человека, включая равноправие полов.

Необходимо подчеркнуть, что во многих западных странах использование гендерного подхода в социальном познании уже давно стало социальной нормой, а основой методологии гендерных исследований является не просто описание разницы в статусах, ролях, чертах характера, нормах жизни мужчин и женщин, но анализ власти и доминирования, утверждаемых в обществе, в том числе, и через гендерные роли и отношения.

«Женщиной не рождаются, ею становятся» - к такому выводу пришла Симона де Бовуар в своей знаменитой книге «Второй пол».² Позже одна из первых идеологов феминизма «второй волны», Суламифь Файерстоун, в книге «Диалектика пола» уточнит эту мысль: «Природа сотворила женщину отличной от мужчины. Общество сделало ее отличной от человека».³

Изучение общественного положения женщин и отношений между

² Бовуар С. де «Второй пол»/ Гендерные исследования. Хрестоматия. СПб: Изд-во «Алетейя», с. 321.

³ Файерстоун С. «Диалектика пола»/ Гендерные исследования. Хрестоматия. СПб: Изд-во «Алетейя», с. 547.

полами давно уже стали традиционными. Некоторые исследователи считают, что научные исторические работы о положении женщин и их вкладе в общественное развитие появились с середины XIX века.⁴ Тогда в США и в Европе поднялась «первая волна» женского движения за уравнивание в правах с мужчинами, прежде всего за избирательные права (суфражизм), что способствовало повышению интереса к изучению и документированию истории женской жизни, к женскому вопросу и проблемам взаимоотношения полов. Среди наиболее известных работ того времени, работы Джона Стюарта Милля «Подчиненность женщины» (1869) и Фридриха Энгельса «Происхождение семьи, частной собственности и государства» (1884). В России «отцом» женского вопроса считается М.И. Михайлов, автор трактата «Женщины, их воспитание и значение в семье и обществе» (1860). В первые десятилетия XX века появляются крупные работы по женскому вопросу, женской психологии и взаимоотношениям полов, написанные с позиций женского видения. Среди них работы Лили Браун, Александры Коллонтай, Карен Хорни, Елены Щепкиной, без которых трудно представить историю женских исследований и феминистской теории.⁵

Необходимо заметить, что в России исследования, связанные с женскими проблемами, имели свою специфику. Различные аспекты дискриминации женщин изучались главным образом экономистами, юристами, историками, философами и психологами. В связи с этим нельзя не отметить работы профессора Московского университета и преподавателя Высших женских курсов В.М. Хвостова «Женщина накануне новой эпохи» (1905), Н.К. Крупской «Женщина – работница» (1901), А.М. Коллонтай «Социальные основы женского вопроса» (1909).

В советское время экономические аспекты нарушения прав женщин в сфере труда изучались интенсивно и многообразно, более двух третей всех

⁴ Chamberlain M. Women in Academia. N-Y, 1988. P. 291.

⁵ См.: Браун Л. Женский вопрос. Его историческое развитие и экономическое значение. СПб., 1906; Коллонтай А. Социальные основы женского вопроса. СПб., 1909; Щепкина Е. К истории развития личности женщины. СПб., 1914.

изданных по «женскому вопросу» до 1993 года научных трудов посвящены именно производственной сфере деятельности женщин, сочетанию их семейных и профессиональных обязанностей. Это работы С.И. Голода, И. И. Кунгуровой, А.Э. Котляр А.Г. С. Ю. Новиковой, А.Г. Харчева, Б.И. Языковой, З. Н. Янковой и многих других.

Значительный вклад в изучение и развитие теории стереотипизации внесли российские ученые В.С. Агеев, Е.К. Васильева, И.С. Кон, А.В. Меренков, Т.А. Репина, П.Н. Шихирев, В.А. Ядов и многие другие.

Методологические основы изучения роли гендерных стереотипов заложены в трудах А. Альчук, О.А. Ворониной, И.В.Грошева, Н.Ю. Каменецкой, Е.В. Машковой, М.В. Томской, О.В. Туркиной, Е.А. Шибановой, А.О. Юрчак.

Проблеме функционирования гендерных стереотипов в экономической сфере посвящены работы С.Г. Айвазовой, Т.В. Барчуновой, В.В. Бедриной, Л.А. Васюниной, Е.В. Кочкиной, Е.Б. Мезенцевой, Л.Л. Рыбцовой, Г.Г. Силласте, А.В. Темкиной, Н.А. Шведовой, О.А. Хасбулатовой.

Ряд исследователей, в частности, Н.К. Архипова, Л.В. Бабаева, Е.С. Гвоздева, О.М. Здравомыслова, Л.С. Ржаницина, З.А. Хоткина, анализируют влияние гендерных стереотипов на рынок труда через явление профессиональной сегрегации и дискриминации в сфере занятости по признаку пола.

Однако в настоящее время перспективным, по мнению диссертанта, является гендерный подход, акцентирующий внимание на влияние социальной структуры общества на взаимоотношения между полами, эмпирическую базу которых должны составлять результаты конкретных социологических исследований.

Теоретическую и методологическую основу диссертационного исследования составили социологические идеи классиков мировой социологической мысли, работы отечественных и зарубежных социологов и

философов, посвященные проблемам стереотипов и их воспроизводству на рынке труда, а также исследования в области гендерных отношений.

В разработке основных положений диссертации автор опирался на широкий круг теоретических и эмпирических исследований отечественных и зарубежных социологов, использовал монографии и статьи российских и зарубежных философов и социологов, а также научно-публицистические статьи, вышедшие в свет в последнее время.

Исследование гендерных стереотипов на рынке труда предусматривает междисциплинарное изучение этой проблемы, которая находится «на перекрестке» нескольких наук: юридической, исторической, философской, психологической и собственно социологической. При этом методология изучения проблемы исходит из принципов социального и экономического детерминизма и исторической преемственности.

Исследование гендерных стереотипов на рынке опирается на данные ряда частных социологических теорий: социологии личности, социологии семьи, социологии молодежи и, прежде всего, российской и западной гендерной социологии.

Диссертант считает, что гендерные стереотипы наиболее целесообразно исследовать в двуедином плане. С одной стороны - это социальное явление, охватывающее большую демографическую общность, состоящую из разных социально-профессиональных, возрастных, статусно-должностных групп. С другой - это социальный процесс с последовательной сменой состояния объекта. Под влиянием внешних и внутренних условий, объективных и субъективных факторов процессу присуще устойчивое взаимодействие женского социума с различными социальными институтами и общностями с целью достижения равенства прав и возможностей, устранения дискриминации по признаку пола. Дискриминация женщин меняет их социальный статус и социальные установки в конкретной ситуации (как семейно-бытовой, так и профессиональной) и влечет за собой перемены в ролевых функциях женщины.

Предложенный в диссертации подход исходит из того, что носителями гендерных стереотипов женской занятости на рынке труда являются, во-первых, мужчины и женщины, обладающие конкретными демографическими характеристиками, социальной ролью и гендерной идентичностью и, во-вторых, государство в лице его социальных институтов, регулирующих отношения полов, способствующее или, напротив, нарушающее принципы гендерного равновесия в составе властных институтов в вопросах распределения рабочей силы в различных сферах занятости.

Подобная комплексность подхода позволяет проанализировать гендерные стереотипы женской занятости на рынке труда во всем многообразии их проявления.

Объект исследования нашего исследования стали женщины, включенные в разнообразные формы общественного и частного производства, а также руководители государственных предприятий и учреждений, выступающих в качестве работодателей, предмет исследования - формы, факторы и содержание воспроизводства гендерных стереотипов, касающихся женской занятости в сфере производства.

Целью нашего исследования являлось исследование специфики влияния гендерных стереотипов на женскую занятость на рынке труда монопрофильного города в условиях трансформации современной российской экономики.

Достижение этой цели осуществляется через постановку следующих задач:

- определение теоретико-методологических подходов к исследованию гендерных стереотипов и изучение основных теоретических положений, раскрывающих сущность гендерных стереотипов на рынке труда;
- проведение гендерной экспертизы современного российского трудового законодательства, регулирующего женскую занятость;

- изучение социально-экономических проблем занятости российских женщин и проявления гендерных стереотипов на рынке труда в условиях переходной экономики;
- изучение специфики влияния гендерных стереотипов на женскую занятость на рынке труда монопрофильного города в условиях трансформационной российской экономики.

Эмпирическую базу диссертационного исследования составили материалы социологического исследования, посвященного изучению воспроизводства гендерных стереотипов на рынке труда монопрофильного города. В исследовании использованы качественные и количественные методы сбора информации.

Обращение к качественным методам было вызвано необходимостью глубже проанализировать зависимость женщин в сфере общественного производства от влияния гендерных стереотипов на мотивацию работодателей при трудоустройстве работников и отношении к ним в процессе производства. Для исследования были отобраны руководители различных подразделений градообразующего предприятия и городских организаций, занимающие свой пост на протяжении последних пяти лет. Было проведено 20 интервью.

Диссертант использовал также количественный метод сбора информации, с целью изучения положения женщин на рынке труда монопрофильного города в период трансформации российской экономики. Была построена двухступенчатая (пропорционально-стратификационная; квотная (по половой принадлежности и стажу работы)) выборка. Было опрошено 570 респондентов (290 женщин и 280 мужчин), которые представляли все подразделения градообразующего предприятия и городские организации и имели общий стаж работы не менее десяти лет.

Также в работе использовались данные статистического Управления Челябинской области, материалы Госкомстата РФ, данные Федеральной и

областной службы занятости населения РФ, результаты социологических исследований российских авторов.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в следующем:

- Уточнено понятие «гендерный стереотип» на основе характеристики его как особой схематичной программы восприятия, целеполагания и поведения человека в зависимости от принятых в данной культуре норм и правил жизнедеятельности представителей определенного пола, в той или иной степени модифицирующейся в зависимости от степени и глубины общественной трансформации; подчеркнут динамический характер стереотипа как активного элемента детерминации сознания и поведения индивидов.
- Впервые проведен анализ современного состояния российского трудового законодательства как системы, регламентирующей положение женщин в сфере занятости и на рынке труда. Показано, что современное российское трудовое законодательство с одной стороны сохраняет ряд статей, обслуживающих традиционную гендерную роль женщины, с другой стороны, российское трудовое законодательство пытается сформировать гендерно нейтральные нормы, направленные на создание равных возможностей, однако, трансформация российского трудового законодательства в гендерно нейтральное не решает проблемы создания равных возможностей для мужчин и женщин в сфере труда и не ликвидирует дискриминацию женщин в экономическом пространстве в связи с тем, что основные препятствия для существования равных возможностей в сфере платного труда для мужчин и женщин так, как не в полной мере учитывается традиционная природная роль женщины, связанная с детородной функцией.
- Проведен анализ гендерных стереотипов на рынке труда, влияющих на возможность трудоустройства женщин в период экономической

трансформации общества, указывающий на усугублении гендерной дискриминации на российском рынке труда, что выразилось в противоречивой государственной политике в отношении положения женщин на рынке труда; стихийном регулировании процессов трансформации женской занятости, формировании правового нигилизма в стране и невыполнении трудового законодательства со стороны субъектов трудовых отношений, в том числе и государства.

- Исследована специфика проявления гендерных стереотипов у работодателей и наемных работников в условиях рынка труда монопрофильного города, обусловленная изначально заложенной гендерной асимметрией рынка труда, предопределяющей приоритетность «мужских» профессий и спрос на мужскую рабочую силу и наличием двойственной модели рынка труда, характеризующейся вытеснением женщин во вторичный, менее престижный сектор занятости;
- Осуществлена типологизация работодателей предприятий как носителей стереотипов женской занятости на ограничительный, оптимально-ограничительный, семейно-ограничительный, оптимально-поддерживающий.
- Разработана система рекомендаций, направленных на формирование эгалитарных по содержанию гендерных стереотипов на рынке труда в условиях монопрофильного города.

Предложенные теоретические и практические выводы могут помочь более глубокому пониманию специфики современных взаимоотношений между полами на рынке труда и в сфере занятости. Материалы диссертации могут быть использованы для расширения, упорядочения и систематизации категориального аппарата гендерной социологии, для обогащения и развития методологической базы социологического исследования современного российского рынка труда, при разработке программ социальной помощи женщинам в условиях трансформационной экономики, а также при

разработке общеметодологических, теоретических основ и совершенствовании государственной политики в сфере трудовой занятости.

Глава I. Теоретические основы изучения гендерных стереотипов

1.1. Методологические подходы к исследованию гендерных стереотипов

Среди наиболее сложных и дискуссионных проблем, с которыми столкнулось современное индустриальное общество в XX веке, присутствуют проблемы, связанные с интеграцией женщин в процессы развития.

«Женские» проблемы традиционно обуславливались биологическими особенностями женской популяции, а также исторически сложившимися стереотипами социальной практики (включая культуру, религию, мораль). Понимание того, что «женские» и «мужские» проблемы являются общечеловеческими, корни которых лежат в дискриминации людей по признаку пола, деление их на «женские» и «мужские» обусловлено социокультурной средой, выводит современное обществознание на новое направление, связанное с понятие гендера или социального пола.

Исторически первая попытка ввести различие понятий пол и гендер была сделана психологом Робертом Столлером в 1968 году. Изучая в Калифорнийском университете транссексуалов, он пришел к выводу, что легче хирургическим путем поменять пол транссексуала, чем его гендерную идентичность.⁶

Позже Линда Николсон сделала важное замечание относительно социального контекста употребления терминов пол и гендер. По ее мнению, термин пол употреблялся в тот период, когда различия между мужчинами и женщинами считались «биологическим фактом» - и именно слово пол, как имеющее сильные биологические коннотации, подходило для этого контекста.⁷

⁶ Woman, Culture & Society. Eds. M. Zimbalist Rosaldo and L.Lamphere. Stanford, Calif. Stanford Unif. Press

⁷ Хоф Р. Возникновение и развитие гендерных исследований. Пер.с нем. Пол, генедер, культура. Под ред. Э. Шоре и К. Хайдер. М ; РГГУ, 1999, с. 27 – 28.

В то время термин гендер использовался только для обозначения мужских и женских грамматических форм в языке. Когда стало очевидным, что различия между мужским и женским имеют социальный источник, стали использовать термин гендер, как не имеющий коннотаций с биологией.

Одной из первых работ, в которой появилось довольно четкое различие между понятиями пол и гендер, стала работа Гейл Рубин «Обмен женщинами».⁸ Сочетая психоанализ со структурной антропологией, особенно с теорией систем родства Леви-Стросса, Рубин изучала материальные и символические функции женщин, как предмета обмена между мужчинами.

Сфокусировав внимание на феномене экзогамии, она пришла к выводу, что обмен женщинами в патрилинейных обществах является ключевым моментом гендерной системы, которая поддерживает патриархатный порядок. Рубин смогла доказать, что именно обмен женщинами между племенами воспроизводит мужскую власть и структуры гендерной идентичности в семье. Кульминацией этого процесса является вытеснение женщин в домашнюю сферу и сведение их к «естественным» функциям.

Рубин ввела понятие поло-гендерной системы, «sex/gender system – это набор соглашений или устройств, которыми общество трансформирует биологическую сексуальность в продукт человеческой активности, и в которой эти трансформированные сексуальные потребности удовлетворяются». По мнению Рубин, гендерная система конструирует два пола как различные, неравные и взаимодополняющие, и фактически она является системой власти и доминирования, цель которой – концентрация материального и символического капитала в руках отцов.

Психолог Рода Унгер в статье «О редефиниции понятий пол и гендер» предложила использовать понятие пол (sex) только для обозначения биологических механизмов, например, половых хромосом или половых

⁸ Антология гендерной теории. Под ред. Е. Гаповой и А. Усмановой. Минск, Пропилеи, 2000, с. 99 – 114.

органов.⁹ Термин гендер, по ее мнению, необходимо использовать для обозначения социальных, культурных и психологических аспектов маскулинного и феминного. Таким образом, Унгер считала пол биологическим явлением, а гендер – социально-культурным конструктом.

Однако, по ее мнению, гендер и его компоненты (гендерные нормы, гендерные стереотипы, гендерные роли и гендерная идентичность) могут варьироваться в континууме от чрезвычайно маскулинного до чрезвычайно феминного. Более того, гендер следует мыслить как независимый от биологического пола персоны. Например, мужчина может вести себя таким образом, который считается немужским в данном обществе, однако это никоим образом не делает его менее «мужчиной».¹⁰

Заметный вклад в развитие гендерной теории внесла книга Андриенны Рич «Материнство как опыт и институт». В данной работе она выдвигает мысль о том, что гендер не является монолитной категорией, которая уравнивает всех женщин. Позиция субординации, обозначаемая гендером, сопровождается и усиливается рядом других властных вариаций – таких, как раса, класс, возраст. Кроме того, анализируя механизмы контроля сексуальности и расовые проблемы, А. Рич приходит к утверждению, что гендер является своеобразной системой, продуцирующей различия и вписывающей эти различия в отношения власти и подчинения. Таким образом, понимание гендера у нее отличается от бинарной модели ранних версий (мужской/ женский гендер) и становится частью сложной сети властных компонентов.¹¹

Дифференциация понятий пола и гендера означала выход на новый теоретический уровень осмысления социальных процессов. В конце 80-х годов исследователи постепенно перешли от критики патриархата и изучения

⁹ Rhoda U. Toward a re – definition of sex and gender. – «American Psychologist». 1979, N 34, pp. 1085 – 94.

¹⁰ Rhoda U. Toward a re – definition of sex and gender. – «American Psychologist». 1979, N 34, pp. 1085 – 94.

¹¹ Women’s Studies Encyclopedia. Ed. Tierney H. N. Y. Peter Bedrick Books. 1991. p.153

специфического женского опыта к анализу гендерной системы. Женские исследования постепенно перерастают в гендерные, где на первый план выдвигаются подходы, согласно которым все аспекты человеческого общества, культуры и взаимоотношений являются гендерными. Наблюдается постепенный переход от акцента на «добавление женского фактора» в программы исследований и на концептуализацию мужского доминирования к анализу того, как гендер присутствует и воспроизводится во всех социальных процессах.

В целом можно выделить три основных подхода в гендерных исследованиях и один псевдогендерный подход.

В псевдогендерных исследованиях термин гендер используется либо как синоним слова пол, либо как традиционная социодемографическая категория и, наконец, проведение под видом гендерных исследование положения женщин и детей.

Использование термина гендер как синонима слова пол часто встречается в отечественных исследованиях, авторы которых стоят на биодетерминистских позициях, но считают слово гендер более современным.

Восприятие гендера как социополовой роли, как правило, характерно для социальных, демографических и экономических исследований, авторы которых также не хотят отходить от современных идей. Этот подход является модификацией традиционной социологии пола. В рамках этого подхода пол как биологический фактор и гендер как социальная конструкция различаются, но наличие двух противоположных «гендеров» принимается как данность или как отражение двух биологически разных полов. При этом считается, что «природа» мужчин и женщин различна настолько, что их можно разнести по разным социополовым категориям. При таком подходе исследователи изучают воздействие пола как биологической и социальной категории на предмет исследования. Если удастся установить какие-либо особенности, то их считают результатом различий между гендерными группами (мужчинами и женщинами), что само по себе является тавтологией,

поскольку исследователь заведомо исходит из посылки об их различии. Если же различий не обнаруживается, то делается заключение, что пол/гендер на данную переменную не влияет, хотя подобная констатация и не нарушает общего убеждения в том, что мужчины и женщины коренным образом отличаются друг от друга. Примером такого рода изучения можно считать традиционные демографические исследования, когда, например, отдельно высчитывается продолжительность жизни женщин и мужчин, а потом эти факторы просто сравниваются, но не анализируются причины разницы этой продолжительности жизни.

К основным теориям гендера, принятым сегодня в социальных и гуманитарных науках, как на Западе, так и в России, относят следующие:

1. Теория интерпретации гендера как культурной метафоры.
2. Понимание гендера как стратификационной категории, связанной с другими стратификационными категориями.
3. Теория социального конструирования гендера.

Рассмотрим эти теории поподробнее.

1. Гендер как культурная метафора в философских и постмодернистских концепциях.

Помимо биологического и социального в анализе проблемы пола феминистски ориентированные исследователи обнаружили и третий, символический, или собственно культурный аспект. Мужское и женское на онтологическом и гносеологическом уровнях существуют как элементы культурно-символических рядов:

Мужское – рациональное – духовное – божественное – культурное;

Женское – чувственное – телесное – греховное – природное.

В отличие от биологического аспекта пола, в двух других его пластах – социальном и культурно-символическом – содержатся неявные ценностные ориентации и установки, сформированные таким образом, что все, определяемое как «мужское» или отождествляемое с ним, считается позитивным, значимым и доминирующим, а определяемое как «женское» -

негативным, вторичным и субординируемым. Это проявляется не только в том, что собственно мужчина и мужские предикаты являются доминирующими в обществе. Многие не связанные с полом феномены и понятия (природа и культура, чувственность и рациональность, божественное и земное) через существующий культурно-символический ряд отождествляются с «мужским» или «женским». Таким образом, создается иерархия, соподчинение внутри этих, внеполовых пар понятий.

При этом многие явления и понятия приобретают «половую» или гендерную окраску. Для обозначения культурно-символического смысла «женского» и «мужского» феминистские теоретики обычно используют термины «феминный» и «маскулинный» соответственно.

Вместе с тем, встроенность мужского и женского как онтологических начал в систему других базовых категорий трансформирует и их собственный, первоначально природно-биологический смысл. Пол становится культурной метафорой, которая, как отмечает Э. Фи, «...передает отношения между духом и природой. Дух – мужчина, природа – женщина, а познание возникло как некий агрессивный акт обладания; пассивная природа подвергается вопрошанию, раскрытию, человек проникает в ее глубины и подчиняет себе. Приравнивание человека – познающему духу в его мужском воплощении, а природы – женщине с ее подчиненным положением, было и остается непрерывной темой западной культуры».¹²

Оказывается, что метафора пола играет роль культурно-формирующего фактора. Иными словами, гендерная асимметрия является одним из основных факторов формирования традиционной западной культуры, понимаемой как система производства знания о мире.

Понятие гендера обозначает, в сущности, и сложный социокультурный процесс конструирования обществом различий в мужских и женских ролях, поведении, ментальных и эмоциональных характеристиках, и сам результат –

¹² Fee E. Critiques of Modern Science: the Relationship of Feminism to Other Radical Epistemologies// Feminist Approaches to Science, p. 44.

социальный конструкт гендера.¹³ Важным элементом конструирования гендерных различий является их поляризация и иерархическое соподчинение, при котором маскулинное автоматически маркируется как приоритетное и доминирующее, а феминное – как вторичное и подчиненное.

2. Гендер как стратификационная категория.

Гендер, иерархизирующий социальные отношения и роли между мужчинами и женщинами, является стратификационной категорией. Гендерная стратификация – это процесс, посредством которого гендер становится основой социальной стратификации, а воспринятые различия между гендерами – систематически оцениваемыми и оцененными. Но помимо гендера, такими категориями выступают класс, раса, возраст. Джоан Скотт выступила инициатором идеи рассматривать гендер в сети других стратификационных категорий. Пол, класс, раса, возраст являются фундаментальными переменными, которые определяют гендерную систему.¹⁴

Эти идеи развивает также и французская постмодернистская феминистка Тереза де Лауретис, которая считает гендер комплексным процессом, или технологией, которая определяет субъект как мужской или женский в процессе нормативного регулирования. Из этого следует и второе утверждение: гендерный процесс пересекается с другими нормативными переменными – такими, как раса и класс, в ходе чего производится властная система. Иначе говоря, Лауретис считает гендер процессом, который конструирует социально-нормативного субъекта через построение различий по полу, связанных, в свою очередь, с расовыми, этническими, социальными различиями.¹⁵

Еще один термин, который в последнее время стал обсуждаться в

¹³ Women's Studies Encyclopedia. Ed. Tierney H. N. Y. Peter Bedrick Books. 1991. p.157

¹⁴ Scott J.W. Gender: a Useful Category of Historical Analysis. – American Historical Review.1986, # 91, p. 1057

рамках теории социального конструирования гендера, - это гендерные технологии, то есть способы, механизмы, каналы формирования гендера и закрепления соответствующих идентификаций. Гендерные технологии есть дискурсивные механизмы, которые задают и регламентируют формы и стадии становления гендера. Гендерные технологии показывают, как пол становится идеологическим продуктом. Ключевым моментом в дискурсивном механизме выступает «политика репрезентации» - «пропаганда», «реклама», «идеология». Пол находится в сфере идеологического контроля, и сам есть во многом идеологический продукт.¹⁶

3. Теория социального конструирования гендера.

В рамках этого подхода гендер понимается как организованная модель социальных отношений между женщинами и мужчинами, не только характеризующая их межличностное общение и взаимодействие в семье, но и определяющая их социальные отношения в основных институтах общества, а также и определяемая или конструируемая ими.

Этот подход основан на двух постулатах: 1) гендер конструируется посредством социализации, разделения труда, системой гендерных ролей, семьей, средствами массовой информации; 2) гендер конструируется и самими индивидами – на уровне их сознания, то есть гендерной идентификации, принятия заданных обществом норм и ролей и подстраивания под них.

Понятия гендерной идентичности означает, что человек осознает связь с культурными определениями мужественности и женственности. Гендерная идентичность – это интериоризация мужских или женских черт, которая возникает в результате процесса взаимодействия «Я» и других. Существование трансвеститской и транссексуальной идентичностей показывает, что гендер не зависит только от пола, а является результатом

¹⁵ Ginesis: Configuration of Woman and Modernity. Itaka and London : Cornell Univ. Press, 1985, p.147

¹⁶ Современный философский словарь. Под ред. В. Е. Кемерова. Лондон и др. Панпринт, 1998, с. 183 - 186

построения гендерных идентичностей. Наряду с понятием гендерной идентичности необходимо ввести и определить такие термины как гендерная идеология, гендерная дифференциация и гендерная роль.

Гендерная идеология – система идей, посредством которых гендерные различия и гендерная стратификация получают социальное оправдание, в том числе с точки зрения «естественных» различий или сверхъестественных убеждений. Гендерная дифференциация является процессом, в котором биологические различия между мужчинами и женщинами наделяются социальным значением и употребляются как средства социальной классификации. Под гендерной ролью понимаются социальные ожидания, вытекающие из понятий, окружающих гендер, а также поведение в виде речи, манер и жестов. Этот подход в значительной степени пересекается с идеями теоретиков социального конструирования реальности Гоффмана, Гарфинкеля и других. Собственно идея гендера как социального конструкта стала известна с появлением работы К. Уэст и Д. Циммермана «Создание гендера».¹⁷

Воплощая в своих действиях ожидания, связанные с их гендерным статусом, индивиды конституируют гендерные различия и, одновременно, обуславливаемые ими системы господства и властвования. По словам Дж. Скотт, «осознание гендерной принадлежности – конституирующий элемент социальных отношений, основанный на воспринимаемых различиях между полами, а пол – это приоритетный способ выражения властных отношений».¹⁸

Основываясь на теории Гарфинкеля, Маккена и Кесслер утверждают, что «мужское» и «женское» являются культурными событиями, продуктами

¹⁷ Уэст К., Циммерман Д. Создание гендера / Пер. Е. Здравомысловой // Труды ЦНСИ. СПб., 1996. № 4.

¹⁸ Scott J.W. Gender: a Useful Category of Historical Analysis. – American Historical Review. 1986, # 91, p. 1057

того, что они называют «процессом атрибуции гендера».¹⁹ Делать гендер, таким образом, означает создавать различия между мальчиками и девочками, мужчинами и женщинами, различия, которые не являются естественными, сущностными или биологическими. Гендерная принадлежность индивида – это то, что человек делает постоянно в процессе взаимодействия с другими людьми.

Рассматривая раннюю гендерную социализацию, то есть практику причисления к определенному полу и гендеру – и как ее следствие, принятие гендерной идентичности (я – мальчик, я – девочка), Маккена и Кесслер отмечают, что эта категоризация по гендеру не является добровольной и не зависит от внутреннего выбора, а является принудительной. Принятие детьми определенной гендерной идентичности «включает» процесс саморегуляции, в том числе, формирование мотивации и психологических черт, и мониторинг, то есть отслеживание и контроль, своего поведения и поведения других в соответствии с матрицей гендерной идентичности. Анализируя разделение труда, исследователи выясняют и показывают, как оно производит и закрепляет гендерное разделение, гендер как таковой.²⁰

Гендер является мощным устройством, которое производит, воспроизводит и легитимирует выборы и границы, предписанные категорией принадлежности по полу. Понимание того, как в социальной ситуации создается гендер, позволяет прояснить механизм поддержания социальной структуры на уровне взаимодействия индивидов и выявить те механизмы социального контроля, которые обеспечивают ее существование.

Когда социальное производство гендера становится предметом исследования, обычно рассматривают, как гендер конструируется через институты социализации, разделения труда, семьи, масс-медиа. Основными темами оказываются гендерные роли и гендерные стереотипы, гендерная

¹⁹ Women's Studies Encyclopedia. Ed. Tierney H. N. Y. Peter Bedrick Books. 1991. p.180

²⁰ Women's Studies Encyclopedia. Ed. Tierney H. N. Y. Peter Bedrick Books. 1991. p.182

идентичность, проблемы гендерной стратификации и неравенства. В рамках данного подхода для нас особый интерес представляет изучение гендерных стереотипов, существующих на современном российском рынке труда

Начало формированию теории стереотипизации положили американские ученые. В 1922 году вышла книга Уолтера Липпмана «Общественное мнение», которая ввела в научный оборот понятие «стереотип». «Стереотипы, - писал У. Липпман, - это предвзятые мнения», которые «решительно управляют всем процессом восприятия. Они маркируют определенные объекты как знакомые или незнакомые, так что едва знакомые кажутся хорошо известными, а незнакомые - глубоко чуждыми. Они возбуждаются знаками, которые могут варьировать от истинного индекса до неопределенной аналогии».²¹

Теория стереотипа рождалась в условиях обострившегося внимания исследователей к изучению массового сознания. В отличие от традиционного, чисто философского подхода к сознанию, Липпман выдвинул функциональную проблему влияния уже имеющегося, содержащегося в сознании знания о предмете на восприятие самого предмета. Главным для него была устойчивость стереотипа, которую Липпман объяснял функцией защиты социальных ценностей соответствующей социальной группы. Тезис о взаимосвязи устойчивости стереотипа с его функцией социально-психологической и идеологической защиты объекта, представляющего ценность для данной социальной общности, а также объяснение эмоционального «заряда» стереотипа этой же функцией имели важное научное значение, однако у автора теории не получили должного развития.

Многогранность, сложность феномена стереотипа определили исключительную разноречивость его характеристик в науке. Однако уже на начальном этапе американские социологи пытались выделить некоторые характерные черты, которые не потеряли актуальность и по сей день: «Когда

²¹ Lippman W. Public Opinion. N.Y., 1922.

о понятии говорят как о стереотипе, то подразумевается, что оно: 1) скорее простое, нежели сложное или дифференцированное; 2) скорее ошибочное, нежели точное; 3) что оно было усвоено, скорее, от других, нежели получено в непосредственном опыте с действительностью, которое оно предположительно представляет; 4) оно устойчиво к воздействию нового опыта». ²²

Американский ученый У. Вайнэки, изучая стереотип, также подметил, что он отличается от других видов знания тем, что соотносится главным образом не с соответствующим объектом, а со знаниями других людей о нем. Стереотип - знание стандартное, в этом его главная отличительная особенность, подчеркивал исследователь в своей статье «Стереотипы как социальная концепция», опубликованной в 1957 году в «Journal of Social Psychology». ²³

Комментируя теорию американского ученого, российский психолог П. Шихирев подметил, что «главное в стереотипе - не сама истинность, а убежденность в ней, причем отличительной особенностью убежденности, сопутствующей стереотипу, является ее устойчивость, прочность». ²⁴

В конце 70-х годов американский ученый Г. Тэшфел суммировал основные выводы в области изучения социального стереотипа: «1. Люди с легкостью проявляют готовность характеризовать обширные человеческие группы (или социальные категории) недифференцированными, грубыми и пристрастными признаками. 2. Социальные стереотипы в некоторой степени могут изменяться в зависимости от социальных, политических и экономических изменений, но этот процесс происходит крайне медленно.

²² COLLINS. Большой толковый социологический словарь. Пер. с англ. М. Вече – АСТ.1999.Т. 1.с. 410, 412

²³ Vinacke E. Stereotypes as Social Concepts // The Journal of Social Psychology. 1957. Vol.46.

²⁴ Шихирев П.Н. Исследование стереотипа в американской социальной науке // Вопросы философии. 1971.№ 5.

3. Они усваиваются очень рано и используются детьми задолго до возникновения ясных представлений о тех группах, к которым они относятся».²⁵

Концептуальные основы изучения гендерных стереотипов, основные определения и подходы, анализ содержания гендерных стереотипов и механизмов гендерной стереотипизации в социокультурном пространстве рассматривается в нескольких десятках монографических исследований.

Среди авторов необходимо отметить такие имена, как S. Basow²⁶, H. Lips²⁷, R. Ashmore, F. Del Boca²⁸, I. H. Frieze²⁹, L. Lewis³⁰.

Однако в дефинициях гендерных стереотипов не существует единства. Ряд западных исследователей, к числу которых относятся R. Ashmore, F. Del Boca, в своих определениях делают упор на личностные характеристики мужчин и женщин и рассматривают «гендерные или полоролевые стереотипы как схематизированный набор представлений о персональных характеристиках мужчин и женщин». В другой группе определений акцент приходится на гендерные отношения. Эти дефиниции, как правило, носят более сложный и развернутый характер. В частности, Rhoda U. считает, что «гендерные стереотипы – это социально конструируемые категории «маскулинность» и «феминность», которые подтверждаются различным в зависимости от пола поведением, различным распределением мужчин и женщин внутри социальных ролей и статусов, и которые поддерживаются психологическими потребностями человека вести себя в социально желаемой манере и ощущать свою целостность и непротиворечивость».³¹ Последняя

²⁵ Tajfel H. Human Groups and Social Categories: Studies in Social Psychology. Cambridge, 1981.

²⁶ Basow S.A. Gender stereotypes and roles. Pacific Grove, 1992

²⁷ Lips H.M. Sex and Gender: An Introduction . Radford Univ. press, 1997

²⁸ Ashmore R. D., Del Boca F.K. The Social Psychology of Female – male Relations: A Critical Analysis of Central Concepts. N.Y., 1986

²⁹ Frieze I. H. Women and Sex Roles: a Social Psychological Perspective. N.Y.; L., 1978.

³⁰ Lewis L.L. Structure of Gender Stereotypes: Interrelations among Components and Gender Label // Journal of Personality and Social Psychology. 1984. № 45 (5)

³¹ Rhoda U. Toward a re – definition of sex and gender. – «American Psychologist». 1979, N 34, pp. 1096.

группа определений берет за основание сами концепты маскулинности и феминности. Так, Renzetti D.J. Curran, понимает гендерные стереотипы как «схематизированные, обобщенные образы маскулинности и феминности».³² Это наиболее широкое определение кажется нам более точным. В него входят и социальные представления о том, какие качества и свойства атрибутируются мужчине и женщине, а также – в более широком контексте – мужскому и женскому началу и социальные представления о побуждающих для мужчины и женщины занятиях и социальных ролях в обществе и семье.

Сегодня все большее число ученых соглашается с представителями новой психологии пола, в частности Массобу Е. и Jacklin С., которые считают, что основную роль в формировании психического пола и гендерной роли играют социальные ожидания общества, которые возникают в соответствии с конкретной социально-культурной матрицей и находят свое отражение в процессе воспитания.³³ Причем пол психический, социальный, который усваивается прижизненно, играет большую роль, чем пол биологический.

В патриархатном общественном сознании приватная сфера всегда занимает вторичное, подчиненное положение. Массобу Е. и Jacklin С. подчеркивали, что никакой стереотип полоролевого поведения так не прочен, как представление о том, что женщины зависимы. Вместе с тем они указывали, что эта черта в раннем возрасте характерна для детей обоего пола, но закрепляется она, главным образом, в поведении девочек и становится устойчивой чертой личности, так как поддерживается социальными ожиданиями окружающих людей.

Начиная с 60-х годов, большую популярность приобретают исследования стереотипных представлений о способностях мужчин и женщин, их компетентности в различных сферах деятельности и причинах профессиональных успехов. Так, П. Голдберг обнаружила известную долю

³² Renzetti.D.J. Curran. Women, Men and Society. Boston, 1999

предубежденности женщин против самих себя в сфере научной деятельности, а именно: студентки колледжей более высоко оценивают статьи, написанные мужчинами, нежели женщинами. Делая обзор результатов исследований западноевропейских и американских ученых, посвященных специфике гендерных стереотипов, Т. Виноградова и В. Семенов приводят данные, которые свидетельствуют, что «на ранних этапах онтогенеза (примерно до 7 лет) девочки в своем интеллектуальном развитии опережают мальчиков». В дальнейшем эти различия сглаживаются, и взрослые мужчины и женщины по усредненным показателям интеллектуального развития не отличаются.³⁴

Интересны данные, касающиеся математических способностей женщин и мужчин. Среди учеников начальной школы, по данным психометрических исследований, различий в уровне математических способностей не обнаруживается, они начинают проявляться в подростковом возрасте и касаются в основном сложных форм мышления, с годами различия в уровне математической одаренности возрастают.³⁵ Эти данные, опубликованные в работе Д. Виссера, были подвергнуты резкой критике со стороны Е. Феннема, по мнению которого, женщины под влиянием определенных социальных и психологических факторов редко выбирают математику и смежные с ней дисциплины в качестве предпочитаемых курсов, и поэтому вывод о том, что мужчины обладают более выраженными математическими способностями, был сделан на основе исследований, где «фактически сопоставлялись не мужчины и женщины, а люди с более высокой и более низкой математической подготовкой».³⁶

³³ Maccoby E., Jacklin C. *The Psychology of Sex Differences*. Stanford Univ. Press, 1974.

³⁴ Виноградова Т., Семенов В. Сравнительные исследования познавательных процессов у мужчин и женщин: роль биологических и социальных факторов // *Вопросы психологии*. 1993. № 2, с. – 51.

³⁵ Visser D. *Sex Differences in Adolescent Mathematics Behavior* // *South Afr. J. of Psychol.* 1987. Vol. 17.

³⁶ Fennema E. *Sex - Related Differences in Mathematics Achievement: Where and why?* // *Mathematics*. 1984. Vol. 3.

Причиной отставания женщин в математике, таким образом, служат усвоенные стереотипные половые роли. «Если успех в той или иной области не соответствует стандартам женской половой роли (как это имеет место в случае занятий математикой), то у женщин может актуализироваться так называемый мотив избегания успеха», - считает Синглтон, автор работы «Половые роли в познании». ³⁷

Дж. Боулинг и Б. Мартин полагают, что основную причину, препятствующую научной и изобретательской деятельности женщин, следует искать в традициях и установках, глубоко укоренившихся в современном обществе. По их мнению, в науке, как и в обществе, царит патриархат – «социальные отношения, которые поддерживают коллективное доминирование мужчин практически во всех наиболее важных и престижных областях». ³⁸

Зарубежные авторы, тщательно проанализировав исследования о степени активности мальчиков и девочек, их стремлении к достижению цели и доминантности, также отрицают наличие психологических различий в этих сферах, утверждая, что девочки не менее активны в своей деятельности, чем мальчики, но сферы их активности могут отличаться.

Важным моментом в понимании гендерных стереотипов является их совпадение со свойствами стереотипов социальных.

Во-первых, гендерные стереотипы носят эмоционально – оценочный характер. Оценка заложена в любом гендерном стереотипе – женская слабость и мужская отвага, женская чувствительность и мужское самообладание. Следует учитывать, что эта оценка отражает, прежде всего, внутригрупповую систему ценностей и может иметь разные знаки,

³⁷ . Singleton Ch. Sex Roles in Cognition // The Psychology of Sex Roles / Eds. F. Mitchel, B. Cagan. L., 1986, pp. 131 –134.

³⁸ Виноградова Т., Семенов В. Сравнительные исследования познавательных процессов у мужчин и женщин: роль биологических и социальных факторов // Вопросы психологии. 1993. № 2, с. – 54.

(мужчины желают добиться цели – мужчины амбициозны, женщины чувствительны – женщины капризны).

Во-вторых, гендерные стереотипы устойчивы и стабильны. По мнению Т.Е. Рябовой, современные представления об особой женской эмоциональности и средневековые воззрения на неспособность женщины контролировать свои чувства выглядят почти идентичными.³⁹ Однако, как и все социальные стереотипы, гендерные стереотипы подвергаются изменению по мере того, как изменяются социальные представления и нормы. Стереотип мужчины и женщины, если мы говорим о «женщине и мужчине вообще» без какого-либо учета возраста, национальности, социального статуса, за последние сто лет, без условно, изменился – уже нет однозначных и социально разделяемых представлений о мужчине как единственном кормильце и защитнике семьи и о женщине как о слабом и совершенно беспомощном создании. Такие изменения были обусловлены резко возросшей за этот период ролью женщины на производстве и в обществе.

Тем не менее, можно констатировать, что изменения гендерных стереотипов идут гораздо медленнее изменений социальных реалий.

В-третьих, гендерным стереотипам свойственно высокая степень единства представлений. Исследователи признают образы маскулинности и феминности стереотипными, (например, R. Ashmore, F. Del Boca), если они разделяются, по крайней мере, тремя четвертью индивидов в социальной общности.⁴⁰

Наконец, гендерные стереотипы – нормативны. Поскольку представления о том, какой должен быть настоящий «мужчина», как должна вести себя в той или иной ситуации женщина, и даже как им одеваться, являются социально разделяемыми, реальные мужчины и женщины не могут с этим не считаться.

³⁹ Рябова Т.Б. Женщина в истории западноевропейского средневековья. Иваново, 1999, с. 144

⁴⁰ Ashmore R. D., Del Boca F.K. The Social Psychology of Female – male Relations: A Critical Analysis of Central Concepts. N.Y., 1986

В настоящий момент в гендерных исследованиях существуют несколько теорий, объясняющих появление гендерных стереотипов и их устойчивость.

Первая теория известна под названием «зерно истины» и основана на предположении, что гендерные стереотипы имеют под собой определенную почву, то есть они отражают реальные различия между полами, хотя и преувеличивают их. Согласно другой концепции социальных ролей, гендерные стереотипы возникают в результате различной для мальчиков и девочек социализации, обучения их различным социальным ролям по причине исторического разделения труда между полами, связанного с традиционным доминированием мужчины.⁴¹ Акцент в теории когнитивного развития делается на приобретении детьми осведомленности о мире – познавая мир, они выучивают гендерные стереотипы. А «теория гендерной схемы», не оспаривающая содержание двух последних концепций, требует учитывать в приобретении гендерных стереотипов культурный фактор. Не отрицая значения для воспроизводства гендерных стереотипов социализации, исторических и культурных традиций, различий между полами, мы считаем не менее важной причиной гендерной стереотипизации древнейший механизм формирования идентичности социума – противопоставления «Мы» - «Они», «Свой» - «Чужой», «Другой». При таком противопоставлении «Другой», антитезис выполняет роль фона, на котором конструируется собственный идеал. В результате стереотипизации строятся полярные образы групп. Качества, атрибутируемые мужчинам и женщинам в стереотипных образах, не только не повторяются, но принадлежат к разным сторонам бинарных оппозиций.

Существует еще одно возможное объяснение полярности гендерных стереотипов данное Н. Lips. В отличие от многих других типов социальных стереотипов они отражают взаимодействие лишь двух групп – мужчин и

⁴¹ Basow S.A. Gender stereotypes and roles. Pacific Grove, 1992, pp. 9 – 11.

женщин.⁴² В ряде исследований, в частности опубликованные К. Деаух, бинарность трактуется как базовый принцип осмысления гендерных различий.⁴³ В результате такой полярности неполное соответствие мужчины стереотипу маскулинности ведет за собой не отрицание его мужественности, а атрибутирование ему женских характеристик.

Противопоставление маскулинности и феминности служит целям поддержания групповой идентичности, сплочению каждой из этих социальных групп. Помимо функции поддержания групповой идентичности, гендерные стереотипы выполняют когнитивную функцию. В процессе социализации человек выучивает множество вещей, которые являются нормативными.

Наконец, гендерные стереотипы выполняют и социальные функции – объясняют существующие в обществе отношения гендерной асимметрии, гендерной иерархии, а также поддерживают, воспроизводят эти отношения, гарантируя стабильность социальных норм.

В последние годы все более популярными становятся исследования ретрансляционной функции социополовой стереотипизации. В частности, обсуждаются важные вопросы о том, каким образом различные социальные институты, литература, искусство, средства массовой информации и другие каналы коммуникации способствуют (или препятствуют) формированию и распространению гендерных стереотипов. И это не случайно. Массовая культура предоставляет возможность манипулировать сознанием людей, поэтому и властным структурам, и ученым очень важно изучить механизмы стереотипизации сознания.

Проводниками гендерных стереотипов являются большинство социальных институтов – СМИ, религия, семья, образование, политические и

⁴² Lips H.M. Sex and Gender: An Introduction . Radford Univ. press,1997, p. 2.

⁴³ Deaux K., Lewis L.L. Structure of Gender Stereotypes: Interrelations among Components and Gender Label // Journal of Personality and Social Psychology. 1984. № 45 (5)

социальные институты. Хотелось бы обозначить возможные последствия влияния гендерной стереотипизации на общество.

Во-первых, гендерные стереотипы являются социально разделяемыми представлениями. Человек, желая быть социально приемлемым, пытается соответствовать стереотипам, репрезентирует себя в социально приемлемой манере. Так, данные экспериментов показали, что мужчины и женщины по-разному строят свою линию поведения при разговоре с работодателем в зависимости от пола последнего.⁴⁴ Мы замечаем тех, кто не соответствует установленному порядку вещей и, как правило, осуждаем их. Если мужчина уйдет в декретный отпуск по причине того, что зарплата жены намного больше, то такой поступок вызовет негативную реакцию со стороны общественного мнения. Социально-осуждаемым может быть и выбор профессий, которые предписаны гендерными ролями, причем для мужчины здесь нормы более жесткие, чем для женщины, так мужчина, работающий няней в детском саду, вызовет порицание общества в связи с несоответствием этой роли его гендерной принадлежности. Таким образом, гендерные стереотипы являются мощным рычагом социального контроля.

Обратный механизм – интерпретация мотивов поведения и результатов деятельности человека на основании его гендерной принадлежности. Принадлежности к группе (в данном случае, мужчин или женщин) достаточно, чтобы объяснить мотивы поведения конкретных мужчин или конкретных женщин.

Во-вторых, гендерные стереотипы могут оказать весьма негативное влияние на жизненные притязания и достижения женщин. Дж. Олпорт сформулировал идею о том, что люди, являющиеся жертвами предрассудков, обычно развивают в себе именно те качества, которые соответствуют этим предрассудкам. Западные исследователи вслед за Дж. Олпортом называют это «самовыполняющимся пророчеством». Если женские характеристики в обществе воспринимаются как негативные, то женщина не только их

⁴⁴ Lips H.M. Sex and Gender: An Introduction . Radford Univ. press, 1997, p. 27.

разделяет, но и программирует себя на неудачу, развивает в себе эти качества.⁴⁵

Однако не следует полагать, что только женщины страдают от «заданности» своей роли. Мужчина, в стереотипные черты которого входят такие, например, характеристики, как доминирование, стремление к достижению цели, высокая конкурентоспособность, также программирует свое поведение в соответствии со стереотипами маскулинности. В случае своего провала мужчины испытывают больший стресс и понижение своей самооценки, чем женщины.⁴⁶ Существование стереотипа эгоистичного, грубого мужчины также ведет к закреплению гендерного неравенства, как и образа слабой пассивной женщины. По данным, приводимым Н. Lips, ряд мужских организаций пропагандируют идею о том, что сексизм, угнетение по гендерному признаку заключается не только в угнетении мужчинами женщин, но и в угнетении женщинами мужчин, что проявляется в обязанности мужчины сражаться и умирать на войне, хотя традиционная мужская роль защитника постепенно умирает.⁴⁷

Особо подчеркнем, что общество, социальные институты, группы, политические силы, личности могут и сознательно эксплуатировать гендерные стереотипы с самыми различными намерениями. Один из способов – апелляция к гендерной идентичности с целью добиться желаемого типа поведения или желаемого типа ориентации.

Этой проблеме посвящены многочисленные работы отечественных исследователей. Методологические основы изучения роли

гендерных стереотипов в создании мужских и женских образов в средствах массовой информации заложены в трудах О.А. Ворониной.

В сборнике «Женщина и визуальные знаки» в центре внимания ученых - образ женщины, внедряемый в массовое сознание

⁴⁵ Basow S.A. Gender stereotypes and roles. Pacific Grove, 1992, p. 23.

⁴⁶ Williams K.L. The Glass Escalator: Hidden Advantage for Men in the «Female» Professions. N. Y., 1986, p. 18.

⁴⁷ Lips H.M. Sex and Gender: An Introduction . Radford Univ. press, 1997, p. 34.

посредством рекламы, кино, фотографии, масс-медиа, периодической печати. Использование гендерных стереотипов в рекламе анализируется в работах О.А. Ворониной^{48 49}, М.В. Томской⁵⁰, Е.А. Шибановой⁵¹, Н.Ю. Каменецкой⁵², Е.В. Машковой⁵³, И.В. Грошева^{54 55}, О.В. Туркиной⁵⁶, А. Юрчак⁵⁷, А. Альчук⁵⁸.

Ряд исследователей, в частности С.Г. Айвазова⁵⁹, З.А. Хоткина⁶⁰, О.М. Здравомыслова^{61 62} анализируют влияние гендерных стереотипов на сегрегацию в общественном производстве и патриархатное разделение труда в семье. Так, С.Г. Айвазова отмечает, что в массовом сознании советского общества «прочно бытовали стереотипы, сводившие женскую индивидуальность либо исключительно к материнству, либо к роли передовой труженицы. Но и эта роль увязывалась с нуждами и потребностями семьи, ее благом».

⁴⁸ Воронина О.А. Гендерная экспертиза законодательства в области СМИ. М., 1998.

⁴⁹ Воронина О.А. Свобода слова и стереотипный образ женщины в СМИ // Знамя. 1999. № 2.

⁵⁰ Томская М.В. Гендерный аспект социального рекламного дискурса // Гендер: язык, культура, коммуникации: Докл. междунар. науч. конф. 25 - 26 ноября 1999 года. М., 2001.

⁵¹ Шибанова Е.А. Стереотип маскулинности в советской и современной российской песне // Женщина в российском обществе. 2001. № 3/4.

⁵² Каменецкая Н.Ю. Феномены массовой культуры или визуальность гендерных реалий // Семья, гендер, культура: Материалы междунар. конф. 1994 - 1995 гг. М., 1996.

⁵³ Машкова Е. Отчет по сюжетному анализу передач телевизионных каналов: Материалы межрегион. фестиваля "Женская тема". Набережные Челны, 1998.

⁵⁴ Грошев И.В. Гендерные исследования в психологии // Гендерные исследования в гуманитарных науках: современные подходы. Материалы междунар. науч. конф. Иваново, 2000.

⁵⁵ Грошев И.В. Образ пола в рекламе // Журнал прикладной психологии. 1999. № 1.

⁵⁶ Туркина О.В. Пип-шоу: (Идиоадаптация образа женщины в российской телерекламе) // Семья, гендер, культура.

⁵⁷ Юрчак А. Миф о настоящем мужчине и настоящей женщине в российской телевизионной рекламе // Семья, гендер, культура.

⁵⁸ Альчук А.А. Метаморфозы образа женщины в русской рекламе // Гендерные исследования. 1998. № 1.

⁵⁹ Айвазова С.Г. Женщина и общество: Гендерное измерение политического процесса в России. М., 1997.

⁶⁰ Хоткина З.А. Когда дети становятся взрослыми: негативные последствия патриархатной социализации в детстве // Гендерный подход в дошкольной педагогике. Ч. I.

⁶¹ Здравомыслова Е., Герасимова Е., Троян Н. Гендерные стереотипы в дошкольной детской литературе // Преображение. 1998. № 6.

⁶² Здравомыслова О.М. Российская семья в 90-е годы: жизненные стратегии мужчин и женщин // Гендерный калейдоскоп.

Изучая традиционные представления о мужских и женских ролях, В.С. Агеев обращает внимание на динамику формирования и изменения социальных стереотипов на различных уровнях межгруппового взаимодействия: «чем больше размер групп, чем выше уровень межгруппового взаимодействия, чем длительней история и опыт межгрупповых отношений, тем ригиднее, консервативнее, устойчивее будут соответствующие межгрупповые представления-стереотипы». ⁶³

В американской литературе в 60-е годы XX века стереотип оценивался, как правило, отрицательно, как установка, почти не поддающаяся влиянию нового опыта. Однако более поздние исследования показали, что это ее свойство относительно. Нельзя не согласиться с мнением В.С. Агеева, который считает, что «рассмотренный с психологической точки зрения процесс стереотипизации не релевантен этической антиномии «хорошо или плохо». ⁶⁴ Сам по себе этот процесс выполняет объективно необходимую функцию, позволяя быстро, просто и достаточно надежно категоризировать, упрощать, схематизировать ближайшее и более отдаленное социальное окружение.

Значительный вклад в изучение и развитие теории стереотипизации внес известный российский ученый И.С. Кон. Проблема социокультурных стереотипов затрагивается практически во всех его крупных исследованиях. В статье «Психология половых различий» он одним из первых в советской психологической науке подчеркнул необходимость учета гендерного фактора в научных исследованиях: «...проблемы психологии половых различий и половой дифференциации не нашли достаточного отражения в отечественной психологии. Тогда как исследователям, занимающимся вопросами формирования личности, необходимо иметь в виду, что все или почти все

⁶³ Агеев В.С. Психологическое исследование социальных стереотипов // Вопросы психологии. 1986. № 1.

⁶⁴ Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие : социально- психологические проблемы. М., 1990.с. 10

онтогенетические характеристики являются не просто возрастными, но половозрастными, а самая первая категория, в которой ребенок осмысливает собственное «я», - это половая принадлежность». Ученый отмечал, что теоретическая недооценка такой биосоциальной категории, как пол, приводит к тому, что «традиционно мужские свойства и образцы поведения невольно принимаются и выдаются за универсальные, что мешает пониманию специфических проблем женской половины человечества и противоречит принципу равенства полов, которое утверждает общество». ⁶⁵ Теоретико-методологическая статья И.С. Кона «Психология половых различий» была одной из первых отечественных научных работ по данной проблематике, ее появление знаменательно, так как фактически автор признавал отставание советской науки в изучении гендерной проблематики во всех сферах знания, «так или иначе связанных с изучением пола», - социологии, сексопатологии, медицине.

«Половая идентичность основывается, с одной стороны, - писал И.С. Кон, - на соматических признаках (образ тела), а с другой - на поведенческих и характерологических свойствах, оцениваемых по степени их соответствия или несоответствия нормативному стереотипу маскулинности или фемининности. Причем, как и все прочие самооценки, они во многом производны от оценки ребенка окружающими. Все эти характеристики многомерны и зачастую неоднозначны. Уже у дошкольников часто возникает проблема соотношения полоролевых ориентаций ребенка, т.е. оценки им степени своей маскулинности - фемининности, и его полоролевых предпочтений». Автор ставит важнейший с точки зрения методологии вопрос о том, какие психологические различия между полами установлены строго научно, «в отличие от ходячих мнений и стереотипов массового сознания». Изучив труды западных ученых, И.С. Кон соглашается, что различий между мужчинами и женщинами значительно меньше, чем принято думать,

⁶⁵ Кон И.С. Психология половых различий // Вопросы психологии. 1981. № 2

следовательно, полоролевые предписания, гендерные стереотипы имеют социокультурное происхождение.

В статье «Материнство и отцовство в историко-этнографической перспективе» И.С. Кон обращает внимание на еще одну малоисследованную проблему - институт отцовства. «Мысль о слабости и неадекватности «современных отцов» - один из самых распространенных транскультурных стереотипов общественного сознания второй половины XX в.». Ученый отмечает, что представления о положении и функциях отца в советской литературе в ряде случаев совпадают с представлениями, господствующими в США. В обеих странах публицисты констатируют рост безотцовщины, часто отсутствие отца в семье, незначительность и бедность отцовских контактов с детьми по сравнению с материнскими; педагогическую некомпетентность, неумелость отцов, их незаинтересованность и неспособность осуществлять воспитательные функции, особенно уход за маленькими детьми. Сходные тенденции отмечают многие западноевропейские и японские авторы. И.С. Кон фактически доказывает, что идея о снижении роли отца в воспитании детей является кросс культурным стереотипом, который мало соответствует реальности: «По количеству контактов с детьми современные отцы не только не уступают прежним поколениям, но даже превосходят их, особенно в семьях, основанных на принципе равенства полов». ⁶⁶

«Почему же людям кажется, что отцовский вклад в воспитание детей снижается? Помимо других причин тут сказывается ломка традиционной системы половой стратификации", - делает вывод ученый. «Нельзя не согласиться с утверждением, - пишет И.С. Кон, - что сила отцовского

⁶⁶ Кон И.С. Материнство и отцовство в историко-этнографической перспективе // Советская этнография. 1987. № 6.

влияния в прошлом коренилась, прежде всего, в том, что он был воплощением власти и инструментальной эффективности. В новых условиях отец стал более доступен для детей, более демократичен, чаще подвергается критике со стороны жены, в результате его авторитет, основанный на внесемейных факторах, снижается». Принципиально важно, что ученый подчеркивает социокультурное происхождение родительских реакций человека: «Родительские реакции человека являются преимущественно результатом научения, экспериментально доказано, что психологически подготовленные отцы охотно любят новорожденными, испытывают физическое удовольствие от прикосновения к ним и практически не уступают женщинам в искусстве ухода за ребенком». Таким образом, традиционное жесткое разделение отцовских и материнских функций, как и других гендерных ролей, не является абсолютным биологическим императивом, это результат длительного исторического социокультурного развития общества.

Последние работы И.С. Кона посвящены проблемам мужской общественной жизни, изучению парадигм маскулинности и мужских ролей. Ученый подчеркивает, что «в отличие от эволюционной биологии и психоанализа, склонных рассматривать маскулинность как нечто единое и объективно данное, психология, социология и антропология чаще видят в ней продукт истории и культуры, считая «мужские свойства» производными главным образом, а то и исключительно, от существующей в обществе системы половых / гендерных ролей, которые ребенок усваивает в процессе социализации. Место имманентного «мужского характера» занимают исторически изменчивые «мужские роли». По мнению И.С. Кона, «маскулинности, как и сами мужчины и характерные для них стили жизни, неоднородны, многомерны и множественны, стереотип «настоящего

мужчины» имеет смысл только в определенной системе взаимосвязанных социальных представлений». ⁶⁷

В последние годы проблема стереотипов находилась также в поле внимания этнографов. В 1991 году вышел сборник статей «Этнические стереотипы мужского и женского поведения», в котором на широком этнографическом материале рассматриваются вопросы символизации мужского и женского в разных этнических средах, конкретные стандарты мужского и женского поведения у ряда народов Европы, Азии, Африки, Америки, Австралии. Книга явилась первым в российской этнографии опытом комплексного изучения социально-культурной дифференциации полов. ⁶⁸

В предисловии к сборнику И.С. Кон отмечал, что «понятие «этнические стереотипы мужского и женского поведения» многозначно и включает, по меньшей мере, три аспекта: 1) половой символизм, образы маскулинности и фемининности в культуре, идеологии и обыденном массовом сознании; 2) социально-структурную половую стратификацию, дифференциацию мужских и женских ролей, деятельности и статусов; 3) индивидуальные поведенческие различия, соответствующие или не соответствующие нормативным представлениям и ролевым ожиданиям». ⁶⁹

Авторам сборника удалось показать противоречивость, историчность полоролевых стереотипов, опровергнуть упрощенный, биологизаторский подход к гендерным различиям и стереотипам. В статье И.И. Лунина и Г.В. Старовойтовой «Исследование родительских полоролевых установок в разных этнокультурных средах» подчеркнута мысль, что, структура стереотипных представлений обусловлена не только этнокультурным своеобразием человеческого коллектива, но и исторической стадией развития соответствующего общества, уровнем его урбанизированности. На

⁶⁷ Мужские исследования: меняющиеся мужчины в изменяющемся мире // Введение в гендерные исследования: В 2 ч. Харьков, 2001. Ч. I.

⁶⁸ Этнические стереотипы мужского и женского поведения. М., 1991.с.44

⁶⁹ Этнические стереотипы мужского и женского поведения. М., 1991. с.4

основании исследования, проведенного среди родителей г. Санкт-Петербурга, авторы сделали вывод о том, что «порицание неадекватного полового поведения чаще и в более жесткой форме адресуется мальчикам, чем девочкам. Этот факт согласуется с тем особым значением, которое в архетипах традиционного сознания придается мужскому началу».⁷⁰

Методологическое значение имеет статья Т.Б. Щепанской «Женщина, группа, символ (На материалах молодежной субкультуры)», посвященная семиотическим аспектам повседневного поведения. Обычно эти проблемы обсуждались на материалах так называемых архаических обществ. Автор статьи использовала те же подходы в исследовании молодежной субкультуры современного города.⁷¹

В настоящее время российские ученые все чаще обращаются к проблеме функционирования гендерных стереотипов в политической сфере. Над этой проблематикой работают С.Г. Айвазова⁷², Е.В. Кочкина⁷³, А. Темкина^{74 75}, Т.В. Барчунова⁷⁶, Н.А. Шведова⁷⁷, О.А. Хасбулатова⁷⁸. Обосновывается тезис о том, что в российской политической культуре функционируют стереотипы, основанные на гендерной идентификации мужчин.

⁷⁰ Этнические стереотипы мужского и женского поведения. М., 1991. с. 37 – 38.

⁷¹ Щепанская Т.Б. Женщина, группа, символ: (На материалах молодежной субкультуры). М., 1994.

⁷² Айвазова С.Г. Контракт "работающей матери": советский вариант // Гендерный калейдоскоп: Курс лекций / Под ред. М.М. Малышевой. М., 2001.

⁷³ Кочкина Е.В. Обзор гендерной экспертизы российского законодательства // Общественные науки и современность. 2000. №4.

⁷⁴ Темкина А. Женский путь в политику: гендерная перспектива // Гендерное измерение социальной и политической активности в переходный период // Труды ЦНСИ. СПб., 1996. №4

⁷⁵ Темкина А., Здравомыслова Е. Социальное конструирование гендера как феминистская теория // Женщина. Гендер. Культура. СПб., 1998.

⁷⁶ Барчунова Т.В. Сексизм в букваре // ЭКО. 1995. № 3.

⁷⁷ Шведова Н.А. Гендерный подход как фактор политической культуры // Гендерный калейдоскоп. М., 1997.

⁷⁸ Хасбулатова О.А. Гендерные стереотипы в политической культуре: специфика российского опыта // Женщина в российском обществе. 2001. № 3, 4.

Как мы видим, краткий библиографический обзор показывает, что проблематика, связанная с исследованием гендерных стереотипов в социокультурных процессах современной России, достаточно обширна, динамично развивается и охватывает многие сферы жизнедеятельности общества. Однако это лишь начало многогранной научной работы по изучению процессов влияния гендерных стереотипов на сознание и поведение различных социальных общностей.

Исследования социальных аспектов пола, разделения труда и дифференциация социальных ролей по признаку пола уже давно стали традиционной темой в зарубежной социологии.

Первая собственно социологическая концепция структуры женских и мужских ролей была выдвинута американским социологом Талкоттом Парсонсом, хотя в его теории эта концепция носит характер иллюстрации к общетеоретическим построениям структурного функционализма. По Парсонсу, общество всегда стремится к состоянию динамического равновесия и стабильности. Отдельные элементы совокупной социальной структуры выполняют функциональную роль по поддержанию стабильности, интеграции и развития всей системы. Социальные конфликты и противоречия оцениваются им как болезни, а факторы, способствующие возникновению противоречий – как дисфункциональные явления в жизни общества. Задача социологии, считает Парсонс, заключается в выявлении социальных механизмов поддержания стабильности общества и его элементов, то есть в социальной терапии. Иными словами, функционализм основывается на предположении, что «то, как обстоят дела – это то, как они должны обстоять». Именно с этих позиций Парсонс и предпринимает анализ американского общества, которое, по существу, и было основным объектом его исследований. Это, кстати, характерная черта американской социологии в целом, которая с самого начала формировалась как эмпирическая и прикладная дисциплина, ориентированная, прежде всего, на изучение того общества, в рамках которого она существовала.

Рассматривая изменения, которые произошли с американской семьей к середине прошлого столетия, Парсонс выделяет изоляцию нуклеарной семьи от системы родства и перемещение ряда функций к другим социальным институтам. Базисными и нередуцируемыми функциями семьи он считает социализацию детей и стабилизацию личности взрослых членов семьи. Механизмом, обеспечивающим равновесие и стабильность самой системы социального взаимодействия, является, по его мнению, функциональное разделение сфер деятельности, или дифференциацию ролей. Дело в том, что для существования любой социальной системы, с его точки зрения, необходимо выполнение так называемых инструментальной и экспрессивной функций. Инструментальная функция обеспечивает отношения системы – в данном случае семьи – с внешним миром, обеспечивает средства к существованию. Экспрессивная функция – это поддержание интеграции членов семьи, установление моделей отношений и регулирование уровня напряженности членов союза. Парсонс утверждает, что один и тот же человек не может выполнять одновременно и инструментальные (требующие властности и жесткости), и экспрессивные (предполагающие мягкость и умение погасить конфликт) функции. Именно поэтому, констатирует он, разделение этих ролей глубоко функционально и существует во всех системах социального взаимодействия.

Далее Парсонс делает следующий вывод: роль инструментального лидера в семье всегда принадлежит мужчине, а женщина – это экспрессивный (эмоциональный) лидер. «Фундаментальное объяснение распределения ролей между биологическими полами, - пишет Парсонс, - лежит в том факте, что рождение детей и уход за ними создает строгую презумпцию первичности отношений матери к маленькому ребенку... Первичность отношений матери к ребенку ведет к тому, что мужчина, устраненный от этих биологических функций, должен специализироваться в альтернативном, инструментальном направлении».⁷⁹ Фактически, это –

⁷⁹ Parsons T., Bales R. Family, Socialization and Interaction Process. – L., 1956, p. 23.

общая модель дифференциации половых ролей в индустриальном обществе. «Американский мужчина, по определению, должен содержать семью. Его первичная сфера деятельности – приносить деньги, быть кормильцем»,⁸⁰ - писал единомышленник Парсонса Морис Зелдич. Профессиональная деятельность мужчины имеет чрезвычайное значение для семьи не только потому, что является основным (а иногда и единственным) источником средств существования для семьи, но и потому, что величина дохода и престижность работы мужчины определяют социальный статус, стандарт и стиль жизни семьи в целом. «Единственный способ быть настоящим мужчиной в нашем обществе – это иметь престижную работу и зарабатывать на жизнь»,⁸¹ - утверждает Парсонс.

Для женщин, по его мнению, основным является «статус жены своего мужа, матери его детей и личности, ответственной за домашнее хозяйство».⁸² Доминирующими женскими ролями являются роли жены, матери, домохозяйки. Социально престижная профессиональная деятельность мужчины предполагает его главенство в семье, а домашний труд, названный Парсонсом псевдозанятием, - ее подчиненную роль. Такая сегрегация ролей интерпретируется им как механизм подавления возможного разрушительного для брака и семьи соревнования между супругами за власть, статус, престиж, и объявляется глубоко функциональной.

Парсонс утверждал, что работа замужней матери не несет отрицательных последствий для супружества только в том случае, если она является не «карьерой», а просто «занятостью», не вносит существенного вклада в бюджет, то есть лежит за пределами «соревнования с мужем» и не подрывает экономических основ его самоуважения. Но даже в этом случае, считает он, работа женщины вызывает нестабильность брака.

⁸⁰ The Family. Its Function and Destiny. Ed. By T. Parsons. – London, 1959, p. 271.

⁸¹ The Family. Its Function and Destiny. Ed. By T. Parsons. – London, 1959, p. 287.

⁸² The Family. Its Function and Destiny. Ed. By T. Parsons. – London, 1959, p. 291.

Первоначально Парсонс отмечал, что описанная ролевая модель относится к городской семье среднего класса, и предостерегал от расширительного толкования этой модели. Позже он признал такую структуру соответствующей урбанизированному и индустриальному американскому обществу в целом. По мере роста влияния теории структурно-функционального анализа Парсонс и его последователи стали утверждать, что эта модель универсальна и инвариантна, то есть характерна не только для семьи в любом обществе, но и для общества в целом: мужчины в принципе всегда выполняют экономические функции, женщины – эмоционально-терапевтические.

Теория структурно-функционального анализа Т. Парсонса и концепция разделения инструментальных и экспрессивных функций в семье играли ведущую роль в американской социологии вплоть до начала 70-х годов XX века. Большинство из работ тех лет, посвященных проблемам половых ролей, следовали высказанным Т. Парсонсом идеям.

Те исследователи, которые придерживались иных взглядов на структуру женских и мужских ролей, избегали дискуссий с классиком американской социологии. Так, например, один из ведущих теоретиков социологии семьи Уильям Гуд в своей книге «Мировая революция и модели семьи», справедливо отмечал, что вовлечение женщины в сферу профессионального труда дает ей экономическую независимость и большой авторитет в семье.⁸³ Он не считал, что труд женщин вне дома отрицательно влияет на семью, поскольку установки на равенство, как правило, к внесемейной сфере, а в семье женщина по-прежнему несет основную ответственность за ведение домашнего хозяйства. Еще более высокая оценка профессионального труда женщины, его благотворного влияния на брак и семью, содержится в работе А. Най и В. Хоффман «Работающая мать в

⁸³ Discovering Reality. Feminist Perspectives on Epistemology, Metaphysics, Methodology and Philosophy. Eds. S. Harding. – Boston, London. 1983, p. 5.

Америке».⁸⁴ Однако в те годы обе эти работы не оказали значимого влияния на развитие идей в социологии пола.

Рост феминистского движения и феминистской критики подчиненного положения женщины в обществе привели к возрастанию внимания к проблемам пола/сексуальности/биологии со стороны социальных теоретиков.

В конце 70-х годов в США стали очень популярными работы в области социологии пола, которые писались как реакция на утверждения некоторых теоретиков феминизма о том, что все различия между половыми ролями мужчин и женщин должны быть устранены, что необходимо создание единой и универсальной роли для обоих полов. Естественно, сразу же встал вопрос – а возможно ли это в принципе? Ведь во всех известных обществах мужские и женские роли так или иначе различаются, пол является той характеристикой, которая определяет экспектации относительно человека с самого его рождения.

Мнения социологов разделились. Представители так называемого биологицистского направления в социологии Лайонел Тайгер и Робин Фокс утверждали, что человеческие существа не являются продуктом культуры. Поэтому они изучали приматов, которые якобы схожи с человеком, но не испытывают на себе влияния социокультурных факторов. Тайгер и Фокс считали, что доминирование мужских особей биологически детерминировано (заложено в специальных биологических программах – биограммах) и характерно для всех животных, и, в том числе, человека. Поэтому тот факт, что власть в любом обществе принадлежит мужчинам, обусловлен самой их природой.⁸⁵

⁸⁴ *Discovering Reality. Feminist Perspectives on Epistemology, Metaphysics, Methodology and Philosophy.* Eds. S. Harding. – Boston, London. 1983, p. 13

Другой последователь данного направления социобиолог Уилсон.

«Развивая теорию Дарвина», Уилсон утверждал, что предметов естественного отбора являются не только физические, но и поведенческие характеристики. Он постоянно проводил параллели и выискивал аналогии между животными и людьми, полностью исключая при этом воздействие культуры на человека.⁸⁶

Дэвид Бэрэш объяснял различия в мужском и женском поведении тем, что каждый биологический пол использует различные способы для увеличения своих шансов на выживание и воспроизводство. Именно это и определяет различные социальные роли женщин и мужчин. Например, «лицам мужского пола выгодно быть агрессивными, горячими, непостоянными и неразборчивыми. Женщинам более выгодно быть стыдливыми, сдерживаться, пока они не смогут найти мужчин с подходящим генотипом».⁸⁷

Дискутировался в те годы и вопрос о том, какой должна быть идеальная модель половых ролей. Исследователями были предложены следующие варианты:

- Нетрадиционная модель (Ф. Меринг и Р. Тернер) – женщина работает вне дома для заработка, но основной сферой деятельности для нее остается семья.
- Трехфазная модель (А. Мюрдаль и В. Клейн) – женщина работает, потом рождает и растит детей, затем снова работает.

⁸⁵ Tiger L., Fox R. The Imperial Animal. N.Y. – Holt, Rinehart and Winston. 1971, p. 333/

⁸⁶ Discovering Reality. Feminist Perspectives on Epistemology, Metaphysics, Methodology and Philosophy. Eds. S. Harding. – Boston, London. 1983, P. 56.

⁸⁷ Discovering Reality. Feminist Perspectives on Epistemology, Metaphysics, Methodology and Philosophy. Eds. S. Harding. – Boston, London. 1983, P. 78.

- Модель симметричных ролей/двухкарьерная семья (Рона и Роберт Раппопорт, Б. Фридан) – оба супруга делают карьеру и поровну делят семейные обязанности.
- Идентичные роли (Дж. Трибилкот, Н. Вайсстайн) – идентичность ролей формулировалась ими в абстрактных терминах свободы, справедливости, равенства возможностей.
- Андрогиная модель (С. Бем), универсальная ли монополовая (Э. Росси, Б. Фориша), при которой каждый человек должен обладать как мужскими, так и женскими качествами.
- Радикально-феминистская модель (Дж. Бернанд, К. Сафилиос-Ротшильд), которая предполагала отказ женщин от выполнения традиционных семейных ролей и передачу этих функций обществу.⁸⁸

Вместе с тем в российской науке сложилось традиционное отношение к изучению гендерных стереотипов, существующих в сфере занятости. Во-первых, их рассматривали как проблему исключительно юридическую, отсюда возник правовой подход.

Однако известно, что права, закрепленные юридическими нормами, нередко отличаются от реального их осуществления. Поэтому мировое сообщество в лице правительств 190 государств, принимавших участие в IV Всемирной конференции по положению женщин в Пекине, признавая, что «неравенство между мужчинами и женщинами по-прежнему существует, а основные препятствия сохраняются», подтвердило свою «приверженность к обеспечению полного осуществления прав человека, женщин и девочек в качестве неотъемлемой, составной и неделимой части всеобщих прав человека и основных свобод».⁸⁹

Во-вторых, традиционным для исследований социальной дискриминации женщин является психологический подход на уровне

⁸⁸ Discovering Reality. Feminist Perspectives on Epistemology, Metaphysics, Methodology and Philosophy. Eds. S. Harding. – Boston, London. 1983, P. 98.

⁸⁹ Пекинская декларация – ООН. Доклад Четвертый Всемирной конференции по положению женщин (Пекин,4-15 сентября 1995 года).с156 –158.

микросоциума: анализа семьи. Он ограничивается изучением межличностных отношений в микрогруппе, психологии подавления достоинства и свободы женщины, исходя из разных сексуальных ролей двух полов. При этом в основу анализа кладутся как биологические различия между полами («биологический пол»), так и разные культурные представления о поведении мужчин и женщин. Иначе говоря, гендерная идентичность и гендерные идеалы: мужественность-женственность.

Но правовой и философско-психологический подходы дают возможность изучить лишь отдельные аспекты дискриминации женщин как социального явления, как единого целого. Именно социологический подход позволяет познать это явление во всей его полноте и сложности различных социальных связей и взаимозависимостей.

Различные аспекты дискриминации женщин изучались главным образом экономистами, юристами, историками, философами и психологами. В связи с этим нельзя не отметить работы профессора Московского университета и преподавателя Высших женских курсов В.М. Хвостова «Женщина накануне новой эпохи» (1905), Н.К. Крупской «Женщина – работница» (1901), А.М. Коллонтай «Социальные основы женского вопроса» (1909), А. Бебеля «Женщина и социализм»(1905).⁹⁰

В советское время экономические аспекты нарушения прав женщин в сфере труда изучались интенсивно и многообразно. Более двух третей всех изданных по «женскому вопросу» до 1993 года научных трудов посвящены именно производственной сфере деятельности женщин, сочетанию их семейных и профессиональных обязанностей. Это работы А.Г. Харчева⁹¹, С.И. Голода⁹²,

⁹⁰ Ржаницина Л.С. Работающие женщины в России в конце 90-х.// Вопросы экономики. 2000. №3, с. 46 – 53.

⁹¹ Харчев А.Г. Социалистическая революция и семья // Социологические исследования. 1994. № 7, с. 45 – 53.

⁹² Голод С.И. XX век и тенденции сексуальных отношений в России. СПб., 1996.

С. Ю. Новиковой⁹³, Б. И. Языковой⁹⁴, З. Н. Янковой⁹⁵, И. И. Кунгуровой⁹⁶, А.Э. Котляр⁹⁷, З.А. Хоткиной⁹⁸, Н.М. Римашевской⁹⁹ и многих других.

Правовой подход к анализу ущемления прав женщин в сфере труда и производства дан в работах С.В. Полениной. Философско-культурологический феномен женщины раскрыт в работах Т.А. Клименковой¹⁰⁰, О. А. Ворониной¹⁰¹.

Однако в настоящее время перспективным, по нашему мнению, является социогендерный подход, эмпирическую базу которого должны составлять результаты конкретных социологических исследований. Это направление научного анализа отражено в работах Г.Г. Силласте¹⁰², Е.А. Здравомысловой¹⁰³, Л.Л. Рыбцовой¹⁰⁴.

Обращение к гендерным исследованиям в социологии обусловлено рядом особенностей.

Первая особенность. Необходимость анализа степени дискриминации женщин, т.е. масштабов и форм ограничения их прав в любой сфере

⁹³ Новикова С.Ю., Авилова И.А. Гендерные стереотипы в текстах "русской попсы" // Российское общество накануне XXI столетия. М., 1999.

⁹⁴ Языкова В.И. Проблемы оптимизации быта и свободного времени работающей женщины// Динамика изменения положения женщин и семья. М., 1972.

⁹⁵ Янкова З. Н. Социальные проблемы рационального соотношения профессиональных и семейно-бытовых функций женщины. М., 1980.

⁹⁶ Кунгурова И.И. Женщины в общественном производстве при социализме. М., 1983.

⁹⁷ Котляр А.Э., Турчанинова С.Я. Занятость женщин в производстве. М., 1975

⁹⁸ Хоткина З.А. "Новые тенденции" в занятости женщин. // Женщины и социальная политика (гендерный аспект). М., 1992.

⁹⁹ Римашевская Н.М., Посадская А.И., Захарова И.К. Доклад об улучшении положения женщин. Рукопись. ИСЭПН РАН. М., 1989.

¹⁰⁰ Клименкова Т.А. Женщина как феномен культуры: Взгляд из России. М., 1996.

¹⁰¹ Воронина О.А. Идеология феминистского движения// США: Экономика. Политика. Идеология. М., 1980.

¹⁰² Силласте Г.Г. Гендерная социология как частная социологическая теория. М., 1997.

¹⁰³ Здравомыслова Е., Герасимова Е., Троян Н. Гендерные стереотипы в дошкольной детской литературе // Преображение. 1998. № 6.

¹⁰⁴ Рыбцова Л.Л. Российские женщины: пять лет спустя ... Екатеринбург, 1998.

общественной жизни: прежде всего производственной, но также семейно-бытовой, социальной, политической, духовной. Такой подход позволяет исследовать механизм интеграции женщин во всю систему управления государством, обществом, экономикой.

Вторая особенность. Социологический анализ предполагает использование на определенных стадиях исследования процесса профессиональной дискриминации женщин психологического подхода. Таким образом, можно в наиболее полной мере учесть влияние психологических, эмоциональных факторов на поведение женщин, на их противостояние любым проявлениям неравноправия.

Наиболее полно специфике социологического исследования профессиональной дискриминации женщин в обществе отвечает, по мнению авторов, социолого-психологический подход.

Третья особенность. Гендерные стереотипы наиболее целесообразно исследовать в двуедином плане. С одной стороны - это социальное явление, охватывающее большую демографическую общность, состоящую из разных социально-профессиональных, возрастных, статусно-должностных групп. С другой - это социальный процесс с последовательной сменой состояния объекта. Под влиянием внешних и внутренних условий, объективных и субъективных факторов процессу присуще устойчивое взаимодействие женского социума с различными социальными институтами и общностями с целью достижения равенства прав и возможностей, устранения дискриминации по признаку пола.

Четвертая особенность. Дискриминация женщин меняет их социальный статус и социальные установки в конкретной ситуации (как семейно-бытовой, так и профессиональной) и влечет за собой перемены в ролевых функциях женщины. Социологический анализ позволяет учитывать эти обстоятельства.

Пятая особенность. Социологический подход к исследованию процесса социальной дискриминации женщин предусматривает междисциплинарное

изучение этой проблемы, которая находится «на перекрестке» нескольких наук: юридической, исторической, философской, психологической и собственно социологической. При этом методология изучения проблемы исходит из принципов социального и экономического детерминизма, исторической преемственности.

Шестая особенность. Социологическое исследование социальной дискриминации женщин опирается на данные ряда частных социологических теорий: социологии личности; социологии семьи; геронто-социологии; социологии молодежи и, прежде всего, западной гендерной социологии.

Седьмая особенность. Наш подход исходит из того, что субъектами социальной дискриминации женщин являются: а) мужчины (если анализ ведется на уровне семейно-бытовых отношений), обладающие конкретными демографическими характеристиками, своей социальной ролью и гендерной идентичностью; б) общество при исследовании социальных отношений; в) государство в лице его социальных институтов, регулирующих отношения полов, способствующее или, напротив, нарушающее принципы гендерного равновесия в составе властных институтов в вопросах распределения рабочей силы в различных сферах занятости.

Действия субъектов социальной дискриминации женщин проявляются либо непосредственно в индивидуальных поведенческих актах, либо опосредованно - через принимаемые исполнительными и законодательными властями постановления; либо в действиях, учитывающих сложившиеся в массовом сознании гендерные идеалы. И тогда официальная политика предлагает россиянкам в условиях перехода к рыночным отношениям и роста безработицы «вернуться в семью, к мужу и детям». По сути, это попытка переложить заботу о трудоустройстве женщины на ее семью, конкретно - мужа, которому гендерный идеал предписывает функции «добытчика» материальных благ. Причем в современной России ряд федеральных законов, особенно в сфере труда, закрепил дискриминацию женщин. В роли субъекта насилия фактически может выступить любой социальный институт, в

деятельности которого целенаправленно нарушается принцип равноправия полов. С позиций социологического анализа в основе социальной дискриминации женщин лежит их социальное неравенство с мужчинами. Это неравенство американский социолог Н. Смелзер определяет как «условия, при которых люди имеют неравный доступ к таким социальным благам как деньги, власть, престиж».¹⁰⁵

Только социальное равенство мужчин и женщин обеспечивает им равный доступ к экономическим и трудовым ресурсам, к формированию политики на всех ее уровнях, к участию в общественной жизни, в принятии решений по экономическим, социальным, культурным и политическим вопросам.

Необходимо подчеркнуть, что в социальных и гуманитарных исследованиях гендер используется не как неизменная и универсальная конструкция. Гендерный подход «служит не для того, чтобы сводить историю или общество к какой-либо модели, а для выявления в истории и обществе разнообразия и изменчивости. Гендер является «категорией» не в смысле обобщающей формы выражения понятия, а в первоначальном смысле этого греческого слова, означающего «публичное несогласие»».¹⁰⁶ Бесспорно, что в данной работе мы используем понятия, которые пока не стали конвенциональными в отечественной социологии. Термин гендер (gender), который часто называют социальным полом в отличие от биологического пола (sex), рассматривается автором как одно из базовых измерений социальной структуры общества наряду с классовой принадлежностью, возрастом и другими характеристиками, организующими социальную систему. «Гендер» - это социальный статус, который определяет индивидуальные возможности в образовании, профессиональной деятельности, доступе к власти, сексуальности, семейной роли и репродуктивном поведении.

¹⁰⁵ Смелзер Н. Социология. М., 1994, с. 330 – 333.

¹⁰⁶ Бок Г. История женщин, история полов. // «THESIS», 1994, № 6, с. 180.

Мы употребляем здесь понятие «гендер», несмотря на всю сложность использования этого термина в российском дискурсе. Дискуссии об этом термине ведутся не только в российской, но и в западной литературе. Мы согласны с критикой данного термина профессором И. Коном, однако не считаем возможным заменить термин «гендер» словосочетанием «полоролевые стереотипы» или «полоролевая культура». Гендер не исчерпывается понятием роли или совокупности ролей, предписанных обществом по признаку пола. Именно поэтому И. Гоффман ввел в свое время понятие гендерного дисплея, то есть множества проявлений культурных составляющих пола.

Гендер - это измерение социальных отношений, укорененное в данной культуре. В нем есть элементы устойчивости и элементы изменчивости. В каждом обществе, особенно многокультурном и многонациональном, необходимо иметь в виду гендерное разнообразие.

Учитывая колоссальное воздействие устойчивых программ восприятия и поведения человека в зависимости от принятых в данной культуре норм и правил жизнедеятельности представителей определенного пола, автор считает необходимым детальное изучение этих программ. Данные программы будут осознаваться как «гендерные стереотипы», которые, по мнению А.В. Меренкова, «возникают в процессе становления социальных способов взаимодействия личности с окружающим миром в зависимости от половой принадлежности, которая является важнейшей характеристикой системы детерминации сознания и поведения индивидов, поскольку в значительной мере определяет их социальные возможности».¹⁰⁷

Основной акцент в данной работе делается на исследование гендерных стереотипов на рынке труда, то есть на исследование существующего разделения труда в сфере занятости по признаку пола, причин подобного разделения и его последствий, как для женщин, так и для мужчин.

¹⁰⁷ Меренков А.В. Социология стереотипов. Екатеринбург, 2001, с. 161.

Изучение экономического неравенства между мужчинами и женщинами на рынке труда представляет собой одно из наиболее разработанных направлений экономического анализа гендерного разделения труда в целом. Научная правомерность и обоснованность этой проблемы практически не оспаривается ни экономистами, ни представителями других социальных наук. Несмотря на существующие методологические расхождения, интерпретация гендерного экономического неравенства связана с поиском экономических объяснений неравного обращения, гендерных стереотипов, которые существуют на рынке труда. Традиционно рассматриваются причины и мотивы неравного обращения, исследуются рыночные сигналы, на которые реагируют работодатели и наемные работники, механизмы, преобразующие эти мотивы в различия в заработной плате или в статусах занятости. При этом следует подчеркнуть, что в рамках экономических подходов основное внимание сосредоточено на изучении последнего аспекта – механизмов, трансформирующих мотивы наемных работников и работодателей в конкретные социально-экономические различия между полами на рынке труда.

Центральным для описания проблемы существования гендерных стереотипов на рынке труда, мы признаем, явление гендерного неравенства, которое продуцирует дискриминацию и профессиональную сегрегацию в сфере занятости по признаку пола.

Дискриминация на рынке труда существует, когда к отдельным работникам, обладающим одинаковыми характеристиками по признаку производительности, относятся по-разному из-за того, что они представляют разные социально-демографические группы.

Различают несколько видов дискриминации:

- в оплате труда;
- при найме на работе;
- при сокращении персонала;
- при продвижении в должности;

- в повышении квалификации.

Ключевым вопросом при гендерном анализе дискриминации для нас является объяснение причин ее возникновения и механизмов поддержания. К настоящему времени наиболее разработанные подходы в этом отношении предложены в рамках неоклассического направления экономической мысли.

Здесь выделяются три базовых подхода, объясняющих происхождение и сущность явления дискриминации:

- дискриминация на уровне предпочтений (в данном случае носителем определенных гендерных стереотипов являются либо работодатели, либо потребители, либо коллеги);
- статистическая дискриминация, основанная на «статистическом предубеждении» работодателей, распространяющих на отдельных женщин свойства и характеристики, которые они считают присущими всем представительницам данного пола;
- дискриминация, обусловленная монопольной структурой рынка труда.

Дискриминация на уровне предпочтений со стороны работодателей в основных своих чертах была рассмотрена Г. Беккером.¹⁰⁸ Дискриминация этого типа представляет собой сознательное поведение работодателя, его стереотипы, за которые он готов платить. Чем больше работодатель склонен к дискриминации по признаку пола, тем больше будут различия в заработной плате мужчин и женщин на его фирме.

Эта модель дискриминации имеет два важных следствия:

1. Работодатель, проводящий дискриминацию на уровне предпочтений, будет вынужден жертвовать частью своей прибыли ради реализации своей склонности к дискриминации. Это объясняется тем, что он должен предлагать потенциальным кандидатам заработную плату выше рыночной, поскольку выбирает работников на ограниченном

¹⁰⁸ Becker G. A Treatise on the Family. Cambridge, Harvard University Press, 1981, PP. 121-123

сегменте рынка труда, отсекая ту его часть, где находятся дискриминируемые им работники (женщины).

2. Поскольку на рынке действуют две группы работодателей – проводящие политику дискриминации женщин и недискриминирующие – будет возникать разрыв в заработной плате

мужчин и женщин. Чем больше женщин выходит на рынок труда, тем большая их часть (при прочих равных условиях) будет вынуждена поступать на работу в организации и на предприятия, проводящие дискриминационную политику. Таким образом, с ростом численности женщин в составе рабочей силы можно ожидать параллельного увеличения разрыва в оплате мужского и женского труда в экономике. Вместе с тем, эта ситуация могла бы быть изменена, если бы на рынке возникли так называемые «полностью сегрегированные фирмы» - то есть такие, которые нанимали бы только работников одного пола. В этом случае женщины, занятые на подобных фирмах, имели бы такую же заработную плату, что и мужчины, работающие в аналогичных «мужских» фирмах.

Наиболее спорным положением этой теории является вопрос о том, почему же не разоряются фирмы, проводящие дискриминационную политику. Действительно, как подсказывает логика рыночного поведения, их должно было бы ждать неминуемое разорение, поскольку они имеют более высокие издержки (связанные с выплатой более высокой заработной платы), чем их коллеги, не дискриминирующие женщин. Один из возможных ответов на этот вопрос состоит в том, что эти фирмы максимизируют не прибыль как таковую, а полезность, в роли которой выступает поведение в соответствии со своими предпочтениями. Альтернативное объяснение состоит в том, что дискриминационную практику могут себе лишь фирмы, находящиеся в особых условиях – например, в тех секторах рынка, где цены

устанавливаются не рыночным путем, а монопольно регулируются государством. В этом случае фирмы, получая дополнительную прибыль за счет более высоких цен, могут скрывать свои повышенные издержки, связанные с проведением политики дискриминации.

Дискриминация со стороны потребителей обычно возникает там, где высока частота и интенсивность контактов с потребителем, который предпочитает быть обслуженным, например, женщинами. Обычно именно с этим видом дискриминации связывают сохранение профессиональной сегрегации по полу на рынке труда. Если женщины пытаются найти работу по тем профессиям или должностям, где они являются объектом дискриминации со стороны потребителей, то им приходится соглашаться на более низкую заработную плату. В то же время фирмы, поддерживающие этот вид дискриминации (иными словами, согласовывающие свою практику найма с пожеланиями дискриминирующих потребителей), будут вынуждены нести дополнительные издержки в связи с необходимостью платить своим работникам заработную плату выше рыночной (по той же причине, что и в случае дискриминации со стороны работодателей). Одно из объяснений того, что эти фирмы, явно проигрывающие в конкурентоспособности своим недискриминирующим коллегам, все же не вытесняются с рынка, состоит в том, что повышенные издержки частично перекладываются ими не потребителю, который (как и в случае работодателей) «платит за полезность» - то есть за возможность действовать со своими предпочтениями. Кроме того, доля расходов на данный товар или услугу может составлять в структуре расходов потребителя незначительный процент, и перекладывание на него издержек может проходить довольно безболезненно.

Дискриминация со стороны работников возникает, когда некоторые группы работников избегают вступать в трудовые отношения с представителями иного пола (например, когда мужчины отказываются поступать на работу, где их непосредственным начальником будет женщина, либо вообще в те фирмы, где женщины заняты на престижных должностях).

Тогда фирма, заинтересованная в найме мужчин, имеющих гендерные предрасположения, будет вынуждена фактически платить мужчинам «дополнительную премию» за «половую принадлежность».

Если принять во внимание, что фирма действует в конкурентной среде, а работодатели ведут себя рационально, необходимо ответить на вопрос, что же позволяет подобным фирмам выживать в рыночных условиях? Один из возможных ответов состоит в том, что фирмы заинтересованы в установлении со своими работниками длительных трудовых отношений и в обеспечении их лояльности. В этом случае фирме приходится учитывать гендерные предпочтения и предрасположения наиболее массовой части рабочей силы, то есть мужчин, поскольку в противном случае она будет нести повышенные издержки, связанные с наймом и обучением новых работников и сниженной производительностью тех работников, которые продолжают работать в условиях «неблагоприятного женского окружения».

Экономисты, придерживающиеся феминистского подхода активно разрабатывают вопрос о перспективах изменения предпочтений. Это могло бы создать для женщин более благоприятные условия на рынке труда.

Пытаясь найти ответ на вопрос об источниках формирования предпочтений, экономисты – феминистки П. Инглэнд и А. Браун использовали психоаналитическую теорию Ненси Ходороу для объяснения гендерной дискриминации в занятости. Согласно подходу Н. Ходороу, изначально дети обоего пола ощущают родство с матерью, поскольку в современном обществе именно женщины заботятся о младенцах. Однако далее, в ходе процесса социализации, у мальчиков происходит преодоление этого родства. Мужская идентичность формируется через отрицание женской, то есть фактически, через преодоление зависимости от матери, как уход в «мужское» публичное пространство, находящееся в противостоянии с «женским» домашним миром. И если женщина начинает в публичное

пространство, то это вызывает активное противодействие, поскольку расценивается мужчинами как угроза их гендерной идентичности.¹⁰⁹

Суть статистической дискриминации, состоит в том, что, принимая решение о найме, работодатель пытается угадать вероятную производительность кандидатов на должность по таким косвенным признакам как образование, опыт, возраст, пол, рекомендации с прошлого места работы.

Если работодатель считает, что женщины – худшие работники, чем мужчины, то он будет систематически отдавать предпочтение мужчинам, независимо от индивидуальных, профессиональных и семейных характеристик конкретного кандидата. Таким образом, конкретный работник оценивается исходя из критериев, которые сформированы для той группы, представителями которой они являются. При этом поведение работодателя в определенной степени является рациональным, поскольку, таким образом, он минимизирует свои транзакционные издержки, связанные с получением достоверной информации о конкретном кандидате на должность.

Существование статистической дискриминации может приводить к постоянному предпочтению мужчин женщинам, обладающим такими неизмеряемыми характеристиками производительности, либо к занижению заработной платы.

Далеко не все экономисты разделяют точку зрения о том, что теория дискриминаций на уровне предпочтений либо статистической дискриминации адекватно описывают ситуацию на реальном рынке труда. С их точки зрения, нет серьезных оснований считать рынок труда конкурентным и следует признать, что на нем действуют монопольные силы. Этот подход расходится с ортодоксальным направлением экономической теории, согласно которому на рынке труда действуют законы конкуренции, обеспечивающие выживание фирм, имеющих наименьшие издержки и

¹⁰⁹ Chodorow N. The Reproduction of Mothering. Psychoanalysis and the Sociology of Gender. Berkeley: Univ. of California Press, 1978.

наибольшую прибыль. В противоположность этому, теории монопольной силы акцентируют внимание на том обстоятельстве, что дискриминация существует и сохраняется потому, что она приносит прибыли тем, кто ее осуществляют. Таким образом, утверждается, что конкурентные силы на рынке труда – терпят явную неудачу.

Согласно этому подходу, пол используют для разделения рабочей силы на группы, не конкурирующие между собой. Результатом этого является разделение единого рынка труда на ряд сегментов, в которых формируются различные условия занятости.

Выделяют две модели дискриминации, обусловленной монопольной структурой рынка труда:

- модель переполнения;
- модель двойственного рынка труда.

Модель переполнения опирается на тот факт, что существует обратная статистическая зависимость между долей женщин в численности занятых по той или иной профессии или отрасли, и уровнем заработной платы. Причем эта взаимосвязь имеет место, даже если внести поправку на различие в уровне образования и квалификации, то есть человеческого капитала, который требуется в разных отраслях и профессиях.

Сторонники этой концепции рассматривают концентрацию женщин в определенных профессиях как результат специальной политики переполнения, который является инструментом, позволяющим снижать уровень заработной платы в соответствующих секторах рынка. Действительно, если учесть, что в моделях монопольной силы рынок труда не является единым, и свободный перелив рабочей силы из одного сектора в другой невозможен или затруднен, то повышение предложения труда в каком – либо секторе должно автоматически приводить к снижению средних ставок заработной платы в рамках этого сектора.

Вместе с тем, явление переполнения до настоящего времени не получило адекватного объяснения. В частности, как объяснить, например,

тот факт, что работодатели других секторов не стремятся активнее нанимать женщин занятых «переполненных» секторах. Исходя из логики конкурентного рынка труда, это было бы рациональным решением, поскольку, таким образом, работодатели смогли бы заместить более дорогую мужскую рабочую силу.

Однако в реальность этого не происходит, что заставляет предположить, что на рынке труда существуют группы, не конкурирующие между собой. Наиболее сложным моментом является выявление причин, объясняющих подобную сегментированную структуру рынка труда, то есть такую, при которой затруднен перелив рабочей силы между секторами рынка. В качестве объяснения этого феномена предлагались различные гипотезы. Наиболее распространенные из них – это утверждение о том, что в обществе сложилось устойчивое отношение, стереотип к некоторым работам как «мужским» или «женским», или стереотип о том, что мужчины и женщины обладают разными врожденными или приобретенными способностями.

Модель двойственного рынка труда фактически является обновленным вариантом теории переполнения. Согласно концепции двойственного рынка труда, рынок труда состоит из двух принципиально различных секторов: первичного и вторичного. Рабочие места в первичном секторе характеризуются высокой зарплатой, стабильной занятостью, хорошими условиями труда и наличием перспектив продвижения. Напротив, работа во вторичном секторе лишена всех этих преимуществ. В первичном секторе сосредоточены в основном мужчины, в то время как во вторичном заняты преимущественно женщины.

Одним из главных тезисов теории двойственного рынка труда является то, что трудовая мобильность между секторами ограничена, а, следовательно, не происходит сглаживания различий между ними.

В качестве главной причины формирования и устойчивости подобной двух секторной структуры следует считать исторически закрепившееся

отношение к дискриминируемым на рынке труда группам как к нестабильной, ненадежной рабочей силе, что и привело к вытеснению их во вторичный сектор.

Представители различных направлений экономической мысли по-разному описывают механизм вытеснения женщин во вторичный сектор. Так, экономисты марксистской ориентации связывают этот механизм со стремлением работодателей – капиталистов разрушить единство рабочего класса. Представители неоклассического подхода видят главную причину формирования двухсекторной модели в различных издержках контроля за разными категориями работников. Согласно этой логике, фирмы используют такие формы стимулирования труда, как высокая заработная плата и ее устойчивый рост, только в тех случаях, когда они рассчитывают на долгосрочные отношения с работниками. Что же касается работников с небольшим предполагаемым стажем работы, то в отношении этой категории фирмы не имеют достаточной заинтересованности в применении системы материального и иного стимулирования. Поскольку женщины имеют иную модель занятости в течение жизненного цикла, нежели мужчины, чаще покидают занятость в связи с рождением детей, они и были постепенно оттеснены во вторичный сектор занятости.

Таким образом, естественные рыночные силы не устранят различий в положении тех групп, которые не конкурируют друг с другом, как это имеет место для работников первичного и вторичного секторов.

Профессиональная сегрегация по признаку пола также является одной из наиболее часто обсуждаемых проблем экономического неравенства между мужчинами и женщинами. Высокий уровень сегрегации считается значимым фактором диспропорций в уровне оплаты мужчин и женщин, в карьерных возможностях, и, как следствие, - в неравенстве возможностей полов в сфере занятости в целом. Таким образом, анализ гендерных аспектов профессиональной сегрегации важен как с точки зрения социальной

справедливости, так и со стороны повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

Гендерная сегрегация на рынке труда имеет глубокие корни в разделении труда между полами – как в современных обществах, так и в обществах прошлого. Сегрегация проявляется внутри и между фирмами, областями занятости и отраслями.

Под гендерной профессиональной сегрегацией (или профессиональной сегрегацией по признаку пола) понимается устойчивая тенденция трудоустройства мужчин и женщин по строго определенным профессиям, отраслям и должностным позициям. Различают две составляющие профессиональной сегрегации: горизонтальную и вертикальную. Под горизонтальной профессиональной сегрегацией понимают неравномерное распределение мужчин и женщин по отраслям экономики и профессиям, под вертикальной – неравномерное распределение по позициям должностной иерархии.

Максимально высокий уровень горизонтальной сегрегации соответствует ситуации, когда отрасли и профессии строго подразделяются на «мужские» и «женские». Понятием, противоположным по смыслу, является понятие интеграции. Под интегрированной занятостью понимают такую структуру занятости, когда в каждой отрасли, профессии (или на каждом должностном уровне) доля мужчин и женщин соответствует их удельному весу в общей численности занятых.

Наряду с понятием сегрегации при анализе гендерного неравенства используется и понятие концентрации. Концентрация связана с половым или возрастным составом рабочей силы в одной профессии или отрасли. Под концентрацией понимается доля мужчин и женщин, занятых в данной профессии или отрасли. Если сегрегация акцентирует внимание на разделении двух полов (или других социально-демографических групп) по профессиям, то концентрация описывает представительство одной группы в рамках профессии (отрасли).

В настоящее время во всех странах можно встретить ту или иную модель гендерной сегрегации в сфере занятости. В развитых странах эти модели имеют немало черт сходства, хотя встречаются отличия. В этой связи возникает вопрос о том, насколько современный опыт развитых стран может быть взят за точку отсчета при анализе гендерной сегрегации?

Изучение этнографических данных по разным странам и эпохам дает поразительные свидетельства того, насколько велики межстрановые различия в структуре и содержании видов деятельности и в формировании конкретных моделей гендерного разделения труда и профессиональной сегрегации. Для иллюстрации этих утверждений в таблице приведены данные по 738 различным культурным сообществам. Как можно видеть из приведенных данных, лишь обработка металла и охота являются исключительно мужскими занятиями. Вместе с тем, нет таких видов деятельности, которые являлись бы исключительной прерогативой женщин. Наконец, весьма немногочисленны те виды деятельности, в которых в равной мере участвуют оба пола (см. табл.1).

Таблица 1

Гендерная сегрегация в различных культурных сообществах.

Вид деятельности	Сообщества, в которых данный вид деятельности выполняется (в %)			Число сообществ, в которых имеется данный вид деятельности
	Только или преимущественно мужчинами	Как мужчинами, так и женщинами	Только или преимущественно женщинами	
Охота	100	-	0	738
Собирательство	8	14	78	396
Рыбная ловля	79	15	6	562
Обработка металла	100	0	0	360
Строительство лодок и судов	96	3	1	215

Строительство домов	75	10	15	457
Выпас животных	64	22	14	412
Обработка кожи	46	5	49	280
Ткачество	30	12	58	265
Гончарное дело	9	5	86	328
Земледелие	32	32	36	639

Источник: Теория и методология гендерных исследований. М.: 2001 – с. 138

Экономический тип общества (примитивное: охотников-собирателей), земледельческое (простое земледелие), скотоводческое (выпас скота) и сельскохозяйственное (развитое земледелие) не оказывает видимого влияния на модель гендерной сегрегации труда. Подчеркнем, что высокий уровень гендерной сегрегации встречается в истории гораздо чаще, чем высокая интеграция. Иногда сегрегация по полу выражена настолько ярко, что почти все виды деятельности считаются либо «мужскими», либо «женскими», в результате чего представители каждого пола собираются в своеобразные «профессиональные гетто», где выполняют свою ежедневную рутинную работу. В этом смысле можно утверждать, что, несмотря на все различие конкретных деталей, именно широкое распространение сегрегации по полу является связующим звеном между гендерной структурой занятости в доиндустриальных сообществах, с одной стороны, и современных, с другой.

Горизонтальная сегрегация – обобщающее понятие, охватывающее несколько частных измерений сегрегации. В рамках горизонтальной сегрегации выделяют:

- отраслевую сегрегацию (различное распределение мужчин и женщин между отраслями экономики);
- профессиональную сегрегацию (различное распределение мужчин и женщин по профессиям);

- межфирменную сегрегацию (различное распределение мужчин и женщин между частным и государственным секторами экономики).

Горизонтальная сегрегация по полу обладает такими свойствами, как инерционность и способность к самоподдержанию. Одним из важнейших механизмов, лежащих в основе поддержания сегрегации в занятости, выступает дискриминация по признаку пола, способствующая сохранению традиционного «гендерного портрета» профессий и отраслей.

Хотя общая картина гендерной сегрегации не подвержена резким колебаниям, с течением времени происходит определенное перераспределение мужчин и женщин по профессиям, отраслям. В основе этого перераспределения могут лежать различные факторы – культурно-идеологические, социально-экономические, технологические. Так, например, изменение культурных стереотипов относительно мужской и женской занятости может способствовать постепенному проникновению женщин в традиционно мужские виды деятельности, либо уходу мужчин из тех видов деятельности, которые начинают восприниматься как женские. Примером воздействия со стороны идеологических факторов может служить освоение женщинами многих мужских профессий в годы первых пятилеток.

Социально-экономические факторы воздействуют на горизонтальную сегрегацию, прежде всего, через изменение экономической конъюнктуры в тех или иных отраслях и профессиях, и, соответственно, изменение показателей безработицы и оплаты труда в них. Ухудшение экономической конъюнктуры обычно приводит к замещению мужчин женщинами. К аналогичным последствиям приводит и изменение пропорций в оплате труда между отраслями: мужчины перемещаются в направлении отраслей и профессий с более высокой оплатой труда, а женщины занимают места в тех секторах, где происходит относительное снижение заработной платы.

Наконец, технологические факторы, как правило, связаны с относительным снижением квалификации и рутинизацией работ в том или ином виде деятельности. Смысл этой взаимосвязи сводится к тому, что доля

женщин в составе занятых увеличивается тогда, когда падает средний уровень квалификации, необходимый для выполнения работы. Снижение квалификации – это процесс, в результате которого работа становится более рутинной и в целом требует меньше ответственности. Это может быть, в частности, в тех случаях, когда работники либо имеют более низкий уровень формального образования, либо тратят меньше времени на обучение на работе. Именно снижением квалификации объясняют, и падение уровня оплаты по мере увеличения доли женщин в числе занятых.

Однако вопрос о взаимосвязи растущей доли женщин в той или иной профессии и снижении профессиональной квалификации далеко не всегда может быть решен однозначно. В ряде случаев феминизация той или иной профессии может происходить на фоне растущих квалификационных требований. Вместе с тем, остается открытым вопрос о том, как требуемая квалификация соотносится с изменением квалификационных требований в других сопоставимых профессиях.

Формирование гендерной сегрегации происходит под воздействием различных факторов и несет на себе отпечаток основных событий в экономической истории конкретных стран. Основными институциональными механизмами поддержания горизонтальной сегрегации являются законодательство о труде, образование и трудовая мобильность работников.

Взаимосвязь трудовой мобильности и гендерной сегрегации заслуживает особого внимания. В этом случае мы будем рассматривать трудовую мобильность как процесс, в результате которого происходит изменение в соотношении мужчин и женщин в различных группах работников. Эти изменения могут происходить в форме десегрегации, геттоизации и интеграции.

О тенденции к десегрегации мы будем говорить в том случае, когда увеличение доли женщин является промежуточным этапом в процессе перемещения мужчин из преимущественно мужских сфер занятости, когда в

них образуется некоторая «критическая масса» женщин, что в перспективе может привести к феминизации данной сферы.

Процесс геттоизации имеет место в том случае, когда на фоне увеличения доли женщин в данной сфере занятости происходит их концентрация на определенных работах и должностных уровнях, например, низкооплачиваемых, менее престижных.

Наконец, наименее часто встречающийся вариант развития событий – это тенденция к «интеграции», когда имеет место формирование стабильного смешанного состава занятых на всех должностных позициях в данной профессии или отрасли. Таким образом, примерами интегрированных видов деятельности являются те, в которых доля женщин приблизительно их долю в составе рабочей силы, в целом количественное соотношение полов относительно стабильно, и женщины не образуют гетто.

Вертикальная сегрегация отражает различие в должностном положении мужчин и женщин. Как и горизонтальная сегрегация, она может быть рассмотрена на нескольких уровнях:

- на уровне отдельной фирмы (предприятия, организации);
- на уровне отрасли экономики;
- на уровне экономики в целом;
- на уровне отдельной профессиональной группы или категории работников.

Как показывают статистические данные, уровень профессиональной сегрегации мужчин и женщин непосредственно связан с дифференциацией в оплате мужского и женского труда. Практически во всех странах мира четко выявляется тенденция к концентрации женщин в отраслях и профессиях с наименее высоким уровнем оплаты труда. Значит ли это, что существует причинная связь, соединяющая эти два феномена, и если да, то какую форму она принимает?

Исследователи, изучавшие особенности гендерной сегрегации в занятости на основе анализа межпрофессиональных различий в заработной плате, вывели три важные эмпирические закономерности:

- во-первых, действительно существует отрицательная корреляция между долей женщин и средним недельным заработком по данной профессии;
- во-вторых, соотношение заработной платы мужчин и женщин положительно коррелирует с долей женщин. Иначе говоря, мужчины зарабатывают больше, чем женщины, в каждой из профессий, хотя различия меньше в тех профессиональных группах, где преобладают женщины. «Мужские» сферы занятости представлены в основном самыми престижными профессиями: медицина, юриспруденция, преподавание. В то же время феминизированные профессии включают традиционные профессии сферы услуг, такие как медсестры, учителя начальной и средней школы.¹¹⁰

Однако, хотя сам факт различий в заработках между мужскими и женскими профессиями не вызывает сомнения, оценка масштабов разрыва в заработках представляется более сложной. Дело в том, что межотраслевые различия в заработках отражают не только эффект профессиональной сегрегации, но и эффекты, связанные с различиями в квалификации мужского и женского труда, в режимах труда, возможной производительности труда, в условиях труда, равно как и эффекты, связанные с существованием гендерных стереотипов.

¹¹⁰ Баскакова М. Равные возможности и гендерные стереотипы на рынке труда. М.: МЦГИ, 1998, с. 46.

Опираясь на многочисленные зарубежные и отечественные исследования гендерных стереотипов на рынке труда, автор изучает это явление на примере монопрофильного города, ориентированного на военно-промышленный комплекс, как одну из важнейших структурных единиц российской экономики, незаслуженно обделенную вниманием российских социальных исследователей.

1.2. Гендерная экспертиза российского трудового законодательства

Уже почти 80 лет в России *de jure* существует равенство женщин и мужчин во всех сферах жизнедеятельности, в том числе и в сфере занятости и на рынке труда. Однако *de jure* не означает *de facto*, и именно поэтому в течение всех восьмидесяти лет проходил поиск новых путей воплощения в жизнь декларированного равенства.

Модель равенства между полами в сфере труда, которую советское государство пыталось реализовать в 20-30 годы, была сформулирована в трудах К. Маркса, Ф. Энгельса, а затем В.И. Ленина. В основе этой модели лежала идея необходимости «освобождения женщины» от домашней «эксплуатации», а в сфере занятости «подтягивание» ее положения до положения мужчины. Согласно этой модели, положение мужчины (как в сфере занятости на рынке труда, так и в семье) принималось за эталон и корректировке не подлежало.

Классики марксистской теории отмечали, что «прежде всего для освобождения женщины необходимо возвращение всего женского пола к общественному труду, что требует в первую очередь, чтобы индивидуальная семья перестала быть основной хозяйственной ячейкой общества»¹.

А В.И. Ленин прямо указывал, что «настоящее освобождение ...начнется только тогда..., когда начнется массовая борьба, руководимая владеющим государством пролетариатом, против мелкого домашнего хозяйства или вернее его перестройка в крупное социалистическое хозяйство»².

В связи с этим, принято выделять три основных этапа реализации этой модели.

Первый этап заключался в законодательном оформлении равенства

¹ Энгельс Ф. Происхождение семьи, частной собственности и государства. Соч., т. 21, с. 68.

² Ленин В.И. Великий почин. Полн. Собр. соч., т.39, с. 15.

между полами во всех сферах жизнедеятельности. С этой целью в течение достаточно короткого срока были изданы законодательные акты, определяющие равенство между мужчинами и женщинами по основным параметрам занятости:

1917 год — Постановлением Советского правительства была введена равная оплата мужчин и женщин за равный труд;

1918 год — Декретом «О заработной плате рабочих и служащих в советских учреждениях» был установлен минимум заработной платы взрослому рабочему без различия пола;

1936 год — Конституция СССР законодательно закрепила равенство прав мужчин и женщин во всех сферах жизнедеятельности.

Второй этап состоял из процесса ликвидации экономической и воспитательной функции семьи. А так же в полном освобождении женщин от мелкой, не заключающей в себе ничего, что сколько-нибудь способствовало бы развитию женщины, домашней работы. Это положение должно было быть осуществлено путем передачи всех семейно-бытовых обязанностей женщины — государственной сфере услуг, базирующейся на общественном производстве. Так как социализм предполагал развитие общественно-производительных сил, то только по этому одному он считался несовместимым с домашней хозяйством — наименее производительной формой человеческого труда. Был даже подсчитан выигрыш от производительности труда при переходе от домашней организации быта к общественной. Так, по подсчетам академика С.Г. Струмилина, производительность труда при общественном бытовом обслуживании должна была увеличиться по сравнению с домашним хозяйством в пять раз.³

В этот период началась работа по развитию сети домашних кухонь, столовых, яслей и детских садов. Особое внимание уделялось увеличению числа яслей для детей до трех лет, так как уход за детьми именно этого возраста

³ Использование женского труда в народном хозяйстве. Под ред. Карпухина Д.Н. – М.: НИИ труда, 1976, с. 47.

отнимает наибольшее время у женщины. Приоритет отдавался длительной и круглосуточной форме ясельного обслуживания, поскольку считалось, что именно это в наибольшей степени будет способствовать бытовому раскрепощению женщин, втягиванию ее в производство, ее культурно-производственному росту. В долгосрочной перспективе планировалось развертывание крупных коммунальных механизированных прачечных при домах, организация пошивочных и починочных мастерских.

На третьем этапе планировалось максимально возможное вовлечение женщин в общественное производство. При этом предполагалось, что в сфере профессиональной занятости мужчины и женщины, освобожденные от домашнего рабства, будут иметь равные права. Однако, в периоды, связанные с деторождением, женщины приобретут определенные льготы. Кроме того, для преодоления прошлой отсталости (или, как сказали бы сегодня, «прошлой дискриминации») планировались и осуществлялись (правда, всегда в усеченном виде) специализированные мероприятия.

С целью реализации этого направления работы в 1917 году было принято Постановление Совнаркома «Об отпусках», в котором женщинам предоставлялось право на освобождение от работы по беременности и родам в течение 16 недель с выплатой пособия в размере полного заработка (в то время самый длительный отпуск в мире). В том же году был принят Декрет «О восьмичасовом рабочем дне», в котором устанавливались ограничения применения труда женщин на сверхурочных, ночных работах. В 1922 году Постановлением Наркома труда, ВЦСПС и ВСНХ были введены квоты на увольнение женщин при сокращении штатов. За беременными женщинами и одинокими матерями с детьми до одного года закреплялось преимущественное право сохранения рабочего места. В 1923 году определили квоты для женщин при формировании состава учащихся ФЗУ. В 1928 году было выпущено Постановление ЦК ВКП (б), определяющее 10%-20% квоты для женщин-коммунисток, и, в первую очередь, работниц при выдвижении на руководящую

работу. В 1929 году в Постановлении ЦК ВКП (б) «Об очередных задачах партии по работе среди работниц и крестьянок» в рамках пятилетнего плана развития народного хозяйства был разработан отдельный план по вовлечению женщин в индустриальное производство. В 1932 году был обозначен список профессий, запрещающий использование труда женщин.

Результаты проводимой политики впечатляли. Вовлечение женщин в профессиональную деятельность происходило ударными темпами. Например, если в 1928-29 годах в стране насчитывалось 2,5 миллиона профессионально занятых женщин, то в 1931 году таких женщин было уже 3,5 миллиона. Характерной чертой этого периода являлось то, что женщин старались вовлекать в те отрасли хозяйства, где их труд раньше не применялся вообще или применялся в ограниченных масштабах, а также в те отрасли, где в период индустриализации в наибольшей степени ощущался недостаток рабочей силы, то есть в угольную, лесную и нефтяную отрасли. Эта политика занятости привела в тот период к чрезвычайно резкому сокращению отраслевой и профессиональной сегрегации.

В то же время темпы «освобождения женщин от домашнего хозяйства» существенно отставали от темпов их вовлечения в профессиональную занятость. Развитие социально-бытовой инфраструктуры происходило значительно медленнее, чем планировалось. Не осваивались даже выделенные деньги. Так, например, в 1932 г. план строительства новых яслей был выполнен только на 18%.⁴

Тенденция срыва планов развития социально-бытовой инфраструктуры сохранялась во все годы строительства социализма в стране. Коммуны не прижились, государство не смогло обобществить домашнее хозяйство. А иные методы выравнивания возможностей мужчин и женщин до середины 70-х годов не рассматривались.

⁴ Серебренников Г.Н. Женский труд в СССР. М – Л. Госоцэкиз, 1934, с. 61.

Для периода с 1941 до начала 70-х годов со стороны государства, характерно определенное забвение идеи по поводу поиска методов достижения истинного равенства между мужчинами и женщинами. Индифферентное отношение к этим проблемам во многом определялось чрезвычайными военными и послевоенными обстоятельствами, а затем принятием третьей программы КПСС, в которой к 1980 году было намечено построить коммунизм и, соответственно, вся домашняя работа должна была быть обобществлена. В практической жизни это вылилось в строительство квартир с кухней до 5-ти квадратных метров, с маленькой ванной, в которой невозможно было поставить свою индивидуальную стиральную машину и прочее, что автоматически решало вопрос истинного равенства между полами.⁵

В результате, к началу 70-х годов в Советском Союзе сложился один из самых высоких в мире уровней профессиональной занятости женщин. Однако как показал сопоставительный анализ бюджета времени работающих женщин в 1932 и 1967 годов, суммарная трудовая нагрузка кардинально не изменилась.⁶

С начала 70-х годов постепенно стало меняться представление о том, каким должно быть положение мужчин и женщин в сфере занятости. Но реальной причиной этого изменения стала не забота о женщине и ее положении, а демографические проблемы страны. Дело в том, что развитие советской экономики происходило в основном за счет экстенсивных факторов. Поэтому общественное производство, испытывая хронический дефицит рабочей силы, постоянно вовлекало в сферу занятости все новые контингенты. В 70-е годы XX столетия, когда уровень занятости населения трудоспособного возраста (в том числе женщин) достиг предела, а рождаемость упала до критической, как казалось тогда, отметки, государство вынуждено было начать поиски новых источников пополнения рабочей силы. Одним из таких источников должно было стать повышение уровня рождаемости населения. В

⁵ Машика Т.А. Занятость женщин и материнство. – М.: Мысль, 1989, с. 35 – 42.

⁶ Женщина и социальная политика (гендерный аспект). – М.: ИСЭПН РАН, 1992, с. 67.

этой связи с середины 70-х годов началась теоретическая разработка так называемой «семейной политики».⁷

Этот период можно считать началом формирования новой модели достижения равных прав и равных возможностей для женщин и мужчин в нашей стране. Собственно новой модели и не было, просто несколько модифицировали старую модель, по-другому расставили акценты.

По-прежнему главным оставалась всеобщая занятость женщин в общественном производстве, но государство больше не испытывало иллюзий относительно возможностей обобществления домашнего хозяйства. Так как «двойная трудовая нагрузка» женщин считалась основной причиной сокращения рождаемости, то для повышения рождаемости нужно было принимать меры для снижения этой нагрузки. А поскольку в нашей стране дети и домашняя работа воспринимались только как женские обязанности, то стали разрабатывать меры, позволяющие создать для женщины наиболее благоприятные условия сочетания профессиональных и семейно-бытовых обязанностей. В частности, в «Концепции Государственной программы улучшения положения женщин, семьи, охраны материнства и детства» было записано, что «использование женского труда предполагает определенную специфику, связанную с выполнением важнейшей общественной функции — материнства, психофизиологическими особенностями женщин, с соображениями этического порядка, и какими бы важными социальными и экономическими последствиями не сопровождался рост женской занятости в общественном производстве, необходимо учитывать при этом его влияние на демографические последствия и, в первую очередь, на показатели рождаемости».⁸ Сам по себе высокий уровень занятости женщин уже не мог служить критерием рационального использования женских трудовых ресурсов,

⁷ Социально-экономические предпосылки сокращения рабочего времени для работающих женщин, имеющих малолетних детей (проблемы и перспективы). Тезисы доклада. – М.: НИИ труда, 1983, с. 4.

⁸ Концепция Государственной программы улучшения положения женщины, семьи, охраны материнства и детства. – М., 1992, с. 15

если он не сочетался с необходимым для развития общества уровнем рождаемости и режимом воспроизводства населения. Достижение фактического равенства мужчин и женщин виделось как создание условий для гармоничного сочетания их социальных функций: как производителя материальных и духовных ценностей и как матерей и воспитателей новых поколений. В системе мер семейной политики центральное место, в соответствии с рекомендациями демографов, отводилось увеличению материальной помощи работающей матери и разработке разнообразных льгот для женщин в сфере занятости.

В 1977 году была принята Конституция СССР, в которой статья 35 устанавливала равные права для мужчин и женщин. А для осуществления этих прав предлагалось обеспечить женщин равными возможностями в получении образования и профессиональной подготовки, в труде, в вознаграждении за него и продвижении по службе, в общественно-политической и культурной деятельности. Предполагалось также принятие специальных мер по охране труда и здоровья женщин, правовой защите, материальной и моральной поддержке материнства и детства.

Необходимо подчеркнуть, что закрепление домашней работы только за женщиной в этот период ревизии не подвергалось.

Далее мы приводим неполный список льготных мер для работающих женщин, разработанных в рамках советской семейной политики. Следует отметить, что внедрение этих мер в жизнь во многом стало возможным только благодаря специфической экономической системе, основанной на монополии государства одновременно в экономике, социальном развитии и регулировании демографическими процессами.

1971 год - КЗоТ запретил использовать ночной, сверхурочный труд и направление в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, и ограничил сверхурочные работы и направление в командировки для женщин, имеющих детей от 3-х до 14 лет.

1973 год - Постановление Совета Министров СССР «Об улучшении обеспечения пособиями по беременности и родам и по уходу за больным ребенком» ввело оплату декретного отпуска работающим женщинам в полном объеме заработной платы, независимо от продолжительности трудового стажа. До 7 дней была увеличена продолжительность оплачиваемого больничного листа по уходу за ребенком, не достигшим 14-ти лет.

1978 год – был подписан новый расширенный список профессий, запрещающих использование труда женщин.

1979 год – в целях улучшения профессионального обучения женщин было установлено положение о том, что женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет, могут проходить переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства и с сохранением на время обучения среднемесячной заработной платы.

1981 год – для женщин, имеющих двух и более детей в возрасте до 12 лет, начали предоставлять дополнительные трехдневные оплачиваемые отпуска и двухнедельные отпуска без сохранения заработной платы.

1981 год - был введен частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста одного года.

1984 год – Государственный комитет СССР по труду утверждает Положение «О применении скользящего графика работы для женщин, имеющих детей».

1989 год – был введен частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет и неоплачиваемый отпуск до достижения им возраста 3-х лет.

В 1983 году в НИИ Труда Государственного комитета СССР по труду было проведено специальное исследование по изучению возможностей постепенного сокращения рабочего времени для всех женщин, имеющих малолетних детей. Это исследование проводилось в рамках разработки новой программы КПСС. В исследовании предлагалось, начиная с 12-ой пятилетки перевести всех работающих женщин, имеющих детей до 3-х лет, на 40-часовую

рабочую неделю, а в последующем - на 35 часовую рабочую неделю с сохранением заработной платы.

Правда, предложения, сформулированные в исследовании, не были реализованы. Подчеркнем, что до конца 80-х все меры «семейной политики» были закреплены только за матерями.

К середине 80-х годов в России оказалась такая профессиональная занятость женщин, аналогов которой не было в мире. По сути дела к этому времени сложился единый стереотип занятости труда для мужчин и женщин, в соответствии с которым все работники трудоспособного возраста должны были быть заняты в экономике или в сфере обучения. Для женщин допускались временные перерывы в трудовой деятельности, связанные с рождением ребенка и выполнением обязанностей по уходу за ним. Таким образом, в конце 80-х годов 92% женщин трудоспособного возраста были заняты на работе или учебе. Этот показатель был на 30% — 40% выше аналогичных показателей развитых капиталистических стран. Среди общего числа занятых граждан в различных сферах экономической и социальной жизни женщины составляли 51%.⁹

Существовавшая система законодательных актов, регламентировавших труд женщин, построенная во имя наиболее благоприятного сочетания женщиной семейных и профессиональных обязанностей, включала в себя множество льгот. Однако эти льготы наряду с достоинствами обладали значительным числом недостатков, которые, как и полагается в таких случаях, были продолжениями самих достоинств. За женщинами закреплялась слава работников «второго сорта», не совсем надежных и обремененных слишком большим количеством разнообразных льгот.

В начале 80-х годов в экономике страны с особой четкостью стали проявляться признаки «застоя». Несмотря на постоянное привлечение в сферу занятости все новых работников, более 10 % от общего числа занятых составляли так называемые «излишне занятые». В качестве одного из путей

⁹ Киселева И.Я. Трудовое право в условиях рыночной экономики: опыт стран Запада. – М.: ИНИОН РАН, 1992, с.35-37.

решения проблемы предлагалось введение плановой безработицы. Однако это предложение не получило развития. Но специалисты по проблемам эффективного использования трудовых ресурсов вплотную взялись за разработку механизма высвобождения рабочей силы из народного хозяйства. И, чтобы не допустить даже плановой безработицы, планировалось высвобождение проводить за счет женщин, разрешив им находиться в отпуске по уходу за ребенком по достижении им возраста 6 лет. И надо сказать, что если бы это предложение было реализовано, то оно вполне гармонично вписалось бы в действующую «семейную политику».

В этот период научные исследования стали фиксировать, по некоторым показателям, усиление фактического неравенства мужчин и женщин в сфере занятости, а по некоторым - отсутствие положительных тенденций. По-прежнему, женщины отставали от мужчин по уровню заработной платы на 30—35%. Отношение среднего квалификационного разряда женщин к среднему квалификационному разряду мужчин в разных отраслях колебалось от 0,56 до 0,82%, что было ниже, чем даже в 30-е годы.¹⁰ Профессиональная сегрегация поднялась на очень высокий уровень. Таким образом, и вторая модель не привела к обеспечению мужчинам и женщинам равных прав и равных возможностей в реализации их конституционных прав и свобод.

Начиная с конца 80-х годов, в научных и политических кругах все большее распространение начинает приобретать идея самоценности прав женщин и соответствующая ей эгалитарная модель взаимоотношений мужчин и женщин. Главным предположением, на основе которого собственно и выстроилась эта модель, является то, что традиционное разделение труда между мужчиной и женщиной является не естественным, то есть природным разделением ролей, а результатом социального развития общества.

¹⁰ Котляр А.Э., Турчанинова С.Я. Занятость женщин в производстве. – М.: Статистика, 1985, с. 51.

Соответственно, реализация этой модели взаимоотношений в обществе предполагает, в первую очередь, снятие социальных стереотипов, сдерживающих развитие каждого человека вне зависимости от того, кто он - мужчина или женщина. Конечной целью развития эгалитарных отношений в обществе является формирование равных возможностей для каждого его члена. При этом необходимо проведение политики трансформации общественного сознания от идеологии протекционизма к идеологии автономии личности. Государство должно взять на себя обязательства по переадресации социальных льгот, предназначенных семье, но приписанных женщине, непосредственно на семью или на работников с семейными обязанностями, исключая только льготы, связанные с беременностью, родами и грудным вскармливанием.¹¹

Переход страны на рыночные отношения, ухудшение социально-экономической ситуации и отсутствие у государства вразумительной социальной политики, привели к достаточно отчетливой и прагматичной демонстрации рынком труда методов «естественного отбора» при использовании труда женщин и мужчин и, следовательно, к усилению негативных последствий от применения «льгот» для работающих женщин. Сегодня женщины составляют большинство среди безработных и находящихся за чертой бедности, растет дискриминация по признаку пола в сфере занятости.

Социалистическая система, дифференцированная по полу, организация занятости, с «условиями для оптимального сочетания материнских и профессиональных обязанностей» оказалась неадекватной для условий новой жизни. Естественным следствием этого процесса стало усиление требования о снятии «льгот» с женщин и передача их работникам с семейными обязанностями, то есть выравниванию условий занятости мужчин и женщин.

Однако, идея развития эгалитарных отношений в семье у населения России пока не получила широкой поддержки. Наиболее распространенным до сих пор является стереотип традиционных гендерных ролей. В соответствии с

¹¹ Елизаров В.В., Джанаева Н.Г., Затонских Н.А. Семейная политика в СССР и России. В кн. «Домохозяйство, семья и семейная политика». – М., 1997, с. 43.

эти стереотипом, для женщин семья важнее, чем работа; профессиональная занятость женщины одобряется, однако при рождении ребенка женщина должна прервать работу, причем сроки такого перерыва не оговорены.

Так, по данным опросов, проводимых ВЦИОМ, только 40,8 % мужчин и 49,9% женщин считают, что для женщин работа и семья важны одинаково, а 32,4% опрошенных мужчин считает, что для женщин семья важнее, чем работа. Женщины такой точки зрения придерживаются несколько реже - 27,8%. Подавляющее большинство опрошенных мужчин и женщин считают необходимым для женщин перерыв в профессиональной деятельности в случае рождения ребенка. Таких взглядов сегодня придерживаются 73,4% мужчин (из них 32,1% считает, что перерыв должен быть три года, 20,4% — до школьного возраста ребенка, 18,9% — что работу нужно оставить вообще) и 74,8% женщин (31,4%, 26,8% и 16,6% соответственно).

Если к этому добавить, что 20,1% мужчин и только 16% женщин считает, что пора вернуть женщину в семью, то можно сделать вывод, что российские мужчины придерживаются более традиционных взглядов на женские роли в семье и профессии, чем сами женщины.¹²

Фактическое разделение обязанностей между мужчинами и женщинами по воспитанию детей и бытовому обслуживанию семьи не противоречит представлениям россиян о значимости оплачиваемой работы для женщин. Несмотря на то, что заработок среднестатистической российской жены, как правило, сопоставим с заработком среднестатистического российского мужа, домашнее хозяйство и воспитание детей (особенно маленьких) все-таки считается женским делом вне зависимости от того, работает она или нет. По данным различных социологических опросов профессионально занятая женщина-мать тратит в среднем на домашнее хозяйство и воспитание детей в два раза больше времени, чем ее муж. При этом в общественном сознании

¹² Женщина в меняющемся мире. – М.: Наука, 1999, с. 57.

укоренилась мысль, что разделение домашнего труда — это проблема семьи, и, в конечном счете, личное дело женщины.

Как нам представляется, различие в политике формирования реальных прав и возможностей для мужчин и женщин в социалистической и российской моделях состоит только в том, что рассматриваются лишь различные варианты сокращения занятости женщин бытовыми обязанностями. В России сначала, используя государственную монополию в экономике, равенство возможностей пытались осуществить за счет обобществления семейно-бытовых обязанностей, затем – через введение льгот для работающих женщин-матерей. В западной модели - в первую очередь, за счет перераспределения домашних обязанностей между супругами, усиления отцовской ответственности, достаточно жесткого пресечения фактов дискриминации.

Сегодня, в условиях экономического кризиса, развала социально-бытовой инфраструктуры, свертывания всех социальных программ, усиления дискриминации женщин в сфере занятости и на рынке труда и их социальной незащищенности, проблема создания равных возможностей для мужчин и женщин стоит как никогда остро. И в то же время сегодня эта проблема, как всегда, находится на периферии государственной социальной политики.

Демократизация российского общества и экономические реформы, проводимые в России и призванные перевести экономику на рыночные отношения, постепенно перестраивают систему норм и ценностей современного общества соответственно этим процессам. Изменения, естественно, коснулись законодательных стереотипов и практики участия женщин в экономике. Но в этом отношении Российское Трудовое законодательство находится в начале пути от своеобразного социалистического патриархата к эгалитарным отношениям.

Всю совокупность российских законодательных актов, посвященных труду женщин, условно можно разбить на три группы:

1. Международные законодательные документы, ратифицированные Россией, и, в первую очередь, Конвенции МОТ;

2. Законодательные акты России, сформулированные в соответствии с международными законодательными документами;
3. Законодательные акты, не имеющие аналогов в международных документах.

Рассмотрим все три группы документов.

1. Международные законодательные документы, регламентирующие положение женщин в сфере занятости и на рынке труда, ратифицированные Россией.

Положение российских женщин в сфере занятости и на рынке труда регламентируется целым рядом международных Конвенций, ратифицированных в разные годы сначала СССР, а затем Россией как правопреемницей СССР:

- Конвенция МОТ №45 (1935г.) «О применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода»;
- Конвенция МОТ №100 (1951г.) «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности»;
- Конвенция МОТ №103 (1952г.) «Об охране материнства»;
- Конвенция МОТ №111 (1958г.) «О дискриминации в области труда и занятий»;
- Конвенция МОТ № 122 (1964г.) «О политике в области занятости»;
- Конвенция МОТ №156 (1981г., ратифицированная в 1997г.) «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин; трудящихся с семейными обязанностями».

При этом следует учитывать, что порядок взаимодействия Российского трудового законодательства и международных соглашений (договоров) состоит в следующем: если международными договорами, ратифицированными Россией, установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены в российском трудовом законодательстве, то применяются правила международного договора. Таким образом, международные договоры имеют более высокий приоритет, чем российское законодательство, что вполне согласуется с общей тенденцией развития международного права. К

сожалению, особенностью применения этих документов на практике является то, что широкой общественности они практически не известны. Еще одной особенностью использования этих Конвенций в нашей жизни является то, что они в нашей стране не выполняются так же часто, как и российские законы. Но такое положение дел не мешает, вероятно, Правительству России регулярно и успешно отчитываться МОТ о ходе выполнения этих Конвенций.

2. Российские законодательные акты, регламентирующие труд женщин, сформулированные в соответствии с международными законодательными документами.

Значительная часть законодательных актов, регламентирующих положение женщин в сфере занятости и на рынке труда, является прямым следствием инкорпорирования международных норм в российское национальное трудовое законодательство. Отличительной чертой этого инкорпорирования является то, что в российском трудовом законодательстве международные нормы, как правило, толкуются расширительно, то есть предоставляется больше льгот женщинам, чем это предусмотрено международными документами. Так, например, если в Конвенции МОТ № 103 «Об охране материнства» в статье 3 пункте 2 и пункте 3, записано, что «продолжительность отпуска по беременности и родам составляет, по меньшей мере, 12 недель и включает период обязательного послеродового отпуска, а продолжительность обязательного послеродового отпуска устанавливается законодательством каждой страны, но ни в коем случае не составляет менее 6 недель...», то в России в соответствии со Статьей 165 Трудового кодекса отпуск по беременности и родам имеет продолжительность 70 дней до и 70 дней после родов.

Перечислим основные статьи трудовых нормативных актов, разработанных на основе или в соответствии с международными документами.

КЗоТ ст.160 «Работы, на которых запрещается применение труда женщин».

Часть 1. «Запрещается применение труда женщин... на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ и работ по санитарному и бытовому обслуживанию)».

КЗоТ ст.161. «Ограничение труда женщин на работах в ночное время» (Эта статья существует, хотя наша страна не ратифицировала ни одной Конвенции, которые запрещают труд женщин в ночное время). В соответствии с этой статьей не допускается привлечение женщин к работам в ночное время, за исключением тех отраслей народного хозяйства, где это вызывается особой необходимостью и разрешается в качестве временной меры. Необходимо отметить, что эта статья КЗоТ практически «не работала» ни при социализме, ни сейчас. Особенность формулировки этой статьи позволяла советскому государству использовать труд женщин в ночное время значительно в более широких масштабах, чем труд мужчин.

КЗоТ ст.164. «Перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 15 лет».

КЗоТ ст.169. «Перерывы для кормления ребенка».

КЗоТ ст. 170. «Гарантии при приеме на работу и увольнении беременных женщин и женщин, имеющих детей, в части гарантий для беременных женщин и женщин, находящихся в послеродовом отпуске».

КЗоТ ст. 77. «Оплата по труду». Надо отметить, что формулировка этой статьи не полностью совпадает с формулировкой, принятой в Конвенции МОТ №.100. Если в Конвенции в ст.2 вводится принцип «равного вознаграждения за труд равной ценности». В соответствии со ст.77 КЗоТ, «запрещается какое бы то ни было понижение размеров оплаты труда работника в зависимости от пола, возраста...». Такая формулировка не исключает дискриминации в оплате труда по признаку пола: поскольку понижать зарплату в зависимости от пола работника нельзя, то, соответственно, повышать можно. В этой связи возникает еще один вопрос при чтении первой части этой статьи, где указано, что «оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада и качества труда»: такая формулировка подразумевает, что допускаемое

государством отставание бюджетных отраслей по уровню заработной платы не является законным.

Закон РФ «О занятости населения в РФ» ст.5: «Государственная политика в области содействия занятости населения» предусматривает, в частности, что государство проводит политику по обеспечению равных возможностей всем гражданам РФ независимо от пола и возраста в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости.

3. Российские законодательные акты, регламентирующие труд женщин, не имеющие аналогов в международных документах.

КЗоТ ст. 163. «Ограничение сверхурочных работ и направления в командировки женщин, имеющих детей».

КЗоТ ст. 163*. «Дополнительный выходной день». В статье оговаривается право работающих родителей (опекунов, попечителей) на четыре оплачиваемых дня в месяц (за счет средств социального страхования), для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами детства. Женщинам, работающим в сельской местности, может быть предоставлен один дополнительный выходной день в месяц (без сохранения его оплаты).

КЗоТ ст. 167. «Отпуска по уходу за ребенком (по достижению ребенком 3-х летнего возраста)».

КЗоТ ст. 172. «Обслуживание женщин на предприятиях, в организациях с широким применением женского труда».

КЗоТ ст. 172*. «Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери». Эта статья распространяет льготы, закрепленные в законодательстве за матерью на отцов, воспитывающих детей без матери. Такая постановка вопроса является как бы закрепляющей «естественное предназначение» и в части отцовства не соответствующей модели эгалитарных отношений.

В Основах законодательства РФ об охране труда в ст.6 вводится ограничение на тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда. В соответствии с этой статьей, на перечисленных работах запрещается применение труда женщин детородного возраста. Этот документ был

утвержден 18 июля 1995 года, но через год, 2 июля 1996 года, были внесены следующие изменения: введение в действие процитированной части статьи переносилось на 1 июля 2000 года, а до этого срока запрещено принимать на перечисленные работы женщин детородного возраста. По данным Российской трудовой инспекции это затрудняет положение, как работодателей, так и женщин-работниц, особенно безработных женщин.¹³

В законе «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (Закон РФ от 19 февраля 1993 года, с изменениями от 2 июня 1993 года) в ст.21 «Дополнительный выходной день» женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющих детей в возрасте до 16 лет, предоставляется право на ежемесячный дополнительный выходной день без сохранения заработной платы. В соответствии со статьей 22 «Сокращенная рабочая неделя», женщинам установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами РФ, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Действие этого закона распространяется на лиц, работающих по найму постоянно или временно на предприятиях, в учреждениях и организациях независимо от форм собственности. Источниками финансирования затрат на государственные гарантии (в том числе и перечисленные выше) являются республиканский бюджет РФ, Пенсионный фонд РФ, ФСЗРФ.

Однако на практике государственного финансирования этих статей Закона не получилось, что создает дополнительную социальную напряженность в указанных районах.

Анализ современного состояния трудового законодательства РФ позволяет сделать вывод об отсутствии в этом законодательстве дискриминационных норм, ущемляющих права женщин. Более того, трудовое

¹³ Справка о состоянии соблюдения законодательства о труде и охране труда женщин на предприятиях и в организациях РФ. – М.: ИНФРА, 1998, с. 48.

законодательство содержит многочисленные льготы для различных категорий женщин (например, репродуктивного возраста, имеющих детей, проживающих в районах Крайнего Севера). Все эти льготы в основном можно разделить на две группы:

- льготы, связанные с периодом беременности и родов;
- льготы, обслуживающие традиционную гендерную роль женщины.

Если первая группа по сути своей не является «льготами» и не подлежит обсуждению, то со второй группой положение более сложное. И у этих «льгот», как и полагается, есть свои достоинства и свои недостатки. О достоинствах написано в преамбулах тех документов, на основании которых эти льготы вводились в жизнь, а о недостатках коротко можно сказать следующее: наличие этих льгот оказывает отрицательное влияние на конкурентоспособность женщин в сфере занятости и на рынке труда, а также на усиление дискриминации по признаку пола.

В конце 80-х — начале 90-х годов в российском трудовом законодательстве были сделаны робкие попытки распространения некоторых льгот, ранее предназначенных только для женщин-матерей, на отцов и других родственников. По сути дела, это несколько расширенное понимание прав работника с семейными обязанностями.

Сегодня начинается новый этап реформирования российского трудового законодательства: ратификация Россией Конвенции МОТ № 156 потребует распространения на отцов многих льгот, до сих пор, предназначенных только для матерей. Трудовое законодательство должно стать гендерно-нейтральным и, в идеале, способствовать распространению эгалитарных отношений и ликвидации дискриминации по признаку пола. Именно поэтому интересно, как сегодня работают корректно сформулированные законы.

Речь идет о двух законодательных нормах. Так, несмотря на то, что в действующем КЗоТ ст.167 «Отпуска по уходу за ребенком» до сих пор находится в разделе «Труд женщин», сегодня отпуск по уходу за ребенком до

достижения им возраста трех лет может быть использован полностью либо по частям отцом ребенка, бабушкой, дедом или другим родственником, опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

Аналогичным образом регламентируется и выдача больничного листа по уходу за больным ребенком. Надежды на эгалитарное разделение труда по уходу за маленьким ребенком разбились о гендерные стереотипы российского общества. Если описать существующую ситуацию с использованием родительского отпуска языком статистических данных, то можно сказать очень коротко: в 1996 году выборочное обследование населения по проблемам занятости, проводимое Госкомстатом РФ, не зафиксировало ни одного случая, когда в таком отпуске находился бы мужчина.¹⁴

Любопытно, что до сих пор в статистических формах, рассылаемых Госкомстатом на предприятия, просто отсутствует графа, в которой работодатель мог бы зафиксировать число мужчин-работников предприятия, которые в момент заполнения формы находятся в отпуске по уходу за ребенком, такая графа существует только для женщин.

Таким образом, распространение возможности использования отпуска по уходу за маленьким ребенком на отца и других родственников практически равна нулю. Весьма вероятно, что схожую картину мы смогли бы наблюдать при анализе использования родителями больничных листов по уходу за больным ребенком.

Сегодня планируется введение еще одного гендерно-нейтрального закона в нашу «гендерно не нейтральную» жизнь. Речь идет о новом пенсионном законодательстве. Может показаться, что Концепция реформы государственного пенсионного обеспечения имеет только одну точку соприкосновения с тематикой данной работы, а именно намерение правительства увеличить пенсионный возраст трудящихся.

¹⁴ Результаты выборочного обследования населения по проблемам занятости за последнюю марта 1996 года. – М., 1997, с. 31.

Сегодня, как известно, он составляет 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин. Причина возникновения таких планов ясна: у государства просто нет денег выплачивать пенсии. А практически во всех экономически развитых странах возраст выхода на пенсию выше или намного выше, существующего пенсионного возраста в России. Вопрос, который обязательно будет еще обсуждаться, состоит в том, в какой пропорции повысят этот возраст для мужчин и женщин (равной или нет). Вполне допустимо, что его повысят только для женщин, чтобы выравнить этот показатель по признаку пола.

Кстати, последний вариант вполне вероятен, поскольку возраст выхода на пенсию у мужчин существенно превышает их среднюю продолжительность жизни. Напомним, что в настоящее время средняя продолжительность жизни российского мужчины составляет 59 лет, что уже сегодня год меньше пенсионного возраста. А у женщин ситуация иная: средняя продолжительность жизни – 75 лет.

Но, к сожалению, повышение пенсионного возраста не единственная гендерная проблема, которая может возникнуть при реализации этой Концепции. И здесь необходимо сделать маленькое историческое отступление.

В социалистической России пенсионное обеспечение населения осуществлялось в рамках единой государственной системы, построенной по принципу «солидарности поколений». В тот период монополия государства в управлении социальной и экономической сферами позволяла иметь такую систему трудовых пенсий, которая, в определенном смысле, имела одновременно черты и трудовой и социальной. Так, например, в трудовой стаж, который учитывался при начислении пенсии и влиял на ее размер, включались отпуск по уходу за ребенком, время очного обучения (если перед учебой имелся определенный трудовой стаж).

В социалистический период величина трудовой пенсии зависела только от двух факторов: трудового стажа (включая перечисленные выше дополнения) и величины заработной платы (в определенный период трудовой деятельности). Пол человека не влиял на величину назначаемой ему пенсии.

Новая система государственного пенсионного обеспечения предполагает, что каждый работник (и его работодатель), выплачивая определенные взносы, накапливает свою будущую пенсию в течение трудовой жизни, а накопленные средства инвестируются. При достижении работником пенсионного возраста ему начисляется пенсия, размеры которой зависят от накопленных средств. В идеале такая система должна способствовать назначению размера пенсий в соответствии с результатами труда каждого.

Предлагаемая пенсионная система рассчитана на общество, в котором все люди имеют в своем распоряжении, как равные права, так и равные возможности, как в сфере семейных отношений, так и в сфере занятости. Новая пенсионная система подразумевает, что пенсионное обеспечение зависит от количества и качества труда каждого человека, а точнее, только от его желания и прилежания. И если проводить анализ новой государственной пенсионной системы с точки зрения позитивной экономической теории, которая, в частности, базируется на принципе рациональности поведения людей, то эта пенсионная система может считаться образцом гендерной нейтральности.

Однако нельзя забывать, что в повседневной жизни поведение людей во многом основывается на стереотипах и обычаях, принятых в данном обществе и часто не вписывается в рамки строгой рациональности. Это особенно заметно, если анализировать разделение неоплачиваемого и оплачиваемого труда между мужчинами и женщинами. Да и в сфере труда (как это было показано) равные возможности пока не являются реалиями нашего дня. Именно поэтому реализация новой государственной пенсионной системы приведет к дискриминации пенсионеров-женщин. Дело в том, что в соответствии с накопительным принципом формирования пенсии ее размер напрямую будет зависеть от трудового стажа и размера пенсионных отчислений (следовательно, от размера заработной платы), поэтому не трудно предположить, что в среднем размеры трудовых пенсий женщин обязательно окажутся меньше, чем у мужчин. Эта разница в пенсиях определяется неодинаковым положением

мужчин и женщин в сфере занятости, кроме того, она будет обусловлена различиями гендерных ролей.

Кратко поясним этот тезис.

Во-первых, как уже говорилось, женщины существенно отстают от мужчин по уровню оплаты труда.

Во-вторых, страховой (трудовой) стаж у женщин меньше, чем у мужчин. Как уже было сказано, отпуск по уходу за ребенком используют только женщины. Уровень оплаты этого отпуска очень низкий, и, если в пенсионный фонд пойдут отчисления за это период, то они не смогут хоть как-нибудь повлиять на размер будущих пенсий.

Аналогичные проблемы возникают и с использованием больничных листов по уходу за больным ребенком. Кроме того, эти периоды оплачивают из фонда социального страхования, и с этих выплат отчисления в пенсионный фонд не производятся. Таким образом, можно констатировать, что вводимая сегодня новая государственная система пенсионного обеспечения будет иметь различные последствия для мужчин и женщин, имевших в течение трудовой жизни семейные обязанности и придерживавшихся традиционных взглядов на гендерные роли.

Анализ современного состояния законодательства, регулирующего семейно-брачные отношения (в части имущественных прав), позволяет спрогнозировать появление в ближайшем будущем еще одной крайне важной проблемы, а именно проблемы пенсий для разведенных супругов.

Речь идет о применении Семейного Кодекса РФ (принятого Государственной Думой), а точнее, о статье 35. В ней говорится о том, что «к имуществу, нажитому супругами во время брака, относятся доходы каждого из супругов от трудовой деятельности, предпринимательской деятельности и результатов индивидуальной деятельности, полученные ими пенсии, пособия, а также иные денежные выплаты, не имеющие специального целевого назначения. Общим имуществом супругов являются также приобретенные за счет общих доходов движимые и недвижимые вещи, ценные бумаги, паи,

вклады, доли в капитале, внесенные в кредитные учреждения или в иные коммерческие организации, и любое другое нажитое супругами в период брака имущество независимо от того, на имя кого из супругов оно приобретено или кем из супругов внесены денежные средства».

Считаем необходимым обратить внимание на два нюанса этой статьи.

В статье 34 идет речь о полученных, а не причитающихся доходах и пенсиях. На наш взгляд, приведенная редакция статьи не позволяет идентифицировать будущие пенсионные выплаты как совместное имущество. Таким образом, в семье, где оплачиваемый и неоплачиваемый труд был разделен между супругами неравномерно, в случае развода, супруг (а), взявший на себя большую часть домашних обязанностей и накопивший по этой причине меньше пенсионных взносов, чем другой супруг (а), не сможет претендовать на часть пенсионных взносов бывшего супруга (и).

Кроме того, проблема может возникнуть и при идентификации собственности дополнительной негосударственной пенсии одного из супругов, если он является участником одного из негосударственных пенсионных фондов. Дело в том, что в соответствии со ст.34 «совместной собственностью супругов являются паи, вклады, внесенные в кредитные или иные коммерческие организации», в то время как негосударственные пенсионные фонды в соответствии с законодательством РФ являются некоммерческими организациями и, следовательно, эти накопления также не будут считаться совместно нажитым имуществом.

Что-либо изменить в порядке идентификации имущества как «совместно нажитого» можно лишь заключением брачного договора. Но поскольку брачный договор для российских людей - дело новое и непривычное, не стоит ожидать его массового подписания гражданами России. Последствия существования такого законодательного упущения достаточно легко предсказать. В настоящее время эти проблемы изучаются в рамках специализированного проекта «Гендерные аспекты реформы государственного пенсионного обеспечения в России».

Представленный анализ действия гендерно-нейтральных законов показывает, что простая трансформация российского трудового законодательства в гендерно-нейтральное не решит полностью проблемы создания равных возможностей для мужчин и женщин в сфере труда и не ликвидирует дискриминацию женщин в экономическом пространстве. Дело в том, что основные препятствия для существования равных возможностей в сфере платного труда для мужчин и женщин лежат как раз вне этой сферы.

Сегодня ожидания прогресса в создании равных прав и равных возможностей мужчин и женщин в сфере занятости и на рынке труда связываются главным образом с трансформацией трудового законодательства и, в частности, КЗоТ. Существует мнение, что приведение трудового законодательства к виду, адекватному рыночным отношениям, во многом решит проблему равных возможностей мужчин и женщин на рынке труда. Нет сомнения в том, что в случае изъятия специализированных, «льготных» для женщин статей, мы сможем получить законодательство, в большей степени отражающее требования рыночной экономики. Однако, как нам кажется, не следует ожидать слишком впечатляющих результатов от этих изменений в законодательстве. Этого не произойдет хотя бы потому, что сегодня в нашей стране найдется не так много законов, которые выполняются на практике, и трудовое законодательство не является в этом смысле исключением, а законодательные нормы, дарующие «льготы» женщинам, тем более. Даже в официальных документах последних лет констатируются случаи нарушений прав беременных женщин и женщин, имеющих малолетних детей.¹⁵ Что же говорить о нормативных актах, которые не соблюдались даже в той экономической системе, для которой они и разрабатывались (имеется ввиду социалистическая система). В этой ситуации отмена недействующих законодательных положений мало изменит реалии жизни.

¹⁵ Результаты выборочного обследования населения по проблемам занятости за последнюю марта 1996 года. – М., 1997, с. 23.

На наш взгляд, такой подход к решению проблемы равных возможностей является слишком упрощенным, а ожидаемые результаты от изменения законодательства - несколько преувеличенными. При этом идея создания равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин в сфере занятости посредством реформирования только этой сферы похожа на идею построения коммунизма в отдельно взятой стране.

Корни дискриминации женщин в сфере занятости и на рынке труда в основном лежат в других сферах и, в частности, в семье. К дискриминации приводит широкое распространение, как среди работодателей, так и среди самих работников традиционного взгляда на гендерные роли и разделение труда между мужчиной и женщиной (как в сфере занятости, так и в семье), когда на женщине лежит большая часть ответственности за ведение домашнего хозяйства, воспитание детей, и именно с женщиной ассоциируются льготы, предназначенные для всех работников с семейными обязанностями.¹⁶ Сегодня в нашей стране не хватает специальных программ (мер, мероприятий), которые бы помогли изменить традиционное разделение труда, реально привлечь мужчин к воспитанию детей и выполнению домашних обязанностей. Если мы хотим достичь равенства мужчин и женщин в общественной сфере, нужно отдавать себе отчет, что эта цель не может быть достигнута без изменений патриархальных отношений в семье.

Но как раз этих программ и мер не хватает сегодня. Более того, сегодня нет ни одной государственной программы, концепции, где проблема создания равных возможностей для мужчин и женщин предусматривала бы какие-либо действия по выравниванию семейных обязанностей.

В то же время западная социальная политика уже достаточно давно тесно увязывает создание равных прав и равных возможностей в сфере занятости с достижением равных возможностей во всех сферах жизнедеятельности и, в первую очередь, с равным распределением родительских обязанностей.

¹⁶ Работающие женщины в условиях перехода России к рынку. – М.: ИЭРАН, 1998, с. 13.

В социальной политике Европейского сообщества происходит переориентация от равенства в правах мужчин и женщин к равному отношению к мужчинам и женщинам на рынке труда посредством обеспечения им равных возможностей в обществе в целом. Этот переход определяет необходимость формулирования и решения новых проблем:

- как увязать трудовую жизнь человека и его семейные обязанности;
- как преодолеть горизонтальную и вертикальную сегрегацию на рынке труда;
- как обеспечить участие женщин в процессе принятия решений.

Для преодоления этих проблем в Среднесрочной программе социальных действий были определены основные инициативы и новые законодательные предложения.¹⁷

Несколько иная ситуация в США, где борьба женщин за равное распределение семейных обязанностей не нуждается в государственном стимулировании. В этой стране правительство не ограничилось формированием гендерно-нейтрального законодательства (Закон о равной оплате 1963 г., Закон о гражданских правах 1964) , а приняло федеральные программы по борьбе с дискриминацией, основанные на мерах положительной дискриминации. Например, для контроля за наймом и продвижением по службе, на фирмах, заключивших федеральные контракты (т.е. фирмах, предлагающих товары или услуги федеральному правительству), был создан Департамент программ согласования федеральных контрактов. Он требует от фирм анализировать ту степень, в которой они недоиспользуют женщин и разрабатывать план для устранения подобных ситуаций. С фирмами, которые не выполняют эти требования, контракт, как правило, расторгают.¹⁸

Справедливости ради необходимо отметить, что Постановлением Правительства РФ № 6 от 08.01.1996 года была принята Концепция улучшения

¹⁷ Социальная политика ЕС. Прошлое, настоящее, будущее. – М.: АЕ – ВИС, 1996, с. 82.

¹⁸ Рональд Дж. Эренберг, Роберт С. Смит. Современная экономика труда (Теория и государственная политика). – МГУ, 1996, с. 19.

положения женщин в Российской Федерации. В преамбуле этого документа зафиксировано, что он определяет общую стратегию и приоритетные направления государственной политики в отношении женщин и нацелен на реализацию принципа равных прав и свобод, и создания равных возможностей для женщин и мужчин.¹⁹

Анализируя текст этого документа, можно смело утверждать, что это чуть модифицированная модель позднего социализма. Концепция затрагивает только публичную часть жизни женщины, оставляя неизменной частную. Единственным исключением стала проблема насилия в семье, рассматриваемая как часть более общей проблемы насилия в отношении женщин. В очередной раз оказалось, что проблемы положения женщин в сфере занятости и на рынке труда остаются проблемами самих женщин. Проблема ухудшения положения женщин в сфере занятости пока не рассматривается большинством представителей исполнительной и законодательной властей, как приоритетная и требующая быстрого решения. Поэтому в условиях проведения экономических реформ, потребовавших огромных временных затрат для изменения основ экономического и трудового законодательства, на такие «мелочи», как корректировка законов, регламентирующих труд женщин, у законодательной и исполнительной властей просто не было времени.

В обществе и у представителей власти до сих пор нет единой точки зрения, а вернее, сосуществуют различные, а порой диаметрально противоположные точки зрения на механизмы достижения равных возможностей для мужчин и женщин в сфере занятости. В такой ситуации как-либо корректировать трудовое законодательство достаточно сложно, поскольку любая корректировка затрагивает чьи-либо интересы.

Многие существующие сегодня законодательные акты были разработаны для экономической системы, построенной по принципу государственного

¹⁹ Ельцин Б.Н. «Россия: человек, семья, общество, государство. Программа действий на 1996 – 2000 годы», - М., 1996, с. 22.

экономического монополизма периода экономической стагнации. В новых условиях эти законодательные акты оказались не выполнимыми и невыполняемыми. Но в этом смысле законодательные нормы, регламентирующие труд женщин, мало отличаются от других трудовых норм. Естественным следствием расширения сферы влияния теневой экономики, распространения правового нигилизма (как со стороны самого государства, так и со стороны работодателей и работников) и многие другие причины привели к тому, что теневая занятость населения по своим объемам, по некоторым оценкам, достигает размеров официальной занятости.²⁰ Кроме того, судебная система и досудебная система разрешения трудовых конфликтов пока не способна оперативно и адекватно реагировать на проблемы ущемления прав женщин.²¹

Таким образом, анализ современного состояния трудового законодательства, регламентирующего положение женщин в сфере занятости и на рынке труда, позволяет констатировать тот факт, что сегодня эти документы не представляют собой целостной системы. В ней причудливым образом сочетаются нормативные акты, предполагающие эгалитарную модель взаимоотношений в обществе, с моделью защищающей «естественное предназначение» женщины. По сути дела, система законодательных актов по труду находится сегодня в переходном состоянии от социалистического восприятия проблем трудовых прав женщин к рыночному.

²⁰ Хоткина З.А. Гендерная асимметрия в сфере занятости. В кн. «Материалы Первой Российской летней школы по женским и гендерным исследованиям «Валдай 96»». – М., 1996, с. 63.

²¹ Алексеева Л.Б., Жуйков В.М., Лукашук И.И. Международные нормы о правах человека и применение их судами Российской Федерации. – М.: Изд. «Права человека», 2000, с. 234.

Глава II Содержание и специфика гендерных стереотипов на российском рынке труда

2.1. Социально-экономические проблемы занятости российских женщин и гендерные стереотипы на рынке труда в переходной экономике

В настоящий момент на российском рынке труда происходят чрезвычайно сложные и неоднозначные процессы. Чтобы эффективно влиять на них, безусловно, необходимо учитывать интересы всех слоев, групп и категорий общества. И здесь решающую роль играют сложившиеся стереотипы трудовой занятости мужчин и женщин.

Как указывалось ранее, в России существует законодательное равенство прав женщин и мужчин во всех сферах жизнедеятельности, в том числе и в сфере занятости. Но юридическое равенство сосуществовало в трудовой сфере с фактическим неравенством. Это выражалось, в первую очередь, в серьезном отставании уровня заработной платы женщин, в горизонтальной и вертикальной сегрегации и прочем. Либерализация трудовых отношений, вплоть до метода «естественного отбора», предпринятая в нашей стране в 90-х годах, не только не способствовала сближению позиций мужчин и женщин в сфере занятости, а, напротив, привела к дальнейшей сегментации рынка труда по полу. Динамика значений практически всех индикаторов, характеризующих положение работающих женщин, была негативной.

За последние десять лет в России основными факторами изменений параметров занятости в целом и женской занятости, в частности, стали:

- Отсутствие целостной государственной политики в отношении положения женщин на рынке труда и, как следствие, стихийное регулирование процессов трансформации женской занятости.
 - Формирование правового нигилизма в стране и, в частности, повсеместное невыполнение трудового законодательства со стороны всех субъектов трудовых отношений, в том числе и государства.
-

- Беспрецедентный рост теневой экономики в стране.

В международных исследованиях наиболее важным показателем положения женщин в экономике страны является уровень их экономической активности. Для советской России многие десятилетия было характерно очень высокое значение этого показателя: в конце 80-х годов 92% женщин трудоспособного возраста работали или учились, что было и остается мировым рекордом.¹

С начала либерализации трудовых отношений, а, следовательно, слома стереотипа о всеобщей обязательной занятости, уровень экономической активности женщин стал падать. Если в 1992 году государственная статистика фиксировала значение этого показателя для женщин трудоспособного возраста на уровне 81,6%, то в 1998 году он составлял уже только 73,3%, а для женщин в возрасте 15 – 72 лет соответственно 63,7 и 54,7%. За этот период численность экономически активных женщин, то есть женщин в возрасте от 15 до 72 лет, упала на 4,3 млн. человек, что составило 52,2% всего сокращения этой категории населения в стране, при доле женщин в ней – 47%. Численность экономически активных мужчин уменьшилась в значительно меньшей степени – на 3,9 млн. человек.²

Впрочем, с начала 1999 года численность экономически активного населения стала постепенно расти (с октября 1998 по август 1999 года прирост составил почти 2,7 млн. человек), что, вероятно, связано как с некоторым оживлением экономики, так и с резким падением уровня жизни населения после кризиса 17 августа 1998 года, в еще большей степени увеличившим потребности экономически неактивного населения в доходной занятости. Причем, поскольку в этот период прироста населения в возрасте 15 – 72 лет не было, можно говорить о том, что увеличение численности экономически активных было достигнуто исключительно за счет сокращения численности экономически неактивных. В результате уровень экономической активности

¹ Ржаницина Л.Е. Работающая женщина в России в конце 90-х // Вопросы экономики. – 2000. - №3, с. 46-47

населения в возрасте 15 – 72 лет вырос с 61,0% до 63,5%, а населения в трудоспособном возрасте – с 76% до 77,9%. При этом женщины восстановили утраченные позиции быстрее мужчин. Показатель их экономической активности в возрасте 15 – 72 года вырос на 2,9% (с 54,7% до 57,6%) и на 2,1% для находящихся в трудоспособном возрасте (с 73,3 до 75,4%). В то же время у мужчин 15 – 72 лет этот показатель вырос только на 2% (с 68,1% до 70,1%), а для находящихся в трудоспособном возрасте – на 1,6% (с 78,5% до 80,1%).³

В период экономической трансформации в 1992 – 1998 годах число занятых сократилось сильнее, чем экономически активных (число занятых уменьшилось на 13,2 млн. человек, экономически активных – на 8,2 млн. человек). За этот период профессионально занятых женщин стало меньше на 6,5 млн. человек, то есть на 19%. В общей численности выбывших из сферы труда женщин составили половину, притом, что доля среди занятых в экономике сегодня 47%. В результате в 1998 году в России работало только 27,4 млн. женщин (по сравнению с 33,9 млн. в 1992 году).⁴

Наиболее интенсивно занятость мужчин и женщин сокращалась в начальный период экономических реформ. В 1992 – 1994 годах численность профессионально занятых мужчин уменьшилась в среднем по 1,5 млн. человек в год, у женщин эта цифра была больше – 1,6 млн. человек. В 1995 году темпы сокращения занятости замедлились и составили и у мужчин и у женщин по 0,3 млн. человек. Однако в последующем темпы сокращения снова увеличились, но теперь они стали более высоким у мужчин: с 1996 по 1998 годы профессионально занятых мужчин становилось меньше на 1,1 млн. человек в год, женщин – на 1,0 млн. человек. В целом гендерная структура занятости по сравнению с дореформенным периодом изменилась существенно: за 1991 – 1998 годы доля женщин среди всех занятых сократилась с 50% до 47%.

² Российский статистический ежегодник. М.: Госкомстат России, 1999, с. 115 –117.

³ Российский статистический ежегодник. М.: Госкомстат России, 2000, с. 109 –111.

⁴ Ржаницина Л.Е. Работающая женщина в России в конце 90-х //Вопросы экономики. – 2000. - №3 ,с. 50.

Сокращение трудовой активности было характерно для женщин всех возрастов, хотя факторы, ее определяющие, были различны. У молодых сокращение занятости в первую очередь было обусловлено молодежной безработицей, у женщин среднего возраста – желанием работодателей избавиться от женщин, имеющих малолетних детей, у женщин предпенсионного возраста – чрезвычайно распространенной в России двойной дискриминацией – одновременно и по полу, и по возрасту.

Достаточно равномерное по возрастам выбывание женщин из сферы занятости привело к тому, что за период реформ средний возраст женщин, занятых в экономике, изменился мало. Если в 1992 году он составлял 38,3 года, то в 1998 году – 38,7 лет, что соответствует среднему возрасту работающих мужчин.⁵

При этом надо отметить, что повозрастные уровни занятости в экономике у мужчин и женщин в России (в отличие от экономически развитых стран), до сих пор близки по своим значениям, хотя и не идентичны. В молодом возрасте (до 35 лет) среди женщин занятых меньше, чем среди мужчин, что не в последнюю очередь связано с материнством и традиционным разделением труда в семье. Среди пожилых работников (от 55 лет и старше) аналогичные соотношения объясняются главным образом дифференциацией возраста выхода на пенсию.

Численность занятых в национальной экономике продолжала снижаться вплоть до октября 1998 года, когда Госкомстат РФ зафиксировал абсолютный минимум – 57,9 млн. человек, имеющих работу. У женщин этот минимум пришелся на эту же дату (27,4 млн. человек), у мужчин численность работающих продолжала сокращаться до февраля 1999 года, когда она составила 30,4 млн. человек.⁶

⁵ Российский статистический ежегодник. М.: Госкомстат России, 1999 с. 128 – 132.

⁶ Российский статистический ежегодник. М.: Госкомстат России, 2000, с. 132 –134.

Затем, впервые за годы реформ, начался рост занятости. У женщин от даты зафиксированного минимума числа занятых до августа 1999 года количество работающих выросло на 1,6 млн. человек (или на 5,8%), у мужчин – на 1,5 млн. человек (на 4,8%).⁷

Начавшийся рост занятости заставляет по-новому взглянуть на гипотезу о том, что сдерживание директорами предприятий сокращения численности своих работников, наблюдаемое в российской экономике в течение всего периода реформ, обусловлено, в первую очередь, стремлением этих руководителей кадровым составом на случай улучшения экономической конъюнктуры. Практически одновременное начало оживления экономики, и роста числа занятых позволяют предположить, что наблюдаемое в России несоответствие темпов падения производства и сокращения занятости в реальности имеет иные корни, нежели просто забота работодателей о сохранении любыми способами трудовых коллективов.

Официальное появление в 1991 году безработицы изначально было предопределено перенасыщенностью социалистической экономики рабочей силой. По оценкам специалистов, к середине 80-х годов 10-13% всех занятых в народном хозяйстве страны составляли «излишне занятые». Однако в дальнейшем, рост числа лиц, потерявших работу, был связан с действием уже иных факторов, и в первую очередь с кризисом, охватившем экономику страны.⁸

Переход страны на рыночные отношения предполагал соответствующие изменения в сфере занятости и на рынке труда. Прогнозы этих изменений делались макроэкономистами исходя из мировых тенденций и экономических теорий. В частности ожидалось возникновение саморегулирующегося механизма управления занятости, резкое снижение численности занятых в экономике, рост безработицы.

⁷ Российский статистический ежегодник. М.: Госкомстат России, 2001, с. 93 – 95.

⁸ Хоткина З.А. Женская безработица и неформальная занятость в России // Вопросы экономики. – 2000. - №3, с. 87 – 88.

- Однако особенность российской действительности состоит в том, что трансформация трудовых отношений происходила, как правило, не по прогнозируемому сценарию. Наиболее впечатляющие отклонения от этого сценария связаны с безработицей, и среди них в первую очередь, стоит назвать:
- Несоразмерность темпов падения производства и занятости (если с начала радикальных реформ и до 1999 года годовой объем промышленного производства в России сократился более чем наполовину, то численность занятых в экономике – только на 15%).
- Низкий уровень официально регистрируемой безработицы (сегодня специалисты оценивают ее масштабы как менее четверти от безработицы, фиксируемой по методологии МОТ).

В целом уровень безработицы, рассчитанный по методике МОТ, в 1992 – 1998 годах вырос с 5,1% до 13,5% (в то время как официально регистрируемая безработица колебалась в этот период с 0,8% до 2,7%). В абсолютных значениях динамика безработицы выглядит следующим образом: в 1992 году обследование Госкомстата РФ по проблемам занятости зафиксировало 3,9 млн. безработных, а в 1998 году их уже 8,9 млн. человек. Таким образом, прирост численности этой категории населения составил 5 млн. человек, из которых 44,8% были женщины.⁹

Пик безработицы в стране пришелся на первый год после кризиса 17 августа 1998 года. В октябре этого года уровень безработицы был зафиксирован на отметке 13,3%, феврале 1999 года – 15,2%. Затем значение этого показателя пошло на спад – май 1999 года 13,3%, август 1999 года уже 12,4%. При этом динамика безработицы была более благоприятна у женщин, чем у мужчин.

Рост безработицы был характерен для всех возрастных групп и мужчин и

⁹ Хоткина З.А. Женская безработица и неформальная занятость в России // Вопросы экономики. – 2000. - №3, с. 90 - 91.

женщин, но в большей степени она затронула молодежь, особенно девушек. В то же время наибольшие темпы роста уровня безработицы и у мужчин и у женщин пришлись на средние возраста 30 – 40 лет. Так, при среднем росте уровня безработицы за 1992 – август 1999 годов у мужчин в 2,4 раза (с 5,2% до 12,3%) и у женщин в 2,4 раза (с 5,2% до 12,6%), уровень безработицы у мужчин, например в возрасте 40 – 44 лет, вырос в 3,4 раза (с 3,2% до 10,9%), а у женщин этого же возраста – в 3,2 раза (с 3,1% до 9,9%). В абсолютных значениях рост был еще более значимым. В целом такие изменения привели к росту среднего возраста безработных: у мужчин он увеличился с 32,3 до 34,6 лет, у женщин с 33,2 до 35,1 лет (см. табл.2).¹⁰

Таблица 2

Численность безработных в России по методикам
ФЗС и МОТ(1992- 1998 г.г.) (в %)

Год	Зарегистрированные безработные (млн. человек)		Уровень зарегистрированной безработицы (%)	Безработные по МОТ (млн. человек)		Уровень безработицы по методологии МОТ (%)	
	всего	В т.ч. женщин		всего	В т.ч. женщин	всего	В т.ч. женщин
1992	0,6	0,4	0,8	3,8	1,8	5,2	5,2
1993	0,8	Н/д	1,1	4,3	2,0	5,9	5,8
1994	1,6	1,0	2,2	5,7	2,6	8,1	7,9
1995	2,3	1,4	3,2	6,7	3,1	9,5	9,2
1996	2,5	1,7	3,4	6,7	3,0	9,7	9,3
1997	2,0	1,3	2,7	8,0	3,7	11,8	1,5
1998	1,9	1,2	2,7	8,8	4,1	13,3	13,0

Источник: Российский статистический ежегодник. М.: Госкомстат России, 1999, с. 96 – 97.

Несмотря на то, что в научно-популярной литературе часто говорилось о том, что в России безработица имеет «женское лицо», из данных государственной статистики следует, что такое утверждение справедливо только для официально регистрируемой безработицы. Действительно, если уровень безработицы (по МОТ) у мужчин в 1992 – 1999 годах колебался в пределах 5,1 – 13,7%, то у женщин 5,1 – 13,3% (а их доля среди всех

¹⁰ Белокодная Л.Н. Гендерная статистика в России // Вопросы экономики. – 2000. - №3 – с.

безработных, составлявшая в 1992 году 47,7%, уменьшилась к 1998 году до 46,1%). В то же время в официально регистрируемой безработице женщины все годы составляли большинство: 1991 год – 69,6%, 1994 год – 64,2%, 1996 год – 62,9%, 1998 год – 64,6%.¹¹

Для безработицы, рассчитанной по методике МОТ, уместно говорить о дифференциации по полу значений отдельных показателей, характеризующих качество мужской и женской безработицы, например, дифференциация средней продолжительности поиска работы (женская безработица значительно продолжительнее: в 1998 году у мужчин это время составляло 8,9 месяцев, у женщин – 9,3), различия в причинах незанятости (например, женщины значительно чаще, чем мужчины, теряют работу в связи с сокращением штатов: среди безработных женщин, имеющих опыт работы, таких – 46,1%, среди мужчин – только 37,5%; в то же время женщины реже становятся безработными, добровольно уволившись с предприятия: среди безработных женщин таких 21,3%, в то время как среди мужчин – 29,6%), способах поиска работы.¹²

И еще одна острейшая проблема – скрытая безработица. Российские реалии сферы занятости таковы, что масштабы и уровень официальной безработицы, да и безработицы фиксируемой по методике МОТ, могут быть в любой момент существенно увеличены за счет скрытой безработицы, которая до середины 1998 года оценивалась разными экспертами и исследователями в 7 – 15% всех занятых.¹³

Что касается экономически неактивного населения в трудоспособном возрасте, то оно существует в странах с любым уровнем экономического развития, поскольку включает в себя не только население, не желающее (или не

110 – 111.

¹¹ Российский статистический ежегодник. М.: Госкомстат России, 1999, с. 96 – 97.

¹² Дегтярь Л.Г. Процесс трансформации и положения женщин // Вопросы экономики. – 2000. - №.3 с.68 – 69.

¹³ Хоткина З.А. Женская безработица и неформальная занятость в России // Вопросы экономики. – 2000. - №3, с. 92 - 93.

имеющее по каким либо причинам возможности) иметь платную занятость, но и учащихся (не работающих), а также пенсионеров. Соответственно уровень экономической неактивности населения в той или иной стране во многом зависит от ее пенсионного законодательства, а точнее от законодательно утвержденного возраста выхода на пенсию, развития системы образования, а точнее численности населения, получающего образование в трудоспособном возрасте.

Для всего времени реформ в России был характерен рост численности экономически неактивного населения. Этот рост был обусловлен действием ряда факторов, среди которых в первую очередь необходимо назвать: старение населения (а, следовательно, рост численности пенсионеров по старости), рост числа пенсионеров по льготным условиям, за выслугу лет, экономический кризис (повлекший за собой сокращение рабочих мест), отход населения от представления об обязательной всеобщей занятости, как единственно возможной стратегии жизни (что одновременно с увеличением дифференциации доходов населения, а также с усилением патриархатных настроений в обществе, привели к переходу части женщин к занятости в домашнем хозяйстве на постоянной основе).

За 1992 – 1998 годы в России численность экономически неактивного населения выросла в 1,3 раза – с 31,7 млн. человек до 42,8 млн. человек, среди которых большинство (61%) составляют женщины. Абсолютный прирост численности этой социальной группы населения также пришелся в основном на женщин. В 1992 – 1998 годах их стало больше на 5,7 млн. человек, а мужчин на 5,2 млн. человек. И все же, темпы роста экономически неактивных мужчин в эти годы были выше, чем среди женщин (их численность выросла в 1,46 раза, а численность женщин – только в 1,28 раз).¹⁴

Изменения в возрастном составе экономически неактивного населения

¹⁴ Белоконная Л.Н. Гендерная статистика в России // Вопросы экономики. – 2000. - №3 – с. 112 – 113.

привели к увеличению среднего возраста этой группы с 43,0 лет в 1992 году до 45,3 лет в 1998 году. При этом изменения среднего возраста экономически неактивных мужчин и женщин были разнонаправлены. Если у женщин этот возраст увеличивался с 46,5 до 47 лет, то у мужчин резко снижался с 48,9 до 42,4 лет. Не приходится сомневаться в том, что основной «вклад» в снижение среднего возраста экономически неактивных мужчин внесло произошедшее в 90-х годах сокращение средней продолжительности жизни мужчин до 59,8 лет, то есть ниже законодательно закрепленного возраста выхода на пенсию.

К сожалению, методика представления данных об экономической неактивности населения, выбранная Госкомстатом РФ, такова, что из публикуемых в последние годы статистических материалов невозможно точно представить состав этой категории населения по социальным группам. Однако, из результатов обследования населения по проблемам занятости 1996 года следует, что среди экономически неактивных мужчин каждый четвертый – студент, 60% - пенсионеры, «домашних хозяев» - менее 2%. Состав экономически неактивных женщин иной: студентки – 16%, хотя по абсолютным данным, число студенток среди экономически неактивных женщин превышает численность студентов среди экономически неактивных мужчин, пенсионерок – 65%, что вызвано скорее всего тем, что средняя остаточная продолжительность жизни женщин на пенсии на 5 лет больше, чем у мужчин, «домашних хозяек» - 12%.¹⁵

В период перестройки и в первые годы экономических реформ в научной литературе и средствах массовой информации часто говорилось о возможном сокращении занятости женщин, их переходе в сферу домашнего труда, как о результате появления у женщин добровольного выбора.

Однако исследования показывают, что выход женщин из сферы оплачиваемого труда далеко не всегда был добровольным. Так, упомянутый опрос Госкомстата РФ демонстрирует, что только 42,5% домашних хозяек

¹⁵ Выборочное обследование населения по проблемам занятости. Госкомстат России. 2000. с.34.

выбрали этот статус, мотивируя это отсутствием необходимости работать и потребностью в уходе за детьми или другими членами семьи. Остальные женщины покинули сферу занятости вынуждено, а 8% в ходе экономических реформ не только потеряли работу, но и отчаялись найти ее вновь.¹⁶

Касаясь вопроса, посвященного экономической активности, нельзя не остановиться на проблемах неофициальной занятости. Сегодня наблюдается рост и расширение масштабов влияния теневой экономики. Неформальная и полуформальная занятость существует во всех регионах страны, во всех отраслях ее экономики, практически на всех предприятиях вне зависимости от их форм собственности, размера и типа деятельности, однако особого «расцвета» она достигла же на частных предприятиях. При этом рост численности занятых в неформальном секторе происходит подчас за счет перетока части работников до этого занятых в формальном секторе экономике. Часто работники сочетают в своей жизни как формальную, так и неформальную занятость, при этом нередко неформальная занятость выступает как дополнительная, но приносящая работнику основную часть доходов. Отличительной чертой такого рода занятости является не только несоблюдение формальных правил оформления трудовых отношений, но главным образом нарушение практически всех социальных и трудовых прав работников. Для женщин общие проблемы неформальной занятости подчас усугубляются проблемами сексуальных домогательств на рабочем месте.

Официальных данных о масштабах теневой занятости не существует и о них можно только предполагать. Так, по мнению экспертов, доля женщин оценивается в пределах 35 – 39% от их общей численности или как 5 – 6 млн. человек в теневой занятости.¹⁷

С переходом российской экономики на рыночные отношения потерял

¹⁶ Выборочное обследование населения по проблемам занятости. Госкомстат России. 2000. с.43 – 44.

¹⁷ Хоткина З.А. Женская безработица и неформальная занятость в России // Вопросы экономики. – 2000. - №3, с. 94.

актуальность прежний статус занятости «работник по найму у государства», подразделявшийся в свою очередь на рабочих, колхозников и служащих. Сегодня в России статус занятости фиксируется в соответствии с методологией МОТ: наемные работники, работодатели, занятые самостоятельно, члены производственных кооперативов, неоплачиваемые работники семейных предприятий.

Несмотря на то, что экономические преобразования в стране происходят уже десятилетие, подавляющее большинство работников – как женщин (96,3%), так и мужчин (94,6%) – по-прежнему работают по найму. Большинство из них трудится на акционерных и частных предприятиях. Доля занятых по найму на государственных предприятиях составляет около 40%. Опросы показывают, что женщины из всех форм найма предпочитают государственную, поскольку на предприятиях этого вида собственности чаще, чем где либо, соблюдается трудовое и социальное законодательство.

Работодателями являются 1,4% занятых мужчин и 0,8% женщин. Самозанятость распространена несколько шире: этот статус имеет 3,3% мужчин и 2,2% женщин. Практически отсутствуют работники, имеющие статус членов производственных кооперативов (0,6% мужчин и 0,3% женщин), и неоплачиваемые работники семейных предприятий (по 0,1% мужчин и женщин).¹⁸

Органы государственного управления рассматривают развитие женского предпринимательства как одно из важнейших направлений своей деятельности. Но государственная поддержка женского предпринимательства крайне ограничена как по масштабам, так и по видам помощи. В стране отсутствует система предоставления льготных кредитов для женщин – предпринимательниц. Финансируется очень мало обучающих программ для предпринимательниц, причем эти программы, как правило, не предусматривают практической помощи в организации собственного дела.

¹⁸ Дегтярь Л.Г. Процесс трансформации и положения женщин //Вопросы экономики. – 2000. - №.3 с.72.

Программы создания бизнес-инкубаторов и центров поддержки малого бизнеса не развиваются.

В России женщины, занятые в экономике, традиционно имеют более высокий уровень образования, чем мужчины. Так, в 1998 году среди всех занятых мужчин доля тех, кто имел высшее образование, составляла 19%, а тех, кто имел среднее профессиональное образование – 28,9%. У женщин – соответственно 22,7% и 38,4%. Начальное профессиональное образование имеет всего 6% профессионально занятых женщин и 9% занятых мужчин.¹⁹

Анализ соотношения долей юношей и девушек среди студентов различных типов учебных заведений показывает, что в ближайшее время указанные выше различия в уровне образования профессионально занятых мужчин и женщин вероятнее всего сохранятся. Ведь в 1998 году среди студентов высших заведений девушки составляют 56%, средних профессиональных – 57%, а в учебных заведениях начального профессионального образования их – 39% от всех учащихся.²⁰

Характерной чертой распределения работающих женщин по отраслям национальной экономики является их высокая представленность во всех без исключения секторах и отраслях. В этом смысле реформы не принесли кардинальных изменений. В настоящее время 37% всех работающих женщин занято в производственных отраслях (промышленности, сельском хозяйстве, связи, строительстве, на транспорте); 23% - сфера обслуживания (торговля, общественное питание, бытовое обслуживание); 32% женщин сосредоточено в социально-культурных отраслях (здравоохранение, образование, культура); 6% всех женщин, занятых в народном хозяйстве – в государственном управлении, финансовых и кредитно-страховых учреждениях.

Наиболее феминизированными являются социально-культурные отрасли.

¹⁹ Женщины и мужчины России. М.: Госкомстат России, 1999, с.38.

²⁰ Женщины и мужчины России. М.: Госкомстат России, 1999, с.45.

Так, в здравоохранении, физической культуре и социальном обеспечении женщины составляют 81% всех занятых, в образовании, культуре, искусстве – 79%. Равное участие мужчин и женщин наблюдается только в науке, научном обслуживании и управлении.

В целом в промышленности женщины составляют 39% персонала. Однако в различных подотраслях они представлены по-разному. Наибольшее число женщин сосредоточено в легкой, текстильной, машиностроении, химии и нефтехимии, пищевой промышленности (от 47% кадрового состава в машиностроении и металлообработке до 73% в легкой и текстильной отраслях).²¹

Общее сокращение удельного веса женщин среди занятых по отраслям было неравномерным. Так, например, доля женщин среди занятых в торговле и кредитовании уменьшилась за период 1991 – 1997 годы на 18%, в управлении – на 17%, в строительстве и науке – на 3%, а на транспорте и связи ситуация осталась без изменений.²²

В общем прослеживается четкая зависимость интенсивности сокращения доли женщин, занятых в отрасли, от изменения уровня заработной платы: чем быстрее растет заработная плата, тем быстрее из этой отрасли «вымываются» женщины, и наоборот, чем ниже по сравнению с общероссийской становится в отрасли заработная плата, тем быстрее из этой отрасли уходят мужчины.

Уровень отраслевой и профессиональной сегрегации является своеобразным отражением степени дискриминации женщин в сфере труда. Для оценки уровня сегрегации в мировой практике применяют специальный индекс – индекс диссимилиации Дункана (ID). В настоящее время индекс Дункана является одним из наиболее распространенных стандартных методов, используемых для оценки степени профессиональной сегрегации. Этот индекс рассчитывается по следующей формуле:

²¹ Женщины и мужчины России. М.: Госкомстат России, 1999, с.47.

$$ID = \frac{1}{2} \sum |F_i / F - M_i / M| = F_f / F - M_f / M$$

Где:

F_i – численность женщин в профессии (отрасли) i ;

F – численность женщин в составе занятых;

F_f – численность женщин в «женских» профессиях (отраслях);

M_i – численность мужчин в профессии (отрасли) i ;

M – численность мужчин в составе занятых;

M_f – численность мужчин в «женских» профессиях (отраслях).

Таким образом, индекс суммирует абсолютные значения различий в удельном весе мужчин и женщин по каждому виду деятельности (профессии, отрасли). Индекс изменяется от 0 (совершенная интеграция) до 100 (совершенная сегрегация). Индекс Дункана принимает значение «0» в том случае, когда в каждой профессии или отрасли занят такой же процент женщин, что и в целом в экономике. Значение «100» соответствует ситуация, когда все профессии и отрасли строго разделены по полу (то есть нет профессий и отраслей со смешанным составом работников). Заметим, что этот индекс определяет «интегрированную занятость» как ситуацию, когда каждая группа пропорционально представлена в каждом виде деятельности, то есть в той же степени, в которой она представлена в занятости в целом.

Расчеты индекса диссимилиации отраслевой структуры в СССР за период 1928 – 1997 годов показали, что изменение индекса диссимилиации по времени имеет интересную форму. Значение индекса в начальной точке (1928 год), то есть в период «массового вовлечения советских женщин в общественное производство» существенно ниже его современного значения. Интенсивно этот индекс растет в России именно с середины 90-х годов. Если учесть, что в экономически развитых странах рост значения этого индекса, а, следовательно, и сегрегации, считается негативным явлением, то можно констатировать

²² Женщины и мужчины России. М.: Госкомстат России, 1999, с.48.

устойчивое ухудшение качества профессиональной занятости российских женщин (см. табл. 3).

Таблица 3

Отраслевая сегрегация в 1928-2001 гг.

Годы	Индекс диссимилиации
1928	26,001
1940	15,615
1950	17,270
1960	20,948
1970	23,166
1975	24,304
1980	25,981
1990	28,232
1995	29,431
2001	31, 257

Источник: Теория и методология гендерных исследований .М. ,2001,с.154

Несмотря на более высокий уровень образования работающих женщин по сравнению с мужчинами, российские женщины по-прежнему практически выведены из сферы принятия решений. Причем это утверждение справедливо как для характеристики особенностей их занятости в органах государственной власти, так и на предприятиях всех форм собственности.

Общее преимущество в уровне образования реализуется женщинами только частично: большая часть из них (40%) заняты трудов специалистами. Но и здесь они сосредоточены на средних и низших ступенях квалификационной лестницы: среди руководителей всех уровней женщины составляют 38%, в то время как среди служащих низкой квалификации, занятых подготовкой информации, оформлением документов – почти 90%.

В частном малом бизнесе среди руководителей фирм – женщин 18 из 100 человек. Чаще всего женщины возглавляют малые предприятия в жилищно-коммунальном хозяйстве и непроизводственном бытовом обслуживании. Здесь доля женщин-руководителей составляет 54%. Среди руководителей малых предприятия здравоохранения и социального обслуживания женщин – 30%, в торговле и общественном питании – 24%.²³

²³ Женщины и мужчины России. М.: Госкомстат России,1999,с.53.

Несмотря на то, что женщины составляют более половины государственных служащих (56,2%), в государственных органах власти наблюдается сильнейшая вертикальная сегрегация – женщины занимают преимущественно низшие ступени государственной службы. Так среди чиновников «высшей» группы женщин всего 5,7%, среди «главных» - 15,5%, «ведущих» - 31,1%, «старших» - 49,9%, а среди «младших» - уже 80,6%.

Среди занятых по рабочим профессиям картина аналогичная. По данным опроса по проблемам занятости населения в 1998 году, среди квалифицированных рабочих промышленных предприятий женщин было только 23%, в то время как среди неквалифицированных рабочих – 50,9%.²⁴

По-прежнему актуальной остается проблема отставания женщин от мужчин по уровню оплаты труда. В советский период различия в оплате труда мужчин и женщин составляли в целом по народному хозяйству около 30% в пользу мужчин. Однако по оценкам исследователей, «дискриминационная составляющая» в этой разнице была невелика и равнялась 20 – 23%.

Радикальные экономические перемены, происходящие в нашей стране уже более десяти лет, мало изменили дифференциацию заработной платы по полу. По данным Госкомстата за 1998 год, женщины как и прежде в целом зарабатывают на 30% меньше мужчин. Правда, по данным альтернативных представительных опросов, эта проблема выглядит значительно острее. Так, по данным ВЦИОМ, опубликованным в конце 1999 года, «женская» зарплата составляет только 52% «мужской». Каковы факторы, определяющие рост различий в зарплате мужчин и женщин?

В первую очередь, это увеличение дифференциации средних значений заработной платы по отраслям. Так, например, если в 1990 году средняя заработная плата в газовой промышленности превышала зарплату в учреждениях культуры в три раза, то в начале 1999 года значение этого показателя выросло до 6,5. Рост межотраслевых различий в заработной плате продолжался, несмотря на подписанный Президентом РФ еще в 1993 году Указ

²⁴ Женщины и мужчины России. М.: Госкомстат России, 1999, с.58.

«О первоочередных задачах государственной политики в отношении женщин», где в качестве одной из главных задач была поставлена «поэтапная ликвидация исторически сложившегося отставания в оплате труда в бюджетных отраслях с преимущественной занятостью женщин». В Плане мероприятий Правительства по реализации генерального соглашения между профсоюзами, работодателями и правительством на 1996 – 1997 годы, в пункте 20 записано: «рекомендовать предусматривать в проектах Федерального бюджета и бюджетов всех уровней средства на оплату труда работников бюджетной сферы ...не допуская снижения уровня средней заработной платы в бюджетных отраслях ниже 85% средней заработной платы в промышленности».

Крайне велики различия в заработной плате мужчин и женщин, занятых в одной отрасли, возникающие в результате профессионально-квалификационной сегрегации. По данным специального обследования, проведенного Госкомстатом РФ в 1995 году в 20 отраслях национальной экономики, во всех отраслях (кроме одной – машиностроения) заработная плата женщин была ниже, чем у мужчин. А соотношения зарплаты женщин и мужчин варьировались от 0,44% (в добыче угля подземным способом, где доля женщин среди всех занятых составляла 23%) до 91% (в хлебопекарной промышленности, где доля женщин – 67%). Даже в отраслях, в которых традиционно заняты преимущественно женщины, их заработная плата была меньше. Так в швейной промышленности (по обследованным предприятиям) женская зарплата составляла только 82% зарплаты мужчин (женщины составляют 86% занятых), в здравоохранении – 67% (женщин – 87%).

Несколько меньше различается заработная плата мужчин и женщин, работающих по одноименным профессиям. Так в 1997 году женщины учителя школ 97% от заработной платы мужчин учителей, женщины-врачи – 80%, женщины-операторы – технологических установок 81%. Существуют и такие профессии, по которым женщины получают больше, хотя таких профессий – единицы, например, штукатуры (в строительстве) и кочегары производственных печей (в хлебопекарной промышленности). Женщины,

занятые по первой профессии в среднем получают заработную плату на 4% больше, чем мужчины, а занятые по второй – на 5% (см. табл. 4).

Таблица 4

Среднемесячная начисленная заработная плата мужчин и женщин по отраслям экономики в 1998 г. (на крупных и средних предприятиях и организациях)

Отрасли экономики	Распределение занятых по отраслям (в %)		Удельный вес женщин в общей численности работающих (в %)	Среднемесячная зарплата, руб.		Отношение зарплаты женщин к зарплате мужчин (в %)
	женщин	мужчин		женщин	Мужчин	
Всего в экономике	100,0	100,0	48	885	1258	70
- в том числе						
Промышленность	18	26	38	1003	1456	69
Сельское хозяйство	9	18	32	429	474	91
Лесное хозяйство	0,0	1	21	616	610	101
Строительство	4	12	24	1257	1583	79
Транспорт	3	9	26	1286	1664	77
Связь	2	1	60	1269	1804	70
Торговля, общественное питание	19	11	62	941	1284	73
Информационно-вычислительное обслуживание	Н/д	Н/д	Н/д	1428	2033	70
Геология, разведка недр	Н/д	Н/д	Н/д	1206	2043	59
ЖКХ	5	6	46	1009	1297	78
Здравоохранение, физкультура	12	2	81	684	871	79
Образование	18	4	79	624	752	83
Культура, искусство				613	757	81
Наука, Научное обслуживание	2	2	50	882	1192	74
Финансы, кредит, страхование	2	1	71	1986	2565	77
Управление	4	4	48	1590	1901	84
Другие отрасли	2	3	25	-	-	-

Источник: Женщины и мужчины России. М.: Госкомстат России, 1999, с.63.

С 1992 года в КЗоТе РФ (ст.42) законодательно закреплено, что нормальная продолжительность рабочего времени работников на предприятиях, в учреждениях, организациях не может превышать 40 часов в неделю. Однако в последние годы фактическая продолжительность рабочего времени работников меньше этого значения. В 1998 году у мужчин среднее время работы на основном или единственном рабочем месте составило 39 часов в неделю, у женщин – 36.

Важная характеристика современного положения работающих женщин – их занятость в условиях неполного рабочего времени. Следует отметить, что по сравнению с социалистическим периодом отношения к такого рода занятости кардинально изменилось. Дело в том, что при социализме занятость в режиме неполного рабочего времени рассматривалось, в основном как льготные условия труда и была доступна не каждому работнику. Еще в 80-х годах занятость в режиме неполного дня наравне с работой на дому или по гибкому («скользящему») графику рассматривались как «меры по снижению совокупной трудовой нагрузки женщин». Несмотря на многочисленные исследования, публикации и постановления Правительства тех лет, доказывающие чрезвычайную полезность для всех сторон такой организации труда, масштабы такой занятости были невелики. Так, накануне радикальных экономических перемен на таких условиях было занято около 1% всех работающих. В то же время социологические опросы показывали, что более 80% работавших тогда женщин хотели иметь такой режим труда.

Сегодня такого рода занятость, как правило, больше не является добровольным выбором. Так среди женщин, имевших в 1996 году трудовой договор на неполную рабочую неделю, 66,4% были переведены на этот режим по инициативе администрации, 9,4% - не смогли найти работу с полным рабочим временем и лишь 10% сами изъявили желание работать неполный день. При этом занятость в режиме неполного времени растет быстрыми темпами, причем в основном среди женщин. Как показывают данные государственной статистики в 1998 году, менее 30 часов в неделю на основной

работе отработали 14,7% женщин, в то время как среди мужчин таких только 7,6%.²⁵

Именно рост вынужденной неполной занятости во многом объясняет несоответствие темпов падения производства в стране (на 54% за период 1990 – 1998 годов) и сокращения числа занятых в национальной экономике (только на 15%). Сегодня большинство директоров промышленных предприятий, которые в условиях экономического кризиса работают с неполной загрузкой, в ожидании изменения экономической конъюнктуры (иногда опасаясь социального взрыва) стараются решать кадровые проблемы не столько увольнением, сколько использованием режима неполного рабочего времени.

Несмотря на то, что российским трудовым законодательством дискриминация женщин в сфере занятости запрещена, это явление широко распространено. Причем как показывают социологические опросы, проблема дискриминации в сфере занятости постепенно становится все более острой. Сегодня дискриминация по признаку пола особенно характерна при приеме или увольнении с работы. Такие признаки, как возраст, семейные обязанности и наличие детей стали гораздо более значимы по сравнению с профессионально-квалификационными признаками.

Как правило, дискриминация женщин (равно как и мужчин) при приеме на работу начинается уже с момента подачи работодателем объявления об имеющейся вакансии. В подавляющем большинстве из них указывается пол, возраст кандидата, а иногда еще и требования к внешности (последнее, как правило, печатается, если работодатель стремится нанять на работу женщину). Исследования показывают, что среди объявлений негосударственных служб занятости и отдельных работодателей каждое четвертое содержит требование к полу нанимаемого работника.²⁶ Это объясняется, главным образом, отсутствием

²⁵ Ржаницина Л.Е. Работающая женщина в России в конце 90-х //Вопросы экономики. – 2000. - №3 ,с. 54.

²⁶ Российское предпринимательство: стратегия, власть, менеджмент. М.: ИСИ РАН, 2000,с. 84.

четкой нормы в трудовом законодательстве, запрещающей публикацию такого рода материалов.

Но если женщин принимают на работу в последнюю очередь, то увольняют в первую. На существование практики дискриминационного увольнения женщин указывает тот факт, что женщины чаще, чем мужчины, оказываются без работы в связи с высвобождением по сокращению штатов, а не в результате увольнения по собственному желанию. Так, в 1997 году среди безработных женщин доля высвобожденных составила 37%, тогда как мужчин – 30%; в то же время уволившихся по собственному желанию женщин было 20%, а мужчин 30%.²⁷

Женщина-мать в силу своей репродуктивной функции больше занята детьми и ее уход от активной профессиональной деятельности в период появления в семье детей, их воспитания в первые годы жизни существенно ограничивает ее возможности, как равноправного конкурента на рынке труда. И даже в тех случаях, когда дети выходят из дошкольного возраста или в семье нет детей, домашние обязанности отнимают у женщины гораздо больше времени, чем у мужчины. Есть основания полагать, что в последние годы эта ситуация не только не смягчается, но и усугубляется в связи с подорожанием услуг, облегчающих домашний труд, оплатить которые семьи по причине падения доходов не в состоянии.

Имея «двойную нагрузку», женщины не могут наравне с мужчинами участвовать в конкурентной борьбе на рынке труда. Мужчины больше, чем женщины, заняты в общественном производстве, а женщины больше занимаются домашними проблемами. Тем самым каждый специализируется на накоплении капитала определенного типа – «рыночного» или «домашнего». Но экономическую оценку общества получает только работа в общественном производстве, «домашний» же труд женщины не приравнивается к категории «работа» и рассматривается как часть свободного времени. Интенсивная

²⁷ Женщины и мужчины России. М.: Госкомстат России, 1999, с.63.

занятость в сфере «домашнего труда» во многом объясняет стереотип поведения самих женщин на рынке труда, проявляющийся в том, что они не ставят перед собой высоких карьерных целей и выбирают те профессии и должности, которые оставляют время для занятий домом и детьми. По данным опросов ВЦИОМ, в 71% семей все заботы о членах семьи лежат в основном на плечах женщины, и она в большей степени, чем другие, занимается домашним хозяйством и детьми.

Однако эгалитарный подход к проблеме возможностей полов предусматривает наличие равных возможностей для мужчин и женщин, позволяющих раскрыться каждой личности путем реализации одинаковых прав и свобод для обоих полов. При этом важным фактором, влияющим на социальный статус индивидуума, является возможность свободного выбора сферы деятельности и рода занятий на основе внутренних потребностей и возможность реализоваться каждому члену общества независимо от пола. Для осуществления такой стратегии необходимо иметь определенную свободу выбора в распределении времени между семейной сферой и профессиональной деятельностью. Для российских женщин в силу сложившихся традиций и условий жизни свобода выбора в этой области весьма ограничена и ориентация на семью преобладает над карьерными устремлениями. Реализация женщиной репродуктивной функции уже априори обуславливает определенную степень бытового неравенства женщины с мужчиной.

Внедрение технических достижений в сферу быта, распространение различного рода бытовых машин и приборов значительно облегчило процесс ведения домашнего хозяйства, но ситуация существенно не изменилась. Загруженность большинства женщин домашними обязанностями по-прежнему велика. Анализ бюджета времени по данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения, проведенного в 2000 году, свидетельствует о существенном неравенстве возможностей мужчин и женщин в распределении своего свободного времени. Ежедневный круг домашних обязанностей у женщин намного шире, чем у мужчин: женщины тратят на

домашние дела в среднем почти в три раза больше времени, чем мужчины. Многие домашние обязанности остаются практически полностью женскими: приготовление пищи и мытье посуды (этим занимаются 96,1% опрошенных женщин против 44,1% мужчин), стирка и глажение белья (83,7% женщин против 16,2% мужчин). Единственным видом домашних работ, на которые мужчины тратят примерно столько же времени, сколько и женщины, является покупка продуктов питания. Больше всего мужчины помогают в воспитании детей. По данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения, 75% мужчин участвуют в уходе за детьми. Однако по количеству времени их вклад здесь весьма скромнен, и забота о подрастающем поколении по-прежнему остается прерогативой женщин. Своим несовершеннолетним детям женщины уделяют в среднем 32 часа в неделю, в то время как мужчины всего – 14.²⁸ Рождение и воспитание детей, уход за ними, организация их досуга, психологическая и эмоциональная поддержка совсем не оставляют женщине личного времени, резко сокращают возможность отдыха и повышения профессионального уровня. Здесь следует отметить, что матери, имеющие малолетних детей, уделяют им до 45 часов еженедельно. Для мужчин эта цифра значительно меньше - всего 17 часов.

Прослеживается достаточно отчетливая связь между уровнем дохода и загруженностью женщин домашним трудом. Более высокое материальное положение женщины способствует сокращению продолжительности домашнего труда, поскольку женщины с более высокими доходами имеют возможность пользоваться услугами сферы обслуживания и, в среднем, меньше времени посвящают домашнему труду. У женщин из высокодоходной группы время, потраченное на домашний труд, сокращается на 5 часов в неделю. В меньшей степени на загруженность женщин влияет уровень образования и профессия, хотя и здесь прослеживается определенная тенденция: женщины с более высоким уровнем образования меньше занимаются домашними

²⁸ Работающие женщины в условиях перехода России к рынку. М.: ИЭРАН, 1998, с. 61.

проблемами и больше времени уделяют творческим занятиям. Однако эти различия – статистически не значимы.

У женщин выполнение большого объема домашних обязанностей происходит в ущерб профессиональной нагрузке и отдыху. Мужчины уделяют работе в среднем на 4,5 часа в неделю больше, чем женщины. Однако, несмотря на тот факт, что мужчины активнее женщин работают на производстве, совокупная трудовая нагрузка, включая домашний труд, работающей женщины на 20 часов в неделю больше трудовой нагрузки противоположного пола и составляет 76,5 часа в неделю. Такое положение практически исключает равенство экономических возможностей мужчин и женщин, является одним из основных факторов, ограничивающих возможности женщин реализовать себя в профессиональной сфере.²⁹

Имея равные стартовые возможности в молодые годы, например, в доступности образования, женщины в период становления семьи и появления детей резко отстают от мужчин в профессиональном росте.

Нужно заметить, что женщины довольно пессимистически оценивают свои возможности на современном рынке труда. Оценивая наличие качеств, которые ценятся в сегодняшней экономической ситуации, женщины в меньшей степени, чем мужчины, считают, что они ими обладают. Только 8% женщин склонны считать, что являются носителями качеств, которые необходимы для успешной конкурентной борьбы в сегодняшней экономической ситуации, в то время как у 32,6% женщин, по их собственному мнению, они полностью отсутствуют. В целом же около 60% женщин очень низко оценивают собственные возможности.³⁰ С этими данными Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения корреспондируют результаты опроса общественного мнения проводимого ВЦИОМ в июле 2001г. На вопрос: «Согласны ли Вы с высказыванием: сейчас в России такие люди, как Вы имеют реальные возможности повысить свой уровень жизни?» - 69% женщин дали

²⁹ Работающие женщины в условиях перехода России к рынку. М.: ИЭРАН, 1998, с. 14 –15.

³⁰ Работающие женщины в условиях перехода России к рынку. М.: ИЭРАН, 1998, с. 17.

отрицательный ответ. Пессимистическая оценка нынешней ситуации и собственных возможностей, господство гендерных стереотипов ограничивают женщин в выборе наиболее успешных жизненных стратегий адаптации к новым экономическим условиям, возникшим на современном рынке труда.

Воспитанные годами стереотипы формального равенства экономических возможностей мужчин и женщин не способствовали преобладанию позитивного отношения к равенству полов при формировании современного национального рынка труда. Несмотря на провозглашаемую десятилетиями эмансипацию женщин, до сих пор большинство представительниц «слабого пола» отдают предпочтение семье, а не работе. Согласно данным ВЦИОМ, 70% опрошенных женщин считают, что основным мотивом, побуждающим их заниматься профессиональной деятельностью, является, главным образом, невозможность прожить только на заработки мужа.

В то же время необходимо отметить тот факт, что сами женщины во многом способствуют сохранению гендерных стереотипов на рынке труда. Женщины скромны в оценке уровня своего профессионализма. Согласно данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения, 24,8% женщин считают себя профессионалами высокого класса, против 43,6% мужчин. Самооценка степени профессионализма респондента существенно зависит от его возраста. Разрыв в оценке своего профессионального уровня между мужчинами и женщинами наблюдается во всех возрастных группах: в меньшей степени среди молодежи, в большей степени среди старшего поколения. Пик отставания женщин в уровне профессионализма приходится на средний возраст, когда дети уже выросли и требуют меньшего материнского внимания, но квалификация за эти годы уже потеряна или так и не была приобретена. Женщины предпенсионного возраста в 5 раз чаще мужчин отмечали низкий уровень своего профессионализма.³¹

Немаловажным является и тот факт, что, приспособляясь к новым экономическим условиям, женщины в меньшей степени, чем мужчины, склонны

³¹ Женщины в меняющемся мире. М.: Наука, 1998. с. 121.

рисковать и существенно менять свою жизнь. В тяжелой ситуации мужчины чаще идут на активные действия: меняют место работы, находят возможность дополнительного заработка. Данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения за 2000 год, свидетельствуют о том, что активные стратегии адаптации к новым рыночным экономическим условиям в большей степени присущи мужчинам: 32,9% работающих мужчин поменяли работу и 10% нашли источник дополнительного дохода. Для женщин эти показатели равны 18,7% и 8,3% соответственно.³²

Другими словами, женщины чаще, чем мужчины, демонстрируют пассивные формы адаптации к новым экономическим условиям. Однако очевидно, что женщины до 35 лет более активны, чем женщины других возрастных групп и чаще предпринимают попытки улучшения своего положения. В возрасте до 35 лет 25% женщин поменяли работу, 10% перешли работать с государственного предприятия в частное и 15% поменяли место жительства. Примечательно, что активность мужчин и женщин в молодом возрасте находится примерно на одном уровне (у молодых мужчин соответственно: 28, 10 и 13%). Это является косвенным подтверждением того, что новые экономические условия продуцируют изменения в социально-экономическом поведении молодых женщин. По сравнению со старшими поколениями они в большей степени ориентированы на профессиональную карьеру, более мобильны на рынке труда, откладывают период рождения первого ребенка. Однако все эти тенденции еще слабо исследованы и требуют дополнительных аналитических усилий и организации специальных обследований.

Таким образом, реальный ход гендерных процессов в пореформенной экономике России в настоящий момент, не соответствует провозглашенной политике и идеологии проводимых реформ. Российская экономика не стала

³² Работающие женщины в условиях перехода России к рынку. М.: ИЭРАН, 1998, с. 18.

фундаментом реального равноправия женщин и не предоставила женщинам равные с мужчинами возможности в выборе жизненных стратегий.

Итак, проделанный анализ позволяет констатировать жесткую реальность: рынок не галантен, и представительницы слабого пола не могут рассчитывать на его снисходительность. Разумеется, все проблемы трудящихся женщин ни сегодня, ни в самом ближайшем будущем преодолеть не удастся. Сегодняшнее положение российской женщины на рынке труда во многом повторяет то, что происходило во всем мире на этапах экономического реформирования. Женский труд не пользуется широким спросом, а его цена остается слишком низкой.

Женская рабочая сила имеет специфические черты, главная из которых заключается в «двойной занятости». К тому же в обществе, по-прежнему, господствуют представления о «женских» профессиях, как о продолжении домашнего разделения обязанностей.

Прежняя система социальных прав работниц-матерей дает сбой. При этом представления даже признанных законом гарантий не обеспечиваются и не контролируются, особенно в коммерческом секторе.

В связи с этим, возникает необходимость комплексного преодоления гендерных стереотипов, существующих на рынке труда, и решения проблем, связанных с вопросами женской занятости. Построение истинно демократического государства не возможно без решения демографических проблем, вопросов здоровья нации, воспитания подрастающего поколения, гарантий прав и свобод для каждого человека, включая равноправие полов.

2.2. Изучение гендерных стереотипов на рынке труда монопрофильного города.

Отдельный интерес представляет изучение механизмов формирования гендерного экономического неравенства, гендерных стереотипов на рынке труда монопрофильных городов, в конкретном случае, закрытого административно – территориального образования Снежинск.

В настоящее время население города Снежинска составляет около 50 тысяч человек. Общее количество экономически активного населения трудоспособного возраста составляет 22 тысячи человек, из которых 14,5 тысяч человек занято в подразделениях института.

Специфика деятельности института навсегда определила особенности спроса на рынке труда города Снежинска. Созданная в 1991 году городская Служба Занятости населения занимается вопросами трудоустройства граждан исключительно в городские организации, которые предоставляют списки имеющихся вакансий. Для удовлетворения потребности ядерного центра в трудовых ресурсах в РФЯЦ - ВНИИТФ изначально была организована специальная структура по формированию кадрового состава.

Мы можем констатировать, что выявляется четкая дифференциация рынка труда города Снежинска на две составляющие: рынок труда РФЯЦ - ВНИИТФ и рынок труда городских организаций.

Профессиональную основу нового Ядерного Центра составили лучшие специалисты первого ядерного центра, Всесоюзного Научного Института Экспериментальной Физики (город Саров), ряда предприятий ядерной отрасли и других министерств, а также лучшие выпускники ведущих высших учебных заведений Советского Союза по специальностям: ядерная физика, прикладная математика, конструирование и строительство. Особое внимание уделялось обеспечению института кадрами рабочих специальностей. Основными поставщиками квалифицированных специалистов стали технические училища №2 и №5 города Свердловска (ныне Екатеринбурга). Основное внимание

уделялось таким рабочим специальностям, как токарь, слесарь-сборщик, инструментальщик, плавильщик, термист.

Основы будущей гендерной асимметрии рынка труда РФЯЦ - ВНИИТФ были заложены с первых дней создания предприятия. Ядерный центр выделялся как важнейший объект военно-промышленного комплекса страны, что и определило приоритетность «мужских» профессий и спрос на мужскую рабочую силу. Это отразилось на половом составе привозимых специалистов, (это были в основном молодые неженатые мужчины) и на условиях быта. По воспоминаниям директора Музея города Снежинска Б.М. Емельянова, «были даже такие случаи, когда семью из двух – трех человек селили в мужское общежитие в общую комнату, где уже проживало десять – двенадцать холостых ребят и женатых мужчин, не успевших еще привести свои семьи. Жилищные трудности, нехватка детских садов и яслей породили в первые годы текучесть кадров и нарушение трудовой дисциплины».¹ В качестве выхода из сложившейся ситуации стали активно эксплуатировать идею создания «обслуживающей» инфраструктуры, которая наряду с решением бытовых проблем позволила решить вопрос трудоустройства приезжающих женщин.

Специфика создаваемого «объекта» определила особенности спроса на профессии. Следует отметить, что растущее предприятие привлекало на имеющиеся вакансии женщин, чьи профессии соответствовали направлению работы института. Необходимость построить новый, мощный военно-промышленный объект в кратчайшие сроки определила тогда возможность для многих женщин достаточно успешно реализовать свой профессиональный потенциал. В истории развития института это был единственный период, когда женщины имели практически равные возможности с мужчинами в продвижении по карьерной лестнице.

Однако желание большинства женщин заключалось в возможности реализовать свое «естественное» предназначение, то есть стать матерью. Воспитание и забота о детях в условиях создания и функционирования

¹ Емельянов Б.М. Раскрывая первые страницы. Снежинск, 2000, с. 251.

оборонного объекта (как и во всех российских условиях) являлось, с одной стороны, сугубо женской функцией, с другой стороны, препятствовало профессиональному совершенствованию в динамично развивающихся разработках. Женщины должны были выбирать между возможностью сохранить семью и следовать традиционному гендерному распределению ролей или профессионально реализоваться в условиях жесткой конкуренции с мужчинами. Выбор первой модели поведения навсегда закрепил за снежинской женщиной стереотип работника «второго сорта», занимающего второстепенные позиции в функционировании «основного объекта». Это определило тот факт, что кадровый состав высшего руководства института всегда оставался исключительно мужским.

В качестве компенсации за «моральные издержки» женщины Снежинска имели значительные преимущества перед представительницами «большой земли». Это выражалось в хороших жилищных условиях, специализированном снабжении населения товарами первой необходимости, что снимало проблему дефицита товаров, характерную для «большой земли». Были созданы оптимальные условия для воспитания детей: высокий уровень образования и медицинских услуг, который был обусловлен профессионализмом работников этих сфер, наличие детских музыкальной и художественной школ, детско-юношеской спортивной школы, детской и юношеской библиотек. Немаловажную роль играла активная профилактика правонарушений, что на долгие годы обеспечило низкий уровень преступности в городе. Несмотря на имевшуюся дискриминацию в оплате труда, женщины получали сравнительно высокую заработную плату, бесплатные путевки в санатории и дома отдыха и другие льготы, обусловленные отраслевой принадлежностью.

Это объясняло нежелание женщин искать новые сферы приложения собственных способностей и сконцентрировало их внимание на выполнении традиционных гендерных ролей.

Но вхождение России в эпоху рыночных преобразований не могло не нарушить сложившуюся «снежинскую идиллию». Являясь градообразующим

предприятием, РФЯЦ - ВНИИТФ в полной мере испытал на себе трудности трансформационной эпохи. В период с 1991 по 1999 год ядерный центр стал заложником сложной экономической ситуации и политических интриг. Изменение приоритетов во внешней политике государства, отсутствие четкой военной доктрины, ухудшение положения российской армии спровоцировало беспрецедентное свертывание финансирования всех научно-исследовательских разработок РФЯЦ-ВНИИТФ. Колоссальное количество высококвалифицированных специалистов фактически остались невостребованными и испытывали хроническую задержку выплат заработной платы. Сохраняя полное подчинение Федеральному центру, руководство РФЯЦ-ВНИИТФ не могло кардинальным образом разрешить возникшие экономические проблемы. Характерной чертой того периода стала «скрытая» занятость среди сотрудников института. Оставаясь в структуре института, большинство мужчин для того, чтобы выполнять свою традиционную гендерную функцию «главного кормильца» семьи, были вынуждены заниматься челночным и торговым бизнесом, предоставлением услуг населению по ремонту квартир, машин, автотранспортных перевозок вне рамок официального учета их в качестве занятых.

Основной задачей большинства работающих женщин РФЯЦ-ВНИИТФ стала не попытка найти новые сферы приложения своих возможностей, а сохранение рабочего места. Многие из них согласились потерять в заработной плате для того, чтобы сохранить социальные услуги, предоставляемые по месту работы. Укоренившиеся стереотипы восприятия своей жизненной стратегии у снежинских женщин не способствовали развитию у них позитивного отношения к новым условиям формирования рынка труда. Приспосабливаясь к новым экономическим условиям, они в меньшей степени, чем мужчины оказались способными рискнуть и существенно изменить свою жизнь. Активные стратегии адаптации к рыночным условиям были вытеснены пассивным, выжидательным характером поведения женщин на рынке труда. Такая позиция стала результатом многолетнего отношения к женщинам как к

работникам «второго сорта» и как, следствие, низкой самооценки собственного профессионализма и мобильности.

Можно констатировать тот факт, что снежинский рынок труда делится первичный и вторичный сектора рынка труда. Они отчетливо различаются по эффективности использования человеческого капитала: если в первичном секторе существуют реальные возможности реализовать полученное образование и профессиональный опыт, то во вторичном секторе отдача от образования и профессионального опыта приближается к нулю. Кроме того, сектора различаются и по уровню инвестиций в человеческий капитал: если в первичном секторе такие инвестиции охотно производятся работодателями в расчете на будущую отдачу, то во вторичном секторе работодатели избегают любых дополнительных вложений в образование и профессиональную подготовку своих работников. Это различие в политике инвестиций в человеческий капитал объясняется тем, что к работникам вторичного сектора работодатели относятся как к непостоянным, ненадежным, и избегают вкладывать ресурсы, опасаясь того, что они никогда не окупятся. Напротив, политика в отношении работников первичного сектора носит долговременный характер, они оцениваются как постоянные, надежные, и таким образом, представляют собой привилегированную группу с точки зрения дополнительных инвестиций. В итоге в рамках первичного сектора прослеживается устойчивая корреляция между образованием и профессиональной квалификацией, с одной стороны, и уровнем заработной платы, с другой. Такой взаимосвязи во вторичном секторе не прослеживается. Таким образом, благодаря различиям в политике инвестирования в человеческий капитал исходный разрыв между работниками первичного и вторичного сектора не только не снижается, но даже имеет тенденцию к увеличению.

К 1998 году из состава РФЯЦ - ВНИИТФ было выведено и передано на баланс городского бюджета ряд подразделений. В том же году было произведено массовое сокращение штатов (порядка одной тысячи человек) за

счет увольнения лиц достигших пенсионного возраста, и лиц, получивших статус частных предпринимателей. В отличие от других предприятий, где в основном женщины формируют «группу риска» при сокращении штатов, РФЯЦ - ВНИИТФ проявил «гендерный нейтралитет». Это было связано не с гуманностью руководства института, а с сильными позициями профсоюзной организации и высоким уровнем правовой грамотности его сотрудниц.

В 1999 году в результате переоценки приоритетов внутренней и внешней политики, лоббирования на государственном уровне интересов военно-промышленного комплекса, укрепления позиций Министерства по атомной энергии РФ, в полном объеме возобновилось финансирование государственного оборонного заказа. Это определило новый этап развития Российского Федерального Ядерного Центра.

Новое руководство института заняло достаточно жесткие позиции в формировании кадрового состава, анализ которых позволяет с уверенностью констатировать факт дискриминации женщин в этой сфере трудовых отношений. В первую очередь, она проявляется в форме сегрегации работников на «мужские» и «женские» группы и ограничения доступа женской группы работников непосредственно к части рабочих мест или к профессиональной подготовке. К такому выводу мы пришли на основании сопоставления данных за период с 1999 по 2002 годы о трудоустройстве в подразделения РФЯЦ - ВНИИТФ выпускников Снежинского государственного физико-технического института по следующим специальностям: 071100 "Динамика и прочность машин" , 651000 "Ядерные физика и технологии", 511600 "Прикладные математика и физика", 190100 "Приборостроение". Основная задача данного анализа состояла в том, чтобы получить наиболее полную и достоверную картину о трудоустройстве именно выпускниц СГФТИ. Полученные результаты подтвердили гипотезу о существовании дискриминации при приеме на работу.

Дискриминационные тенденции проявляются с момента формирования заказа на обучение студентов специальностям, профильным РФЯЦ - ВНИИТФ.

Количество студенток в таких группах, как правило, строго, но негласно, определено и не должно превышать 10% от общего числа принятых, то есть три – четыре человека.

При трудоустройстве этих 10% дискриминация выражается в предложении работы, значительно ниже уровня полученных знаний и квалификации, а, соответственно, и более низким уровнем оплаты и низкой возможностью профессиональной самореализации.

Мы исследовали вопрос о факторах дискриминации на уровне предпочтений при проведении опроса руководителей предприятий.

В результате проведенного обследования нами было выделено четыре типа руководителей, позиции которых в отношении проблем занятости женщин различались весьма существенно.

Первый тип руководителей (ограничительный) видит в сокращении женской занятости лишь позитивные моменты, единственное негативное обстоятельство, связанное со снижением занятости женщин, на их взгляд, - это трудности укомплектования кадрами непривлекательных для мужчин рабочих мест, на которых сегодня заняты женщины. К данному типу руководителей относится 47% от общего числа опрошенных.

Второй тип (оптимально-ограничительный) представлен теми руководителями, которые расценивают семейные последствия снижения женской занятости как положительные (хотя и менее однозначно, чем представители первой группы), но указывают также многочисленные опасности для женщин в сфере трудовой деятельности. Главные негативные обстоятельства, по их мнению, связаны с тем, что девушкам будет трудно получить высшее образование, а также с тем, что после длительного перерыва, связанного с рождением ребенка, у женщин не будет шансов получить работу по своей специальности и квалификации. К этому типу относится около 30% опрошенных.

Третий тип (семейно-ограничительный) составляют 12% респондентов которые считают, что отрицательные последствия снижения занятости женщин

могут проявляться на семейном уровне, а в сфере трудовой деятельности данное снижение оценивается положительно. Снижение занятости женщин может привести в будущем к снижению престижа женщин в семье и обществе и к сохранению браков по чисто материальным соображениям. В то же время в сфере производства ситуация оценивается положительно: работа предприятий станет более четкой, предприятия смогут освободиться от менее квалифицированной женской рабочей силы.

Четвертый тип (оптимально-разрешительный) руководителей составляет всего 11% опрошенных, считает, что отрицательные последствия снижения занятости женщин могут проявляться как на семейном уровне, так и в сфере трудовой деятельности. Главные негативные явления в семье будут связаны с ростом материальной зависимости и со снижением престижа женщины, как в глазах детей, так и других работающих членов семьи, с ростом материальной зависимости женщин. В производственной сфере негативные последствия связаны, с одной стороны, с тем, что снизятся возможности женщин для получения образования, возрастут трудности интеграции в сферу труда после длительных перерывов, связанных с рождением и воспитанием детей; с другой стороны, предприятиям станет сложнее найти работников-мужчин на многие малопrestiжные и низкооплачиваемые виды работ, на которых сегодня, в основном, заняты женщины.

Автор диссертации пришел к выводу, что в целом руководители не считают трагедией уход женщин с профессиональной сцены для состояния производства, поскольку 89%(!) из них согласны с тем, что женщины – худшие работники по сравнению с мужчинами. Автор указывает также на тот факт, что в меньшей степени на стереотипы женской занятости, существующие у руководителей (работодателей) играет возраст интервьюируемых и количество женщин-работниц, имеющих в подчинении. Диссертант вынужден констатировать отсутствие в монопрофильном городе «руководителя новой формации», являющегося носителем эгалитарных по содержанию гендерных стереотипов.

Анализ должностного распределения в РФЯЦ – ВНИИТФ свидетельствует о том, что подавляющее число женщин в основном заняты на младших, старших и ведущих должностях, требующих высокой квалификации, но меньшего уровня ответственности и самостоятельности в принятии решений. Данные о руководящем кадровом составе ядерного центра показывают, что количество крупных руководителей среди женщин в три раза меньше, чем среди мужчин (см. табл. 5).

Таблица 5.

Распределение государственных служащих по полу (в %)

	Женщины	Мужчины	Всего, %
Государственные служащие	74	26	100
в том числе по группам руководящих должностей:			
Высшие	5	95	100
Главные	35	65	100
Ведущие	49	51	100
Старшие	78	22	100
Младшие	89	11	100

Источник: Отчет отдела кадров РФЯЦ – ВНИИТФ. Снежинск, 2001.

Опрос мужчин и женщин, занимающих руководящие посты, показал, что 20% женщин и 23% мужчин имеют подчиненных, но при этом женщины в основном руководят маленькими группами, имея в подчинении в среднем шесть человек. Мужчины же, занимая крупные руководящие посты, управляют коллективами численностью от пятидесяти и более человек. Сопоставление среднего уровня зарплат мужчин и женщин, занимающих одинаковую должность, демонстрирует условное равенство в оплате труда. Но на практике заработная плата мужчин выше заработной платы женщин в два- три раза. Это объясняется неравным доступом мужчин и женщин к высокооплачиваемым договорным работам и исследовательским проектам. В статистических рядах распределения работников по размерам заработной платы гендерные различия проявляются в том, что женщины преобладают на левом (малооплачиваемом) краю распределения, а мужчины - на правом (высокооплачиваемом).

Основная причина феминизации малооплачиваемой занятости в РФЯЦ - ВНИИТФ коренится в объективной специфике женской конкурентной способности, связанной с репродуктивным поведением и «двойной» занятостью женщин. Использование социально психологического подхода и привлечение количественно-качественных методов исследований, предложенных Г.В. Турецкой, позволили выявить и сопоставить разные социально-психологические типы женской деловой активности. Изучая прямые и опосредованные характеристики, позволяющие судить об особенностях совмещения работы и роли в семье различных категорий работающих женщин РФЯЦ – ВНИИТФ, а также установки на это совмещение, мы пришли к выводу, что женская деловая активность у сотрудниц РФЯЦ – ВНИИТФ относится к «вынужденному» типу. Сотрудницы РФЯЦ - ВНИИТФ имеют статус наемных работников, за редким исключением осуществляющих управленческие функции. Основной мотивацией работы являются материальные факторы, отсутствуют идентификация с работой и потребность в профессиональной самореализации. Следовательно, по характеру работа, демонстрируемая сотрудницами института, не отличается высокой самостоятельностью, ответственностью, напряженностью и риском. Однако женщины ядерного центра проявляют стремление к повышению своего делового статуса, но не готовы к росту напряженности и риска работы. Результаты анализа показали, что сотрудницы института в меньше степени, чем представительницы рынка труда городских организаций, удовлетворены своей работой и оплатой за нее. Характерной чертой женщин, занятых в РФЯЦ - ВНИИТФ, является, с одной стороны, пассивная адаптация к новым экономическим условиям, с другой стороны, желание активно влиять на формирование общественного мнения о необходимости повышения их статуса. Наглядной иллюстрацией такой модели поведения стала регистрация в декабре 1996 года общественной организации «Женщины ЗАТО», учрежденной сотрудницами РФЯЦ - ВНИИТФ. Главной целью деятельности данного объединения являлось повышение общественной значимости женщин. При всем благородстве заявленной цели, конкретных

результатов деятельности получено не было, поскольку изменение положения женщины виделось не в преодолении российских гендерных стереотипов, перераспределении гендерных ролей и формировании гендерно-нейтрального общественного мнения, а только в попытке привлечь внимание руководства института к проблемам женщин РФЯЦ - ВНИИТФ. Такой подход дискредитировал идею «женской солидарности» и возможность объединить усилия женщин института и города в процессе переосмысления положения женщин в экономике и обществе в целом.

Иная ситуация сложилась на рынке труда городских организаций ЗАТО Снежинск. Проведенное социологическое исследование подтверждает наличие определенных факторов, определяющих гендерные различия в экономической активности, занятости, уровне и структуре безработицы, поведении на рынке труда.

Несмотря на законодательные гарантии равенства в трудоустройстве, прослеживаются тенденции к тому, что пол работника, наличие количества детей становятся определяющими.

Предприятия, выходящие на рынок труда с вакансиями, зачастую отдают предпочтение мужчинам. Как правило, это связано с нежеланием руководителей организаций, особенно частного сектора, брать на себя бремя установленных законодательством выплат и льгот женщинам по беременности и родам, отпусков по уходу за ребенком. Результаты исследования снежинского городского рынка труда показывают, что женщины медленнее, чем мужчины, переходят из государственного сектора в частный. Согласно данным отдела статистики города Снежинска доля женщин в государственном секторе составляет 68,1 %, а в негосударственном – 54,8 % .

В требованиях к новому рабочему месту, по данным Снежинской городской службы занятости населения, женщины проявляют значительную гибкость. Но в плане режима работы они в большей степени ориентированы на гибкий график и неполный рабочий день. Меньшие сложности, чем у мужчин,

вызывает у женщин необходимость смены профессии. Они более активно участвуют в программах переобучения и переподготовки.

В то же время несовпадение профессионально-квалификационной структуры безработных со структурой вакансий для женщин имеет более выраженные негативные последствия, чем для мужчин.

В особо трудном положении с позиции профессионально-квалификационной адаптации к требованиям рынка находятся женщины, имеющие малолетних детей. Неоднократно в Снежинске фиксировались случаи, когда сразу после выхода из отпуска по уходу за ребенком женщин сокращали из-за значительной потери профессиональных навыков.

Анализ рынка труда города Снежинска показал, что в конкурентоспособности, как женщин, так и мужчин значительную роль играет возраст. При этом исследователи выявили тенденцию преобладания молодых возрастных категорий в негосударственном секторе, несмотря на большую уязвимость положения женщин в частном секторе по сравнению с государственным.

Существенным является тот факт, что у молодого поколения женщин, представленных на городском рынке труда города Снежинска, постепенно меняются трудовые установки и система жизненных ценностей. На первое место для этой категории женщин выступает социальный статус, материальное благополучие, достижение которого они видят в получении дополнительного образования, овладении смежными профессиями, повышении квалификации.

Данные, характеризующие занятость населения в возрасте экономической активности свидетельствуют о том, что за годы реформ, проводимых в России, в городе Снежинске сложилась тенденция ухудшения возможностей для приложения экономической активности населения. Это при прочих равных условиях вызвало усиление конкуренции между мужчинами и женщинами на рынке труда.

За период с 1991 по 2001 годы общая численность занятых в городских организациях снизилась на 0,6 % . Из них численность занятых мужчин снизилась на 18 %, а занятых женщин – на 25,4 %. Приоритетное вытеснение женщин из сферы занятости в городских структурах Снежинска сопровождалось тем, что женщины среднего возраста интенсивнее выходили из категории экономически активного населения, переходя в группы домохозяек.

К 2001 году тенденция в занятости женщин ЗАТО Снежинск изменялась в тех же направлениях, что и общероссийская занятость. Динамика этого процесса характеризовалась следующим:

- максимальный спад произошел в производстве, численность занятых в котором сократилась на 11%, в сфере услуг – на 5%;
- единственной группой отраслей, в которой занятость росла, были отрасли рыночной инфраструктуры.

В Снежинске гендерная особенность этих изменений проявилась в том, что темпы роста женской занятости были отстающими, а темпы снижения – опережающими. Иными словами, при сокращении рабочих мест шансы женщин на их утрату были выше, чем у мужчин, а при создании новых рабочих мест шансы на их заполнение – ниже.

Определенная стабилизация уровня женской занятости в ЗАТО Снежинск в середине 90-х годов была связана с введением в городе зоны льготного налогообложения (оффшора). Это обеспечило расширение рыночной инфраструктуры, что соответствовало общей тенденции формирования национального рынка труда. Производство услуг традиционно характеризуется доминированием занятости женщин, поэтому рост удельного веса работников данного агрегата способствовал определенному упрочению позиций женщин вплоть до лидерства в общей структуре занятости.

Несмотря на абсолютный рост численности женщин, занятых в торговле, общественном питании и управлении, гендерная структура в этих и других сферах рыночных отношений ЗАТО Снежинск (кроме транспорта, где численность женщин невелика) изменялась не в пользу женщин. Мужчины

«потеснили» женщин во всех инфраструктурных сегментах, которые до реформ считались сферами традиционно женской занятости. Данный процесс не затронул только те сферы услуг, которые относятся к социальной инфраструктуре – здравоохранение, образование, культура и искусство, охватывающие не менее 60% всех женщин, занятых в сфере услуг (см. табл.6).

Таблица 6

Доля женщин, занятых в производстве услуг, в 1994-2000гг., (в %)

	Показатель	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
	Инфраструктурные отрасли:							
1	Транспорт	26,0	26,1	26,1	26,5	26,5	26,5	26,2
2	Связь	70,8	69,8	68,5	67,2	62,5	61,9	60,4
3	Оптовая и розничная торговля, общественное питание	73,0	70,0	65,0	63,8	62,2	61,5	61,5
4	Финансы, кредит, страхование	85,8	78,5	74,5	75,0	73,5	72,2	71,4
5	Управление	68,3	68,6	69,0	60,0	50,0	50,0	47,9
	Сфера услуг:							
6	Жилищно-коммунальное хозяйство, непроизводственные виды бытового обслуживания	48,0	46,0	43,5	43,6	45,7	45,5	45,6
7	Здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение	83,0	82,0	81,5	81,6	81,5	80,9	81,1
8	Образование	79,1	79,9	80,5	80,6	81,5	80,8	80,5
9	Культура и искусство	69,6	68,3	67,5	68,6	68,5	68,6	68,4
10	Наука и научное обслуживание	53,0	53,0	51,5	51,0	50,5	49,6	49,5

Источник: Отчеты городского отдела статистики за 1994 -2000 г.г.

Причины высокого уровня феминизации сфер социальной инфраструктуры, типичного и для дореформенных десятилетий, во многом остались неизменными. Средние заработки в здравоохранении и отраслях социальной сферы в дореформенное время составляли всего 65-75 % от уровня средней заработной платы по городу. За период реформ положение в этих сферах еще более ухудшилось. Большинство этих организаций финансируется из городского бюджета, и оплата труда работников зависит не столько от спроса на труд, сколько от бюджетных возможностей ЗАТО Снежинск. Таким образом, более слабые конкурентные позиции женщин проявились не столько в опережающем их сокращении среди занятых, сколько в их концентрации в низкооплачиваемых сферах занятости (см. табл. 7).

Таблица 7.

Средняя начисленная зарплата мужчин и женщин по отдельным
профессиям и должностям в 2000 г. (в руб.)

Отрасли экономики и профессии	Средняя начисленная заработная плата, руб.		Отношение заработной платы женщин к зарплате мужчин, %
	Женщины	Мужчины	
Связь			
- электромонтеры	3888	3957	98
Строительные организации			
- маляры	3231	3408	99
- штукатуры	3249	3279	104
Здравоохранение			
- врачи	2874	3603	80
- средний медицинский персонал	1734	1800	96
Образование			
- преподаватели, учителя	2145	2205	97

Источник: Отчет городского отдела статистики за 2000 г.

Определенный рост численности женщин в производстве услуг в городе Снежинске связан и с тем, что возникли новые современные формы занятости, где женщины в конкуренции с мужчинами сумели обеспечить себе достойное место. Так, в организациях рыночной инфраструктуры среди специалистов по рекламе, маркетингу, менеджеров по сбыту и снабжению доля женщин составляет приблизительно 40 %.

В целом за рассматриваемый период во всех сферах занятости, кроме инфраструктурных, прирост численности женщин был несколько выше, чем прирост численности мужчин. Связанное с кризисом 1998 года падение уровня жизни в городе Снежинске оказало стимулирующее влияние на экономическую активность вне зависимости от пола. Однако женщины в своем большинстве имели меньшие притязания на размер заработной платы, чем мужчины. Поэтому снижение реальной заработной платы после финансового кризиса 1998 года некоторое время способствовало улучшению конкурентных позиций

женщин. В то же время прогнозы на перспективу не совсем благоприятны. Отмена зоны льготного налогообложения и, как следствие, уход с рынка города Снежинска многих коммерческих предприятий, а также новый этап развития градообразующего предприятия (РФЯЦ - ВНИИТФ), привело к повышению спроса на «мужские» вакансии. В образовательной сфере, которая всегда считалась традиционным сегментом женской занятости, из-за демографического спада планируется сокращение вакансий.

Более слабые конкурентные позиции женщин проявляются в характеристиках не только занятости, но и безработицы. Несмотря на то, что гендерная структура безработицы ЗАТО Снежинск, на первый взгляд, этого не подтверждает, так как в составе безработных доминируют мужчины, женщины испытывают более серьезные проблемы с трудоустройством. Это находит отражение в средних сроках поиска работы и численности, ищущих работу более одного года (см. табл.8).

Таблица 8

Безработные мужчины и женщины по продолжительности
поиска работы в 1996-2000 гг. (в месяцах)

Показатель	1996 октябрь	1997 март	1997 октябрь	1998 октябрь	1999 февраль	2000 май	2000 август
Среднее время поиска работы, месяцев							
мужчины	7,0	7,8	8,5	8,9	9,6	9,7	9,2
женщины	7,9	8,6	9,1	9,3	10,2	10,4	9,5
Ищут работу 12 месяцев и более, %							
Мужчины	26,9	30,2	35,9	39,4	44,1	46,2	43,0
женщины	32,7	35,3	40,8	42,7	49,9	53,0	46,3

Источник: Материалы городской службы занятости населения за 1996 -2000 г.г.

Длительный поиск работы – один из главных аспектов уязвимой позиции женщин на рынке труда в городе. Попытки объяснить данный феномен только определенной пассивностью женщин, связанной с наличием семейной самозащиты, не представляются убедительными. Это подтверждается данными

об активности мужчин и женщин в способах поиска работы. Самые существенные гендерные различия прослеживаются по таким способам поиска работы, как обращение в государственную службу занятости (этот способ предпочитают женщины) и обращение к друзьям и непосредственно к работодателям (эти способы характерны для мужчин). Фактически складывающиеся приоритеты отражают реальную эффективность того или иного варианта поиска работы. Иными словами, мужчины в городе Снежинске имеют более высокие шансы на трудоустройство (см. табл. 9).

Таблица 9

Безработные мужчины и женщины по способам поиска работы (в %)

Способы поиска работы	1996 октябрь	1997 март	1997 октябрь	1998 октябрь	1999 февраль	2000 май	2000 август
Обращение в государственную службу занятости							
мужчины	30,3	34,2	34,9	32,8	30,5	30,4	27,8
женщины	43,5	44,8	45,7	42,3	40,2	38,1	37,8
Обращение в государственную службу занятости							
мужчины	3,7	4,0	2,3	2,2	3,0	2,8	2,3
женщины	3,8	4,5	2,5	2,7	2,8	2,9	2,5
Подача объявлений в печать, отклик на объявления							
мужчины	17,0	17,3	15,8	17,9	19,5	19,7	18,3
женщины	16,9	18,0	16,8	19,4	20,0	21,3	19,0
Обращение к друзьям, родственникам, знакомым							
мужчины	40,7	39,4	56,9	59,4	54,6	56,6	61,4
женщины	36,0	34,2	52,8	55,9	52,4	54,3	58,9
Непосредственное обращение к администрации, работодателю							
мужчины	29,8	27,6	31,1	31,7	34,6	33,9	32,2
женщины	25,7	23,1	26,0	26,9	28,0	29,1	29,0

Источник: Материалы городской службы занятости населения за 1996 -2000 г.г.

Данное обстоятельство вынуждает женщин активнее прибегать к услугам государственной службы занятости. В гендерном аспекте это означает, что в

одном и том же периоде, ситуация на рынке труда ЗАТО Снежинск для женщин менее благоприятна, чем для мужчин. Анализ документов, предоставленных городской Службой Занятости населения, показал, что женщины первыми страдают в случае увольнений, поэтому угроза потерять работу является для них серьезной проблемой.

Выборочный опрос работающих женщин показал, что 96 % опрошенных боится лишиться работы и почти 49,5% не уверены, что смогут найти работу не хуже той, на которой работают сейчас.

При этом степень опасения потерять работу и уверенности в получении другой работы зависит от возраста респондента и его образования. Пик опасений, связанных с работой, приходится на предпенсионный возраст. В меньшей степени эта проблема волнует молодежь и работающих пенсионеров. В свою очередь, чем выше образование, тем меньше у человека боязнь потерять работу, и тем больше он уверен в своих возможностях. Однако корреляция с уровнем образования может определяться влиянием возраста, поскольку новые поколения вступают в трудовую жизнь с более высоким уровнем образования, чем поколения их родителей. В меньшей степени на ответы повлиял профессиональный статус респондента, хотя и здесь специалисты с высшим образованием более уверены в своих возможностях.

Одним из факторов, поддерживающих конкурентоспособность женщин на рынке труда города Снежинска, остается низкая цена женской рабочей силы. Во многом это наследие советского периода, в котором централизованная тарифная политика, хотя официально и устанавливала единые в гендерном аспекте тарифы, но фактически отдавала предпочтение традиционно «мужским» профессиям. Мужчинам в большей степени выплачивались надбавки за тяжесть работ, доплаты за сверхурочные работы. В пользу мужчин складывалась и должностная иерархия, а, следовательно, заработки мужчин на любом предприятии, организации выше (в среднем - на треть) (см. табл. 10).

Таблица 10

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата
женщин и мужчин по отраслям экономики в 2000 г. (в %)

Отрасли экономики	Среднемесячная заработная плата, руб.		Отношение зар. платы женщин к зарплате мужчин, %	Отношение зар. платы женщин к средней зарплате по стране, %
	Женщины	Мужчины		
Промышленность	3009	4368	69	93
Строительство	3771	4749	79	116
Транспорт	3858	4992	77	119
Связь	3807	5412	70	117
Оптовая и розничная торговля	2823	3852	73	87
Информационно-вычислительное обслуживание	4284	6099	70	132
Жилищно-коммунальное хозяйство	3027	3891	78	93
Здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение	2052	2613	79	63
Образование	1872	2256	83	58
Культура и искусство	1839	2271	81	57
Наука и научное обслуживание	2646	3576	74	82
Финансы, кредит, страхование	5958	7695	77	184
Управление	4770	5703	84	147

Источник: Отчет городского отдела статистики за 2000 г.

Возможность улучшения позиций женщин на рынке труда во многом связана с недостаточно реализуемым преимуществом женщин в образовательном уровне. Женщины Снежинска лидируют в области как высшего (34 % занятых женщин против 31% у мужчин), так и среднего профессионального образования (38% против 30%). Но при этом именно женщины с высшим и среднеспециальным образованием составляют большинство среди зарегистрированных безработных (более 70%). Для адаптации к спросу на рынке труда города Снежинска многим женщинам

пришлось овладеть менее фундаментальными профессиями и пройти курсы переквалификации, школы безработных.

Наблюдается активный процесс вытеснения женщин из такой сферы, как управление: доля занятых в управлении женщин за анализируемый период сократилась на 50 %. Увеличение доли занятых мужчин в данных сферах деятельности объясняется тем, что здесь происходит наибольший рост заработной платы работников, и мужчины претендуют на рабочие места, занимаемые женщинами.

Изменения на рынке труда за годы реформ необходимо рассматривать с учетом существенной трансформации социально правовых условий занятости, что выразилось в массовых нарушениях трудовых гарантий наемным работникам. Нарушения трудового законодательства концентрируются, в основном, в следующих сферах правового регулирования: оплата труда (произвольное установление зарплаты, штрафные санкции как мера дисциплинарного воздействия в размере 50% месячной ставки), режим работы (ненормированный рабочий день без компенсации за сверхурочные работы и работу в выходные дни), процедуры увольнения (невыплата выходного пособия, незащищенность от произвольного увольнения), социальные гарантии (отказ в предоставлении очередного отпуска и выплате компенсации за временную нетрудоспособность). Эти нарушения более характерны для частных, нежели для государственных предприятий.

Серьезные проблемы возникают у работниц при оформлении и получении компенсации по больничному листу по уходу за больным ребенком. Если на государственных, акционерных и муниципальных предприятиях более двух третей женщин считают, что у них таких проблем нет, то на частных предприятиях более 40% женщин отмечают существование таких проблем. Женщины, неформально работающие у частных лиц, вообще не имеют права на больничные листы. Ущемление прав работающих женщин в выполнении материнских обязанностей нашло отражение в снижении показателя численности женщин, временно отсутствующих на работе в течение недели.

Основной причиной отсутствия женщин на рабочем месте остается уход за больными детьми.

Неформальная занятость, в которую с разной степенью регулярности включено почти 9% экономически активного населения, для определенной части потерявшей работу оказывается единственно реальной альтернативой безработице. Наиболее типичными формами деятельности являются услуги населению по строительству, ремонту, пошиву одежды, частный извоз, репетиторство и частные уроки, уборка квартир и офисов, присмотр за детьми, больными и престарелыми. При этом на таких работах, как ремонт квартир или автомобилей, частный извоз, т.е. высокооплачиваемых, преобладают мужчины. Репетиторство, частные уроки, переводы с иностранных языков, пошив одежды могут быть отнесены к категориям среднеоплачиваемой неформальной занятости, где расценки за услуги зависят от уровня квалификации, спросом на тот или иной вид услуг. В этой группе самозанятых большинство составляют женщины.

Значительный интерес при исследовании рынка труда города Снежинска представляет категория женщин, занимающихся частным бизнесом.

Женщина-предприниматель – общемировой феномен развития частного сектора экономики. Американские исследователи Р. Петерсон и К. Вермейер назвали этот феномен «тихой революцией в мировом масштабе»². Интенсивность, с которой «волна» женского предпринимательства распространяется в Снежинске, свидетельствует о колоссальных возможностях женщин создавать собственное дело. Женское предпринимательство растет динамичнее мужского и превышает последнее по темпам роста в 1,3 – 1,5 раза, что вполне соответствует общероссийским тенденциям. Это означает, что к 2005 году около 30 – 35% городских фирм будут возглавлять женщины, которые имели более низкие стартовые условия по сравнению с мужчинами, но действовали значительно активнее, занимая более традиционные ниши в малом

² Peterson R., Weirmair K. Women Entrepreneurs Economic Development Change. – Journal of Development Planning, 1988, N 18.

бизнесе. Фактически, снежинские женщины сконцентрировали свои усилия в таких отраслях, как непроизводительные виды бытового обслуживания, общественное питание, розничная торговля, образование, медицина, культура.

Успехов в бизнесе женщина достигла не в результате приближения к мужскому стилю управления, а посредством творческого использования своего менталитета и присущих ей стереотипов поведения, еще недавно считавшихся недопустимыми в руководстве. Суть ее – отход от управленческого рационализма в сторону большей открытости и гибкости по отношению к постоянно меняющимся требованиям внешней среды. Именно с этой задачей женщина способна справляться наиболее продуктивно.

Женщины-предприниматели демонстрируют относительно мягкие конфликтные стратегии во взаимодействии с местной властью по сравнению с мужчинами. Около 30% из них уверены, что установление конструктивного взаимодействия с властью – вполне выполнимая задача. Но лишь 10% опрошенных женщин бизнесменов знает о программах поддержки малого и среднего бизнеса в России. Одновременно исследование вскрыло «феномен давления» городских властей на женщин предпринимателей с целью «выбивания средств» на проведение избирательных кампаний, реализацию социальных программ и проведения благотворительных акций.

По оценкам самих женщин, у них существуют ограничения, снижающие эффективность их деловых качеств: 50% опрошенных в качестве ограничения указывают мягкость своего характера, 40% отмечают длительные переживания и эмоциональность восприятия, 25% – сниженный потенциал риска и отсутствие авантюризма.

Активное участие женщин в бизнесе характеризуется их проникновением в новые экономические структуры Снежинска. Они не только не потерпели поражение, но и смогли добиться успеха в своих начинаниях.

Пожалуй, это единственная группа женщин, которая смогла отойти от гендерных стереотипов в распределении ролей и обеспечить себе равные возможности на рынке труда.

Исследуя снежинский рынок труда в двух его срезам: рынок труда РФЯЦ – ВНИИТФ и рынок труда городских организаций, мы пришли к следующим выводам.

Во-первых, между мужской и женской безработицей в Снежинске имеются качественные различия: большинство безработных мужчин достаточно быстро находят новую работу, в то время как основная масса женщин, вытесненных из общественного производства, занимаются ее поиском более одного года и трудоустраиваются на профессии, требующие наличия более низкой квалификации.

Во-вторых, политика руководящих органов носит дискриминационный характер по отношению к женщинам. Руководство не только не принимает никаких мер по выравниванию прав и возможностей женщин на рынке труда, но, напротив, маскирует и замалчивает проблемы женской занятости и безработицы.

Третий вывод свидетельствует о нереальности для большинства безработных женщин Снежинска стать «счастливыми домашними хозяйками», хотя именно такое решение женского вопроса наиболее упорно пропагандируется СМИ и открыто предлагается частью руководителей-мужчин. Однако в условиях экономического кризиса и падения жизненного уровня большинства представительниц женского пола такой способ решения проблемы не представляется возможным.

Четвертый вывод касается возрастающей роли малого женского бизнеса в его попытках преодолеть существующие гендерные стереотипы на рынке труда.

И последнее. Процесс расширения экономического потенциала женщин и обеспечения равных прав на рынке труда невозможен без повышения роли женских организаций, их четкого и солидарного взаимодействия и, в конечном

итоге, желания обыкновенных снежинок активно влиять на формирование новой рыночной экономики, на увеличение представительства женщин во властных органах, на создание соответствующих институциональных и правовых условий в целях достижения реального равноправия женщин в аспекте доступа к экономическим ресурсам. Широкое поле деятельности существует и у профсоюзных комитетов предприятий, на которых трудятся женщины. Как показало изучение коллективных договоров, круг вопросов по социальной защите работающих женщин пока очень узок и не решает принципиальных проблем. Исходя из складывающейся ситуации, думается, что профсоюзы будут настаивать на включении в коллективные договоры мер по созданию условий для повышения квалификационного уровня и профессионального роста работающих женщин, что особенно важно при обеспечении их конкурентной способности на рынке труда.

При этом подлинное равенство прав и возможностей для женщин и мужчин может быть обеспечено не принятием решений сверху, а только совместными усилиями всех государственных и общественных организаций по защите интересов женщин в труде и повседневной жизни.

2.3 Перспективы изменения гендерных стереотипов на рынке труда

Реформирование системы экономических отношений в Российской Федерации требует выработки адекватной социальной политики, как на федеральном, так и на местном уровне.

Изменение социально-экономической ситуации, обострение демографических проблем оказывают существенное влияние на качество жизни всех граждан и, в первую очередь, женщин. В условиях изменения рыночной конъюнктуры обостряется конфликт между гендерными ролями женщин. Работающая женщина, как правило, увеличивает совокупный семейный доход более чем в полтора раза, что при сложившейся экономической ситуации лишает ее возможности отказаться от работы в пользу семьи. В то же время высокая занятость женщин становится одним из основных факторов снижения рождаемости.

Проводимая в последние два года работа по реформированию системы социальной защиты населения направлена на создание равных возможностей для реализации прав всех граждан независимо от пола. В их числе: обеспечение условий для совмещения семейных и профессиональных обязанностей; развитие активных форм социальной поддержки, ориентирующих население на самостоятельное решение своих проблем; формирование новой отрасли – социального обслуживания населения, помогающей гражданам адаптироваться к изменяющейся социально-экономической среде и ослабляющей социальную напряженность общества. Учитывается и специфика конкретных жизненных ситуаций: все женщины могут воспользоваться своими правами на помощь со стороны государства, но, в первую очередь, менее конкурентоспособные и социально уязвимые по факторам иждивения, здоровья, дееспособности.

Смягчение влияния негативных последствий переходного периода на положение всего населения, в том числе женщин, зависит от эффективности мер, призванных ограничить рост числа малоимущих семей. Другими словами, экономическая политика государства должна быть социально ориентирована.

Патернализм государства по отношению к семье должен замениться принципом партнерства и разделения ответственности.

Разработанная концепция государственной семейной политики определила своей целью обеспечение государством необходимых условий для реализации семьей её функций и повышения качества жизни членов семьи. Государство исходит из того, что семья автономна и самостоятельна в принятии решений относительно своего развития. Мужчины и женщины равноправны с точки зрения более справедливого распределения семейных обязанностей и в возможностях самореализации в трудовой сфере общественной деятельности. Провозглашен приоритет интересов каждого ребенка, не зависимо от очередности рождения и от того, в какой семье он воспитывается. При этом государство принимает на себя обязательство по безусловной защите семьи от нищеты и лишений, связанных с возникновением чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, войн и вооруженных конфликтов.

В России принят национальный план по улучшению положения женщин и повышения их роли в обществе. В ходе его реализации должно оказываться содействие занятости женщин и поддержка незанятых женщин, являющихся единственными кормильцами в семье. Данным категориям женщин предоставляется приоритетное право профессиональной подготовки и переподготовки, организации собственного дела и получении соответствующих субсидий, участия в общественных работах, обеспечения летнего отдыха детей.

Особое значение приобретает создание системы социального обслуживания населения, предоставляющей широкий спектр социально-экономических, медико-социальных, психолого-педагогических, социально-правовых, социально – бытовых и иных услуг женщинам, оказавшимся в сложных жизненных ситуациях.

Одно из основных направлений в политике в отношении женщин – обеспечение условий гармоничного сочетания профессиональных и семейных обязанностей через развитие социальной инфраструктуры. В силу сложившихся

в обществе стереотипов бремя семейных обязанностей сегодня ложиться в основном на женщин, что отрицательно сказывается на выполнении ими профессиональных функций, снижает их конкурентоспособность на рынке труда. Социальная политика в сфере занятости предусматривает применение социальных мер по повышению конкурентных способностей женщин на рынке труда. Они заключаются в следующем:

- предоставление налоговых, кредитных и иных льгот предприятиям государственного и негосударственного секторов экономики, а так же частным лицам и объединениям, обеспечивающим организацию труда лиц с ограниченной трудоспособностью, женщин, имеющих малолетних детей;
- привлечение дополнительных источников финансирования, создание необходимых условий для благотворительности, общественной взаимопомощи;
- развитие форм субсидированной занятости, особенно для отдельных категорий населения, в том числе женщин;
- вовлечение женщин в предпринимательскую деятельность, обеспечение их необходимой информацией, консультационными услугами и специальной подготовкой;
- оказание помощи желающим начать свое собственное дело в получении дополнительных знаний и профессиональной подготовки;
- предоставление различного рода кредитов, необходимых для организации женщинами индивидуальной трудовой деятельности;
- обеспечение условий для повышения квалификации или переобучения работниц, имеющих перерывы в трудовой деятельности, в том числе при возвращении из отпуска по беременности и родам и ухода за ребенком, для их скорейшей профессиональной реадaptации;
- учет потребностей женщин при проведении структурной перестройки экономики, финансовая поддержка развития социальной сферы и сферы услуг как мест приложения преимущественного женского труда.

Все существующее в стране регулирование женской занятости представляется нам в виде системы базовых, целевых и превентивных программ, принятых на федеральном и региональных уровнях. Базовые программы должны быть рассчитаны на достаточно большие группы населения и, на наш взгляд, должны быть бесплатными. К такого рода программам можно отнести программы повышения правовой информированности женщин, финансовой и компьютерной грамотности. Целевые программы должны быть менее масштабными, но иметь гораздо более четкую адресность. Примером здесь могут служить программы по целевому обучению женщин пользующимся спросом профессиям. Например, специалист по ценным бумагам, специалист по недвижимости, аудитор, гувернантка. Необходимым элементом целевых программ должна стать поддержка желающих открыть собственное дело после обучения. Превентивные программы должны быть адресованы работающим женщинам и предполагать упреждающие меры для входящих в группы риска по безработице.

Основная дилемма состоит в следующем: является ли сохранение гендерных стереотипов на рынке труда неким постоянным, неизменным феноменом, либо изменения в этой области все же возможны. Если существуют серьезные факторы, толкающие общество к воспроизводству гендерных стереотипов, высока вероятность того, что любая политика, направленная на их преодоление, будет неэффективна. В этом случае стереотипы будут вновь воспроизводиться в других формах. Вместе с тем, нельзя не признать, что государственная политика, направленная на решение других социальных проблем, все же имела реальный эффект. На этом основании некоторые исследователи делают вывод о том, что гендерные различия являются неизменными, то есть имеют эссенциальный характер.

Если гендерные стереотипы отражают эффект социализации, тогда существует возможность изменить личностные установки, и основная проблема заключается в том, чтобы найти адекватные способы воздействовать на

мотивацию работодателей и наемных работников. Для выработки долгосрочной политики по изменению стереотипов необходимо на эмпирическом уровне выяснить, как могут быть построены отношения между нанимателями и нанимаемыми, чтобы и те и другие в меньшей степени ориентировались на «эффект пола» на своем рабочем месте.

В этом смысле меры чисто нормативного регулирования, исходящие из того, что сохранение гендерных стереотипов нежелательно само по себе являются явно недостаточными, так как эти меры не затрагивают исходной причины явления – сложившейся системы гендерных предпочтений.

Рассматривая меры социальной политики, способные оказывать влияние на гендерные стереотипы в сфере занятости, можно выделить ряд ключевых направлений:

- политика регулирования оплаты труда;
- политика в области найма и продвижения в должности;
- политика образования;
- политика, влияющая на принятие решения об участии в занятости;
- политика субсидирования работодателей и создания новых рабочих мест.

Смысл политики регулирования оплаты труда состоит в попытках регулирования ставок заработной платы, сформированных рынком. Наиболее распространенный подход в рамках этого направления – это политика сравнительной ценности (или равного вознаграждения за труд равной ценности), которая состоит в увеличении ставок заработной платы в феминизированных секторах занятости до уровня «мужских» секторов.

Сторонники политики сравнительной ценности считают, что вследствие выравнивания ставок оплаты труда произойдет снижение уровня гендерной сегрегации, поскольку рост оплаты труда будет побуждать мужчин чаще

наниматься в феминизированные сектора занятости. Оппоненты, напротив, утверждают, что такая политика не будет способствовать выходу женщин с рынка труда. Логика обеих сторон верна с точки зрения предложения труда. Вместе с тем, невозможно предсказать, какова будет реакция на эти меры со стороны спроса на труд.

Исследования, в которых моделировалась ситуация применения политики сравнительной ценности к экономике в целом, показали, что при повышении ставок заработной платы в феминизированных секторах занятости происходило увеличение предложения женского труда во всех секторах экономики. Одновременно многие женатые мужчины предпочитали получать выгоду от работы своих супругов, и, вследствие этого, работали меньше оптимального времени. Эта модель показала, что применение политики сравнительной ценности в конечном итоге приводит к росту занятости женщин, как в «женских», так и в «мужских» секторах экономики.

В общем случае, однако, невозможно заранее предсказать, какое влияние на гендерные стереотипы окажут возможные изменения в оплате труда в одном или нескольких секторах занятости, поскольку для этого необходимо было бы определить, в каком направлении будет изменяться структура предложения труда и стратегии найма со стороны работодателей.

На условия найма могут влиять законодательные ограничения, заставляющие работодателей учитывать в своей кадровой политике гендерную структуру рабочей силы в данной отрасли и соответствующим образом корректировать политику найма. Если законодательные ограничения жестко соблюдаются (как, например, в случае антидискриминационного законодательства), то гендерная структура найма будет отражать предложение труда, поскольку работодатели не смогут проводить политику дискриминации в отношении женщин. Если законодательство устанавливает требования соблюдения позитивной дискриминации, то в ряде случаев работодатели

обязаны нанимать женщин даже в большей пропорции, чем их доля среди желающих устроиться на данную работу.

Политика внутрифирменной гендерной дискриминации также может быть предметом законодательного регулирования. Например, если работодатель обязан публично объявлять список вакансий, открывающихся в его фирме, то ему будет сложно осуществлять дискриминационную политику. Кроме того, открытое объявление о внутрифирменных вакансиях является толчком к составлению списков возможных кандидатов на должность, что позволяет отслеживать отклонения от политики позитивных действий во внутрифирменной мобильности. Перспектива быть наказанным за нарушение антидискриминационных законов должна служить сдерживающим фактором для тех работодателей, которые продвигают по службе преимущественно мужчин.

Если законодательные требования политики «позитивных действий» и антидискриминационной политики действительно соблюдаются на практике, то структура найма и продвижения в должности будет отражать предложение труда со стороны мужчин и женщин. Вместе с тем, нередки ситуации, когда, несмотря на предпринятые законодательные меры, гендерные стереотипы проявляются в структурах найма и продвижения в должности. В этих случаях сегрегация является отражением различий в предложении труда со стороны мужчин и женщин, и политические меры должны быть направлены на то, чтобы воздействовать на предложение труда со стороны каждого пола.

Одна из возможностей в этом плане – это подготовка женщин к вступлению в традиционно мужские сектора занятости, используя финансируемые государством образовательные и тренинговые программы. На практике реальный эффект таких программ оказался незначительным – обучение в рамках этих программ не могло гарантировать женщинам трудоустройства в соответствии с полученными навыками, поскольку программы не могли повлиять на решения, принимаемые работодателями.

Более обоснованной и эффективной является политика, направленная на информирование молодежи о возможностях трудоустройства. Однако эта политика может иметь реальный эффект лишь в том случае, когда ее объектом являются юноши и девушки, принимающие решения о продолжении образования. В частности, получение более полной информации о существующих профессиях может способствовать их решению о вступлении в нетрадиционные для их пола профессии. Наиболее сложный вопрос при проведении подобной политики состоит в том, в каком объеме и под каким углом зрения следует предоставлять информацию о различных профессиях (таких, например, как инженерные профессии для женщин и преподавание в начальной и средней школе – для мужчин), чтобы повлиять на изменение профессиональных планов юношей и девушек.

Помимо политики образования и повышения информированности, существует множество других каналов политического влияния на решения мужчин и женщин относительно того, в каком объеме и в какой форме включаться в занятость. Эти решения могут оказывать косвенное воздействие на уровень гендерной сегрегации. Так, например, доступность высококачественных и недорогих детских дошкольных учреждений будет оказывать положительное влияние на решение женщин о выходе на рынок труда (равно как и на выбор занятости). Помимо перечисленных мер, это направление политики включает доступность детских дошкольных учреждений по месту работы, предоставление оплачиваемого декретного отпуска и гибкого графика.

Вместе с тем, меры, направленные на увеличение или уменьшение предложения труда, в действительности мало влияют на гендерные стереотипы в сфере занятости. В том случае, если рост женской занятости происходит преимущественно за счет «женских» отраслей и профессий, расширение участия женщин в экономике приводит не к уменьшению, а, напротив, к увеличению гендерной сегрегации. Только если женщины предпочтут входить в «мужские» сферы занятости, уровень сегрегации будет снижаться.

Помимо вышеперечисленных мер, можно воздействовать на гендерные стереотипы и через другие формы политики занятости – в частности, через поощрение работодателей, действия которых снижают показатели гендерной сегрегации. Вместо того чтобы применять санкции к работодателям, которые проводят политику дискриминации, можно путем предоставления субсидий поддерживать фирмы, которые добиваются позитивных сдвигов в интеграции женщин в мужские виды занятости и повышают оплату труда женщин относительно оплаты труда мужчин. Подобное субсидирование могло бы создать действенные рыночные преимущества для подобных фирм и повысить их конкурентоспособность на рынке (или, в крайнем случае, компенсировать дополнительные издержки, возникающие при проведении антидискриминационной политики).

Кроме того, политика занятости может способствовать созданию дополнительных рабочих мест, а, следовательно, расширению занятости, не затрагивающему уже существующие фирмы. В этом плане перспективным направлением является политика поддержки малого бизнеса через систему займов, субсидий или грантов. Однако чтобы эта политика оказала влияние на уровень сегрегации, необходимо, чтобы женщины (и/или мужчины) вступали в нетрадиционные для их пола виды деятельности. Вместе с тем, следует учитывать, что сложившиеся гендерные стереотипы относительно мужских и женских профессий оказывают определяющее влияние на вступление в нетрадиционные для данного пола виды деятельности.

Результаты эмпирических исследований свидетельствуют об ограниченной эффективности мер социальной политики, направленных на снижение уровня гендерной сегрегации. Несмотря на то, что в структуре занятости мужчин и женщин происходят существенные сдвиги, было бы преждевременным приписывать эти сдвиги каким-либо конкретным мерам социальной политики.

Главный вывод, который следует из обзора направлений политики занятости, состоит в том, что для создания системы интегрированной занятости

необходимо искать и применять новые политические стратегии. Один из важнейших аспектов, который следует учитывать при выборе определенных стратегий – это вопрос о временных рамках достижения поставленных целей. Существуют долгосрочные стратегии, эффективность которых можно будет оценить лишь через длительный период времени – такие, например, как создание гендерно нейтральной среды в сфере образования. Вместе с тем, долгосрочные стратегии могут иметь более длительный и масштабный эффект, чем краткосрочные стратегии (такие, как переобучение женщин для вступления в нетрадиционные виды деятельности). Наконец, чтобы добиться успехов в создании системы интегрированной занятости, необходимо комбинировать различные стратегии и оказывать одновременное воздействие, как на спрос, так и на предложение труда, чтобы действие рыночных механизмов привело к повышению интеграции.

Завершая обсуждение проблем гендерной сегрегации в занятости, подчеркнем, что в ближайшем будущем вряд ли можно ожидать чего-либо большего, чем постепенное снижение половой сегрегации. Факторы, которые в настоящее время определяют высокий уровень сегрегации, включают увеличение количества рабочих мест в высокоинтегрированных видах занятости (например, конторские служащие), и некоторое замедление дальнейшего роста женской занятости в тех нетрадиционных сферах, которые испытали наплыв женщин в недалеком прошлом. Вместе с тем, современная система занятости характеризуется высокой трудовой мобильностью, и можно предположить, что снижение сегрегации будет происходить за счет трудовой мобильности, а не вследствие вступления или ухода мужчин и/или женщин с рынка труда.

Внимание государства, общественности и профсоюзов к женским проблемам в современном мире обусловлено объективными причинами. И Россия здесь не исключение. Женщины составляют более половины населения земного шара и многомиллионную армию трудящихся. Поэтому на всех этапах развития национального самосознания «женский вопрос» остается в

поле зрения любой социально-экономической системы. Профессиональная работа так же естественна в жизни современной женщины, как и материнство. Но такая многофункциональность женщины приводит к определенным сложностям ее положения в обществе. Она нуждается в определенной внешней поддержке, иначе не может быть и речи о ее равноправии с мужчинами, которые не несут «двойной нагрузки» и больше ориентированы на работу, чем на семью и детей. В настоящее время приходится наблюдать, что вновь складывающиеся общественные отношения, существенно осложнившие экономическую ситуацию для населения в целом, достаточно жестко обошлись с женщинами. Чтобы поддержать приемлемый уровень благосостояния российской семьи, женщины были вынуждены остаться в сфере оплачиваемой занятости. Но в положении женщин на рынке труда наблюдаются негативные тенденции. Продолжается вытеснение женщин с рабочих мест, требующих высокого профессионального мастерства и знаний, особенно в сфере интеллектуального труда. Продолжается сосредоточение женщин в отраслях с нестабильной и законодательно незащищенной занятостью, усиливается дискриминация на рабочем месте.

В решениях Копенгагенской встречи по социальному развитию, проходившей в 1995 году подчеркивалось, что ситуация в мире во многом будет определяться именно тем, как выстроятся взаимоотношения полов, насколько равноправны они будут и как смогут внести свой вклад в развитие цивилизации. В том же году в Пекине прошла IV Всемирная Конференция по положению женщин, которая приняла резолюцию, призывающую обеспечить мужчинам и женщинам равные возможности развития, право на труд и мир, равные возможности поддержки со стороны государства. Потребность в такой поддержке, несомненно, возрастает в эпоху переходного периода, когда трансформируются устои и требуется много усилий для того, чтобы приспособиться к новым. Ясно, что никакая социальная работа профсоюзов, других общественных организаций и, конечно, государственных органов, не будет эффективна без решения гендерных проблем.

Заключение

В последние годы появилось немало работ по гендерной тематике в целом, и, в частности, по проблеме дискриминации женщин на рынке труда в России. Влияние экономического и социального кризисов неодинаково отразилось на многих аспектах социально-экономического положения мужчин и женщин. Именно женщины преобладают среди безработных, низкооплачиваемых работников, уровень участия их в принятии экономических, административных, политических решений чрезвычайно низок, а степень зависимости от социальных гарантий исключительно высока. Преодоление этих негативных моментов требует выработки целостной системы мер в области социально-экономической политики и в правовой сфере. Разработка их, очевидно, не может базироваться на простых констатациях перечисленных выше фактов. Необходимо развитие методических подходов к изучению женской занятости, понятийного аппарата и способов анализа статистической информации.

Это направление является в настоящее время наиболее масштабным по количеству публикаций. Исследования носят преимущественно количественный характер и используют имеющуюся статистику выборочных обследований в сфере занятости, а также бюджетов домохозяйств, в основном в иллюстративных целях. Кроме того, значительное место отводится обсуждению институциональных аспектов проблемы. Общая точка зрения исследователей состоит в том, что проблемы, с которыми столкнулось общество в период рыночной трансформации, в первую очередь и в большей степени отразились на женщинах. Среди них - рост женской безработицы, сложности с трудоустройством, неадекватность занимаемой должности и квалификационных характеристик, увольнения квалифицированной женской рабочей силы, барьеры карьерного продвижения, низкий уровень участия женщин в политической жизни государства и многое другое. Все эти проблемы можно определить как гендерное неравенство или наличие дискриминации

женщин в сфере занятости и на рынке труда. В соответствии со статьей 1 Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин дискриминация определяется как “любое разграничение, изоляция или запрет, основанные на половых различиях”¹.

Существующее разделение труда по полу из сферы жизнедеятельности переносится в сферу занятости. Общественное восприятие социальной значимости труда мужчин и женщин на сегодняшний день таково, что несмотря на двойную трудовую нагрузку, женщина не может рассчитывать на то, чтобы ее труд оценивался адекватно (ни в материальном, ни в социальном отношении). Примером тому может служить труд домохозяйки. Этим неучтенным трудом занимаются в основном женщины.

Женщины тратят больше времени на нерыночную деятельность или неоплачиваемую работу, чем мужчины. Однако и то, и другое не признается или недооценивается обществом как экономическая деятельность. Это приводит к сокращению инвестиций в женский человеческий капитал.

Женщинам оказывается лишь незначительная социальная поддержка для облегчения бремени работы по дому, что еще более ограничивает время, которым они располагают, и возможности выбора для них на рынке труда.

Считается, что на сегодняшний день оценить истинные масштабы дискриминации по признаку пола в сфере занятости, как и в других сферах жизнедеятельности, не представляется возможным. Без знания реального положения дел в этой области практически невозможна разработка конкретных программ, мероприятий и законодательных актов, а также оценка их социальной и экономической эффективности. Заполнить информационный вакуум помогло бы создание профсоюзной гендерной статистики труда.

Помимо качественно новых проблем переходного периода существует комплекс нерешенных проблем из недавнего прошлого. К ним относятся профессиональная сегрегация, социополовой разрыв в уровне оплаты труда мужчин и женщин, двойной рабочий день для женщин, девальвация института

¹ Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, с. 2.

отцовства. Эти проблемы сохраняются и воспроизводятся на протяжении всего обозримого периода нашего государства.

Существующая на сегодня статистика труда пока не позволяет описать основные характеристики профессиональных групп, по которым заняты мужчины и женщины. Однако, соответствующие исследования, проведенные в советский период, показали, что женщины были заняты преимущественно по профессиям с низким потолком профессионального роста, плохо оплачиваемым, кроме того, женщины существенно отставали по уровню квалификации. Именно эти особенности профессионально квалификационной структуры работающих женщин в наибольшей степени определяли отставание женщин от мужчин по уровню оплаты труда.

Анализ российского трудового законодательства показывает, что на сегодня формально существует защита женщин от дискриминации при увольнении с работы. Однако на практике это не мешает работодателям при всех прочих равных условиях увольнять женщин чаще, чем мужчин. На существование практики дискриминационного увольнения женщин указывает тот факт, что женщины чаще, чем мужчины оказываются без работы в связи с высвобождением. Проверки органов Рострудинспекции показывают, что сегодня все шире распространяются правонарушения, связанные с незаконным увольнением женщин в период нахождения их в отпусках по беременности и родам, по уходу за детьми. Чаще всего такие правонарушения допускаются при реорганизации предприятий или смене их собственника. В ходе этих проверок выявлено также, что массовым явлением стало отправление работников и, в первую очередь, женщин в отпуск без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, нередко используемые в качестве средства их «выдавливания» с предприятий по собственному желанию с целью избежать компенсационных выплат, предусмотренных законом о высвобождении.

В России на сегодняшний день явно не хватает специальных программ, которые бы помогли изменить традиционное разделение труда в семьях, программ, способствующих созданию равных возможностей для мужчин и

женщин в общественной сфере. Правительство пока не видит необходимости проведения какой-либо специальной политики в отношении положения женщин в сфере занятости и на рынке труда. Эти проблемы, по всей видимости, не являются приоритетными, о них вспоминают от случая к случаю, большей частью в популистских целях.

Таким образом, опираясь на результаты проведенного исследования, можно с уверенностью констатировать тот факт, что положение женщин на рынке труда с каждым годом становится все сложнее. Чтобы сориентировать экономическую политику государства на решение гендерных проблем, необходимо более детально разрабатывать ряд управленческих инструментов и механизмов, таких, как гендерная экспертиза, гендерная статистика. Значительную роль в решении данных задач должны сыграть гендерные исследования, проводимые не только в промышленных мегаполисах, но и в малых монопрофильных городах.

Библиография

1. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы. М., 1990. - 341 с
2. Агеев В.С. Психологические и социальные функции полоролевых стереотипов //Вопросы психологии. – 1987. - №2
3. Агеев В.С. Психологическое исследование социальных стереотипов // Вопросы психологии. - 1986. - №1.
4. Ажгихина Н.В. Женская безработица в постсоветской России // Посев. Frankfurt a. Main, 1994. Г.50, №5.
5. Айвазова С.Г. Женщина и общество: Гендерное измерение политического процесса в России. М., 1997. – 231 с.
6. Айвазова С.Г. Контракт «работающей матери»: советский вариант // Гендерный калейдоскоп: Курс лекций /Под ред. М.М. Малышевой. М., 2001.-431с.
7. Алешина И.В. Поведение потребителей. М.: ФАИР – ЭКСПРЕСС, 1999. – 384с.
8. Алешина Ю.Е., Волович А.С. Проблемы усвоения ролей мужчины и женщины // Вопросы психологии. - 1991. - №4.
7. Альчук А.А. Метаморфозы образа женщины в русской рекламе // Гендерные исследования. - 1998. - № 1.
8. Андреева Г.М. Социальная психология.- М., 1996. – 431с.
9. Андреева И.С. Социально-философские проблемы пола, брака и семьи// Вопросы философии. – 1980. – №1.

10. Антология русской классической социологии: Тексты. – М.: МГУ, 1995. – 532с.
11. Антонов А.И., Медков В.М. Социология семьи. – М., 1996. – 347с.
12. Араловец Н.Д. Женский труд в промышленности СССР.- М., 1954. – 389с.
13. Арендт Х. *Vita Activa* или о деятельной жизни. СПб: Изд-во «Алетейя». – 437с.
14. Аргер Дж. Половые роли в детстве: структура и развитие // Детство идеальное и настоящее. Новосибирск, 1994. – 63с.
15. Аргунова В.Н. Гендерные проблемы в школьных учебниках истории // Гендерные отношения в России: история, современное состояние, перспективы: Материалы междунар. науч. конф. Иваново, 1999. – 53с.
16. Арутюнян М. «Кто я?»: Проблема самоопределения юношей и девушек подростков // Женщины и социальная политика: (Гендерный аспект). М., 1992. – 78с.
17. Архипова Н.К. Женщины России и рынок // Пробл. Теории и практики управления. - М., 1994. - №1.
18. Ашвин С.В. Влияние советского гендерного порядка на современное поведение в сфере занятости // Социс. - 2000. - №11.
19. Бабаева Л.В. Женщины России в условиях социального перелома: работа, политика, повседневная жизнь. – М., 1996. – 204с.
20. Бабаева Л.В. и др. Деловая активность женщины в новых экономических структурах//Социс. – 1992. - №5.
21. Бабаева Л.В. Аграрная реформа в России и положение женщин и пенсионеров: Доклады. - М., 1994. – 128с.

22. Бабаева Л.В., Чирикова А.Е. Женщины в бизнесе // Социс. – 1996. - №3.
23. Багрова И.В. Женский труд: социально-экономические проблемы. – Киев: Высшая школа, 1983. – 152с.
24. Балабанов С.С., Татарченко А.Ф. Возрастные особенности гендерной идентичности // Женщины России на рубеже XX - XXI веков: Материалы междунар. науч. конф. Иваново, 1998. – 63с.
25. Баразгова Е.С. Деловые женщины России: социальные группы в развитии и становлении// Женщины в бизнесе: Информ. сб. – Екатеринбург, 1994.
26. Баратова М.О. Общественные фонды потребления и улучшения условий труда и быта женщин: (На прим. УзССР): Автореф. дис. ... д-ра экон. наук/ НИИ труда. – М., 1991. – 44с.
27. Барсукова С.Ю. Специфика женского предпринимательства: гендерная специфика российского бизнеса // ЭКО. – 1999. - №1.
28. Барсукова С.Ю. Специфика женского предпринимательства // Способы адаптации населения к новой социально-экономической ситуации в России. М., 1999. – 231с.
29. Барсукова С.Ю. Образ женщины-предпринимателя в средствах массовой информации // ЭКО. - 1998. – №2.
30. Барчунова Т.В. Сексизм в букваре // ЭКО. - 1995. - №3.
31. Барчунова Т.В. Вариации в ж-миноре на темы газеты "Завтра" // Потолок пола. Новосибирск, 1998. – 36с.
32. Баскакова М.Е. Замужняя женщина: семья или работа // Семья в России. – 1995. - №3 - 4.

33. Баскакова М.Е. Равные возможности и гендерные стереотипы на рынке труда. М., 1998. – 152с.
34. Баскакова М., Баскаков В. Гендерные аспекты пенсионной реформы в России // Вопросы экономики. – 2000. - №3.
35. Баталина Т.С. Особенности формирования и использования женских трудовых ресурсов // Демография и экология крупного города. Л., 1980. – 158с.
36. Бебель А. Женщина и социализм. – М., 1954. – 198с.
37. Бедрина В.В. Поведение женщин на рынке труда. Информационный бюллетень. Экономические и социальные перемены, мониторинг // Общественное мнение. М.: Интерцентр., 1994. – 156с.
38. Безденежных Т., Вейхер А. Женская занятость в Петербурге: взгляд работодателей // Мониторинг соц.-экон. ситуации и состояния рынка труда С.-Петербурга. СПб., 1996. - №2.
39. Безденежных Т., Вейхер А. Женская занятость: предпочтения работодателей // Человек и труд. – 1996. - №11.
40. Беккер Г. Выбор партнера на брачном рынке // THESIS. М., 1994. - №6.
41. Беккер Г. Экономика семьи и макроповедение // США – ЭПИ. - 1994. - №2 – 3.
42. Белова В.С. Решение женского в СССР. – М., 1975. – 213с.
43. Блинова Е.П., Новикова Э.Е. Научно-техническая революция и труд женщины. – М.: Знание, 1973. – 312с.
44. Блумсма И. Будущее русских женщин только дом и семья? // Социально-политический журнал. – 1990. - №4.

45. Боголюбов Л.Н., Иванова Л.Ф. Материально-производственная деятельность человека// Социально-политический журнал. – 1990. – №4.
46. Бодрова В.В. Поведение женщин на рынке труда// Информ. бюллетень. – 1994. - №6.
47. Божков О.Б., Голфаст В.Б. Разделение труда в городской семье//Социс. – 1986. - №4.
48. Браун Л. Женский вопрос. – М.: Госиздат, 1922. – 327с.
49. Брандт Г.А. Природа женщины. Екатеринбург, 2000. – 134с.
50. Буракова М.В. Влияние маскулинности - фемининности на восприятие и оценку женской прически // Российское общество накануне XXI столетия: Материалы всерос. конф. молодых ученых. Иваново, 1999. – 59с.
51. Бутовская М.Л., Артемова О.Ю., Арсенина О.И. Полоролевые стереотипы у детей Центральной России в современных условиях // Этнографическое обозрение. - 1998. - №1.
52. Валентей Д.И., Зверева Н.В. Изучение народонаселения: вопросы методологии. М., 1987. – 354с.
53. Валентей Д.И., Кваша А.Я. Основы демографии. М.,1989. – 421с.
54. Васильева Г. Первые шаги женщин – предпринимателей // Человек и труд. – 1995. - №1.
55. Васюнина Л.А. Труд и социальная защита женщин при переходе к рыночной экономике: (Политэкон. аспект): Автореф. дис. ... д-ра экон. наук / Санкт-Петербург. гос. ун-т. СПб., 1995. – 31с.
56. Вейнингер О. Пол и характер. – М.,1992. – 479с.

57. Виноградова Т., Семенов В. Сравнительные исследования познавательных процессов у мужчин и женщин: роль биологических и социальных факторов // Вопросы психологии. - 1993. - № 2.
58. Владимирова Ю.И. Энергия дела (Об ивановском областном клубе «Деловая женщина») // Женщина в российском обществе. – 1997. - №1.
59. Власова Н., Кочеткова М., Прохорцева Т. Женская безработица в России // Человек и труд. – 1994. - №3.
60. Власова Н.А. Социальная активность женщины./Образ жизни в условиях перестройки. – М., 1992. – 48с.
61. Воронина О.А. Гендерная экспертиза законодательства в области СМИ. М., 1998. – 42с.
62. Воронина О.А. Свобода слова и стереотипный образ женщины в СМИ // Знамя. - 1999. А.Н. - № 2.
63. Вулли Ф. Феминистический вызов неоклассической экономической теории // THESIS. М., 1994. - №6.
64. Галлахер М., Ойлер М. Неоконченная повесть: Женщины в средствах массовой информации. Гендерный анализ трудовых ресурсов: Пер. М.: ЮНЕСКО, 1997. – 121с.
65. Гапова Е. Гендерные политики в национальном дискурсе // Гендерные исследования. - 1999. - № 2.
66. Гвоздева Е.С., Герчиков В.И. Женский менеджмент в российском бизнесе // ЭКО. – 1997. - №11.
67. Гвоздева Е.С., Герчиков В.И. Штрихи к портрету женщины – руководителя // Социс. – 2000. - №11.
68. Гендерные аспекты социальной трансформации. – М., 1996. – 327с.

69. Гендерный подход в дошкольной педагогике: теория и практика: В 2 ч. / Под ред. Л.В. Штылевой. Мурманск, 2001. – 451с.
70. Голод С.И. XX век и тенденции сексуальных отношений в России. СПб., 1996. – 342с.
71. Горбей Г. Женщины о своей работе // Экономика и жизнь. Ташкент, 1991. - №11.
72. Гордон Л. и др. Этапы жизненного цикла и быт работающей женщины / Л. Гордон, В. Клопов, Е. Груздева; Сов. социол. ассоц., Ин-т конкрет. Социальн. Исслед. АН СССР, XII Междунар. Семинар по исслед. семьи (Москва, 1972). М., 1972. – 15с.
73. Городникова М.Л. Гендерный фактор и распределение социальных ролей в современном обществе // Гендерный фактор в языке и коммуникации. Иваново, 1999.- 321с.
74. Горячева М. Женский труд в экономике ФРГ // Мировая экономика и международные отношения. – 1976. – №3.
75. Гоффе Н. Проблемы женской занятости в Италии // Мировая экономика и международные отношения. – 1975. - №9.
76. Груздева Е.Б., Ржаницына Л.С., Хоткина З.А. Женщина на рынке труда // ОНС. – 1992. - №3.
77. Груздева Е.Б. Женская безработица в России (1991-1994гг.) / Ред. Клопов Э.В.; Ин-т мировой экономики и междунар. отношений. Отд. социал.-труд. исслед. Центр социал.-полит. и соц.-экон. исслед. М.: ИМЭМО РАН, 1995. – 79с.
78. Грошев И.В. Гендерные исследования в психологии // Гендерные исследования в гуманитарных науках: современные подходы. Материалы междунар. науч. конф. Иваново, 2000. Ч.1. – 356с.

79. Грошев И.В. Образ пола в рекламе // Журнал прикладной психологии. - 1999. - №1.
80. Данилова О.А. Гендерный аспект дискурса власти // Гендерные исследования в гуманитарных науках. Ч. III. – 531с.
81. Данченко Н.И. Профессиональная ориентация женщин // Вестн. АН УССР. – 1982. - №9.
82. Дармодехин С. Государственная семейная политика: принципы формирования и реализации // Семья в России. – 1995. - №3 – 4.
83. Дегтярь Л. Процесс трансформации положения женщин // Вопросы экономики. – 2000. - №3.
84. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике. СПб.: Наука, 1999. – 309с.
85. Домохозяйство, семья и семейная политика. М., 1998. – 307с.
86. Ельшина В.В. Трудовая занятость женщин: научные основы и гендерные методы регулирования: Автореф. дис. ... канд. экон. наук / Перм. гос. ун-т. Пермь, 2000. – 23с.
87. Женская занятость: проблемы и перспективы: Науч.-практ. конф., 26 февр. 1999 года. М.: Реал, 1999. – 77с.
88. Женщины в бизнесе: (Зарубеж. опыт): Реф. сб. / Рос. акад. наук. ИНИОН; Отв. ред. Павлова М.А. М., 1993. – 84с.
89. Женщина и визуальные знаки / Под ред. А. Альчук. М., 2000. - 431с.
90. Женщина в реформируемой экономике: (Сб. ст.) / РАН Ин-т экономики. Центр политико-экономических исследований российского общества. Сектор экономической социологии и исследования рынка труда. М., 1995. – 119с.

91. Женщины и трудовое право // Думский вестн. – 1996. - №3.
92. Женщины России: проблемы адаптации и развития в новых экономических условиях: Информ. бюл. №1 / Гос. ком. РФ по высш. образованию и др. Иваново, 1996. – 41с.
93. Жеребин В.М., Романов А.Н. Экономика домашних хозяйств. – М.: Финансы, ЮНИТИ, 1998. – 231с.
94. Журженко Т.Ю. Дискурс рынка и проблема гендера в экономике // ОНС. – 1999. - №5.
95. Журженко Т.Ю. Анализ положения женщин в переходной экономике: в поисках феминистской эпистемологии // Пол. Гендер. Культура. Под ред. З. Хоткиной и Н. Пушкаревой. М., 1999. – 370с.
96. Журженко Т.Ю. Социальное воспроизводство как проблема феминистской теории // ОНС. – 2000. - №4.
97. Занятость женщин сегодня и завтра: (Сб. ст. и тез. докл. науч.- практ. конф. Прикамья, 26 – 27 января 1994 года) / Отв. И.Н. Новикова, Пермь, 1994. – 120с.
98. Зарубина А.Д. Технический прогресс и изменение характера труда женщин // Уч. зап. / Яросл. пед. ин-т. – 1976. - №150.
99. Заславская Т. Бизнес-слой Российского общества: сущность, структура, статус // Социологическое исследования. – 1995. - №5.
100. Заславский И. К характеристике труда в современной России // Вопросы экономики. – 1997. – №2.
101. Зверева Н.В. Размер домохозяйства и бедность в современной России // Вестник Московского университета. Сер.6. Экономика. – 1998. - №5.

102. Зверева Н.В. Семья и воспроизводство человеческого капитала // Вестник Московского университета. Сер.6. Экономика. – 1998. - №5.
103. Зверева Г. Формы репрезентации русской истории в учебной литературе 1990-х годов: Опыт гендерного анализа // Пол, гендер, культура. М.; Фрайбург, 1999. – 654с.
104. Здравомыслова Е., Герасимова Е., Троян Н. Гендерные стереотипы в дошкольной детской литературе // Преображение. - 1998. - №6.
105. Здравомыслова О.М. Российская семья в 90-е годы: жизненные стратегии мужчин и женщин // Гендерный калейдоскоп. – 1999. - №3.
101. Зубарева Т.С. Проблемы улучшения условий труда женщин на современном этапе // Проблемы использования законов воспроизводства рабочей силы при социализме. Новосибирск, 1978. - №1.
106. Каган В.Е. Половые аспекты индивидуальности // Психологические проблемы индивидуальности. М., 1984. Вып. 2. – 243с.
107. Каган В.Е. Семейные и полоролевые установки у подростков // Вопросы психологии. - 1987. - №2.
108. Каган В.Е. Стереотипы мужественности и женственности и образ "Я" // Вопросы психологии. - 1989. - №3.
109. Кайдаш С. О женской культуре // Феминизм: Восток. Запад. Россия. М., 1993. – 432с.
110. Калабихина И.Е. Некоторые аспекты теоретического анализа домохозяйства // Вестник Московского университета. Сер.6. Экономика. – 1995. - №5.
111. Калабихина И.Е. Социальный пол и проблемы населения. М.: Менеджер, 1995. – 149с.

112. Калабихина И.Е. Факторы домохозяйства и занятость женщин // Экономика домашних хозяйств. Демография и социология. М., 1997. – 134с.
113. Калабихина И.Е. Экономическое и демографическое поведение. М., 1998. – 218с.
114. Калабихина И.Е. Социальный пол: Экономическое и демографическое поведение. М., 1999. – 324с.
115. Каменский А. Женская трудовая миграция // Человек и труд. – 1994. - №12.
116. Кан А. Роль женщины в социально-экономической жизни Скандинавии // Мировая экономика и международные отношения. – 1975. - №11.
117. Каменецкая Н.Ю. Феномены массовой культуры или визуальность гендерных реалий // Семья, гендер, культура: Материалы междунар. конф. 1994 - 1995 гг. М., 1996. – 561с.
118. Карпухин Д.Н., Штейнер А.Б. Женский труд и труд женщин // ЭКО: Экономика и организация про-ва. Новосибирск, 1978. - №3.
119. Касвио А., Андрееenkova Н., Дуненкова О. Работа женщин в промышленности: (Парал. сов. – фин. исслед. труда женщин в швейной промышленности) / Ун-т Тампере, Исслед. ин-т социал. наук, Исслед. центр труда, РАН ин-т социологии. М., 1992. – 116с.
120. Кирилина А.В. Гендер: лингвистические аспекты. М., 1999. – 345с.
121. Кирилина А.В. Гендерные аспекты этнических представлений: (По результатам пилотажного исследования) // Гендерный фактор в языке и коммуникации. М.: 1999. – 54с.

122. Кирилина А.В. Гендерные стереотипы, речевое общение и пол говорящего // Женщина в российском обществе. - 1999. - № 2.
123. Кирилина А.В. Мужественность и женственность с точки зрения лингвиста // Женщина в российском обществе. - 1998. - №2.
124. Клецина И. Гендерная социализация. СПб., 1998. – 320с.
125. Клименкова Т.А. Женщина как феномен культуры: Взгляд из России. М., 1996. – 213с.
126. Клинова Е.В. Положение трудящихся женщин в развитых капиталистических странах: Соц. – экон. и правовой аспекты / АН СССР ИНИОН. М.: Наука, 1975. – 192с.
127. Клинова Е.В. Социально-экономические проблемы трудящихся женщин Великобритании // Мировая экономика и международные отношения. – 1975. - №10.
128. Ключина С.В. Проблемы развития женского предпринимательства // Социальная защита женщин: современные проблемы. Иваново, 1994. – 123с.
129. Коваль В.В. Трудящиеся женщины в США // Рабочий класс и социальный прогресс. М., 1990. – 321с.
130. Ковригин М.А. Трудовые ресурсы и вопросы занятости женщин в общественном производстве // Общественный труд в условиях развитого социализма. М., 1981. – 231с.
131. Коврикова О.И. Гендерные стереотипы в наследство и их проявление сегодня // Женщина в зеркале социологии. Иваново, 1999. Вып. 2. – 67с.
132. Коломейская Н. Школа делает из мальчиков и девочек "унисекс" // Сегодня. 1998. 5 февр.

133. Комлев А. Женщина, семья, общество // Человеческие ресурсы. – 1999. - №1 – 2.
134. Кон И.С. Материнство и отцовство в историко-этнографической перспективе // Советская этнография. - 1987. - №6.
135. Кон И.С. Меняющиеся мужчины в меняющемся мире // Гендерный калейдоскоп. – 2000. - №1.
136. Кон И.С. Мужские исследования: меняющиеся мужчины в изменяющемся мире // Введение в гендерные исследования: В 2 ч. Харьков, 2001. Ч. I. – 671с.
137. Кон И.С. Психология половых различий // Вопросы психологии. - 1981. - №2.
138. Кон И.С. Ребенок и общество. М., 1988. – 430с.
139. Кондакова Н. Женщины в сфере управления // Женщина и свобода: пути выбора в мире традиций и перемен. М., 1994. – 321с.
140. Кондратенко Г. Об особенностях стереотипизации // Вестник МГУ. -1968. - №1.
141. Коноплева Н.А. Одаренность и гендер // Женщина в российском обществе.2000. - №1.
142. Константинова В. Власть и женщина, женщины во власти: Реализация права женщин на политическое участие и представительство на уровне принятия решений // Права женщин в России: Исследование реальной практики их соблюдения и массовое сознание. М., 1998. Т. 2. – 431с.
143. Корель Л.В. Женщина и рынок: социальные угрозы и факторы риска. Новосибирск, 1995. – 342с.

144. Корель Л.В. Бизнес-леди: Новые возможности или новые ограничения // ЭКО. – 1998. - №7.
145. Корель Л.В. Женщина в бизнесе: инклюзия или эксклюзия? Новосибирск, 2000. – 356с.
146. Корнейчук Л.Я., Лузик Н.С. Положение женщин на рынке рабочей силы в развитых капиталистических странах в условиях экономического кризиса 1974 – 1975 гг. // Вопросы полит. экономии. – 1979. - №141.
147. Коровина Л.И. Квалификационный уровень и эффективность женского труда в машиностроении // Уфим. авиац. ин-т. – 1975. - №83
148. Коростылева Н.Н. Социальный статус женщин и мужчин накануне третьего тысячелетия: конфликт ролей // Женщины России на рубеже XX - XXI веков. – 534с.
149. Косыгина Л.В. Гендерные стереотипы и профессиональная ориентация молодежи // Российское общество накануне XXI столетия. М.: 2000. – 451с.
150. Котлова Т.Б., Смирнова А.В. Гендерные стереотипы в учебниках начальной школы // Женщина в российском обществе. - 2001. - №3/4.
151. Котляр А.Э., Турчанинова С.Я. Занятость женщин в производстве: статистико-социологический очерк. М.: Статистика. – 1975. – 144с.
152. Котовская М.Г. Мужские и женские образцы поведения в традиционном обществе // Гендер и этнические стереотипы. М., 1999. – 345с.
153. Кочкина Е.В. Обзор гендерной экспертизы российского законодательства // Общественные науки и современность. - 2000. - №4.

154. Кочкина Е.В. Разработка феминистской политологической концепции: изменяющаяся роль женщины и пересмотр теории политики // Женщина и культура. М., 1998. – 345с.
155. Кузнецова С., Ходырева Н. Исследование микроэкономических отношений в семье (сравнительный анализ на примере работающих и неработающих женщин) // Все люди сестры. Бюллетень №5.
156. Куликова С.Н. Условия труда и оплаты трудящихся женщин в странах «Общего рынка»: Науч.-аналит. обзор. М.: ИНИОН, 1976. – 27с.
157. Кунгурова Н. Об условиях труда женщин // Экономист. – 1991. - №5.
158. Лейвен-Турновкова И. ван. Структура оппозиции левого как женского и правого как мужского в европейском ареале // Гендер: Язык, культура, коммуникация. М., 1999. – 389с.
159. Либоракина М.И. Женщина и приватизация. М.: РИК «Дом Русанова», 1999. – 112с.
160. Либоракина М.И. Социальные последствия приватизации для женщин // Вопросы экономики. – 2000. - №3.
161. Липовская О.Г. The Mythology of Womanhood in Contemporary "soviet" Culture // Women in Russia: a New Era in Russian Feminism. L., 1994. – 456р.
162. Локшина Э.Х., Часова Т.Д. Социально-экономические проблемы предпринимательства: адаптация женщин, организационное обеспечение / СПб.: СПбУЭФ, 1994. – 81с.
163. Лунин И.И., Старовойтова Г.В. Исследование родительских полоролевых установок в разных этнокультурных средах // Этнические стереотипы мужского и женского поведения. М., 1991. – 561с.

164. Малышева М.М. Современный патриархат: Социально-экономическое эссе. М., 2001. – 421с.
165. Малышева М.М. Занятость женщин в общественном производстве: опыт анализа национально-территориальных различий // Социологические исследования. – 1983. - №1.
166. Машкова Е. Отчет по сюжетному анализу передач телевизионных каналов: Материалы межрегион. фестиваля "Женская тема". Набережные Челны, 1998. – 201с.
167. Мезенцева Е. Гендерная экономика: теоретические подходы // Вопросы экономики. – 2000. - №6.
168. Мещеркина Е. Биография «новых русских»: гендерная легитимация предпринимательства в постсоветском пространстве // Гендерные исследования. Харьков, 1999. - №2.
169. Мид М. Культура и мир детства. М., 1988. – 341с.
170. Михайлов О. Женский труд и занятость на селе // АПК: экономика, управление. – 1996. - №6.
171. Михайлова Л.С. К вопросу о повышении эффективности использования женской рабочей силы в условиях научно-технической революции // Науч. тр. / Тюмен. гос. ун-т. 1976. – Сб.28.
172. Мишель А. Долой стереотипы! Преодолеть сексизм в книгах для детей и школьных учебниках. Париж, 1986. – 234с.
173. Молевич Е.Ф. Три этапа эволюции женской занятости в развитых индустриальных странах // Женщина в российском обществе. – 1996. - №3.
174. Моор С.М. Женщина на пороге XXI века: гендерные исследования социально-экономических проблем. Тюмень, 1999. – 243с.

175. Мэки Л., Патullo П. Женщина на работе / Пер. с англ. Н.В. Алипова. М.: Прогресс, 1982. – 302с.
176. Нечаевский Д.Л. Изучение стереотипов маскулинности / фемининности у школьников: (Опыт социологического исследования) // Гендерные исследования в гуманитарных науках. Ч.II. – 134с.
177. Николаева Е.Д., Толкачев Н.М. Женские трудовые ресурсы – труд, здоровье, быт // Статистическая методология в прикладных экономических исследованиях: Межвуз. сб. науч. тр. Новосибирск, 1987. – 234с.
178. Николаева Л.А. Занятость и рынок труда в Дальневосточном регионе России // Исторический опыт освоения Дальнего Востока. Владивосток, ДВГУ. 2000. – 345с.
179. Николаева Л.А., Черная И.П. Оценка женской безработицы: показатели, проблемы и противоречия // Проблемы социальной адаптации различных групп населения в современных условиях. Владивосток. ДВГУ, 2000. – 231с.
180. Новикова С.Ю., Авилова И.А. Гендерные стереотипы в текстах "русской попсы" // Российское общество накануне XXI столетия. М.: 2000. – 531с.
181. Новикова Э.Е. Трудящиеся женщины современной Америки. М.: Наука, 1975. – 206с.
182. Новикова Э.Е. и др. Женщина. Труд. Семья. М.: Профиздат, 1978. – 112с.
183. Новые формы отношений между трудом и капиталом. М., 1990. - №2.

184. Об условиях труда и быта женщин // Вестн. статистики. – 1991. - №2.
185. Олейник А. Домашние хозяйства в переходной экономике: типы и особенности поведения на рынке // Вопросы экономики. – 1998. - №12.
186. О роли и месте женщин в экономике и общественно-политической жизни разных стран // Социс. – 2000. - №11.
187. Панкратова М.Г. Сельская женщина в СССР. – М.: Мысль, 1990. – 192с.
188. Паутова Л.А. В каждом рисунке - гендер // Гендерные исследования в гуманитарных науках: современные подходы. Ч.III. – 341с.
189. Пашеткина З. Роль женщины в экономике США // Мировая экономика и международные отношения. – 1975. - №12.
190. Пирогова И. Трудящиеся женщины Японии // Мировая экономика и международные отношения. – 1975. - №11.
191. Плюснин Ю. М. Безработные женщины сел и малых городов: психологический портрет // ЭКО: Экономика и орг. пром. пр-ва. Новосибирск, 1996. - №2.
192. Положение женщин в реформируемой экономике: опыт России: (Доклад) / Московская А.А. Центр исследования рынка труда. М., 1995, II часть. – 80с.
193. Попков Ю.В. Безработные женщины сел и малых городов: социальный портрет // ЭКО: Экономика и орг. пром. пр-ва. Новосибирск, 1996. - №2.
194. Попов В. Труд женщин и молодежи в Англии // Охрана труда и социальное страхование. – 1977. - №10.

195. Попова Л.В. Гендерная социализация в детстве // Гендерный подход в дошкольной педагогике: теория и практика. Ч. I. – 231с.
196. Попова Л.В. Некоторые тенденции в целостных ориентациях девочек и мальчиков младшего подросткового возраста // Женщина в российском обществе. - 1996. - №4.
197. Попова Л.В. Проблемы самореализации одаренных женщин // Вопросы психологии. - 1996. - №2.
198. Потолок пола / Под ред. Т. Барчуновой. Новосибирск, 1998. – 354с.
199. Прихожан А.М. Анализ содержания образа "Я" в старшем подростковом возрасте у учащихся массовых школ и школы-интерната // Возрастные особенности психического развития детей. М., 1982. – 439с.
200. Прихожан А.М. Изучение образа "Я" у подростков и юношей в аспекте их подготовки к семейной жизни // Психолого-педагогические проблемы воспитания детей в семье и подготовки молодежи к семейной жизни. М., 1980. – 321с.
201. Прокопьева Л., Фести П., Мурачева О. Профессиональная карьера мужчин и женщин // Вопросы экономики. – 2000. - №3.
202. Пушкарева Н.Л. Гендерная асимметрия современной социализации и перспективы гендерной педагогики // Гендерный подход в дошкольной педагогике: теория и практика. Ч. I. – 451с.
203. Радаев В.В. Экономическая социология. М.: Аспект Пресс, 1998. – 368с.
204. Рассошенко Т. Женский труд в Японии // Азия и Африка сегодня. – 1975. - №9.

205. Региональные проблемы интенсификации общественного производства: Сб. науч. тр. / Отв. ред. Каримова М.Т. Дониш, 1990. – 238с.
206. Репина Т.А. Анализ теорий полоролевой социализации в современной западной психологии // Вопросы психологии. - 1987. - №2.
207. Родионова Л.В. Ассоциации деловых женщин // США: Экономика. Политика. Идеология. М., 1991. - №11.
208. Рошин С. Дискриминация и равенство возможностей на рынке труда // Человек и труд. – 1995. - №4.
209. Рошин С.Ю. Занятость женщин в переходной экономике. М., 1996. – 431с.
210. Рошин С., Рошина Я. Мужчины, женщины и предпринимательство // Человек и труд. – 1994. - №12.
211. Рубин Г. Обмен женщинами: заметки по политэкономии пола // Антология гендерной теории. Под ред. Е. Гаповой. Минск: Пропилеи, 2000. – 457с.
212. Рубчак М. Миф женственности: эволюция феминистского сознания в Украине и России // Гендерные исследования: Феминистская методология в социальных науках. Харьков, 1998. – 561с.
213. Рябов О.В. Миф о русской женщине в отечественной и западной историософии // Гендерные отношения в России. – 1999. - №3
214. Рябов О.В. Русская философия женственности (IX - XIX вв.). Иваново, 1999. – 451с.
215. Рябов О.В., Смирнова А.В. Гендерные стереотипы в образах родины в массовом сознании советского общества // Гендерные отношения в России. – 1999. - №2

216. Рябова Т.Б. Женщина в истории западноевропейского средневековья. Иваново, 1999. – 341с.
217. Рябова Т.Б. Маскулинность в российском политическом дискурсе: история и современность // Женщина в российском обществе. - 2000. - №4.
218. Рябова Т.Б. Материнская любовь в русской средневековой традиции // Женщина в российском обществе. - 1996. - №1.
219. Самарина О. Социальная защита женщин и семейная политика в современной России // Вопросы экономики. – 2000. - №3.
220. Самарцева О.К., Фомина Т.А. Мужчина и женщина: менеджмент в сфере бизнеса // Социс. – 2000. - №11.
221. Семашко И. Механизмы воспроизводства этнокультурных традиций в семье // Женщина и свобода: пути выбора в мире традиций и перемен. М., 1994. – 235с.
222. Силласте Г.Г. Изменения социальной мобильности и экономического поведения женщин // Социс. – 2000. - №5.
223. Силласте Г.Г. Гендерная социология как частная социологическая теория // Социс. – 2000. - №11.
224. Силласте Г.Г. Безопасность детства в России под угрозой // Обозреватель. – 2001. - №2.
225. Синельников А.С. В ожидании референта: маскулинность, феминность и политика гендерных репрезентаций // Женщина. Гендер. Культура. М., 1999. – 451с.
226. Смирнова А.В. Функционирование социального стереотипа матери в советской массовой культуре: (На примерах советской песни) // Российское общество накануне XXI столетия. М.: 1999. –531с.

227. Стефаненко Т.Г. Социальные стереотипы и межэтнические отношения // Общение и оптимизация совместной деятельности. М., 1987. – 341с.
228. Стрекалова Н.Д. Деловая женщина в современном бизнесе. Спб.: СПбГУЭиФ, 1999. – 199с.
229. Суханов С., Безденежных Т. Женщины на рынке труда // Человек и труд. – 1996. - №4.
230. Сюллеро Э. История и социология женского труда / Пер. с фр. Р.Ф. Каллистратовой. М.: Прогресс, 1973. – 237с.
231. Тартаковская И.Н. Гендерные аспекты стратегии безработных // Социс. – 2000. - №11.
232. Татарченко А.Ф., Саралиева З.М. Позитивные и негативные тенденции в обществе сквозь призму занятости женщин // Женщина в российском обществе. – 1996. - №3.
233. Темкина А. Женский путь в политику: гендерная перспектива // Гендерное измерение социальной и политической активности в переходный период // Труды ЦНСИ. Спб., 1996. - №4.
234. Темкина А., Здравомыслова Е. Социальное конструирование гендера как феминистская теория // Женщина. Гендер. Культура. М.: 1998. – 451с.
235. Токсанбаева М. О социальной уязвимости женщин // Вопросы экономики. – 2000. - №3.
236. Томская М.В. Гендерный аспект социального рекламного дискурса // Гендер: язык, культура, коммуникации: Докл. междунар. науч. конф. 25 -26 ноября 1999 года. М., 2001. – 231с.
237. Томский И.Е. Труд женщин в семье и обществе. М., 1993. – 192с.

238. Туркина О.В. Пип-шоу: (Идиоадаптация образа женщины в российской телерекламе) // Семья, гендер, культура. М.: 1999. – 201с.
239. Тюрина И.О. Московский рынок труда: гендерные аспекты // Социс. – 1998. - №8.
240. Уваров В. Пути улучшения положения женщин // Социология труда. – 1990. - №6.
241. Ушакин С. Видимость мужественности // Знамя. - 1999. - №2.
242. Ушакин С. Пол как идеологический продукт: О некоторых направлениях в российском феминизме // Преображение. - 1998. - №6.
243. Уэст К., Циммерман Д. Создание гендера / Пер. Е. Здравомысловой // Труды ЦНСИ. СПб., 1996. - №4.
244. Федорова Е. Особенности структуры женской занятости // Человек и труд. – 1995. - №1.
245. Феминизация бедности в России. Всемирный банк. М., 2000. – 321с.
246. Хасбулатова О.А. Гендерные стереотипы в политической культуре: специфика российского опыта // Женщина в российском обществе. – 2001. - №3/4.
247. Хасбулатова О.А., Вяткина Г.И., Землякова А.С., Котлова Т.Б. Концепция региональной политики содействия занятости женщин // Женщина в российском обществе. – 1996. - №3.
248. Хоткина З.А. Гендерная асимметрия в сфере занятости // Материалы первой российской летней школы по женским и гендерным исследованиям «Валдай 96». М., 1997. – 321с.

249. Хоткина З.А. Приобретения и потери XX века: права женщин в российском контексте прав человека // Женщина. Гендер. Культура. М., 1999. – 431с.
250. Хоткина З.А. Женская безработица и неформальная занятость // Вопросы экономики. – 2000. - №3.
251. Хоткина З.А. Когда дети становятся взрослыми: негативные последствия патриархатной социализации в детстве // Гендерный подход в дошкольной педагогике. Ч. I. – 341с.
252. Чепуренко А.Ю., Обыденнова Т.Б. Отношения в малом предпринимательстве: проблемы работающих женщин // ОНС. – 2000. - №4.
253. Чернов А.Ю. Личные финансы. Доход и расходы семейного бюджета. М.: Перспектива, 1995. – 176с.
254. Чирикова А.Е. Деловая женщина в экстремальных ситуациях // Социс. – 1998. - №10.
255. Чирикова А.Е. Женщина во главе фирмы. М., 1998, 234с.
256. Чирикова А.Е., Кричевская О.Н. Социально-психологические проблемы становления женского предпринимательства / Ин-т психологии РАН. М., 1996. – 94с.
257. Чирикова А.Е., Кричевская О.Н. Женщина-руководитель: деловые стратегии и образ «Я» // Социс. – 2000. - №11.
258. Шведова Н.А. Гендерный подход как фактор политической культуры // Гендерный калейдоскоп. – 2000. - №2.
259. Шептулина Н. Допускать ли женщин к тяжелым работам // Рос. юстиция. – 1996. - №9.

260. Шибанова Е.А. Стереотип маскулинности в советской и современной российской песне // Женщина в российском обществе. - 2001. - №3/4.
261. Шибанова Л.А. Стереотип маскулинности в массовом сознании российского общества // Женщина в российском обществе. - 2001. - №3/4.
262. Шилова Т.А. Миф о русской женщине // Женщина в российском обществе. - 2001. - №3/4.
263. Шихирев П.Н. Исследование стереотипа в американской социальной науке // Вопросы философии. - 1971. - № 5.
264. Шихирев П.Н. Современная социальная психология. М., 1999. – 321с.
265. Щеглова С.Н. Гендерные модели поведения: анализ школьных учебников // Женщины России на рубеже XX - XXI веков. М.: 1999. – 321с.
266. Щербакова Е. Демографическое измерение жилищных индикаторов в России // Вопросы экономики. – 1994. - №10.
267. Щепанская Т.Б. Женщина, группа, символ: (На материалах молодежной субкультуры) // Этнические стереотипы мужского и женского поведения. М.,1991. – 342с.
268. Этнические стереотипы мужского и женского поведения. М., 1991. – 342с.
269. Юрчак А. Миф о настоящем мужчине и настоящей женщине в российской телевизионной рекламе // Семья, гендер, культура. М., 1998. – 451с.

270. Юферева Т.И. Особенности формирования психологического пола у подростков, воспитывающихся в семье и в интернате // Возрастные особенности психического развития детей. М., 1982. – 321с.
271. Юферева Т.И. Формирование представлений подростков о мужественности - женственности как одно из условий подготовки молодежи к семейной жизни // Психолого-педагогические проблемы воспитания детей в семье и подготовки молодежи к семейной жизни. М., 1998. – 345с.
272. Юферева Т.И. Формирование психологического пола // Формирование личности в переходный период от подросткового к юношескому возрасту. М., 1987.- 321с.
273. Ядов В.А. К вопросу о стереотипизации в социологии // Философские науки. - 1960. - №2.
274. Яковлева А. Женщина в маскулинной культуре: Возможен ли диалог? // Преображение. - 1994. - №2.
275. Янина Е.В. Статистический анализ занятости женщин в народном хозяйстве // Вестн. Моск. ун-та. Сер.7. Экономика, 1992. - №1.
276. Ageing and the family. UN New York, 1994.
277. Allport G.W. The Nature of Prejudice. N.Y., 1958.
278. Analyzing gender.-Hess, B. and Ferree,M.,ed. USA, 1988.
279. Attwood L. The new soviet man and woman (sex-role socialization in the USSR). London, 1990.
280. Bem S. Sex Role Adaptability - One Consequence of Psychological Androgyny // Journal of Pers. and Social Psychology. 1975. N 31.

281. Bem S.L., Bem D.J. Case Study of Non-conscious Ideology: Training the Women to Know Their Place // Beliefs, Attitudes and Human Affairs / Ed. D.J. Bem. Belmont, 1970.
282. Bisaria S. Identification and Elimination of Sex Stereotypes in and from Education Programmes and School Textbooks // UNESCO. 1985. October.
283. Bonnell V.E. Iconography of Power: Soviet Political Posters under Lenin and Stalin. Berkeley, 1997.
284. Briffault R. The Mothers: A Study of the Origin of Sentiments and Institutions: In 3 vol. L.; N.Y., 1927.
285. Broverman et al. Sex-Role Stereotypes: A Current Appraisal // Journal of Social Issues. 1972. N. 28.
286. Bryman A. Quantity and quality in social research. London, 1988.
287. Burt M. R. Cultural Myths and Supports for Rape // Journal of Pers. and Social Psychology. 1980. N 38.
288. Ceulemans M. Mass Media: the Image Role and Social Conelitions of Woman. P., 1979.
289. Chaters S. Masculine, Feminine or Human. It., 1975.
290. Chodorov N. The Reproduction of Mothering. Univ. of Calif. Press., 1978.
291. Coleman A., Coleman L. Earth Father - Sky Father / Prenltice - Hall. 1984.
292. Connell R.W. Masculinities. Berkeley; Los Angeles, 1995.
293. Connell R.W. The Big Picture: Masculinity in Recent World History // Theory and Society. 1993. N 22.

294. Eccles J.S. Why Doesn't Jare Run? Sex Dibberences in Educational and Occupational Patterns // The Gifted and Talented Developmental Perspectives / Eds. F.D. Horowitz, M.O. Brien. Washington, 1985.
295. Esseveld J. Beyond silence. Middle-age women in 1970's. Sweden, 1988.
296. Family demography: Methods and their application.- Bongaarts, J.,ed. Oxford, 1987.
297. Fennema E. Sex - Related Differences in Mathematics Achievement: Where and why? // Mathematics. 1984. Vol. 3.
298. Fishman J. An Examination of the Process and Function of Social Stereotyping // The Journal of Social Psychology. 1956. Vol. 3.
299. Groth N.S. Vocational Development for Gifted Girls. ERIC Document Reproduction Service N ED 931747. 1969.
300. Grompton R., Sanderson K. Gender, jobs and social changes. London, 1990.
301. Dumon W. National family policies in EC-countries in 1991. Brussels, 1992.
302. Duskin E. Disadvantaged lone-parent families: Is family structure the problem? Is social security the answer? Brussels, 1990.
303. Hagen R.L., Kahn A. Discrimination Against Competent Women // Journal of Appl. Social Psychology. 1975. N 5.
304. Heldt B. Terrible Perfection: Women and Russian Literature. Bloomington, 1987.

305. Hollinger C.L., Fleming E.S. A Longitudinal Examination of Life Choices of Gifted and Talented Young Women // *Gifted Child Quart.* 1992. Vol. 36. N 4.
306. Hollingworth L.S. *Gifted Children: Their Nature and Nurture.* N.Y.; Macmillan, 1926.
307. Holter H. Sex Roles and Social Change // *Acta Sociologica.* 1971. N 14.
308. Hubbs J. *Mother Russia: The Feminine Myth in Russian Culture.* Bloomington, 1988.
309. Huici C. *The Individual and Social Functions of Sex Role Stereotypes // Social Dimension / Ed. H. Tajfel.* Cambridge Univ. Press, 1984. Vol.
310. Hunter J.E. Images of Women // *Journal of Social Issues.* 1976. N 32.
311. Jacobs J.S., Weisz V. *Gender Stereotypes: Implucations for Gifted Education // Roeper Review.* 1994. Vol. 16. N 3.
312. Kagan J., Moss H. The Stability of Passive and Dependent Behaviour from Childhood through Adulthood // *Child Devel.* 1960. Vol. 31.
313. Laidler D., Estrin S. *Introduction to microeconomics.* Cambridge, 1989.
314. Leary V.E. Some Attitudinal Barriers to Occupational Aspirations in Women // *Psychol. Bull.* 1974. N 81.
315. Levant R. *Masculinity Reconstructed.* N.Y., 1995.
316. Lippman W. *Public Opinion.* N.Y., 1922.
317. Maccoby E., Jacklin C. *The Psychology of Sex Differences.* Stanford Univ. Press, 1974.
318. *Male Myths and Icons: Masculinity in Popular Culture.* L., 1989
319. *Man and Masculinity.* N.Y., 1974.

320. Mckee J.P., Sheriffs A.C. The Differential Evaluation of Males and Females // Journal of Pers. 1957. N 25.
321. Meehan-Waters B. Catherine the Great and the Problem of Female Rule // The Russian Review. 1975. Vol. 34. № 3.
322. Men, Masculinity and the Media. Newbury Park; Sage, 1992.
323. Neumann E. The Great Mother: An Analysis of the Archetype. Princeton, 1963.
324. Ott N. Fertility and division of work in the family: a game theoretic model of household decision. Amsterdam, 1993.
325. Porter K. Conservation-based empowerment//Populi. UNFPA. March, 1994.
326. Ragus M. Masculinity and Femininity: An Empirical Definition. Nijmegen, 1991.
327. Richter M.N. The Conceptual Mechanism of Stereotyping // American Sociological review. 1956. Vol. 21. N 5.
328. Saarinen A. Feminist research - an intellektual adventure? M., 1991. Sex-Role System: Psychological and Pedagogical Perspectives. L., 1978.
329. Seiz J. Optimization and oppression: metodological issues for feminist economics. Amsterdam, 1993.
330. Silverman L.K. What Happens in the Gifted Girls? // Critical Issues in Gifted Education: Defensible Programs for the Gifted / Ed. C.J. Maker. Rockville, MD; 1986.
331. Singleton Ch. Sex Roles in Cognition // The Psychology of Sex Roles / Eds. F. Mitchel, B. Cagan. L., 1986.

332. Sjoberg S. Girls Need Science - Science Needs Girls // Ethics and Social Responsibility in Science Education. Oxford; etc., 1986.
333. Stoll C. Male-Female: Socialization, Social Roles and Social Structure. Iowa, 1974.
334. Tajfel H. Human Groups and Social Categories: Studies in Social Psychology. Cambridge, 1981.
335. Tajfel H. Intergroup Behavior // Introducing Social Psychology / H. Tajfel, C. Fraser. N.Y., 1978.
336. Tittle C. K. Gender Research and Education // Amer. Psychol. 1986. Vol. 41. N 10.
337. The Remasculinization of America: Gender and the Vietnam War. Bloomington, 1993.
338. The Social Psychology of Female-Male Relations: A Critical Analysis of Central Concepts. L., 1986.
339. The Stereotyping of Women. N.Y., 1983.
340. Vinacke E. Stereotypes as Social Concepts // The Journal of Social Psychology. 1957. Vol. 46.
341. Visser D. Sex Differences in Adolescent Mathematics Behavior // South Afr. J. of Psychol. 1987. Vol. 17.
342. Voronina O. Virgin Mary or Mary Magdalene?: The Construction and Reconstruction of Sex during the Perestroika Period // Women in Russia. S. 1., 1994
343. Waring M. Counting for nothing. USA, 1988.
344. Women and Sex Roles. N.Y.; L., 1978.