

ПОЛ И ОРГАНИЗАЦИЯ: ДОЛГИЕ ДЕБАТЫ И АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

В статье дается краткий обзор феминистской дискуссии на тему «пол и организация» (1 раздел), после этого рассматривается «культурный поворот» в этой области (2 раздел) и на примерах показывается, чем оправдан перенос внимания на аспект культуры. При обсуждении мер, содействующих равноправию в организациях, раскрывается стратегия дискурсивного отчуждения, которая встречается сегодня вопреки феминистским достижениям, в качестве новейшей тенденции приравнивания феминистского дискурса к обратной реакции, как тематика «утраты истории» и «институционального забывания», так и в последних публикациях на тему «пол и организация». В четвертом и последнем разделе я обращаюсь частью признавая, частью критикуя новейшие дискуссионные материалы на тему «пол и организация» и обсуждаю опасность «утраты истории» и «институционального забывания», в феминологии и гендерных исследованиях*.

1. Бюрократическая организация и пол

Согласно Максу Веберу, центральным элементом бюрократического господства является его безличность. Подобный элемент мы находим и в характеристике формальной организации, или администрации у Лумана: «Администрация нейтрализует личность как фактор принятия решений. В принципе не важно, кто решает, а то, что решения принимаются строго по определенным общим правилам. Это — существенная черта цивилизационного процесса новейшего времени. Как наука, так и техника совершенно безразличны к тому, кто исследует или конструирует... Ту же безличность мы находим в юриспруденции ... нам нужна не интуиция судьи, а точное исполнение законов. Это же справедливо и для администрации. Ее бюрократический, обстоятельный, формализованный, письменный стиль работы направлен на то, чтобы избавиться от личного настроения, и моменты личной самооценки ... не попадают в деловые бумаги» [2, S. 17].

* Эта статья связана с моим участием в коллоквиуме в Берлинском Университете Гумбольдта. Тогдашнее мое выступление уже было опубликовано в сокращенном варианте в другом издании [1]. Некоторые сформулированные тогда мысли легли в основу и этой публикации, в особенности идеи «асимметричной гендерной культуры» и «дискурсивного отчуждения». Все же данный текст был целиком написан заново в споре с наметившимися актуальными направлениями дискуссии.

Мюллер Урсула (Müller Ursula) — доктор социологии, профессор факультета социологии Билефельдского университета, Германия.
Адрес: Universitat Bielefeld. Fakultat fur Soziologie. Universitatsstrasse 25. D-33615 Bielefeld
Ст. тел.: (521) 106-4612. Факс: (521) 106-5844.
E-mail: ursula.mueller@post.uni-bielefeld.de

Следует подчеркнуть, что современный тип бюрократического господства в смысле Макса Вебера надо понять исторически как одно из великих достижений буржуазного общества: членами общества правят теперь, исходя не из сословного состояния, личных отношений зависимости или милости властителя, а на основе равных правил для всех. Прогнозируемость, надежность процедур и формализованность нужно понять на этом фоне не только как форму выражения рационализации, являющейся предварительным условием и характеристикой самоутверждающегося индустриального общества, но и как защиту граждан от произвола властвующего*. Примечательно, что в ходе утверждения индустриального общества и сопутствующих глубоких трансформаций внутренний план новой общественной организации (одно из ключевых слов «рационализация») именно этого типа является регулятивным. Администрация в принципе обращается со всеми одинаково, по одинаковым правилам.

Согласно этому критерию формальной организации, она функционирует независимо от индивидуальных свойств ее членов, как и ее «клиентов», и «пол» также не влияет на действие в организациях, ибо оно направлено на цели организации.

Эта точка зрения не раз оспаривалась. Буржуазная концепция равенства была подвергнута развернутой критике не только с феминистских позиций**. Но здесь нас, скорее, интересует организационный аспект. Относительно роли пола в бюрократических процессах принятия решений и последовательности действий также справедливо, что формальный критерий может находиться в противоречии с повседневностью и, соответственно, с «правилами», по которым фактически происходит действие. Правда, «открытие» неформальных структур в трудовых организациях в 1940-х гг. привело к дифференциации перспектив и в***. Однако «пол» в качестве возможного структурообразующего фактора оставался вне поля зрения. Лишь в 1970-х гг. феминистский дискурс начал развивать это направление.

Начало феминистской дискуссии об организации в новейшее время совпало с выходом в 1977 г. книги Розабет Мосс Кантер [6]. Сегодня вряд ли найдется публикация в дебатах о поле и организации, в которой так или иначе не ссылались бы на нее. Вероятно, это объясняется тем, что книга Кантер представляет собой смесь традиционности — вплетенности в концепцию бюрократии Макса Вебера — и первого доказательства, выражаясь современным языком, организационного воспроизводства невыгодной для женщин половой дифференциации. Кантер отрицает имманентную бюрократическим структурам тенденцию к дискриминации женщин. Хотя она видит наличие дискриминации женщин в организациях; но последняя будто бы основана не на гендерной дифференциации, а на дифференциации власти. Перейти к симметричному соотношению полов, по ее мнению, возможно, помогая женщинам достичь руководящих позиций. До тех пор, пока женщины находятся в

*Кстати, уже у Макса Вебера содержится мысль, что такая форма рационализации господства может обернуться вредом для жизни подвластных («железный футляр»).

**Например, Уте Герхардт рассмотрела, с помощью каких средств и с какими последствиями исключаются из буржуазного понимания равенства рабочий класс и женщины [3].

***Парадигма рациональности в традиции Вебера с тех пор была поставлена под вопрос [4; 5].

положении меньшинства, принадлежность к женскому полу будет конструироваться как негативное различие. Проведенный Кантер анализ символической перестройки («tokenism»), как и ее меткие высказывания о «критической массе», основываются на тезисе, что гендерная дифференциация якобы конструируется через дифференциацию власти, то есть через статус меньшинства*. Ее анализ отношений между шефом и секретаршей показывает, что они включают личные и эмоциональные составляющие, которые идут вразрез подчиненной рациональности организации. По ее мнению, это иррациональный импульс, пережиток прошлого, который будет преодолен с продвижением женщин в организациях.

Другие исследовательницы на ранней стадии изучения этого вопроса зачастую приходили к противоположному выводу: маргинальное положение женщин является структурной необходимостью в таком типе организаций, оно, таким образом, *per se* продуцирует неравенство в отношении полов [7]. Отношения власти в организации считаются с этой позиции выражением общественной организации гендера. Отношения между шефом и секретаршей представляются парадигмальными для любых отношений между мужчинами и женщинами на рабочем месте, поскольку они являются ничем иным, как формами выражения общественных различий между мужчинами и женщинами в обладании властью. С этой точки зрения, перелом осуществляется не потому, что женщины приобщаются к мужской власти, а потому, что они развивают в организации сторону подавленной сексуальности [8]. Женщины должны ориентироваться на позитивные стороны гетеросексуальности и путем ре-эротизации разрушить господство мужской рациональности. Некоторые авторы прочитывают веберовское понятие рациональности, лежащее в основе его концепции бюрократической организации как исторически преобладающей формы организации в Новое время, более или менее как комментарий к конструированию современной маскулинности [9].

Однако сейчас эту контрверзу можно считать преодоленной. Тезис о предетерминации гендерного неравенства структурой организации считается опровергнутым [10]. Изменение образа жизни женщин — достижение равного уровня образования, равных профессиональных притязаний — концентрируется в исследовательской перспективе, ориентированной на действие и обращенной также к культурному аспекту организаций [11]. В новых исследованиях внимание направляется на роль микрополитики в организациях [12; 13], задаются вопросом о формообразующих возможностях устранения гендерной асимметрии путем парадоксальных интервенций [14], интересуются тем, какие тенденции повседневной практики на предприятиях указывают на преодоление «асимметричной гендерной культуры» [2], и таким образом они лишь помогают установить гендерное неравенство в повседневной жизни предприятий в качестве темы организации. При этом критический дискурс вводится в со-

*Отдельные женщины, по Кантер, достигают в мужской среде символического статуса, то есть добиваются высокой признательности и силы символизации. Если эта женщина терпит поражение, в ее лице проигрывает весь пол. «Критической массой» Кантер обозначает процентную долю женщин в сфере мужского доминирования, которая должна быть достигнута, если женщины получат шанс оказать сопротивление половым стереотипам (15%) или даже изменить гендерную политику организации (30%).

держанию гендерных исследований и женских исследований о реификации (овеществлении) [15; 16] и подвергается методологическому анализу [17]*.

Инспирированная феминистками дискуссия об организации привлекла внимание к «гендерной субструктуре» организаций, которая, впрочем, еще ожидает детального анализа. Кроме того, представлениям об «организации» и «бюрократии» как монолитных блоках, в которых женственность *всегда* принижается и женщины *всегда* являются «жертвами» власти и иерархии, пришла на смену более гибкая позиция. Например, представляется вполне возможным, что какая-то часть организации отвергает политику равноправия как персональную политику, в то время как другая часть предпочитает такую политику, активно ее проводит или даже с энтузиазмом приветствует [19, S. 16]. Согласно этой точке зрения, каждая организация сознательно или бессознательно проводит «гендерную политику». Последняя может быть элементом организационной инновации или же — в традиционном, иерархизирующем варианте — блокады инноваций [20].

2. «Культурный поворот» в исследованиях организации?

По мнению Карин Готшалль, в настоящее время центр исследовательских интересов трудовых отношений, связанных с женщинами, смещается [21]. В общих чертах она описывает это смещение как переход: от структуры к действию; от аспекта господства к конструированию смыслов и характеру легитимации; от понятия труда как целенаправленной деятельности к интеракции в смысле опосредованной символами коммуникаций; от общественного разделения труда к «бессознательному процессу» повседневного порядка; от соотношения производства и воспроизводства к социосимволической репрезентации. Готшалль по праву критически вопрошает о предметной адекватности этой переориентации. Можно сформулировать иначе: как теоретическая концепция соотносится со структурным изменением предметной области, в данном случае — гендерных отношений и организации общественного труда? Согласно Готшалль, при таком смещении без внимания остаются важные элементы трудового процесса, в частности, материальная сторона и изменение средств и объектов труда. В переходе к ориентированной на культуру концепции она, конечно, видит новые возможности, связанные с изучением аспектов, ранее оставшихся без внимания феминологии. Точка зрения, согласно которой пол можно трактовать не только как качество *работников*, которое они приносят в трудовую ситуацию, но и как то, что включено в структуру трудовой ситуации благодаря интерпретации работниками их труда и что может/должно постоянно возобновляться в интеракции работающих, представляется релевантной перспективой, которая способна объяснить силу инерции структур лучше структуралистских аргументов (например, когда речь идет о связи занижения заработной платы женщин с идеологиями женственности и материнства).

*В другой публикации я рассмотрела, что предполагаемая половая нейтральность современного типа организации имеет более древние корни и что десексуализация мужчин, например, в армии или в монастыре, при одновременной полной сексуализации женщин уже была культурной моделью, когда начал развиваться ранний капитализм с его новыми внутри и внепроизводственными рынками труда [1; 18].

Наметившийся в 1980-х годах кризис структурных и поведенческих подходов в главной линии междисциплинарных исследованиях организаций представил концепциям организационной культуры возможность стать важной областью в изучении организаций [5]. Наряду с этой имманентной самой науке тенденции нельзя отмахнуться от уровня развития реальности, которая благодаря «японскому шоку», вызванному тогдашним ростом производительности японских фирм, направила внимание западных индустриальных наций к культурным элементам [22]. Отход от структурного детерминизма или предостережение от него, если в целом обобщить, совместились в главном направлении и в феминистской дискуссии об организациях. Мне, однако, кажется уместным предостеречь от использования *культурного детерминизма* при построении теории, особенно при интерпретации результатов исследования.

К примеру, в работе Сильвии Жерарди [23] на основе нескольких кейс-стади дифференцированно анализируются различные культурные образцы реакции организационной среды на включение еще «непривычно» действующей женщины, а также стратегии самих женщин, позволяющие не только справляться со средой, но и создавать ее посредством собственной деятельности. Но вывод разочаровывает: организации, сколь разными бы они ни были, в конце концов утверждают себя как мужской мир, — как то и предполагала автор. Женщины — лишь путешественницы в этом мужском мире (таково и название статьи), и здесь на их долю пока выпадает мало счастья. Этот вывод удивляет, так как Жерарди в своих рассуждениях использует популярные в дебатах об организациях постструктуралистские доводы, то есть обращается к децентрализации власти, ее продуктивным воздействиям, полицентричности действия, мультиперспективности действующих субъектов и динамизации гендерной дифференциации. Но все это многообразие оказывается замкнутым на упрощенную и абсолютно детерминистскую схему*.

Похоже рассуждает и Джулия Иветс [24] в своем исследовании женщин-руководительниц. В изучаемых ею сферах занятости, прежде всего в области естественно-научных и инженерных исследований, обнаруживается масса примеров, когда женский руководящий персонал вынужден бороться с культурными барьерами, которые отказывают им в легитимации их претензий на руководство. Однако для этого у автора тезиса не находится прямых эмпирических подтверждений. Скорее, сообщается о допущениях опрошенных, которые, как правило, не располагают собственными конкретными сведения о женщинах-руководителях, а просто заняты в естественнонаучной и инженерной сфере, и выражаются их *предположения* о том, какие сложности имели бы женщины, выполняющие функции руководителей в этой области. Таким образом, основой этих высказываний являются критические объяснения предположений обобщенного третьего [16; 25]. Здесь, как и во многих других публикациях,

*В книге Жерарди 1995 г., 4-й глава которой основана на цитированной выше статье, она рассуждает, конечно, детальнее. Становится ясно, что для автора речь идет о доказательстве антропологически-культурных традиций придания значений по признаку пола, которые проявляются как в различных формах искусства, например в драме или комедии, так и в организации. Для этого она использует среди прочего архетипические модели объяснения. Их фокусом является все-таки гораздо меньше трансформация организаций или отношение пола и организации, но скорее действенность традиционных культурных образцов.

речь идет о культурных противоречиях, с которыми сталкиваются женщины-руководители. Однако это утверждение в большинстве случаев связано лишь с противоречиями, которые действуют на женщин или внутри них, но не с теми, которые эти женщины сами отмечают как характерные для других женщин, пребывающих в структурах.

Здесь стоит обратиться к аргументации Кирш-Аувертер [14; 26]. Она указывает на то, что политика равноправия и другие нацеленные на гендерную симметрию стратегии выявляют противоречия в институциональных структурах и культурах, сокрытием которых эти структуры ранее занимались. Их сокрытие до сих пор было необходимо и полезно для поддержания самоинтерпретации организации. Женщины-руководители, как и стратегии достижения равноправия, выступают в культуре организации катализаторами, вызывая очередное проявление в отношении себя явных и латентных ожиданий женственности со стороны окружения, в котором доминируют мужчины. Это следует, например, из собственного опыта автора [1], а также из опыта Лорбер [27]. Одновременно они представляют собой вызов и опытное основание для изменения гендерных приписываний в отношении личностей, позиций и задач.

В аргументации Кирш-Аувертер женщины в «нетипичных» сферах занятости или статусных позициях воспринимаются как активные участницы. Они не просто страдают от враждебного мужского мира, терпят поражение на структурных границах (например, на стыке сочетаемости семьи и работы) или являются мишенью открыто пренебрежительных представлений о женщинах их мужчин-коллег и начальников. Напротив, они явно становятся актерами с культурно-инновативной стратегией, даже если она вовсе не осознается ими, а вытекает из логики ситуации. Они показывают то, что «пол» до сих пор был самым важным, но в большинстве случаев негласным критерием для занятия должностей, и таким образом доводят до абсурда меритократическую идеологию организации. Они документируют начало «восприимчивого к гендерному аспекту рефлексивного анализа квалификационных критериев, способов приписывания квалификации ... и создания репутации» [14, S. 53]. В этом смысле политику равноправия можно обозначить как культурную инновацию, направленную на структурные изменения в направлении «половой симметрии».

Что касается дискуссии о соотношении «структуры» и «культуры», мне представляется весьма плодотворным вслед за Хальфорд, Саваж и Витц [19] видеть в обнаруживающихся сегодня структурах своего рода остаточный результат более ранних столкновений, в которых определенным образом «скапливаются» прежние формы способности действия. Повседневные практики в организациях связаны с этими результатами и становятся одним из средств, позволяющим временным «победителям» перевести свой успех в более долговременную форму, так что достигнутые преимущества могут быть снова и снова актуализированы. Но в большинстве случаев в сегодняшних комплексных организациях не существует однозначных победителей или победительниц, и результаты зачастую противоречивы. Самые разные группировки временных союзников могут заново проинтерпретировать прошлое и актуализировать ранее сданные позиции. С этой точки зрения, исходным пунктом может служить тесная взаимосвязь культурных и структурных перемен. Правда, и здесь сле-

довало бы предостеречь от детерминизма; часто предполагается, что культура организации меняется в результате изменения ее структуры. Это ни в коем случае не так. Новые структуры непременно могут некоторое время пользоваться прежними культурными образцами толкования, если они оказываются, например, полезными и выигрышными доминантным группам в овладении повседневной жизнью организации [28, р. 123; 28, р. 193]. И наоборот, смена культуры организации может способствовать признанию участниками измененных структур, а также подготовить структурные перемены, но не обязательно добиваясь их силой.

Эрли Хохшильд [30] в своем новом исследовании ориентированного на семью работодателя обсуждает поначалу обескураживающий факт, что на этом предприятии мало кто из сотрудников (как женщин, так и мужчин) пользуется предложенными возможностями сокращения рабочего времени и т. п. Анализируя этот кажущийся парадокс, она приходит к удивительным выводам*. С другой стороны, сегодня в литературе есть масса примеров, когда предоставленные организациями в сфере труда и образования возможности совмещения профессиональных интересов и семьи входят в культурные образцы носителей решений как повышающий производительность фактор.

Льюис на примере ориентированной на семью политики организаций рассматривает два основных препятствия, которые могут помешать культурным переменам в организациях [31]. Эта дискуссия весьма плодотворна для политики, направленной на гендерную симметрию в организациях. Эти препятствия, по Льюис, связаны:

1. с ощущением правомочности или оправданных притязаний (entitlement);
2. с социальным конструированием времени, производительности и обязательности.

Первый барьер возникает тогда, когда ориентированная на семью (или нацеленная на гендерную симметрию) политика конструируется не как притязание, а как уступка. В таком случае эта политика не вызывает изменения культуры организации. *Уступка* группе, которая не довольствуется «нормальными» требованиями труда (условиями продвижения), может безо всяких усилий интегрироваться в существующий способ понимания. Она не представляет собой импульса для смены понимания. По утверждению Льюис, ориентированная на поддержку семьи целевая группа, состоящая в большинстве из женщин, выражает адекватную семейным требованиям артикуляцию чаще, чем это делают мужчины [31, р. 15]. Однако они совсем не обязательно чувствуют себя вправе требовать или претендовать на создание условий для совмещения семьи и работы *наряду* с равными шансами на карьеру. Здесь проявляется интересный аспект, а именно, какие масштабы для равенства задают сами женщины и ка-

*Согласно Хохшильд, здесь имеют значение два результата. Во-первых, представители среднего управленческого звена, которые в качестве непосредственных начальников должны разрешать сокращение рабочего времени по семейным причинам, не участвуют в этой политике и сами являются по большей части трудоголиками. Во-вторых, выясняется, что многим родителям не хотелось бы проводить больше времени дома, где их ожидают кричащие дети, горы грязной одежды и много других дел. На рабочем месте многие чувствуют себя в большей мере «дома». По наблюдениям Хохшильд, матери видят в работе сверхурочно возможность хоть как-то перераспределить работу по дому со своим также много работающим сверхурочно партнером.

кие им предоставляются. «Частная» сфера формирования этих масштабов также обсуждается в литературе [31].

Второе препятствие часто обнаруживается в фактической разнице оценок между менеджерами-мужчинами и женщинами, занятыми неполный рабочий день. Их оценки мотивации к работе и обязательности значительно различаются. Мужчины-менеджеры придерживаются мнения, что такая женщина не все может делать одинаково хорошо. Они убеждены, что сокращенный рабочий день означает и сниженную мотивацию. Женщины с сокращенным рабочим днем, напротив, связывают с этим обстоятельством более высокую мотивацию и производительность труда. Именно *они* привлекают внимание к тому, что приравнение длинного рабочего дня к высокой производительности, обязательности и высокой личной заинтересованности является *конструктом*. Мужская модель представляет собой своего рода игру с нулевой суммой обязательств: человек в этой модели может предоставить лишь ограниченное число обязательств, и лишь один раз может его поделить [30, p. 18].

Таким образом, культуры, в том числе организационные, отличаются друг от друга тем, в какой степени они допускают баланс обязанностей [30, p. 19]. Те, которые одновременно допускают высокую обязательность относительно разных ролей, порождают, по Льюис, низкий уровень стресса и высокую энергию. Другие же, которые выделяют более или менее легитимную обязательность, порождают стресс, страх, смущение и ощущение нехватки времени и энергии [32]. Вопрос, можно ли согласиться с этим тезисом в таком виде, оставим пока открытым. Так, многократную нагрузку работающих матерей, очевидно, нельзя просто так истолковать или реструктурировать в продуктивный «баланс обязанностей». Ряд авторов указывал на то [33], что напряжение между различными обязательствами может содержать и продуктивные моменты (к примеру, «стойкость»). Все же следует отметить, что проблемы сочетания профессии и семьи, будучи переведены во внутриорганизационный образ действий, условно можно назвать «ориентированной на семью политикой», но не могут принудительно конструироваться как игра с нулевым результатом, но как «решение с обоюдным выигрышем» (win-win solution). Учет неоднородности персонала выгоден в экономическом отношении, как считает Льюис [34]. Ориентированные на семью стратегии также могут способствовать этому. Сотрудники, у которых выше контроль над своими семейными обязанностями и возможностями их исполнения, менее подвержены стрессам и работают более продуктивно. В исследовании 1993 г. под руководством Бэйлон [34] был выдвинут тезис о том, что культурные убеждения, осложнявшие интеграцию профессиональной занятости и семьи, сказывались скорее негативно и на положении фирмы. Системные вмешательства и инновации, разработанные совместно менеджментом и группами сотрудников, приводили к лучшим возможностям сочетания работы и семьи и *одновременно* к улучшению работы фирмы. Это касается, например, сокращения сроков поставок, роста качества продукции, работы с клиентами, — и это вопреки уменьшению размеров предприятия и растущей внешней конкуренции.

Из этих рассуждений можно заключить, что определенные культурные конструкты с негласными, но весьма эффективными гендерными коннотациями, например, приравнение длинного рабочего дня к продуктивности, обязатель-

ности и высокому самоуважению, в прошлом организаций играли важную и продуктивную роль и все еще принадлежат к ядру культурных убеждений в организациях, при этом уже изжив себя. Вопреки давно идущей и растущей интеграции женщин в сферу профессиональной занятости, по-прежнему господствуют стратегии вовлечения женщин в сферу занятости, которые сконструированы мужчинами для мужчин без учета семьи и которые либо вынуждают подстраиваться под этот порядок, либо узаконивают оформление сегментированных по полу областей и форм деятельности. Это происходит потому, что женщины проявляются либо как «социальные мужчины», как сформулировала Джоан Эккер [36], либо же в результате протекающих в организации процессов становится очевидным усиление половой дифференциации, в особенности гегемонии маскулинности. Длинный рабочий день равно высокая производительность равно высокая обязательность равно ... мужественность было бы такой мыслимой сконструированной цепочкой, которая подробно обсуждалась в феминистически инспирированной литературе 1990-х гг. и тем самым стала доступной для дискурсивного столкновения.

3. Асимметричная гендерная культура и дискурсивное отчуждение: трансформация или инерция

Гендерная культура и гендерная структура в организациях сферы труда и образования до сих пор в значительной мере асимметричны. «Асимметричной гендерной культурой» я обозначаю то обстоятельство, что в нашем обществе мужские толкования ситуаций зачастую еще имеют преимущество перед женскими [1; 37]. По поводу политики равноправия мы в настоящее время переживаем переоценку существующих отношений. В центре внимания общественности находится не тот скандальный факт, что общество позволяет себе дискриминацию значительной части ее потенциальной квалифицированной рабочей силы на основе половой принадлежности, а утверждение, что там, где раньше играла роль исключительно «квалификация», теперь должен играть роль только «пол». Женщины оказываются атакующей стороной, которая неправомерным образом на основе их пола хочет добиться преимуществ; мужчины же — стражами и защитниками нейтральной к полу справедливости, и они (пока еще) располагают достаточными средствами, чтобы утвердить свое толкование ситуации. Однако это общее положение верно в различной мере в зависимости от конкретной организации и сферы действия.

В особенности изменение общественно-правовой ситуации в различных странах, а также ряд частнохозяйственных инициатив показали, что организации в сфере труда и образования склонны к проявлению внимания или проявляют его к соотношению полов на внутреннем рынке рабочей силы. В США было отмечено [38], что зависимые от государственных и муниципальных заказов предприятия прилагают немало усилий, чтобы избежать выдвигания дорогостоящих обвинений по нарушению запретов на дискриминацию. Похожие изменения замечены Кларком в Англии [39], когда правовые условия в ряде случаев привели к ощутимым изменениям кадровой политики не только государственных, но и частных работодателей. На международном уровне в последнее время бросается в глаза, с каким усердием в документах международных

организаций программы по гендерному равноправию не просто декларируются, но и переводятся в конкретные шаги и меры. Например, это заметно по публикации Международной службы занятости (ILO) в Женеве [40], или Тропического института г. Амстердама [41]. В этой связи изменило свое значение и слово «мэйнстрим». Оно стало глаголом и основанной на нем конструкцией причастности, обозначающей не господствующее мнение, против которого выступает феминистская критика (как это было раньше), а попытку внести идеи гендерной справедливости и чувствительности к гендерному аспекту в тематику всех организаций и программ. Понятие «мэйнстриминг», как его определяют Макдональд и соавторы, означает стратегии, направленные на интеграцию гендерной перспективы во все аспекты организации, например, ее задачи, стратегии, программы, структуры, системы и культуру [41, p. 16].

Как мы видим, феминистский дискурс достиг сильно профессионализованного практического уровня, на котором стратегиям дискурсивного отчуждения противостоят наступательные контрстратегии. Смена тем: дискуссий или предотвращение этого изменения служат функцией, порождающей статус самой дискуссии [42]. Феминистский дискурс по тематике «пол и организация» следует за стратегией *генерирования тем*. Реакция на нее выражается в стратегии *предотвращения тем*. В этом процессе многие активно содействующие поддержке женщин, чувствуют себя разочарованными, поскольку при переводе их требований и целей в деятельность администраций и организаций эти требования и цели кардинально меняются [43; 44]*. Эти организационно необходимые переинтерпретации приводят к тому, что феминистки зачастую не узнают своих идеалов в результатах своей деятельности в институтах. Поэтому они не способны увидеть и того, что это превращение является *успехом* их деятельности. Организация уже сделала решающий первый шаг к трансформации своей до того «бессознательной» гендерной политики, признав, например, требования равенства мужчин и женщин, обращения особого внимания к гендерному аспекту и т. п. в качестве задач, от решения которых больше нельзя уклониться и которые в будущем будут рассматриваться ключевыми в области ее компетенции.

Современное состояние дискуссии характеризуется, согласно новейшей литературе, следующим образом: исторический и культурный вызов, содержащийся в притязании на гендерную симметрию в структуре и культуре организаций, был принят в организациях и привел к некоторым изменениям, но также к ряду ответных реакций, направленных на сохранение традиционного, асимметричного статус-кво [2; 14; 26; 44]. Но это далеко не конечный пункт развития. В большей мере здесь проявляет себя новая стратегия, связанная с прагматикой повседневного действия в организациях. Именно она активно и созидательно нацелена на гендерную симметрию. Отметим, что на данный момент почти все участники этой дискуссии — женщины. Так, Гертруда Крель внесла ряд предложений относительно того, как организации с помощью «контролирования равноправия» могут интегрировать создание и соблюдение гендерной симметрии в те процедуры, с помощью которых они уже наблюдают и

*Подробнее см.: У. Мюллер [2, S. 134].

оценивают достижение своих организационных целей. Контролирование равноправия как «инструмент поддержки развития» может помочь компенсировать дефицит квалификации, присущий как правило ответственным за кадры, при проведении политики равноправия. Крель рекомендует использовать контролирование равноправия в качестве дополнительного инструмента управления, который, к примеру, может содержать в качестве нормативного результата повышение доли женщин на квалифицированных позициях, а также другие цели или договоренности в управлении персоналом. Так, в случае сокращения персонала можно утвердить «квоты сокращения», защищающие женщин от непропорционально высокой или вообще исключительной нагрузки в ходе сокращения по сравнению с мужчинами. Своими основными положениями предпринимательство и руководство могли бы предписывать поддержку равноправия как нормативное поведение. И, наконец, следовало бы, как и в других целях управления, постоянно сравнивать должное и реальность, что может подтолкнуть предпринимателей и организации к использованию систем информации о персонале и доле женщин на определенных должностях, в различных группах оплаты труда или о типичном для мужчин или женщин распределении дополнительных выплат [45; 46]. Международная служба занятости составила различные руководства и инструкции, как следует подготавливать гендерную симметрию в различных организациях и странах [40]. Ряд авторов описывают [41; 47], как зачастую находчиво и стратегически расчетливо отвечает «феминистская реакция» на традиционную «контрреакцию». Сюда включаются детально проработанные сценарии того, как обходиться с сопротивляющимися или уклоняющимися противниками равноправия; стратегические рекомендации по действиям в безнадежных случаях; примеры и советы по работе с мужчинами в различных организациях; поэтапную программу, как стать ориентированным на семью работодателем [48]. Становится ясно, что соответствующая «противоположная сторона», которую необходимо убедить в культурной ценности гендерной симметрии для организаций, является отнюдь не монолитной, а, наоборот, дифференцированной и потому требует различных стратегий для различных адресатов [41, p. 125]. Также и новые термины «равноправный труд» (equality work) или «равноправное окружение» (equality environment) [28] — указывают в этом направлении.

Таким образом, можно констатировать, что несмотря на как и прежде существующую половую асимметрию и все еще действенные стратегии дискурсивного отчуждения формируется новый феминистский дискурс, противопоставляющий себя реальности организации, которая уже вынуждена показать явные знаки действенности феминистского дискурса.

4. Утрата истории в феминистской дискуссии?

Публикации второй половины 1990-х гг. точно маркируют новую ступень рефлексии феминистских дебатов об организациях, критически оценивая предпочитаемые ранее модели политики на фоне имеющегося многолетнего опыта политики равноправия в различных организациях и на различных уровнях. Например, была подвергнута критике политика равноправия, подчеркивавшая особенности женщин, например, их деятельность по воспитанию детей

[49]. Эта политика до сих пор вызывала меньшее сопротивление по сравнению с фактической политикой, направленной на равное обращение со всеми. Она не затрагивала корней дискриминации, так как умалчивала о необходимости коренного преобразования организационных структур*. Конечно, утверждение, что политика равноправия, которая по существу представляла собой политику компромиссов на основе старого распределения между полами, в итоге закрепляла невыгодный для женщин статус-кво, имеет под собой достаточные основания. Эмпирические и историко-теоретические аргументы, по моему, говорят все же против того, чтобы абсолютизировать эту критику и обречь на неудачу всю без исключения политику, направленную на совместные формы.

Эмпирический аргумент обращен на реальные шансы женщин продолжать работать или же поддерживать контакт с предыдущим местом работы за счет предложений неполного рабочего дня, скользящего графика, организованного предприятием ухода за детьми, возможностей общения и т. п. Согласно результатам исследований эти возможности очень важны для многих работающих матерей [51; 52].

С историко-теоретической точки зрения необходимо отметить, что без накопленного на данный момент опыта политики равноправия, которая преимущественно была политикой договоренностей для женщин, новая перспективная критическая позиция вообще не могла бы развиваться. В формулировке Гертруды Крель она гласит, что проблемы должны решать организации, а не женщины. Меры по достижению равноправия, названные «контролирование равноправия» [45], представляют собой с этой точки зрения поддержку развития организаций, кадровой политики и структурного планирования, а не развивающую поддержку женщин.

Выявление точек прорыва дискриминации, согласно Крель, очень важно, так как они одновременно могут быть точками применения мер политики равноправия. Ссылаясь на приведенный здесь историко-теоретический аргумент, можно утверждать следующее: анализ частичного провала уже введенных мер относительно большой цели устранения дискриминации может обнаружить отправную точку принципиальных изменений. Но это произойдет лишь при условии, что этот анализ будет проводиться не с нигилистских позиций, представляющих все предыдущее заблуждением, которого следует избегать.

Эта критика в общих чертах справедлива и в отношении подхода Элвессон и Биллинг [10]. Однако сначала я хотела бы отдать должное заслугам авторов. Отходя от традиции ранней феминистской дискуссии, они концентрируются не на роли организаций в *поддержке неравенства*, а дополняют эти дебаты аспектом *поддержки организациями равенства*, который также имеется и которому раньше уделялось слишком мало внимания. Следует согласиться и с предостережением авторов от рассмотрения имеющихся результатов эмпирических исследований вне их общественного и исторического контекста. Большая часть эмпирических данных, определяющая международную дискуссию, получена из США и в меньшей степени из Англии. Опыт других стран с веро-

*См. также критику мер поддержки женщин на немецких предприятиях [50].

ятно различными гендерными культурами и структурами, например, стран Скандинавии или Южной Европы, мало известен и еще практически не воспринимается на международном уровне. Это характерно, на мой взгляд, и для стремительно развивающихся немецкоязычных исследований на тему «гендер и организация», которые страдают не в последнюю очередь от того, что не публикуются на языке международной коммуникации. Мы можем только подчеркнуть, что большинство исследований о женщинах-руководителях происходят из США и потому никакие выводы о женщинах-руководителях *per se* не дозволены [10, р. 18]. Далее авторы выступают за теории среднего уровня в сфере организаций, в отличие от микро- и макроуровня.

Это предложение также стоит приветствовать. Однако оно выдвигается в связке с многократно заявленной и полной девальвацией макротеоретических подходов, каковы, например, концепции патриархата, концепции господствующей мужественности и т. п. Действительно, нельзя отрицать, что глобально ориентированные теоретические концепции на начальных этапах феминистского исследования организаций пренебрегали различиями внутри половых групп, между различными типами организаций и т. д. в пользу преимущественно обсуждаемой тогда цели. Под ней в то время понималось отыскание общих стратегий и процессов закрытия и вытеснения, а также порождения гендерной сегментации и гендерной дифференциации. Задача этих подходов заключалась в объяснении исключения и дискриминации женщин в контексте исторического процесса развития капитализма и патриархата. Некоторые из них хотели использовать в изучении организаций явно общественно-теоретические подходы, были одного мнения с некоторыми тогдашними исследователями организаций, другие понимали исследование организаций как изучение общества. В таких работах на первый план выходило намерение выявить в анализе на мезоуровне элементы более общих общественных взаимосвязей, которые необходимо было бы исследовать на макроуровне, а на уровне организаций изучать как бы их «модель» — полностью в соответствии с весьма почтенной традицией социологии [53]. Фергюсон с ее общей и радикальной критикой бюрократии, Эккер С ее концепцией раскрепощенной рабочей силы и сексистской субструктуры организации следует причислить к этому исследовательскому интересу, и они до сих пор дают важные импульсы для дискуссии. Все же Элвессон и Биллинг упрекают их, как и других авторов, в том, что те не только пытались создать общие теоретические концепции (претензия, по моему мнению, не являющаяся сама по себе нелегитимной для феминистского анализа), но и с самого начала сконцентрировались на оценке пола как важного, если не вообще центрального аспекта внутриорганизационных процессов и стратегий [54].

Манеру трактовать пионерские феминистские достижения в исследовании организаций как вызывающие сожаление ошибки истории можно обозначить как стратегию, которую я в другом месте описала как дискурсивное отчуждение [37]. В 1970–1980-е гг. речь шла о том, чтобы на равных правах ввести гендерный аспект в исследование организаций и легитимировать ту точку зрения, что структурирующее благодаря полу воздействие производится и в структурах, которые на первый взгляд гендерно нейтральны. Каким образом — пока что неясно, и выявление его было и до сих пор является декларированной

целью таких исследований. То, что при соблюдении этого исследовательского интереса в отдельных случаях делались слишком поспешные обобщения и таким образом подтверждалось предполагаемое, также бессмысленно отрицать, как и тогдашнее относительно гомогенное представление о гендере. С другой стороны, феминистское исследование именно здесь приступило к саморефлексии и постулировало как интеграцию гендера в более комплексную концепцию социального неравенства, так и внутреннюю дифференциацию в рамках категории пола [55; 56].

Элвессон и Биллинг во многих случаях отходят от собственного постулата всегда критически учитывать исторический и общественный контекст результатов исследований, если речь заходит об опровержении общего феминистского постулата с помощью эмпирических данных. Приведем пример исследований неравного обращения с мужчинами и с женщинами при конкурсном отборе. Экспериментальные исследования 1970–1980-х гг. вновь и вновь подтверждали тезис, что работы учениц и учеников или студенток и студентов оцениваются по-разному, а именно хуже для экзаменуемых женского пола, в зависимости от того, располагал ли экзаменатор информацией о том, написана работа мужчиной или женщиной. В 1980-е гг. относительно процессов отбора в организациях также было многократно доказано, что отбор производится релевантно полу и невыгодно для женщин*. Обращаясь к результатам 1980 и 1981 гг., Элвессон и Биллинг считают, что эмпирические данные противоречивы, так как более свежее исследование, проведенное для Госдепартамента США, показало, что претенденты женского пола оценивались выше и получали значительно больше предложений должностей, чем претенденты-мужчины [58]. Это, по мнению Элвессон и Биллинг, действительно дает повод сомневаться в популярной идее *стеклянного потолка* [10, р. 139]. Однако здесь необходимо иметь в виду то, что между этими и упомянутыми выше данными лежит промежуток примерно в пятнадцать лет, за которые как-то изменилась и реальность. Кроме того, в Госдепартаменте США политика равных возможностей развивается и внедряется очень давно, так что эти данные не обязательно доказывают отсутствие гендерной предвзятости. Они скорее отражают действенность мер политики равноправия для преодоления дискриминации женщин, возможное подбадривающее действие этих мер, а также известный из других исследований и сфер общественной жизни факт, что женщины в формализованных процессах отбора чаще мужчин добиваются успеха. Это также представляет собой исторически обусловленный результат, который дает повод к новым вопросам. Например, считают ли в данных условиях женщины, претендующие на высокие посты в правительстве, что они на основании формализованных успешных результатов должны добиться успеха и поэтому имеется более высокий уровень самоотсева в женской совокупности, в то время как мужская совокупность подвержена ему в меньшей мере и поэтому больше соответствует нормальному распределению. Прежде всего, мы видим здесь одно. Всякие данные и всякие надежные тезисы ведут к новым вопросам и к новым неясностям,

*В последнее время также доказывается, что открытый как закрытый сексизм управляет академическими процедурами отбора.

или, другими словами, любое знание, которое мы получаем, делает яснее размеры нашего незнания*.

5. Заключительное замечание

Рассмотренные здесь дискуссии, во-первых, показывают смещение перспективы в дебатах на тему «пол и организация» в направлении анализа культурного уровня и взаимного влияния культуры и структуры. Во-вторых, в этих дебатах также отражается поворот и дифференциация на уровне реальных организационных процессов.

Смещение научной перспективы обнаруживает, что анализ культурного уровня в области «пол и организация» делает доступным объяснение обнаруживаемых различий в обращении с фактами пренебрежения между полами в сравниваемых организациях. Конечно, один только учет культурного уровня не в состоянии полностью объяснить асимметричную половую конструкцию в организациях. Проектирование отношения структуры и культуры в качестве полярной констелляции, согласно новым подходам кажется бессмысленным. Вопрос в том, образует ли дуализм структура-культура все еще многообещающий базис. С другой стороны, нельзя отмахнуться от того, что, например, замкнутость половой сегрегации на структурном уровне покрывается благодаря культурной основной идее равенства и участия, что также вызывает вопрос. Исходным пунктом дальнейших исследований здесь оказывается продуктивное связывание познавательных результатов в ходе «культурного поворота» с структурно-теоретически фундированными подходами и использование этих результатов в изучении «пола и организации».

Сегодня многие организации и организационные сферы выказывают себя «восприимчивыми» к гендерной проблематике. Является ли это лишь защит-

* Можно привести и другие примеры негативной оценки феминистских положений. Кристиана Динель также вступает на этот путь в своем исследовании «Женщины на руководящих должностях в Европе», не давая себе труда познакомиться с литературой по женским исследованиям, но располагая при этом прочными предрассудками относительно ее содержания [59]. Так, она утверждает, что в феминистских исследованиях делались самые общие утверждения, что женщины не обладают осознанными карьерными стратегиями и приписывают свой успех случаю. В ее собственном опросе 21 женщины-руководителя это соответствовало, по их собственным словам, лишь четверти опрошенных. Динель считает это опровержением «общего» утверждения [59, S. 92]. Та же методическая наивность, которая позволяет принимать высказывания опрошенных за чистую монету и не связывать их с определенным социокультурным контекстом, проявляет себя и в оценке высказываний женщин-руководителей о квотной политике. За одним исключением, связанным с работой одной женщины в администрации в США, все опрошенные Динель бурно отрицают предположение, что они сами чем-либо обязаны квотной политике, и большинство из них также высказываются против нее. Этому противоречат данные, согласно которым примерно половина женщин, занятых в административной сфере и в бизнесе, ответили, что их лично прохождение по квоте несколько не задело бы [59, S. 100]. Самый явный результат здесь тот, что отрицание квот выражается очень бурно, а согласие с ними — скорее сдержанно. Из этого можно было бы сделать ряд интересных выводов касательно легитимности и оппортунизма поддержки квотной политики в контексте конкретной организации, где работают женщины. Однако этого не происходит. Вместо этого за результат принимается выраженный самими руководительницами тезис, что в основном они обязаны сами себе и принадлежность к женщинам не слишком мешает им или ограничивает их. И автор приходит к выводу, что присущие самим организациям препятствия карьере не являются достаточным объяснением низкой относительной доли женщин на руководящих должностях.

ной реакцией, растет ли внимание к внутренней гендерной политике или же она активно проводится с целью достижения гендерной симметрии, — это зависит от многих внешних и внутренних условий. Эта контингентность и процессуальность сегодня занимают, как мы увидели, значительное место в дискуссии об организации и гендере, и уравнивают структурно-детерминистский и культур-детерминистский подходы. То, что некоторые авторы [10; 41; 54] хотят сделать вывод, что феминистский дискурс переоценивал значение гендерного аспекта и потому должен быть признан устаревшим, представляется мне как искажением прошлого, так и фатальным для будущего из-за тенденции обесценивания достигнутого и преуменьшения серьезности вопроса. Как показывают упомянутые в этой статье данные, гендерная политика в организациях стала явной и в ней наметились подвижки. Вместе с тем эра продолжительного конструирования в организациях невыгодной для женщин гендерной дифференциации при помощи организационных средств, как мне думается, далека от завершения.

Перевод с немецкого Т. С. Головой и В. В. Козловского

Литература

1. Müller U. Asymmetrische Geschlechterkultur in Organisationen und Frauenförderung als Prozess — mit Beispielen aus Betrieben und der Universität // Rastetter D. Schwerpunktheft, Geschlechterdifferenzen und Personalmanagement, Zeitschrift für Personalforschung. 12 Jahrgang. Ht 2. 1998.
2. Luhmann N., Wortmann W. Automation in der öffentlichen Verwaltung; Aufgaben und Wirkungsmöglichkeiten von Raumordnung und Landesplanung. 2 Vorträge, gehalten auf einer Arbeitstagung für Führungskräfte der Polizei. Hamburg, 1966.
3. Gerhard U. Bürgerliches Recht und Patriarchat // Differenz und Gleichheit: Menschenrechte haben (k)ein Geschlecht. / Hrsg. Gerhard U. et al. Frankfurt a. M., 1990.
4. Rastetter D. Sexualität und Herrschaft in Organisationen: Eine geschlechtervergleichende Analyse. Opladen, 1994.
5. May T. Organisationskultur: Zur Rekonstruktion und Evaluation heterogener Ansätze in der Organisationstheorie. 1997.
6. Kanter R. M. Men and Women of the Corporation. N. Y., 1977.
7. Ferguson K. The Feminist Case Against Bureaucracy. Philadelphia, 1984.
8. Pringle R. Secretaries Talk: Sexuality, Power and Work. L.; N. Y., 1988.
9. Bologh R. W. Love or Greatness: Max Weber and Masculine Thinking — A Feminist Inquiry. L., 1990.
10. Alvesson M., Billing Y. Gender and Organization: Towards a Differentiated Understanding // Organization Studies. Vol. 13. № 12. 1997.
11. Gherardi S. Gender, Symbolism and Organizational Cultures. L.: Thousand Oaks; New Delhi, 1995.
12. Riegraf B. Geschlecht und Mikropolitik: Das Beispiel betrieblicher Gleichstellung. Opladen, 1996.
13. Nach allen Regeln der Kunst: Macht und Geschlecht in Organisationen. / Hrsg. B. Volmerg et al. Freiburg, 1995.
14. Kirsch-Auwärter E. Emanzipatorische Strategien an den Hochschulen im Spannungsverhältnis von Organisationsstrukturen und Zielvorstellungen // VBWW Rundbrief. № 12. 1996.
15. Gildemeister R., Wetterer A. Wie Geschlechter gemacht werden: Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung // Traditionen Brüche: Entwicklungen feministischer Theorie / Hrsg. Knapp G., Wetterer A. Freiburg, 1992.

16. Müller U. Frauen und Führung: Fakten, Fabeln und Stereotypisierungen in der Frauenforschung // Die Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen / Hrsg. A. Wetterer. Frankfurt; N. Y., 1995.
17. Hagemann-White C. Die Konstrukteure des Geschlechts auf frischer Tat ertappen? Methodische Konsequenzen einer theoretischen Einsicht // Feministische Studien. № 2. 1993.
18. Müller U. Sexualität, Organisation, Kontrolle // Transformationen im Geschlechterverhältnis. / Hrsg. B. Aulenbacher, M. Goldmann. Frankfurt; N. Y., 1993.
19. Halford S., Savage M., Witz A. Gender, Careers and Organizations: Current Developments in Banking, Nursing and Local Government. Basingstoke; L, 1997.
20. Rudolph H., Gruening M. Frauenförderung: Kampf- oder Konsensstrategie? // Arbeitsmarkt für Frauen 2000: Ein Schritt vorwärts oder ein Schritt zurück? / Hrsg. P. Beckmann, G. Engelbrech. BeitrAB 179. Nuernberg, 1994.
21. Gottschall K. Doing Gender While Doing Work? Erkenntnispotentiale konstruktivistischer Perspektiven für eine Analyse des Zusammenhangs von Arbeitsmarkt, Beruf und Geschlecht // FrauenArbeitsMarkt / Hrsg. B. Geissler, F. Maier, B. Pfau-Effinger. Berlin, 1998
22. Ebers M. Der Aufstieg des Themas «Organisationskultur» in problem- und disziplingeschichtlicher Perspektive // Organisations-Kultur. / Hrsg. E. Duelfer. Stuttgart, 1988.
23. Gherardi S. Travellers in a Mail World // Gender, Work and Organization. 1996. № 1.
24. Evetts J. Gender and Career in Science and Engineering. L.; Bristol, 1996.
25. Müller U. Zwischen Licht und Grauzone: Frauen in Führungspositionen // ARBEIT. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. 1999. Heft 2.
26. Kirsch-Auwärter E. Anerkennung durch Dissidenz: Anmerkungen zu einer Kultur der Marginalität // Kultur in Bewegung / Hrsg. I. Modelmg. Freiburg, 1996.
27. Lorber J. Beyond the Binaries: Repolarizing the Categories of Sex, Sexuality and Gender // Sociological Inquiry. Vol. 66. No. 2. 1966.
28. Pemberton C. Organizational Culture and Equalities Work // Making Gender Work. Managing Equal Opportunities. / Ed. by J. Shaw, D. Perrons. Buckingham: Philadelphia, 1995.
29. Stamp G. The Appeal and the Claims of Non-Dominant Groups // Making Gender Work. Managing Equal Opportunities / Ed. by J. Shaw, D. Perrons. Buckingham: Philadelphia, 1995.
30. Hochschild A. R. The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work. N. Y., 1997.
31. Lewis S. «Family Friendly» Employment Policies: A Route to Changing Organizational Culture or Playing About at the Margins? // Gender, Work and Organization. 1997. Vol. 4. № 1.
32. Geissler B., Oechsle M. Lebensplanung junger Frauen. Weinheim, 1996.
33. Marks S. R. What Is a Pattern of Commitments? // Journal of Marriage and the Family. 1994. Vol. 56.
34. Becker-Schmidt R. et al. Arbeitsleben – Lebensarbeit: Konflikte und Erfahrungen von Fabrikarbeiterinnen. Bonn-Bad Godesberg, 1983.
35. Bailyn L. Breaking the Mold: Women, Men and Time in the New Corporate World. N. Y., 1993.
36. Acker J. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations // The Social Construction of Gender. Ed. by J. Lorber, S. Farrell. Newbury Park; London; New Delhi, 1991.
37. Müller U. Von der Gegen- und Interventionskultur: «Frauenforschung» als institutionalisierte Sozialwissenschaft // Frauenuniversitäten: Initiativen und Reformprojekte im internationalen Vergleich / Hrsg. S. Metz-Goeckel, F. Steck. Opladen, 1997.
38. Reskin B. F., Roos P. A. Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroad into Male Occupations. Philadelphia, 1990.
39. Clarke L. The Role of the Law in Equal Opportunities // Making Gender Work. Managing Equal Opportunities. / Ed. by J. Shaw, D. Perrons. Buckingham: Philadelphia, 1995.
40. Lim L. L. More and better jobs for women: An action guide. ILO (International Labour Organization). Geneva, 1996.
41. Macdonald M., Sprenger E., Dubel I. Gender and organizational change: bridging the gap between policy and practice. Royal Tropical Institute. Amsterdam, 1997.
42. Kotthoff H. Kommunikative Stile, Asymmetrie und «Doing Gender»: Fallstudien zur Inszenierung von Expert(innen)tum in Gesprächen // Feministische Studien. 1993. № 2.
43. Douglas M. Wie Institutionen denken. Frankfurt/M., 1991.

44. Eckart C. Feministische Politik gegen institutionelles Vergessen // *Feministische Studien* 1995. № 1.
45. Krell G. Quotierung ueberfluessig? // *Mitbestimmung*. 1996. № 2.
46. Chancengleichheit durch Personalpolitik: Gleichstellung von Frauen und Mannern in Unternehmen und Verwaltungen / Hrsg. G. Krell. Wiesbaden, 1997.
47. Making Gender Work: Managing Equal Opportunities / Ed. by J. Shaw, D. Perrons. Buckingham; Philadelphia, 1995
48. Harker L. Towards the Family-Friendly Employer // *Making Gender Work: Managing Equal Opportunities* / Ed. by J. Shaw, D. Perrons. Buckingham: Philadelphia, 1995.
49. Liff S., Cameron I. Changing Equality Cultures to Move Beyond Women's Problems // *Gender, Work and Organization*. 1977. Vol. 4. № 1.
50. Brumlop E., Homung U. Betriebliche Frauenfoerderung – Aufbrechen von Arbeitsmarktbarrieren oder Verfestigung traditioneller Rollenmuster? // *Erwerbsbeteiligung von Frauen: Anreize und Barrieren*. Arbeitspapier 1993. H. 2 aus dem Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF). Gelsenkirchen. 1993.
51. Untersuchung von Marianne Weg, Ursula Müller u. a., Erwerbstaetigkeit und Mutterschaft. // *BMA Schriftenreihe* / Hrsg. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung. Bonn, 1986.
52. Untersuchung von Ursula Müller u.a., Einstellungsverhalten von Arbeitgebern und Beschäftigungschancen von Frauen // *BMA Schriftenreihe* / Hrsg. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung. Bonn, 1989.
53. Mikl-Horke G. Soziologie: Historischer Kontext und soziologische Theorieentwürfe, München, 1994.
54. Heintz B., Nadai E., Fischer, R., Ummel H. Ungleich unter Gleichen: Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt; N. Y., 1997.
55. Frerichs P. Klasse und Geschlecht 1. Arbeit. Macht. Anerkennung. Interessen. Opladen, 1997.
56. Müller U. Feminismus in der empirischen Forschung: Eine methodologische Bestandsaufnahme // *Erfahrung mit Methode: Wege sozialwissenschaftlicher Frauenforschung* / Hrsg. Diezinger A. u. a. Freiburg, 1994. S. 31–68.
57. Weneras C., Wold A. Nepotism and sexism in peer-review // *Nature*. 1997. Vol. 387. № 6631.
58. Powell G. N., Butterfield D. A. Investigating the "glass ceiling" phenomenon // *Academy of Management + Journal*. 1994. Vol. 37. № 1.
59. Dienel C. Frauen in Führungspositionen in Europa. Weinheim; München, 1996.