

ГЕНДЕРНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

И.Б. Олимпиева, Л.В. Ежова

МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ ГЕНДЕРНОГО НЕРАВЕНСТВА В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

В статье рассматриваются механизмы и особенности гендерного неравенства в сфере повседневных трудовых отношений на индустриальном предприятии. На основе эмпирических данных, полученных в ходе социологического исследования, проведенного авторами на судостроительных предприятиях Санкт-Петербурга, показано, каким образом работает механизм гендерного неравенства в отношении женщин-рабочих, занятых во вредных производствах. Отмечается бесконфликтность ситуации, обусловленная существованием сходных системных гендерных стереотипов у руководителей и рабочих, у мужчин и женщин. Показано, что гендерное неравенство глубоко инкорпорировано в индустриально-общинную структуру, продолжающую доминировать на крупных российских индустриальных предприятиях, что делает возможным его постоянное воспроизводство.*

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, гендерное неравенство, индустриальное предприятие, патернализм, механизмы повседневных трудовых взаимодействий.

Keywords: social and labor relations, gender inequality, industrial plants, paternalism, the mechanisms of everyday work interactions.

Подходы к исследованию гендерного неравенства в трудовой сфере

В российских публикациях широкое распространение получил *правовой подход* к анализу гендерного неравенства, в рамках которого рассматрива-

* Исследование «Гендерная дискриминация в трудовой сфере» проводилось в марте-декабре 2008 г. Центром независимых социологических исследований совместно с общественной организацией Петербургская ЭГИДА при поддержке Организации «Надежда для Восточной Европы» (НВЕ) и Информационного бюро Совета Министров Северных Стран в Санкт-Петербурге.

ется, насколько эффективно действующая нормативно-законодательная база защищает права женщин в сфере труда, оценивается степень соответствия имеющихся правовых документов международным правовым нормам и стандартам, проводится анализ правоприменительных практик. Практически все эксперты сходятся во мнении, что «в современной России есть правовая база для предотвращения дискриминации по признаку пола» (Айвазова 2007: 11). Россия ратифицировала ряд документов, в которых закреплены международные критерии и нормы по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин, среди которых и Конвенция МОТ о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин. Российское законодательство в сфере труда и занятости учитывает международные стандарты гендерного равноправия (Там же: 9). Парадоксальность ситуации заключается в том, что антидискриминационные правовые нормы остаются на сегодняшний день не востребованными на практике.

Другой не менее распространенный подход можно назвать *экономическим или социально-экономическим*. Гендерное неравенство рассматривается в контексте экономических процессов и рыночных механизмов. В рамках гендерной экономики — одного из наиболее активно развивающихся в последние годы направлений гендерных исследований — анализируются экономические различия мужчин и женщин, выявляются причины этих различий и даются их интерпретации с точки зрения имеющихся экономических концепций (институционализма, неоинституционализма, неоклассического подхода, марксистской политэкономии и т.д.) (см.: Мезенцева 2002). Задача экономического подхода — найти экономическое объяснение гендерной дискриминации, понять, каким образом гендерное неравенство «встраивается» в существующую экономическую систему и как оно «работает» на эту систему. В рамках экономического подхода анализируется и интерпретируется не только дискриминация женщин в сфере наемного труда, но также гендерное разделение ролей в домашней экономике, экономический смысл и функции брака. Исследуются гендерные последствия экономических изменений, которые переживают современные общества в последние десятилетия. Так, по мнению российской исследовательницы М.М. Малышевой, процессы глобализации, сопровождающиеся реструктуризацией экономики во всех странах, ведут к повсеместному усилению гендерного неравенства в сфере труда и занятости. Политика Всемирного Банка и Международного Валютного Фонда, поддерживающая мультинациональные корпорации, как отмечает исследовательница, приводит к ряду негативных последствий, которые сказываются, в первую очередь, на социально-экономическом положении женщин (Малышева 2001: 344).

С точки зрения социологического подхода и, прежде всего, *гендерной социологии* положение женщин в сфере труда следует рассматривать в конкретном культурно-историческом контексте (Здравомыслова, Темкина 1999), с учетом сложившегося в обществе гендерного порядка, доминирующих в различных социальных группах нормативных представлений о гендерных

ролях и гендерных отношениях. Для описания доминантных типов отношений между полами в обществе используется понятие «гендерный контракт», который описывается как «правила взаимодействия, права и обязанности, определяющие разделение труда по признаку пола в сферах производства и воспроизводства и взаимно ответственные отношения между женщинами и мужчинами, в т.ч. принадлежащими к разным поколениям» (Rantalaiho 1994: 14, цит. по: Темкина, Роткирх 2002). Гендерные контракты представляют принятые в данном обществе образцы взаимодействия полов отношения в браке, распределение обязанностей в семье, разделение труда в публичной и приватной сфере и т.д. В каждом обществе присутствует несколько гендерных контрактов, один из которых является господствующим. По мнению исследовательниц Здравомысловой, Темкиной и Роткирх (см. Здравомыслова, Темкина 2002; Темкина, Роткирх 2002), в советский период в России доминирующим гендерным контрактом был контракт «работающей матери», суть которого — сочетание полной занятости женщины в общественном производстве с выполнением функций по воспитанию детей и организации быта. В постреформенный период официальная модель «работающей матери» претерпела на практике определенные модификации в сторону модели «карьерно-ориентированной женщины» и «матери-домохозяйки». При этом функции по воспитанию детей и организации быта продолжают оставаться в сфере основных обязанностей женщин.

Исследователи делают различие между *официальным* гендерным контрактом, т.е. задаваемым официальной идеологией и действующей нормативно-правовой системой, и *неформальным* гендерным контрактом, который формируется стихийно, особенно в случае, когда государственная поддержка официального контракта не работает. Практическая реализация гендерных контрактов поддерживается, с одной стороны, *государственной гендерной, социальной и семейной политикой*, с другой, господствующими *повседневными гендерными идеологиями*. Последние собственно и задают представления о «естественных», «нормальных», «справедливых» отношениях между полами, включая оправдание определенных форм гендерного неравенства. На фоне повседневных гендерных идеологий отношения между полами, которые с точки зрения нормативного подхода оцениваются как дискриминационные, могут восприниматься самими участниками как «естественные» и не вызывать негативной реакции или протеста.

Задачи и методы исследования

Исследование проводилось с использованием качественной методологии, метода кейс-стади. Основными инструментами качественного исследования являлись индивидуальные и групповые интервью, наблюдения. Исследование на микроуровне, уровне повседневных трудовых взаимодействий позволило проанализировать и понять механизм формирования гендерного неравенства в определенной сфере труда для определенной категории работников. В качестве исследовательских случаев рассматривались два судостроительных предприятия Санкт-Петербурга, различающихся по сте-

пени экономической успешности*. Одно из них (кейс 1) вследствие конверсии в течение последних 15 лет имеет минимум заказов. Персонал значительно сокращен, часть производственных помещений сдается в аренду. Другое предприятие (кейс 2) — успешно работающая верфь, имеющая достаточно стабильный портфель заказов.

Объектом исследования были выбраны женщины, занятые на работах во вредном производстве (формовщицы и маляры). Работа формовщиц заключается в ручной укладке и пропитке стеклоткани, работа маляров — в очистке и окраске поверхностей. В ходе исследования были проведены две фокус-группы (по одной на каждом предприятии) с женщинами — работчицами, занятыми во вредном производстве. Проводились также экспертные интервью с представителями управленческого персонала — мастерами и старшими мастерами, начальниками цехов и их заместителями, начальниками участков, беседы с работниками отдела труда и заработной платы, отдела кадров, руководителями заводских профсоюзных организаций.

Выбор объекта и метода исследования не случаен. Во-первых, сравнительно редко объектом исследования становятся представительницы рабочих профессий. Чаще исследуется гендерное неравенство в сфере профессионального роста и статусного продвижения женщин-специалистов, служащих, руководителей, т.е. социальных групп с относительно высоким уровнем образования и профессиональной подготовки**. Во-вторых, как показывает статистика, низкооплачиваемые рабочие позиции с вредными условиями труда занимают, как правило, женщинами. В этом, на наш взгляд, уже проявляется ситуация гендерного неравенства. Исследование было призвано ответить в том числе и на вопрос о том, как воспринимают этот факт сами участники трудового процесса. В-третьих, особый интерес для нас при выборе объекта исследования представляло сравнение положения мужчин и женщин, имеющих одинаковые профессии, с одинаковым уровнем вредности условий труда, выполняющих сходные операции и даже работающих в одной и той же бригаде или на одном участке. Выбор именно этих участков и профессий предопределялся тем, что в обоих случаях вместе с женщинами работали мужчины. Сравнение различных аспектов трудовой деятельности мужчин и женщин, находящихся в формально равных условиях труда и даже работающих по одной и той же специальности, представлялось единственно возможным способом уловить проявление гендерного неравенства на уровне повседневных трудовых отношений.

* Из соображений анонимности мы не называем предприятия, выступавшие в качестве кейсов в нашем исследовании, а даем лишь их обобщенное краткое описание.

** Одним из немногих исключений является исследование, проведенное АНО Центр социально-трудовых прав под руководством Бизюкова П.В. См.: (Дискриминация в сфере труда... 2008).

Гендерная сегрегация: «женские» и «мужские» работы

В любом обществе имеются общепринятые представления о том, какие занятия являются мужскими, а какие женскими*. С точки зрения антидискриминационного подхода, подобное разделение можно признать оправданным лишь в том случае, если оно предопределено психофизиологическими различиями мужского и женского организмов. Действительно, есть работы, которые женщины не могут выполнять по причине физической слабости, например, технологические операции, связанные с подъемом и перемещением тяжестей. В то же время, существуют монотонные работы, не требующие больших физических усилий, с которыми, по утверждению психологов, мужчины справляются гораздо хуже в силу особенностей психики. Помимо психофизиологических особенностей, к числу «оправданных» или «объективных» факторов можно отнести запреты на использование труда женщин, связанные с правилами техники безопасности, что является проявлением «положительной дискриминации» (хотя все чаще справедливость этих запретов подвергается сомнению представительницами феминистских движений).

На промышленных предприятиях — объектах нашего исследования — также очевидно разделение работ на «мужские» и «женские». Это проявляется как объективно — в фактическом распределении работников по рабочим местам и профессиям, так и субъективно — в полоролевых стереотипах «гендерного образа профессии» и «гендерного образа рабочего места» (Козина 2002: 1), которые прослеживаются в интервью. Работы, на которых задействованы наши информантки — формовщицы и маляры — признаются «традиционно» женскими буквально всеми участниками трудовых отношений, включая самих женщин-работчих. И на первом, и на втором предприятии в интервью неоднократно звучало, что женщины обладают определенными качествами, которые необходимы для выполнения данных работ и которых нет у мужчин. Во-первых, утверждается, что женщины лучше справляются с этой работой в силу «женской сущности» — биологических и психологических особенностей, большей склонности к монотонной и однообразной работе, большей терпеливости и физической выносливости, присущих женщинам:

«В основном, да, это как-то сложилось традиционно. Это в силу женского характера, не характера, а сущности женской: более педантичная, более терпеливая. Потому что мужчине порой не хватает той педантичности, того терпения... мужик вот порой берет, работает-работает, что-то не получается, он бросил, об палубу ударил, пошел выматерился, пар отвел, пришел на место. Время упущено...» (м., зам начальника цеха, кейс 2).

«Традиционно работа женской считается, она, работа, спокойная, монотонная, более физиологична для женщины, чем для мужчин. ... Она [женщина] спокойней выносит долгое, однообразное [формование], ей это проще, потому

* Анализ представлений о мужских и женских специальностях см., напр. в следующих работах: (Тартаковской 2001; Ярская В.Н., Ярская-Смирнова Е.Р. 2002; Жидкова 2005) и др.

что физических усилий больших здесь не нужно. Но вы же понимаете, даже на корточках, ну, сколько мужчина там просидит, через полчаса у него затечет все: ноги, спина, и голова отвалится, то есть ему нужно будет создавать комфортные условия для работы» (м., начальник цеха, кейс 1).

Другая причина, по мнению наших собеседников, связана с тем, что женщине, в отличие от мужчины, не очень интересны конечные результаты труда, т.е. что в итоге получается в результате ее работы. Поэтому, например, формирование больших панелей стеклопластика, без какого-либо представления о том, что из этих панелей в итоге получится, больше подходит для женщин, чем для мужчин:

«Женщине, ведь ей же по сути все равно, она работает, ну она и работает. А что из этой детали получится, это сборщику видней, он потом вырежет что-то там. Доклеит, прилепит. А она свою заготовку делает и делает...» (м., начальник цеха, кейс 1).

Во многих интересвах проводятся параллели между ролью женщин в домашнем хозяйстве и на производстве. Наши информанты считают, что женщины лучше приспособлены к монотонной примитивной работе в силу навыков, полученных в ходе выполнения бытовых работ. Таким образом, основная аргументация состоит в том, что работы «женские», поскольку с ними лучше справляются женщины. Это, однако, не означает, что «женские» работы не содержат «мужских» элементов. По признанию самих руководителей, труд женщин часто сопряжен с большим физическим напряжением, с поднятием и переносом тяжестей. На обоих предприятиях работа женщин действительно чрезвычайно тяжела физически, не говоря уже о высокой вредности условий труда. Несмотря на это, сами женщины-работчие также воспринимают свою работу как чисто женскую. В их высказываниях звучит гордость, бравада, обладание «женскими» трудовыми качествами рассматривается как достоинство, преимущество перед мужчинами:

«Я вообще считаю, что это для женщин. Я видела, как мужчины работают. У них не получается так, как у нас. У нас ловко, раз! А у них терпения не хватает ... Вот поставят нам чурбаны, на них доски, и ты должна на этой досочке изгаляться. Головой вниз, пузыри выравнять. Не дай бог, нельзя ни руками дотрагиваться, ни ногами. Так вот мы бывает целыми днями, бывает и неделями, в такой позе стоим. А представьте мужчину на жердочке. Они же неповоротливые!» (ж., формовщица, кейс 1).

Отнесение работ к категории «женских» рассматривается как естественное, не вызывает ни конфликтов, ни обид. В оценках мужчин и женщин, работниц и начальства относительно разделения работ на мужские и женские царит согласие, более того, значимость «женских» способностей, невозможность обойтись без женщин признается и всячески подчеркивается:

«Специфика нашей работы такова, которой просто требуются женские руки, потому как идет отделка, то там может выполнить только женщина и никто другой! ... Труд тяжелый, но без женщин, естественно, невозможно» (ж., старший мастер, кейс 2).

«Им памятник надо поставить» (м., рабочий, кейс 2).

В ходе интервью начальникам цехов на обоих предприятиях задавался вопрос, кого из двух претендентов они предпочтут, если на одну и ту же вакансию претендуют мужчина и женщина. Оказалось, что из-за дефицита рабочей силы на вредном производстве руководители цехов будут рады претендентам любого пола. При этом на первом предприятии женщину направят на «женскую» работу по формовке, а мужчине предложат попробовать себя в качестве сборщика, т.е. предложат работу той же категории вредности, но более сложную, и, главное, более высокооплачиваемую. Таким образом, гендерная сегрегация на первом предприятии имеет явно выраженный *горизонтальный* характер, когда женщины аккумулируются в рамках определенной профессии. Действительно, на протяжении последних 15 лет рабочие места формовщиков на данном предприятии заполнялись исключительно женщинами. На втором предприятии сегрегация имеет *вертикальную* направленность, реализуется в рамках одной и той же профессии. Несмотря на то, что на работу по специальности «маляр» принимают как мужчин, так и женщин, реально выполняемые операции различаются, в первую очередь, по степени использования механических средств. «Женские работы» связаны с ручной покраской, «мужские» — с использованием специальных механизмов и технических приспособлений. Вертикальная сегрегация, таким образом, проявляется не столько в процессе приема на работу, сколько при последующем распределении работ и распределении по рабочим местам.

Несмотря на отсутствие гендерного конфликта, можно говорить о дискриминационном характере обнаруженной профессиональной сегрегации. В чем состоит негатив? Почему закрепление за женщинами рабочих мест формовщиц и маляров ручной покраски можно расценивать как дискриминационное? Безусловно, объективные основания гендерного разделения труда имеют место в обоих случаях. Действительно, ручные малярные работы в судостроении традиционно выполняются женщинами, в том числе и в силу чисто физиологических причин: женщины могут дотянуться до труднодоступных, узких участков, которые мужчинам красить сложнее просто в силу иного телосложения. Точно так же можно предположить, что женщины-формовщицы лучше переносят монотонный характер труда по формовке крупных панелей в силу особенностей женской психики. Однако последующий анализ показал, что дело не столько в производственных традициях и не в том, что мужчины не могут выполнять «женскую» работу. Женщины заполняют данные рабочие места не потому, что они лучше приспособлены к соответствующим видам работ, а потому, что сюда не хотят идти мужчины, которые ориентированы на более содержательные и более высокооплачиваемые работы. Фактически женщины и мужчины не конкурируют за данные рабочие места — последние относятся к «вторичному рынку труда» (Мезенцева 2002: 322)* и зарезервированы за женщинами. При приеме

* Напомним, что к «вторичному рынку труда» исследователи относят низкооплачиваемые, мало престижные позиции, которые занимают, как правило, дискриминируемые категории населения, «резервная армия труда».

на работу мужчин «берегут» для более квалифицированных, сложных работ, тогда как менее выгодные рабочие места изначально «зарезервированы» за женщинами. Важно, что именно женщины составляют подавляющее большинство претендентов на не престижные рабочие места. Причины этого мы рассмотрим более подробно в последующих разделах.

Различия в заработной плате

Различия в уровне заработной платы работающих в цехе мужчин и женщин (в пользу мужчин) очевидны и открыто признаются всеми информантами. Ситуация идентична на обоих предприятиях. И на первом, и на втором предприятии, как по ведомостям начисления заработной платы, так и по оценкам руководителей и самих работников, средняя заработная плата женщин на 20–30% ниже, чем у мужчин. Сравнение заработков мужчин и женщин, имеющих большой стаж или занятых на более сложных работах, дает тот же результат — заработная плата мужчин в целом выше. Максимум, который может заработать женщина, всегда меньше максимально возможного заработка мужчины. Это находит отражение в высказываниях информантов:

«...девочки при всем своем желании, даже если бы они очень умелые были и очень бы старались, они бы все равно не заработали столько, сколько с меньшим старанием зарабатывают мужчины, почти не напрягаясь» (м., начальник цеха, кейс 1).

«Я даже сам не могу объяснить это [...] Ну, грубо скажу, [если] женщина самой высокой квалификации получает 25000 рублей, то мужчина с высокой квалификацией работ, такими же ордерами получает тысяч 35000. Разница есть, да?» (м., мастер участка, кейс 1).

Примечательно, что большинство женщин считают такое положение нормальным. Гораздо больше нареканий у женщин-рабочих вызывает сопоставление своей заработной платы с зарплатой других работниц цеха, которые трудятся в более благоприятных условиях. В первую очередь, претензии касаются сотрудниц администрации цеха. Т.е. сравнение заработков идет не по гендерной «оси», а по «оси» условий и содержания труда.

Само по себе расхождение между средним уровнем заработка женщин и мужчин в пользу последних не может выступать свидетельством открытой гендерной дискриминации, поскольку работа как мужчин, так и женщин оплачивается по единым тарифам. Факт более низкой заработной платы у женщин может лишь служить индикатором существования скрытых механизмов, которые предопределяют устойчивые различия в заработках женщин и мужчин. Для того чтобы разобраться в действии этих механизмов, следует понять, как формируется заработная плата, какие факторы оказывают решающее влияние на ее размер, есть ли различия в том, как влияют эти факторы на заработную плату мужчин и женщин. На обоих предприятиях размер заработка работника определяют:

- 1) спектр (виды) выполняемых работ;
- 2) квалификация работ;

- 3) уровень квалификации работника;
- 4) отработанное время и выполненный объем работ.

Далее мы рассмотрим, есть ли различия в действии этих факторов по отношению к женщинам и мужчинам.

1. Различия в **спектре выполняемых работ** — первое, что обращает на себя внимание при сравнении труда мужчин и женщин. Как в первом, так и во втором кейсе мужчины выполняют гораздо более широкий спектр работ, чем женщины. В то время как для женщин сферу работ ограничивают достаточно жестко, мужчины постоянно задействуют на разнообразных смежных операциях, что дает им больше возможностей в случае отсутствия работы, позволяет повысить заработную плату:

«Даже если мужчину принимают сборщиком, он не «чисто» просто сборщик. Он у нас числится сборщиком.... Поэтому у сборщиков сразу зарплата больше» (ж., зам. начальника цеха, кейс 1).

«Если где-то маляр делает какую-то одну работу, то у нас мужчины делают многое, чистят металл, например. И этот же мужчина потом делает отделку, и линолеум стелет, и плитку у нас тот же [кладет]. Один и тот же может. Широкого профиля» (ж., мастер, кейс 2).

Расширение спектра работ, выполняемых одним рабочим — наиболее эффективная на сегодняшний день стратегия управления персоналом, поскольку объемы работ нестабильны и авралы чередуются со спадами. Производству выгодно, когда работника можно при необходимости перебросить на другие участки работы, однако это требует обучения рабочих смежным специальностям. На втором предприятии обучение смежным профессиям — осознанная управленческая стратегия, которая распространяется как на мужчин, так и на женщин. Здесь женщины-маляры (и, прежде всего, так называемый «костяк», т.е. работники, которые достаточно долго работают на предприятии) имеют вторую специальность — изолировщицы. Кроме того, при отделке кают женщины-маляры выполняют также работы по шпаклевке. Это позволяет более оперативно манипулировать рабочей силой при отсутствии работы по одной из специальностей. При этом спектр возможной деятельности мужчин все равно остается шире, работы, на которые привлекаются мужчины, более дорогостоящие, что находит отражение в более высоком уровне заработной платы:

«...Естественно, если мужчины ведут механическую очистку и окраску, то у них совершенно другая заработная плата, а если мужчины и женщины выполняют одну и ту же работу, то разницы нет. Все зависит от того, какие работы проводятся и каким методом, кисточкой — это одно, аппаратом — другое (ж., ст. мастер, кейс 2).

В случае первого предприятия ситуация с разнообразием работ менее благоприятна для женщин. Здесь женщины-рабочие сосредоточены исключительно на выполнении формовочных работ, тогда как мужчины-сборщики выполняют гораздо более широкий спектр операций. Причиной такого положения являются скорее ограничения технологии, чем дискриминаци-

онные действия руководства, но, как бы то ни было, по фактору «спектр выполняемых работ» женщины оказываются в гораздо менее выгодном положении.

2. Уровень *квалификации работ* оказывает существенное влияние на размер заработка: чем выше квалификация выполняемой работы («разрядность работы»), тем выше она оплачивается. Квалификация (разрядность) работы определяется: 1) ее *сложностью* и, что не менее важно, «*ответственностью*», значимостью для выполнения заказа, 2) необходимостью *использования специальных механизмов и оборудования*, 3) *использованием современных материалов и технологий*.

Судя по данным нашего исследования, выполнение более *сложных*, «*ответственных*» работ, требующих навыков, приобретаемых с опытом, значительно влияет на дифференциацию зарплаток среди женщин внутри бригады. Наибольшие заработки получают те, кого бригадир, мастер или начальник участка или цеха отберет для выполнения сложных, ответственных работ. Как правило, это «костяк» — работницы, имеющие большой стаж работы, обладающие наибольшим профессиональным опытом, умением. Но при сравнении с мужчинами, несмотря на все заверения о том, что «без женщин нам не обойтись», в целом «женские» работы признаются менее значимыми, чем мужские. И если на втором предприятии среди маляров это различие менее выражено, поскольку здесь и женщины, и мужчины работают в одной бригаде над одним объектом, то в первом кейсе оно очевидно. По высказыванию начальника цеха первого предприятия, «*от работы сборщика даже 1 разряда больше зависит, чем от девчат-формовщиц*». Соответственно, заработная плата начисляется, исходя из этой значимости.

Что касается *использования механизмов и технических приспособлений*, то этот фактор присутствует только на втором предприятии. Женщины-маляры довольно успешно используют электроинструмент при выполнении смежных шпаклевочных работ, но в целом использование механизмов остается прерогативой мужчин. Подобное разделение труда воспринимается и руководителями, и рабочими как «естественное». Оно основано на убеждении, что женщины в меньшей степени, чем мужчины, предрасположены к использованию механизмов и технических приспособлений. Имеется и объективное объяснение, почему женщины не работают с механическими приспособлениями, которое поддерживается самими женщинами — физически тяжело переносить тяжелые вакуумные аппараты, тяжело ими работать, поэтому работа с механизмами и аппаратами считается «мужской», и обучение, требующееся для работы на довольно сложных аппаратах, проходят обычно мужчины. И хотя есть работницы, которые разрушают укоренившийся стереотип о том, что женщины не способны работать с механизмами или сложной аппаратурой, в целом они остаются исключением из общего правила.

Фактор *использования новых технологий, новых материалов* также имеет место только на втором предприятии. Здесь новые материалы наряду с мужчинами также осваивают и женщины, поскольку «без них не обойтись»:

«На сегодняшний день, опять же, постоянно новые краски выходят, с которыми тоже нужны определенные навыки. Ну и, естественно, здесь без женщин не обойтись, потому обучаем женщин тоже» (м., зам. начальника цеха).

Что касается первого предприятия, то здесь внедрение современных материалов и технологий формовки повлечет за собой, по мнению начальника цеха, не переобучение женщин-формовщиц, а *«разбавление формовочных женских бригад мужчинами для обслуживания этих машин» (м., начальник цеха, кейс 1)*. Таким образом, как уже отмечалось выше, работа с машинами и механизмами малодоступна для женщин.

Немаловажное обстоятельство, которое также влияет на формирование расхождений в заработках женщин и мужчин, состоит в использовании устаревших норм для расчета технологической трудоемкости. Это приводит к ситуации, когда трудоемкость одинаковых по фактическим затратам времени работ может различаться в 2 раза:

«Стоимость самой работы абсолютно разная. Вот сформовать панель метровую, трехслойную [стоит] 9,8 часа ..., и сравнимая работа по установке двух фундаментов, она будет стоить намного дороже, 20 часов. Даже при одной стоимости часа за рабочий день человек получит гораздо больше...» (м., начальник цеха, кейс 1).

Излишне пояснять, что ручная формовка панелей относится к «женской» работе, а установка фундаментов — к «мужской». Подобное расхождение объясняется тем, что нормы не менялись с 1960-х гг., технологическая трудоемкость берется по справочникам, учитывающим состояние оснастки и инструмента 50-летней давности. За это время техническая оснащенность «мужских» работ существенно прогрессировала (*«он отверстия резал бы весь день 50 лет назад, а сейчас мы за полчаса это делаем»*), а ручная «женская» формовка осталась без изменения (*«Так же руки и резинка, ничего другого»*).

В целом можно констатировать, что мужчины выполняют более квалифицированные работы, что находит отражение в более высоком уровне заработка. Женщины «проигрывают» мужчинам по большинству параметров, определяющих квалификационный уровень работ: значимость и сложность, механизация и использование специальных инструментов и оборудования, использование новых технологий и материалов.

3. На обоих предприятиях **уровень квалификации** женщин ниже уровня квалификации мужчин. При схожем для обоих случаев разрушенном состоянии системы профессионально-технической подготовки кадров на первом предприятии ситуацию с уровнем квалификации работниц можно назвать катастрофической. Повышение разрядов женщин-формовщиц не производилось много лет, квалификационные разряды новичков и опытных работниц одинаковые, причем речь идет о первом разряде, третий разряд есть лишь у тех, кто уже пришел на завод с этим разрядом, либо у заводских старожилов со стажем более 15 лет. Профессиональное обучение на предприятии не проводится, система профессиональной подготовки рухнула, и в первую очередь это коснулось женщин-формовщиц: *«стеклопластика*

стало настолько мало, что потребность в обучении именно этих специалистов отпала первой» (м, нач. цеха, кейс 1). Подобное положение объясняется, с одной стороны, общим экономическим состоянием предприятия, которое вплоть до недавнего времени находилось в глубоком кризисе, с другой стороны, устаревшими (архаичными) технологиями, из-за чего дифференциация работ по уровню сложности практически отсутствует, все «делают одно и то же», и, соответственно, нет объективных оснований для повышения квалификации. У мужчин-сборщиков ситуация с уровнем квалификации более благоприятна, прежде всего из-за более широкой специализации. Здесь спектр квалификационных разрядов гораздо шире (с 1 по 5 разряд), и хотя проблемы с повышением квалификации аналогичны тем, что существуют у женщин-формовщиц, ситуация не столь катастрофична.

На втором предприятии ситуация с повышением квалификации иная. Наличие заказов Военно-морского флота, новое оборудование предъявляют жесткие требования к соблюдению технологии, и, соответственно, к уровню квалификации рабочих. Система переобучения и повышения квалификации кадров, хоть и не в прежнем дореформенном виде, но существует, ежегодно все рабочие проходят аттестацию по технике безопасности, в рамках которой их обучают основам работы с новыми красками, оборудованием и т.д. Действующая система повышения квалификации едина для мужчин и женщин, поэтому с точки зрения процедуры обучения различий между ними нет. Однако число рабочих, которые могут повысить свою квалификацию в данный момент времени, ограничено и определяется в зависимости от технологической потребности и штатного расписания. Таким образом, рабочий, желающий повысить разряд, должен либо подождать освоения «места», либо дождаться, когда на цех будет выделено дополнительное количество единиц разрядов. Мужчины при этом обладают преимуществом в получении более высоких разрядов, поскольку заняты на работах с более высоким уровнем механизации труда.

Важно отметить, что в ситуации, когда заработная плата зависит, прежде всего, от выполняемой работы, а не от разряда рабочего, а распределение работ производится не по формальным квалификационным разрядам, а на основе персонального знания руководителем конкретного работника, особого стимула для повышения квалификации у рабочих нет. Освоение всего нового, как правило, иницируется руководителями, рабочие самостоятельно не стремятся к обучению сложным технологиям, новым специальностям, работе с новым инструментом. Подобное отношение характерно в равной степени и для женщин, и для мужчин. При этом в силу господствующих гендерных представлений мужчин чаще и более жестко вынуждают к повышению квалификации, получению новых навыков. Мужчины вынуждены учиться «поневоле», тогда как на женщин никто не «давит» и они продолжают работать по старинке:

«...девчонкам я не могу сказать: «Вот пока ты не научишься... по чертежу разбираться, я тебя к работе не допущу». Конечно, нет, она и работает. А он, понимает он, или он болван, он будет работать и тогда он ко мне или бригади-

ру может 20 раз подойти, чтобы что-то там нарисовали. То есть поневоле он вынужден учиться» (м., начальник цеха, кейс 1).

Похожая ситуация наблюдается и на втором предприятии. Несмотря на наличие объективной возможности повышения квалификации, женщины-маляры не стремятся это делать. Освоение новых технологий и обучение для повышения квалификации происходит «вынужденно», когда женщин обучают наряду с мужчинами просто потому, что «без них не обойтись».

4. Объем выполненных работ — главный фактор, влияющий на уровень заработной платы:

«При нашей системе заработная плата зависит от того, какой объем выполняет рабочий. Даже со вторым разрядом, выполняя работу второго разряда, он может выполнить работы больше и набрать такую же заработную плату, как с третьим разрядом» (м., начальник цеха, кейс 1).

Именно выполненный объем работ определяет в конечном итоге размер заработка на обоих предприятиях. Данный фактор приобретает особое значение в условиях экономической нестабильности. При отсутствии заказов часть работников отправляют в вынужденный отпуск. Очевидно, что в первую очередь в вынужденный простой отправляют наименее значимых для производства работников. Исходя из всего вышесказанного, такими работниками чаще всего оказываются женщины:

«... а потому что нас высаживают в вынужденный отпуск... Редко бывает, чтобы мы месяц полностью отработали. Очень редко» (ж., формовщица, кейс 1).

Очевидно, что женщины также чаще уходят в отпуск и «по собственному желанию», что не удивительно, поскольку у женщин всегда «есть дела» и «возможность» посидеть дома. Поэтому данный фактор также работает не в пользу женщин.

Говоря о различиях в заработной плате, необходимо также учитывать, что при любой системе оплаты труда, независимо от тарификации работ или квалификации рабочих, у начальника цеха, руководителей низшего уровня имеется широкий спектр возможностей влиять на размер заработка рабочих. Уровень заработка может существенно варьировать благодаря использованию системы коэффициентов (на первом предприятии) или премий (на втором), которые определяются руководителями. Начисление премий и выставление коэффициентов зависит исключительно от оценки руководителем (руководителями) конкретного рабочего, насколько добросовестно и качественно он трудился, какой сложности работу выполнял.

Мы абсолютно далеки от утверждения, что подобное «волюнтаристское» регулирование зарплаток отражает дискриминационные наклонности руководителей и направлено против женщин. Известно, что за счет подобного регулирования зарплаток руководители поддерживают «костяк» — наиболее продуктивных и эффективных работников и обеспечивают качественное выполнение наиболее значимых работ. Использование этих механизмов вызвано катастрофической нехваткой квалифицированных рабочих

кадров (о чем говорили буквально все руководители) и высокой конкуренцией за квалифицированный персонал с частными фирмами. Поскольку мужчины имеют, как правило, более высокий уровень квалификации, а значимость работ, выполняемых мужчинами, выше, чем выполняемых женщинами, то мужчины и попадают в первую очередь в круг значимых специалистов («костяк»). Хотя, справедливости ради следует заметить, что среди женщин также есть «костяк» — специалисты, в сохранении которых заинтересовано руководство и которые также поддерживаются через систему распределения работ и премий.

Таким образом, при рассмотрении механизмов формирования зарплаток обнаруживается, что все факторы, влияющие на размер заработной платы — значимость, сложность и спектр (виды) выполняемых работ, уровень квалификации и возможность ее повышения, отработанное время и объем работ — действуют по-разному для мужчин и женщин, так что женщины оказываются в менее благоприятном положении. Важно отметить, что расхождение в зарплатах мужчин и женщин воспринимается и работниками, и руководителями как нормальное, естественное. В значительной степени это определяется разделяемыми патриархальными стереотипами о том, что заработок мужчин должен быть больше просто потому, что мужчина — кормилец семьи. Другое обстоятельство заключается в том, что из-за общего низкого уровня механизации производства, использования устаревших технологий труд продолжает оставаться физически тяжелым, а, следовательно, женщинам в этих условиях сложно конкурировать с мужчинами.

Условия труда и вредность

Изначально при выборе объекта исследования мы ориентировались на рабочие места с вредными условиями труда. И на первом, и на втором предприятии работа женщин относится ко второй категории вредности. Немногие из тех, кто приходит устраиваться на работу на вредные участки производства, выдерживают высокую нагрузку и тяжелые условия труда. По оценкам наших информантов, из всех претендентов после испытательного срока остается работать на предприятии не более 10%, причем это касается в равной степени и мужчин, и женщин. Людей пугают не только (и не столько) вредность условий труда, угроза здоровью, но необходимость работы в необычных, сложных условиях, что обусловлено спецификой судостроительного производства — работа в замкнутых помещениях, вблизи работающих механизмов, в отсеках ниже ватерлинии, на высоте, в «подвешенном» положении — не каждый может это выдержать:

«...Даже, кстати, последние у нас были узбеки, они пришли, молодые ребята, поработали, один полдня буквально отработал, сказал: «Нет, это невыносимо, я так работать не могу». Хотя мы считаем, что у нас здесь узбеки не на самой плохой работе работают. Узбеки, таджики. Вот видите, даже они не выдерживают» (м., зам. начальника цеха, кейс 2).

Вредность условий труда — испарения от смолы, краски — еще более усложняет работу. При этом организация рабочего места, обеспечение жен-

щин всем необходимым для работы во вредных условиях далеко не лучшие. В особенности это касается первого кейса — участка формовки, где условия труда не соответствуют элементарным санитарно-гигиеническим нормам*.

При анализе условий труда выясняется, что соотношение фактических условий труда и получаемых льгот по вредности у женщин и мужчин различно, хотя проявляется это неравенство на разных предприятиях по-разному. На формовочном участке первого предприятия все работницы — и женщины-формовщицы, и мужчины-сборщики — имеют вторую категорию вредности и получают одинаковые льготы. При этом в реальности женщины «хватают» больше вредности, поскольку работают в непосредственном контакте с сырыми смолами. Кроме того, в том случае, если формовка происходит недалеко от сборочных работ, где сформованные панели нарезаются на детали, женщины неизбежно получают еще и часть токсичной пыли, которая при этом образуется. Это признается и самими женщинами, и их руководителями:

«...Согласен, формовка самая вредная. Потому что они формуют, получают долю своих [испарений] от этой смолы, это раз, и недалеко где-то от мужчин, [которые] например, обрезают деталь. Не скажу, что все 100%, все отходы улетают у него в виде пыли в вентиляцию, этим дышат и женщины. Но женщины они ближе всегда... непосредственно к той детали, которую формуют. Мужчина от них подальше, потому что, например, соприкасаются с ней мужчины в том случае, когда она высохла полностью. Ее надо отконтурировать, обрезать. А когда высохла, испарений практически нет от смолы. И только при обрезке там разогревается этот шов. Испарения, конечно, есть, но не так, как, например, сырую ткань кладут, этим дышат» (м., мастер, кейс 1).

Таким образом, в первом кейсе при формально равных условиях труда и одинаковой компенсации вредности женщины в реальности в большей степени подвержены вредному воздействию токсичных материалов.

Во втором кейсе неравенство проявляется иначе. Здесь имеет место парадокс положительной дискриминации. До недавнего времени и женщины, и мужчины работали по первой (более высокой) категории вредности. С принятием нового Трудового Кодекса женщинам запретили работать по первой категории, таким образом, на сегодняшний день первую категорию вредности оставили только мужчинам. Парадокс заключается в том, что с изменением категории вредности в реальной работе женщин мало что изменилось. Полуформальное разделение труда внутри бригады на «мужские» и «женские» операции осталось прежним (женщины и раньше почти не работали с аппаратами и в замкнутых пространствах), просто теперь мужчины получают компенсации и льготы по первой сетке, а женщины по второй. Не удивительно поэтому, что переход на более низкую категорию вред-

* В силу ограниченного объема статьи мы не останавливаемся на описании ужасающих условий труда, в которых работают формовщицы. Подробное описание проблем, о которых говорили женщины во время проведения фокус-групп и которые мы сами имели возможность наблюдать в цехе, см. в: (Гендерная дискриминация... 2008).

ности воспринимается женщинами не как забота об их здоровье, а как несправедливость.

Проблемой, вызывающей серьезное недовольство женщин, является также порядок начисления стажа по вредности. Стаж по вредности начисляется лишь за фактически отработанное время, время вынужденного отпуска не учитывается. Учитывая нестабильное экономическое положение и большое количество вынужденных простоев, оказывается, что стаж по вредности значительно отличается от общего стажа работы на предприятии. Если учесть к тому же, что женщин чаще, чем мужчин, «высаживают» в вынужденный отпуск, оказывается, что при равном общем стаже работы на предприятии стаж по вредности у них меньше.

В целом можно сделать вывод, что в обоих кейсах имеет место гендерное неравенство, которое проявляется при сравнении формально определяемой категории вредности и реальных условий труда у женщин и мужчин. На обоих предприятиях мужчины оказываются в более благоприятном положении, чем женщины. При этом на первом предприятии при формально одинаковой категории вредности реальные условия труда женщин хуже и вредное воздействие на их здоровье сильнее, чем у мужчин. На втором предприятии снижение формально определяемой категории вредности для женщин оказалось не связанным с изменениями реальных условий труда и выполняемых работ. Это воспринимается женщинами как несправедливость.

Патернализм в отношениях с руководством

Неизбежно возникает вопрос — что вынуждает женщин соглашаться на столь неблагоприятные условия труда и оплаты? В ходе фокус-групп женщинам задавался открытый вопрос, что привело их на данное предприятие. Тех, кто пришел на предприятие еще до кризиса, когда работы было достаточно много, привлекал в основном высокий (по сравнению со среднеродским) уровень зарплаток, который обеспечивался, в том числе, и доплатами за вредность. В настоящее время зарплатки уже не столь велики, но для женщин, не имеющих специальности, а таких среди наших информанток большинство, и эти зарплатки весьма значимы. Для пришедших в последнее время определяющую роль играет график работы — работа в одну смену, сокращенный рабочий день. В особенности это важно для женщин, имеющих маленьких детей, и для женщин, возглавляющих семью (матерей-одиночек, разведенных), которых также много среди опрошенных:

«Меня, например, не устраивает по 12 часов или сменами. У меня ребенок, 6 лет будет второму. Естественно, мне пятидневка [нужна]. А куда? Только здесь».

«Если бы у меня, например, не было ребенка, неужели я здесь сидела? Я бы пошла на 12 или в смену» (формовщицы, фокус-группа, кейс 1).

Близость к дому также является важным преимуществом, косвенно связанным с тем же фактором времени, особенно для женщин, имеющих детей. Помимо этого, факт работы на крупном предприятии, а не «в какой-то фирме», также имеет значение. Социальные гарантии, предоставляемые ра-

бочим, принадлежность к заводу с многолетней историей создают ощущение большей защищенности:

«Я бы еще сказала, что это завод, это не какая-то фирма, здесь же порядок, тут во всем определенный порядок, и жалоб, обид, каких-то нарушений — их нет, их невозможно создать... Поэтому это больше прельщает: социальные пакеты, во-первых, у нас условия нормальные, это тоже немаловажно. И они, конечно, под защитой, вообще в целом, и это нас устраивает, и приходят поэтому, потому есть порядок» (ж., ст. мастер, кейс 2).

Женщины, возглавляющие семьи, сталкиваются с необходимостью комбинировать получение дохода с домашними заботами и воспитанием детей. В этой ситуации определяющее значение для женщин имеет возможность распоряжаться рабочим временем — отлучиться с работы, если это необходимо, взяв отгул либо договорившись о последующей отработке. Похоже, что наши информантки встречают понимание со стороны руководителей, которые в этом вопросе идут им навстречу:

«У нас с мастером никаких проблем. Например, с зубом надо идти, пожалуйста. До обеда тебе надо, пожалуйста. Никаких проблем нет, начальство понимает. Все семейные — кому-то с ребенком, кому-то с обеда уйти. Бывает, ребенок заболел, надо врача, чтобы не на больничный идти, а хотя бы день посмотреть. День, два, бывает. Спокойно, нету проблем в этом. Начальство очень хорошее» (ж., формовщица, кейс 1).

Руководители хорошо понимают, что женщины приходят во вредное производство «не от хорошей жизни», а потому что их сюда «жизнь загнала». Вынужденность прихода на эту работу признается практически всеми:

«А женщина понимает, что ей и в семье никуда не деться, и на работе ей тоже никуда не деться: шаг вправо, шаг влево, и все, она все потеряла» (м., зам. начальника цеха, кейс 2).

Женщины вызывают сочувствие, жалость со стороны мужчин-руководителей, в обоих кейсах между работницами и руководством установились патерналистские отношения. Женщины ищут защиты у начальников-мужчин, приходят к ним со своими проблемами. В речи руководителей явно присутствуют элементы патерналистского дискурса, типичным является обращение «девчата», «девочки», проявление заботы:

«Мне по сути дела-то все равно, как у ребят там семейные дела складываются. А у девчонок это надо было учитывать. Кто-то детей отправил в лагерь и ей надо бы съездить восьмой раз, потому что она места себе не находит. У кого-то там с мужем проблемы, он там запил или вообще его нет, поэтому ей одной трудно. У кого-то не здоровится что-то, вот она ходит накукушившись... Ко мне они подходили каждый со своими проблемами. Вот я понимаю, выплечется, вроде как и легче» (м., начальник цеха, кейс 1).

Вместе с тем руководителями отмечается низкое качество рабочей силы, которую могут предложить поступающие на работу женщины. Речь идет не только о профессиональной подготовке, а об общей культуре труда. В особенности это касается первого предприятия, экономическое положение которого не позволяет обеспечить ни привлекательных условий труда и зар-

платы, ни требуемой подготовки персонала. Берут всех «с улицы» и обучают «с нуля». Отсутствие требований к профессиональной подготовке, опыту работы, образованию приводит к тому, что на вредные рабочие места часто приходят представители маргинальных слоев, с люмпенизированным сознанием и отношением к работе, не заинтересованные ни в профессиональном продвижении, ни в общей интеграции на предприятии:

«Девочки вот основная масса ...они какие-то безбашенные. Жизнь была, кидала, они чем только ни занимались... И к работе такое же отношение. У них отношение не потому, что они брали работу и хотят ее выполнить лучше и соответственно там и квалификацию повысить, а потому что их сюда жизнь загнала. И они прекрасно понимают, что это не их работа, и им неинтересно учиться, им нужно только день отстоять, что-то получить и для того чтобы просто прожить. Это плохо» (м., начальник цеха, кейс 1).

Прежде, когда на предприятиях работала система повышения квалификации и профессионального продвижения, у женщин, работающих во вредном производстве, была определенная перспектива, возможность профессионального продвижения, повышения разряда и т.д. Сейчас безысходность ситуации заключается и в том, что у женщин нет возможности ни повысить разряд, ни сменить работу внутри предприятия, ни даже уйти с предприятия (поскольку «некуда идти»). На квалифицированные работы предпочитают брать мужчин, а повышение квалификации сопряжено с определенными проблемами, описанными выше. Возможность смены работы ограничена еще и возрастной дискриминацией, и не только по вредным специальностям.

Таким образом, можно сказать, что на данную работу приходят либо по «остаточному принципу» женщины, которым просто некуда больше идти, либо там «дорабатывают» те, кто стремится получить льготы по вредности. Женщины, приходящие на вредное производство — вторичная армия труда, которые в первую очередь отправляются в вынужденный простой, а при необходимости привлекаются на работу снова. При очевидно более благоприятной ситуации на втором предприятии и первый, и второй случай можно со всей определенностью отнести к «вторичному рынку труда», где женщины занимают рабочие места «второго сорта».

Проведенное социологическое исследование со всей определенностью продемонстрировало существование дискриминационного по отношению к женщинам гендерного неравенства на обследованных предприятиях. При отсутствии нарушений «де-юре» неравенство, тем не менее, существует «де-факто», как результат действия скрытых механизмов на уровне повседневных взаимодействий. Для женщин-рабочих, занятых во вредном производстве, гендерное неравенство проявляется при приеме на работу и при распределении по рабочим местам, в соотношении зарплаток мужчин и женщин, в возможностях повышения квалификации и при распределении работ, в соотношении реальной и формально определяемой вредности условий труда. Действие механизма формирования гендерного неравенства уси-

ливается присутствием в трудовых отношениях значительного неформального компонента, позволяющего руководителям регулировать заработки работников в обход формальных критериев. Немаловажное обстоятельство, способствующее формированию расхождений в заработках женщин и мужчин, состоит в устаревшей нормативной базе для расчета технологической трудоемкости, которая не соответствует реальным трудозатратам, что дает возможность манипулирования распределением выгодных и невыгодных работ, усиливая существующее гендерное неравенство. В целом можно говорить об отнесении рабочих мест, заполняемых женщинами, к вторичному рынку труда, когда женщины занимаются низкооплачиваемой «женской работой», причем многие из них хуже обучены, чем мужчины. Гендерное неравенство на исследуемых предприятиях имеет тенденцию к воспроизводству: женщины принимают на низкооплачиваемые виды работ, поскольку предполагается, что они менее квалифицированы, в то же время они не могут повысить свою квалификацию, потому что существующая система не дает возможности это сделать.

Характерной особенностью обнаруженного в исследованных кейсах гендерного неравенства является его бесконфликтный характер. Оно воспринимается всеми участниками трудовых отношений как нормальное, естественное. Как мужчины, так и женщины признают в целом худшее положение женщин по сравнению с мужчинами, но не оценивают его через призму пола, гендера, проблема дискриминации не актуализирована в сознании участников трудовых отношений. Тем более не применимо для характеристики данной ситуации понятие открытой гендерной дискриминации, связанной с негативными предубеждениями против женщин. Напротив, отношение к женщинам, занятым на вредных производствах, как со стороны руководителей, так и со стороны других работников скорее сочувственное, «понимающее».

В значительной степени обнаруженное гендерное неравенство предопределено господствующим в обществе и воспринимаемым как данность патриархальным гендерным контрактом (см. Здравомыслова, Темкина 2002). Именно существование сходных системных гендерных стереотипов у руководителей и рабочих, у мужчин и женщин делает ситуацию бесконфликтной. Гендерное неравенство успешно инкорпорировано в индустриально-общинную структуру (Гордон 1995: 46), продолжающую доминировать на крупных российских индустриальных предприятиях, что поддерживает и делает возможным его воспроизводство.

Отсутствие конфликта нельзя считать, однако, свидетельством отсутствия проблемы гендерного неравенства. Можно сказать, что неравенство в данном случае носит вынужденный характер. С одной стороны, это предопределяется тем, что женщины вынуждены претендовать на рабочие места «второго сорта», что вызвано необходимостью сочетать роль кормильца семьи с обязанностями по воспитанию детей. С другой стороны, действия руководителей также имеют вынужденный характер и вызваны дефицитом рабочей силы в условиях экономического спада, устаревшими технологиями,

разрушенной системой профессиональной подготовки рабочих кадров и т.д. Помимо экономической и организационной необходимости, на действия руководителей влияют господствующие в обществе гендерные представления, которые прямо или косвенно отражаются в принимаемых ими решениях. Таким образом, речь идет о системном, скрытом гендерном неравенстве, которое является результатом совокупного действия многих факторов, важнейшими из которых являются факторы экономического и социально-культурного характера.

Как показывает проведенное исследование, проблема гендерного неравенства в трудовых отношениях не воспринимается адекватно не только самими работниками и руководителями предприятий, но также институтами, которые являются представителями интересов наемных работников. Если на национальном или региональном уровне профсоюзной иерархии проблема гендерного неравенства еще как-то озвучена, то по мере приближения к уровню конкретных предприятий она вовсе исчезает из перечня актуальных проблем трудовых отношений.

Литература

Айвазова С. Основы методики распознавания и оценки дискриминации женщин на рынке труда. Издание второе, дополненное и переработанное. М.: Эслан, 2007.

Гордон Л. Надежда или угроза? Рабочее движение и профсоюзы в переходной России. М.: РАФПРОФИО, 1995.

Здравомыслова Е., Темкина А. Исследования женщин и гендерные исследования на Западе и в России // Общественные науки и современность. 1999. № 6.

Здравомыслова Е., Темкина А. Советский этакратический гендерный порядок // Социальная история-2002. Специальный выпуск, посвященный гендерной истории / Отв. ред. Н.Л. Пушкарёва. М.: РОССПЭН, 2002.

Дискриминация в сфере труда: распространенность, формы и причины существования». АНО Центр социально-трудовых прав, 2008.

Жидкова Е.М. «Из той же мучки, да другие ручки»: мужчины и женщины на «женских» предприятиях // Практики управления персоналом на современных российских предприятиях / Под ред. В.И. Кабалиной. М.: ИСИТО, 2005.

Козина И. Профессиональная сегрегация: гендерные стереотипы на рынке труда // Социологический журнал. 2002. № 3.

Малышева М.М. Современный патриархат. Социально-экономическое эссе. М.: Academia, 2001.

Мезенцева Е. Гендерная экономика: теоретические подходы // Гендерный калейдоскоп. Курс лекций / Под ред. М. Малышевой. М.: Academia, 2002.

Тартаковская И.Н. Мужская работа, женская работа... // Рубеж. 2001. № 16–17.

Темкина А., Роткирх А. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России // Социологические исследования. 2002. № 11.

Ярская В.Н., Ярская-Смирнова Е.Р. «Не мужское это дело...» Гендерный анализ занятости в социальной сфере // Социологические исследования. 2002. № 8.

Rantalaiho L. Sukupuolisopimus ja Suomen malli // Naisten hyvinvointivaltion / Ed. by A. Anttonen, L. Henriksson, R. Natkin. Tampere: Vastapaino, 1994. Pp. 9–30 (Цит. по: Темкина А., Роткирх А. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России // Социологические исследования. 2002. № 11).