

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Пензенский государственный университет
архитектуры и строительства»

С.К. Кучигина

**ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ
СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА**

Пенза 2013

УДК 331.5:331.101.232 (035.3)

ББК 65.240

К96

Рецензент – кандидат экономических наук, доцент кафедры «Маркетинг и экономическая теория» И.В. Акифьев (ПГУАС)

Кучигина С.К.

К96

Гендерные аспекты современного рынка труда: моногр./ С.К. Кучигина. – Пенза: ПГУАС, 2013. – 120 с.

ISBN 978-5-9282-0904-9

Изложены основные проблемы социально-экономической дифференциации российского общества на основе гендерно-обусловленных факторов в процессе историко-культурного развития, представлена динамика развития трудовых отношений от древнейших форм до современной системы производственных отношений. Рассматриваются традиционные проблемы трудового самоопределения женщин с точки зрения современных подходов, выявляются закономерности культурно-исторического и социально-экономического формирования «женской» модели трудовых отношений, определяются мотивационные факторы, влияющие на производственную ориентацию женщин в системе труда. Большое внимание в работе уделяется вопросам, имеющим общегосударственное значение: влияние гендерного фактора на социально-экономическую политику государства, формирование российских трудовых традиций, формирование профессионально ориентированной модели трудовых отношений в условиях глобального экономического гендера, анализируются проблемы гендерного равноправия в контексте прав человека и т.п.

Подготовлена на кафедре «Маркетинг и экономическая теория» и предназначена для аспирантов и преподавателей, а также студентов, обучающихся по направлению 080111.62 «Экономика», очных и заочных отделений всех специальностей технического вуза для подготовки к занятиям по дисциплинам экономического и социально-гуманитарного блока.

ISBN 978-5-9282-0904-9

© Пензенский государственный университет архитектуры и строительства, 2013

© Кучигина С.К., 2013

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
1. ГЕНДЕРНАЯ СПЕЦИФИКА ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ТРУДА.....	7
2. ФОРМИРОВАНИЕ РОССИЙСКИХ ТРУДОВЫХ ТРАДИЦИЙ	15
3. МЕХАНИЗМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СЕГРЕГАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА	21
4. ГЕНДЕРНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ В СИСТЕМЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	37
5. ФОРМИРОВАНИЕ ГЕНДЕРНОЙ МОДЕЛИ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ ЖЕНЩИН В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ.....	41
6. МЕТОДЫ ГЕНДЕРНОГО АНАЛИЗА.....	48
7. СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ГЛОБАЛЬНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО ГЕНДЕРА.....	56
8. ГЕНДЕРНЫЙ АНАЛИЗ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА.....	66
9. СУБЪЕКТИВНЫЙ ПОДХОД В ИЗУЧЕНИИ ГЕНДЕРНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	75
10. ГЕНДЕРНАЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ В ТРУДОВОЙ КУЛЬТУРЕ И ЯЗЫКЕ	81
11. ПРОБЛЕМЫ ГЕНДЕРНОГО РАВНОПРАВИА В КОНТЕКСТЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА.....	90
12. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА НА ПРЕДПРИЯТИИ: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ	94
13. ВЛИЯНИЕ ГЕНДЕРНЫХ ФАКТОРОВ НА РЫНОЧНУЮ ТРАНСФОРМАЦИЮ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ.....	102
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	105
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	107
Приложение	115

ВВЕДЕНИЕ

В последнее время научной дискуссии все больше подвергаются вопросы, связанные с проблемами трансформации социально-экономических процессов в современной России, формирования культуры труда в сфере идеологической целостности нации и перспективами становления социокультурной парадигмы российского общества в целом.

Одной из задач, стоящих перед обществом, является создание гендерно-ориентированной социально-экономической политики, поскольку именно гендерная перспектива в качестве ключевых аспектов намечает решение вопросов преодоления социального неравенства в различных сферах общественных отношений, реформирования принципов правовых основ в сфере трудовых отношений, создание целостной трудовой культуры нации, реализация программ предотвращения бедности населения, оптимизация миграционных потоков и многих других. В условиях глобализации экономики особый формат изучения приобретает «женский вопрос», поскольку социально-экономическая самореализация женщин, регулирование нормативно-правовых основ их деятельности, формирование мотивационных компонентов труда и моделей трудового поведения представляют собой значимый аспект формирования гендерно-структурированной культуры труда в национальном масштабе.

Целью данной работы является формирование гендерно-ориентированного подхода к процессу формирования «женских» и «мужских» моделей трудового поведения в условиях рыночной экономики.

Задачами работы являются:

1. Раскрыть сущность специфики трудового поведения, связанного с гендерным восприятием трудовых отношений на современном этапе с учетом этапов историко-экономического развития общества.
2. Представить специфику зарождения, формирования и развития российских трудовых традиций и моделей трудового поведения.
3. Проанализировать фактор «глобального рынка» как основополагающего элемента в структуре современного рынка труда с точки зрения гендерной специфики, с учетом различных научных подходов и др.

В главе «Гендерная специфика дифференциации труда» представлена эволюция понятийного аппарата, связанного с гендерным восприятием трудовых отношений на различных этапах исторического развития общества, анализ историко-экономических принципов разделения трудовой деятельности на основе половых признаков, тенденций гендерной дифференциации труда в различных научных аспектах.

В главе «Формирование российских трудовых традиций» представлены историко-экономические и социально-культурные аспекты изу-

чения становления и развития российской системы труда и культуры трудового поведения на основе гендерного определения, начиная с XII века и заканчивая современностью, рассматриваются особенности гендерной системы труда в России, имеющей свою специфику.

В главе «Механизм профессиональной сегрегации на рынке труда» представлены основные факторы формирования профессиональной сегрегации в сфере труда, на их основе предлагается построение модели гендерной структуры трудовых отношений, обусловленных причинами экономического, социально-политического, этнического характера, а также спецификой их взаимодействия и взаимовлияния.

В главе «Гендерные стереотипы в системе трудовых отношений» рассматривается вопрос о гендерном стереотипизировании на рынке труда, представлены различные теоретические положения, свидетельствующие о достаточно полемичный характере проблемы и важности ее изучения на современном этапе.

В главе «Формирование гендерной модели трудового поведения женщин в условиях рыночной экономики» предлагается модель трудового поведения женщин на предприятии в зависимости от приоритетных производственных предпочтений, психологических особенностей и мотивационного компонента.

В главе «Методы гендерного анализа» объясняется необходимость проведения гендерных исследований, обусловленная развитием экономико-социальной, культурной и политической сфер общественной жизни, подразумевающей выявление возможностей и потребностей для потенциального развития различных слоев населения приводятся самые распространенные в научной литературе методы, претерпевшие в последнее время существенные изменения в связи с трансформацией политико-экономической системы общества (к примеру, метод «эффективности трудозатрат»).

В главе «Становление и развитие глобального экономического гендера» представлен анализ «глобального рынка» как основополагающего фактора, влияющего на гендерное неравенство с точки зрения разных научных подходов, представлена динамика понятийно-терминологического аппарата, связанного с «категорией расширения возможностей женщин», отражающей степень усиливающегося профессионального влияния женщин в сфере труда.

В главе «Гендерный анализ макроэкономической политики государства» представлена категория гендера может выступать как «релевантная категория макроэкономического анализа», что подтверждается анализом половозрастного неравноправия на рынке труда в системе «структурного улучшения» экономики как одного из наиболее дестабилизирующих факторов.

В главе «Субъективный подход в изучении гендерных трудовых отношений» гендер представлен как самоорганизующаяся система, основу которой составляют социальные феномены институализации личности в соответствии с полоролевой принадлежностью, которая включает в себя определенные символы, традиции, нормы, законы, принятые в конкретном обществе, регулирующие общественные отношения и способствующие самоопределению личности.

В главе «Гендерная дифференциация в трудовой культуре и языке» сфера трудовых отношений предстает как многогранная и многофункциональная система, в основе которой заложены экономические, социальные, информационно-профессиональные, культурно-речевые, мотивационно-поведенческие, эмоционально-психологические принципы организации. Основное внимание здесь уделено культурно-речевой сфере трудовых отношений, обусловленных влиянием гендерно-обусловленных факторов.

В главе «Проблемы гендерного равноправия в контексте прав человека» представлена эволюция концепции прав человека на основе влияния гендерных факторов, которые формировались на протяжении многих исторических эпох (в частности, анализируется правовое положение женщин на современном этапе развития общества).

В главе «Корпоративная культура на предприятии: гендерный аспект» рассматривается проявление гендерной самобытности и гендерного взаимодействия, наиболее характерной формой которых является организационная культура, определяющая конкретные функциональные модели поведения, адаптации к внешней и внутренней среде фирмы, принятыми в конкретном трудовом коллективе, стили общения и разрешения конфликтов, особенности эмоционального состояния, жестикюляции, формы одежды и проч. в процессе осуществления трудовой деятельности. Кроме того, рассматривается специфика российской организационной культуры в контексте определения роли женского труда на предприятии.

В главе «Влияние гендерных факторов на рыночную трансформацию российской экономики» в центре внимания находится гендерное расслоение в сфере труда и производства, которое приводит к значительным трансформациям спроса и предложения труда и обуславливается факторами локализации рынка труда, его низкой территориальной трудовой мобильностью. Большой разрыв в уровне доходов населения приводит к «локализованности» рынков труда, их территориальному разрыву, что отражается на специфике женского труда в условиях рынка.

1. ГЕНДЕРНАЯ СПЕЦИФИКА ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ТРУДА

Во всех известных человечеству обществах всегда существовало неравенство людей по отношению к уровню благосостояния, социальному статусу, половозрастным характеристикам и т.п. В отличие от статусных категорий, которые с течением времени и под воздействием обстоятельств могут менять уровни, половые характеристики и в целом неизменны, гендерные аспекты трудовой деятельности способны предопределять особенности развития различных жизненно важных сфер общества на протяжении всего исторического развития.

Распределение в обществе статусов, связанных с полом человека, и их иерархия в социальном пространстве в современной науке получили название гендерной стратификации. Гендерная стратификация явилась предопределяющим фактором в развитии основных жизнедеятельных сфер человечества: сферы труда и быта, культуры, образования, спорта, управления и т.п.

Термин «гендер» (от англ. gender – род) был введен в научный оборот американским психологом Робертом Столлером в конце 60-х годов XX века с целью разграничения социокультурных особенностей мужчин и женщин, норм и правил, предписываемых для исполнения в общественных институтах (культуры, образования, экономики, политики и др.). В научной (экономической, социологической и т.п.) литературе термин «гендер» широко используется, поскольку выражает целый комплекс понятий и представлений (гендерная политика, гендерный анализ, гендерная теория и проч.), выражающий особенности системы взаимоотношений мужчин и женщин на различных социальных, производственных, государственных, межгосударственных уровнях. Термин «гендер» является полным транскриптом английского понятия «gender», что в переводе означает «социальный пол человека», выполнение им определенных социально закрепленных ролей, профессиональных навыков, типов поведения (мужских и женских), а также статусное воплощение индивида в обществе. В широком научном понимании «гендер» трактуется как принадлежность человека не к биологическому, а к социальному статусу.

В сфере трудовых отношений разделение различных видов деятельности было исторически предопределено. Сложность изучения данной проблемы заключается в том, что трудовая дифференциация - это не просто распределение труда между двумя категориями работников, а природа труда, способ его организации, обусловленный историческими, социально-экономическими и культурными традиция-

ми того общества, где они формировались. В традиционных обществах существовало, к примеру, гендерное разделение труда по следующим критериям:

1) физический труд: тяжелый физический труд был характерен для мужчин, более легкий – для женщин;

2) сфера применения: профессиональная область действия была характерна для мужчин, бытовая – для женщин;

3) творческий труд: менее характерен для мужчин, более характерен для женщин (рукоделие, вышивка, воспитание и обучение детей, музицирование и т.п.);

4) сфера реализации: внешняя, связанная с различными отраслями деятельности (мужчины), внутренняя, связанная с семьей (женщины);

5) конечный результат: мужчина – материальное обеспечение семьи, женщина – ведение домашнего хозяйства и воспитание детей.

В силу этих особенностей родилось традиционное геометрическое представление фигуры мужчины в виде треугольника основанием вверх, символизирующее развитие плечевого аппарата вследствие тяжелых физических нагрузок) и фигуры женщины основанием вниз (акцентирование детородной функции):

∇ – геометрический символ мужской фигуры;

Δ – геометрический символ женской фигуры.

Несмотря на эти традиционные патриархальные установки в преиндустриальной Европе существовали казусные отклонения от общепринятой «нормы»: к примеру, некоторые мужчины зарабатывали себе на жизнь чисто женскими видами труда (ткачество, портняжничество), а женщины занимались сельскохозяйственными работами, что предполагает использование тяжелого физического труда, а значит, относится к чисто мужским видам труда.

Вплоть до середины XX века учеными отмечались факты заключения так называемых «гендерных контрактов», заключавшихся не юридически, а фактически, в силу господства установленных традиционных стереотипов: женщина, выходя замуж, обязывалась брать на себя труд домохозяйки.

Таким образом, на современном этапе разделение трудовой деятельности на основе половых признаков приобрело следующее определение: гендерное разделение труда возникает при распределении трудовых функций с учетом принадлежности индивида к конкретной половой группе. К примеру, на высокотехнологичном производстве работник получает работу X, если это мужчина, и работу Y, если это женщина, причем оба работника одного и того же возраста, обладают равным уровнем образования, квалификации и стажа работы [99].

Особую роль в теоретических положениях, касающихся проблемы гендерного разделения труда, играют разработки американского ученого Р. Коннелла. Гендерная система в целом, по его мнению, отражает социокультурные асимметричные оценки и ожидания, стереотипы, нормы и предписания по отношению к людям разного пола. В обществах с бинарной системой тендерных типов существует нормативно закреплённая система «соответствия – нес \ответствия»: в первом случае поведение, соответствующее ожиданиям, приветствуется и поощряется, во втором, строго наказывается (к примеру, всеобщему осуждению подвергают мужеподобных женщин и мужчин, ведущих себя «как баба»).

В связи с этим Р. Коннелл выделяет в гендерной системе «структурные модели» взаимоотношений: организационно-гендерное разделение труда на публичную экономику и домашний труд. Таким образом, структурная модель публичной экономики является приоритетной сферой деятельности мужчин, а домашний труд – сферой деятельности женщин на основе изучения социокультурных традиций и установок [4]. Данное социотрудовое неравенство, по мнению ряда ученых (Д.Митчелл, Г.Рубин, К.Леви-Стросс), являлось предпосылкой появления гендерного «подчинения»: мужчины, которые в процессе обеспечения семьи брали на себя функции абсолютного доминирования, подчиняли женщин и могли распоряжаться ими по своему усмотрению (к примеру, передавать их друг другу, дарить и т.п.) [91].

По мнению Д.Митчелл, подобный обмен женщинами среди мужчин, как и сам патриархат как социокультурный порядок, был частью культурных универсалий, передаваемых из поколение в поколение, а следовательно одобряемых обществом и самими женщинами. Этот тип отношений, на наш взгляд, прочно закрепился в сознании народов Востока (где женщины до сих пор лишены права на самоопределение и самореализацию как самостоятельные личности) и современной России, что и является причиной половой дискриминации и предопределяющим фактором в процессе формирования трудовых отношений в коллективе.

Подобные исследования привели к появлению в 1970-80-х годах концепций, авторы которых (к примеру, М.Барретт) стали рассматривать проблему гендерного неравенства и доминирования мужчин как социокультурный феномен, поскольку определить явные факторы превосходства мужчин над женщинами не удалось. В результате появилась некая «гендерная гармонизация»:

- физическая сила мужчин – императивы продолжения рода женщин;
- логика и рационализм – творческое восприятие и духовные начала;
- построение фундамента государства – необходимость соблюдать семейные традиции, обустройство быта и проч.

Труды М.Барретт легли в основу теории феминизма, одним из положений которых явились разработки в области разделения труда на мужской и женский. Обоснованием таких утверждений явился тот факт, что трудовые отношения должны предусматривать гендерную специфику, сформированную на протяжении всего цивилизационного развития. Эта модель приобретает реальные очертания, когда речь заходит о конкретных сферах реализации труда на примерах проведенных социологических опросов: на высокооплачиваемую работу домработника согласятся только трое из 50 опрошенных мужчин разных возрастов и профессий, остальные выбирают скорее низкооплачиваемую работу сантехника, мотивируя это тем, что это чисто женский вид труда, и заниматься им – значит потерять собственное гендерное самоопределение [21].

В настоящее время можно выделить ряд профессий – сугубо мужской направленности (военное дело, нефтедобыча, строительство и т.п.), ряд специальностей сугубо женской направленности (секретарь, домохозяйка, воспитатель в детском саду, и проч.), но, тем не менее, появляется тенденция к размыванию четких границ в профессиональной сфере, а также к появлению смешанных форм профессиональной деятельности (к примеру, в настоящее время в армию идут служить женщины, в крупных компаниях встречаются секретари-референты-мужчины).

Применительно к современным профессиональным условиям гендерное разделение труда приобретает определенную структурную модель (табл. 1).

На целесообразность разделения труда по гендерным признакам указывали и другие исследователи. Так, Рут Кавендиш, проводившая этнографическое исследование одного из британских заводов по сборке двигателей, отметила: «Было очевидно, что единственная квалификация, которая была необходима для выполнения лучшей работы, заключалась в том, чтобы быть мужчиной». Британские ученые при анализе отрасли компьютерной техники в частности, отметили, что рост производительности и повышение уровня сложности компьютерных технологий не привел к сегрегации рынка труда: женщины успешно заполняли нишу «женского труда», трудоустраиваясь

операторами, а мужчины – нишу «мужского» труда, работая торговыми представителями, программистами и менеджерами [82].

Т а б л и ц а 1

Гендерная дифференциация труда

Мужской труд (мужественность, сила воли, логика, анализ)	Женский труд (творчество, интуиция, синтез)
Руководство, торговые пред- ставители, менеджеры	Воспитание и образование
Строительство, медицина	Дизайн
Работа с техникой и комму- никациями	Актерское мастерство
Государственная служба	Информационные услуги, консуль- танты, операторы
Военное мастерство	Делопроизводство и секретариат
Торговля в сфере строитель- ства и техники	Торговля (все остальные сферы)

На наш взгляд, гендерная система труда не должна рассматриваться только в масштабе заданного формата, а как структурированная модель производственных отношений, в основе которых заложен принцип гендерных характеристик. К примеру, можно представить в виде таблицы соответствие мужского и женского видов трудовой деятельности определенным факторам производства (табл. 2).

Т а б л и ц а 2

Влияние факторов производства
на гендерную дифференциацию трудовых отношений

Факторы	Мужской труд	Женский труд
Техническая рациональность	Присутствует в значительной мере	Присутствует в незначительной мере
Прибыль и контроль на производстве	Основополагающие	Выражены незначительно
Аккумуляция капитала	Существенно	Менее существенно
Эмоциональное балансирование	Стабильно, уравновешено	Не стабильно, под- вержено дисбалансу
Солидарность на предприятии	В значительной мере	Чаще всего отсут- ствует
Различия в доходе	Более высоко опла- чиваемый	Менее высоко опла- чиваемый

Подобное условное разделение позволяет сделать вывод о том, что относительно процесса производства экономическая выгода концентрируется в секторе мужского труда, а экономические потери – в секторе женского труда. Тем не менее, экономические потери – весьма условное определение, поскольку трудозатратность женщин в большей степени реализуется в сфере ведения домашнего хозяйства.

Уже в индустриальных, а затем и постиндустриальных обществах границы половой дифференциации труда стали размываться, женщины стали занимать руководящие посты, до тех пор принадлежащие исключительно мужчинам, а следовательно, стали выполнять традиционно мужские функции: совершенствоваться в профессии, брать на себя функции управления и организации, оттачивать умение «говорить с мужчинами на одном языке жесткой логики», отстаивать свою точку зрения и т.п.

Процесс модернизации доиндустриального общества представлен категорией разделения общественной и частной сфер трудовой деятельности. Для современного рыночно ориентированного государства естественной (с понятийно-категориальной точки зрения) является дихотомия «общественное – частное» данная дихотомия претерпевала различные трансформации в процессе исторического развития общества и политико-экономических преобразований внутри него (к примеру, социалистическое государство строилось на принципах «государство – семья», в котором компоненты не противопоставлялись, а взаимно дополнялись и взаимно обуславливались: «семья – ячейка общества»).

XX век привнес существенные изменения в трансформацию трудовой деятельности по половому признаку, поскольку развитие научного прогресса явилось стимулом к появлению такого социального явления как эмансипация на фоне полномасштабного развития производства и профессиональных сфер деятельности. Кроме того, разветвление инфраструктуры предприятий способствовало тому, что в обществе постепенно появилась особая прослойка – офисные служащие («офисный планктон»), основной численный состав представляли как мужчины, так и женщины, выполняющие одинаковые обязанности и затрачивающие равноценные физические усилия при выполнении того или иного рода работы (работа с информацией и документацией, проведение деловых переговоров, командное администрирование и т.п.).

Научные исследования показали, что трудовая деятельность женщин на посту руководителя около 3-4-х лет, интенсивные психоэмоциональные нагрузки, а также стирание границ между «мужским»

стилем поведения и образом жизни и «женским» приводят в выработке в организме большого количества мужских гормонов, а, следовательно, к проблемам деторождения. И как итог, по мнению ряда ученых, графическое «выпрямление» традиционного треугольника, символизирующего женский тип, до границ прямоугольника:

$$\Delta \rightarrow \square$$

У мужчин также такие факторы как деятельность, лишенная интенсивных физических нагрузок, «офисный» стиль самореализации, профессиональная социализация, формирующаяся в равных для мужчин и женщин условиях, по мнению ряда ученых, стали постепенно приводить к «выпрямлению» треугольника, символизирующего мужской тип, до прямоугольной формы:

$$\nabla \rightarrow \square$$

Эти процессы усугубили разновеликое отношение к противоположным полам, которое изменилось на разных уровнях жизни общества. К примеру, в индустрии моды лекала, по которым кроются размеры одежды для среднестатистических россиян, изменяются каждые 20 лет, и в последние десятилетия прослеживается явная тенденция к унификации: стали появляться атрибуты одежды, обувь и аксессуары, которые стали носить как мужчины, так и женщины. За всю историю существования человечества впервые возникло целое направление, стирающее границы между полами (в моде, в быту, в сфере общения и т.п.). Это привело к появлению целого направления в индустрии моды – «unisex» (*англ.* unisex годный для лиц того или другого пола < *лат.* unus один, единственный, sexus пол) [4], широко распространившегося по всему миру и являющегося на сегодняшний день одним из самых прибыльных отраслей (к примеру, стиль от Кельвина Кляйна, явившегося одним из первых первопроходцев) [97].

Расцвет этого направления пришелся на 90-е годы XX века, когда проблема гендерного самоопределения личности достигла апогея. Особенно это распространено в США, где женщины не позволяют платить за себя в кафе, пропускать вперед и уступать место и т.п.

Вплоть до конца XX века подобные тенденции уживались с фактором дифференциальной оплаты: при равных условиях труда и фактическом их объеме. Кроме того, на протяжении всего этого времени устойчиво прослеживалась тенденция неравенства в системе вознаграждения (к примеру, различия в средних размерах оплаты труда мужчин и женщин отмечались от 75 % в развитых странах и до 30 % в развивающихся странах). Причинами такой дифференциации, по мнению большинства ученых (к примеру, И.Хирдман) [4], являлись

профессиональная сегрегация женщин, стереотипы о меньшей ценности женской рабочей силы, обязанности женщин в семье, нередко вынуждающие их идти на менее выгодные условия труда или отказываться от профессиональной карьеры и т.п. (табл. 3).

Т а б л и ц а 3

Гендерная сегрегация в системе труда

Профессиональная реализация	Мужчины	Женщины
Политика	Государственные сферы управления	Исполнительные должности
Средний и крупный бизнес	Сферы контроля и управления	Малооплачиваемые должности
Малодоходные сектора экономики	Руководство	Исполнительные должности
Бюджетная сфера	Руководство/исполнительные должности	Руководство/исполнительные должности

Данные различия объединены понятием гендерная сегрегация. Этот термин обозначает высокую степень концентрации мужчин и женщин в определенных общественно значимых сферах занятости. В табл. 3 продемонстрированы примеры горизонтальной отраслевой и вертикальной (иерархичной) сегрегации, при которой наблюдается неравномерное профессиональное распределение мужчин и женщин.

Исторической предпосылкой для подобной дифференциации послужил традиционный для многих обществ патриархальный подход, при котором все сферы деятельности принадлежали либо к публичной (производственной, «мужской») сфере, либо к частной сфере (воспроизводственной, семейной, «женской»).

2. ФОРМИРОВАНИЕ РОССИЙСКИХ ТРУДОВЫХ ТРАДИЦИЙ

На формирование российской традиции исторически повлияло четкое закрепление трудовых ролей с позиции половых различий - эти нормативы документально закреплены в «Домострое»: славянский мужчина брал на себя функции доминирования, демонстрируя генетически заложенную агрессивность как способность разделять все тяготы труда совместно с женой и детьми, а также «поучать», «наставлять», а если надо, то и наказывать домочадцев. В женщинах традиционно воспитывалось чувство покорности и терпения, доброты и кротости по отношению к своей семье, слугам и гостям, «угождения» мужу, умение вести домашнее хозяйство и заботиться о домочадцах:

«Поучати мужу своя жена, как Богу угодити и мужу своему уноровити, и како дом свои добре строити, и вся домашняя порядня, и рукоделье всякое знать и слуг учить и самой делать»,

«Подобает поучити мужем жен своих, с любовию и благоразсудным наказанием, жены мужей своих вопрошают о всяком благочинии како душа спасти Богу, и мужу угодити, и дом свои добре строити и во всем ему покаяться, и что муж накажет то с любовию приимати и творити по его наказанию»,

«а второе от человек хвалима есть, жена, добра, и страдолюбива и молчалива, венец есть мужеви своему обреете»,

«Поучати мужу своя жена, как Богу угодити и мужу своему уноровити, и како дом свои добре строити, и вся домашняя порядня, и рукоделье всякое знать и слуг учить и самой делать»,

«Добрые жены рукоделные плоды, и береженье всему и что скроит и остатки и обрески беречи», «Как избная парядня устроити хорошо и чисто»,

«По вся дни жене с мужем о всем спрашиватися и советовати о всем и как в люди ходити и к себе призывати и з гостьями что беседавати» [9].

Советский этатратический период (1917-1993 гг.) нормативно закреплял теорию равноправия мужчин и женщин во всех сферах жизни и трудовой деятельности, при этом основным мотивационным «конструктом» в обществе как для мужчин, так и для женщин являлась установка на воспитание новых советских «супер людей»: ставились цели на достижение идеала физически здоровых и гармонически развитых людей, выполняющих и перевыполняющих пятилетние планы, ставящих рекорды в социалистических соревнованиях на производстве, в спорте, являющихся образцовыми членами семьи и т.п.

Гендерная система, сложившаяся в СССР в 30-е годы, соединяла в своем составе радикальные марксистские и традиционные российские установки, нормы, культурные ценности и модели поведения. Важным аспектом формирования такой системы явилось вовлечение женщин в производство, что легло в основу доминирующего «гендерного контракта».

Женщинам фактически отводилась роль «особого сословия», которое должно было обеспечивать равенство с мужчинами в сфере труда любыми средствами, даже в ущерб заботы о детях (с этой целью были созданы ясли для детей грудничкового возраста, прачечные, «дома быта и услуг» и т.п.). В советский период идеологически обосновывалось равноправие мужчин и женщин практически во всех областях жизни: в труде, в спорте, в семье и т.п. Советское общество пропагандировало образ «женщины-матери», активно участвующей в производстве наравне с мужчинами, что нашло свое отражение и в семейной политике, основывавшейся на принципах всеобщего равенства (полового и трудового в том числе).

30-е гг. XX века в истории нашего государства (советский период) были ознаменованы «равенством мужчин и женщин во всех сферах деятельности» (Конституция 1936 года). В это время предполагалось вовлекать женщин даже в те отрасли, в которых их труд никогда до этих пор не использовался (угольная, лесная нефтедобывающая отрасли, строительство магистралей и т.п.), отвлекая от ведения домашнего хозяйства и воспитания детей: создавались круглосуточные ясли, пошивочные мастерские, прачечные и т.п. Идеологи социалистического труда считали, что, сокращая труд женщин по ведению домашнего хозяйства и увеличение количества женского труда в индустрии приведет повышению производительности труда, именно по этой причине в период с 1929 по 1931 годы численность женщин в сфере производства выросла с 2,5 млн чел. до 3,6 млн чел.

Вплоть до 40-х гг. XX века государство преследовало цель «выравнивания различий» между мужчинами и женщинами посредством обобществления домашнего хозяйства (в частности, строительство и заселение «коммуналок») и создания коммун, но эти методы оказались не популярны в обществе, поскольку применялись они насильственными методами и шли вразрез с историко-культурными установками, традициями и укладом тех этнических групп и народов, которые были объединены границами одного государства.

Первые попытки «реанимировать» семейную политику были предприняты в 70-х гг. XX века: занятость женщин на производстве оставалась первоочередной задачей, но в то же время, признавая

надуманность идеи обобществления хозяйства, государственные идеологи теоретически обосновали целесообразность «двойной трудовой нагрузки» женщин – производство и быт признавались в равной степени значимыми для развития социалистического общества. Нормативно юридически равные права и возможности мужчин и женщин в сфере труда и вознаграждения за труд, получения образования и продвижения по карьерной лестнице, культуры и общественно-политической деятельности социалистического общества были закреплены в Конституции СССР 1977 года (статья 35).

Кроме того, экономика советского государства, основанная на абсолютной монополии во всех значимых сферах жизни общества, позволяла гарантировать женщинам целый список льготных мер и различных социально адаптивных мероприятий, что и породило такой стереотип как «женщины – это рабочая сила второго сорта», поскольку как работники женщины нуждались в постоянной опеке и были ненадежны в трудовом процессе. Таким образом, и первая, и вторая «модели» демонстрировали высокие уровни профессиональной сегрегации на рынке труда.

Третьей попыткой уравнивать в правах советских мужчин и женщин явилось создание «эгалитарной модели» взаимоотношений мужчин и женщин в 80-х гг. XX века, в основу которой были заложены представления о гендерной дифференциации труда не как о биологически предопределенном процессе, а как о социально заданном. Следует отметить, что данная модель диссонирует с традиционно установленными в обществе стереотипами «гендерных ролей».

Гендерная система труда в России была сформирована на протяжении столетий, и на сегодняшний день имеет свою специфику, обусловленную следующими взаимосвязанными факторами:

1. Историко-культурная целостность, предопределившая развитие ключевых этапов становления гендерной системы (патриархатный период, советский этатратический период, феминистско-демократический период полового равноправия).

2. Мотивационный «сценарий» вовлечения женщин в сферу занятости находится в непосредственной взаимосвязи с историко-культурными традициями, предопределяющими мотивационный контекст, учитывающийся в процессе трудоустройства и в процессе осуществления трудовой деятельности.

В период патриархатных устоев женщине предписывалось выполнять, прежде всего, функции по ведению домашнего хозяйства и воспитанию детей, вследствие чего вовлечение женщин в процесс трудовой деятельности предопределялось, во-первых, ограничением

сферы занятости (это исключительно, «женские» виды труда: рукоделие, обучение детей, ведение домашнего хозяйства, музицирование и т.п.), а во-вторых, материальное состояние семьи являлось едва ли не главным определяющим фактором заинтересованности женщин в выходе за рамки ведения домашнего хозяйства и участии на рынке труда в качестве наемной рабочей силы (так, в семьях с низким достатком женщины просто вынуждены были зарабатывать собственным трудом).

3. Процессы профессиональной адаптации, социализации и ресоциализации формируют профессиональную структуру на производстве, процессы труда и определяют специфику системы коммуникаций. Так, женщинам легче адаптироваться к новым условиям труда, чем мужчинам в силу психологических аспектов развития, у них быстрее проходят процессы социализации. Рядом ученых акцентировалось внимание именно на этом аспекте, вследствие чего в научный оборот был введен термин женский «активизм».

Процессы ресоциализации чрезвычайно важны в этой системе взаимосвязей. Это процесс, в результате которого происходит разрушение ранее усвоенных социально-культурных норм и образцов поведения и замена их на новые. Как правило, ресоциализация происходит в нестандартных ситуациях в экономико-профессиональной, социально-политической или культурно-бытовой сферах.

Для России, на наш взгляд, процессы ресоциализации имеют циклический характер и особенно ярко проявляются в период трансформации политических устоев, экономических, социальных и культурных преобразований: Россия, царская Россия, советская Россия, демократическая Россия. В процессе ресоциализации возникают новые нормы, в науке получившие название «эмерджентных», основной функциональной особенностью которых является социально-экономическая регуляция процессов взаимодействия социальной гендерно-ориентированной структуры в изменившихся условиях.

Таким образом, в процессе социализации и ресоциализации происходит воспроизводство и развитие социальной структуры и культуры общества, при котором социализация «конструирует» личность в соответствии с теми гендерными установками, которые являются «государственным заказом» государства.

4. Микро- и макроуровни развития социальной, гендерно обусловленной, системы предполагают особую специфику изучения донной области, в которой на микроуровне следует воспринимать процессы профессиональной мобильности, сегрегации и дискриминации на

региональных рынках труда и внутри трудовых коллективов отдельных предприятий и организаций, а на макроуровне – процессы, связанные с формированием отраслевых рынков занятости (мобильность, миграция, безработица, уровень доходов и т.п.).

Для диагностики проблемы комплексного взаимодействия факторов, влияющих на формирование и развития социальной структуры с точки зрения гендерной дифференциации целесообразно применять термин «гендерный дисплей» как некоего индикатора, впервые использованный в научной литературе ученым-социологом И. Гоффманом. Для современной России данный подход особенно актуален, поскольку в обществе, достаточно разнообразно представленном с точки зрения количества различных культурных и национальных представительств неизбежно возникает большое количество гендерных моделей трудовых отношений и мотивационных конструктов. А также гендерного представительства с точки зрения пола, возраста, этнокультурной принадлежности, религиозных и политических предпочтений, социальных групп и т.п.

Феминистско-демократический период (начиная с 90-х гг. XX в.) полового равноправия соотносится с периодом современности. Как и в советский период в настоящее время демократическое государство пропагандирует принципы равенства всех перед законом и судом, закрепленные в ч.1 ст. 19 Конституции РФ. Но, на наш взгляд, это иное равенство, предопределенное процессами рыночно ориентированной экономики и обусловленное принципами конкуренции: модель «успешного человека» в бизнесе не является гендерно предопределенной и все более становится привлекательной для женщин, для которых профессиональная самореализация и личностная независимость в настоящее время выступают в качестве взаимодополняющих понятий.

Кроме того, появление все большего числа гендерно нейтральных профессий (менеджер, маркетолог, мерчендайзер, торговый консультант и т.п.) повышают степень конкуренции между мужчинами и женщинами в профессиональной сфере в равной мере, а значит, и мотивацию к профессиональной самореализации и увеличению уровня благосостояния.

В современной России ярко прослеживаются тенденции улучшения качества жизни населения, в основе которых заложен такой принцип как абсолютное гендерное самоопределение личности: женщины стремятся не только зарабатывать больше мужчин и руководить ими, но и закреплять свое превосходство декларативно, о чем свидетельствуют поправки 1993 года в ГК РФ часть 3 ст.19, которая

получила следующую редакцию: "Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации".[86]

Несмотря на это, по мнению ряда российских ученых (Н.М. Римашевской, К.И. Микульского и др.), в целом, современное российское общество подвержено процессам «деформации организованных основ общественной жизни, размыванием социальной ответственности и социальной солидарности в обществе и т.д.» [5], что непосредственно отражает и гендерные аспекты этих вопросов.

По мнению исследователя И. Тартаковской, продвижению женщин в системе управления мешают «гендерные стереотипы», выработанные в обществе поведенческие образцы, делающие акцент на подчиненном положении женщин в обществе, что в корне противоречит европейским стратегиям трудового развития.

Таким образом, следует признать важным для научного изучения тот факт, что гендерное разделение труда не является узко направленной и самостоятельной социально-экономической структурой, оно – часть широкоформатной модели гендерно-структурированной системы производства, организации и управления.

3. МЕХАНИЗМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СЕГРЕГАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Построение модели гендерной структуры рынка труда обусловлено причинами экономического, социально-политического, этнического характера, а также спецификой их взаимодействия и взаимовлияния. В настоящее время в современной науке представляется актуальной проблема гендерного разделения труда, предполагающем распределение трудовых обязанностей между женщинами и мужчинами, базирующееся на традициях и обычаях, формально или неформально закрепленных в трудовой практике и сознании людей. Гендерное разделение труда является строго структурированной: во всем мире каждая отрасль характеризуется доминированием либо женщин, либо мужчин.

В российском законодательстве четко прописаны ограничения, касающиеся использования на производстве женского труда: работы, связанные с вредными или опасными условиями труда, подземные виды работ и др. – всего насчитывается более 500 видов работ, несмотря на тот факт, что в законе РФ "О занятости населения в РФ" в ст. 5 "Государственная политика в области содействия занятости населения" декларирует, в частности, что "государство проводит политику обеспечения равных возможностей всем гражданам РФ независимо от... пола, возраста... в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости".[86] Данное противоречие объясняется тем, что в соответствии с законом РФ от 1993 года «Основы законодательства об охране труда» запрет определенных видов работ для женщин детородного возраста (до 35 лет) обусловлен необходимостью защиты организма женщины от производственного вреда.

Кадровая политика, проводимая большинством современных работодателей, формирует определенные механизмы отбора работников по половозрастным признакам более принципиально, нежели по профессиональным качествам. Данная стратегия приводит к появлению такого устойчивого понятия как «гендерный образ рабочего места»: сформировавшийся стереотип выстраивает в приоритетах работодателя определенные предпочтения, что мешает непредвзято подойти к анализу профессиональных качеств работника.

По данным социологического опроса можно сделать следующие выводы: возрастной порог, после которого трудно устроиться на работу мужчины (68 %) определили 45-47 лет, женщины (73 %) – 35-38 лет, что может свидетельствовать о дискриминации на рынке труда по возрастному признаку [57].

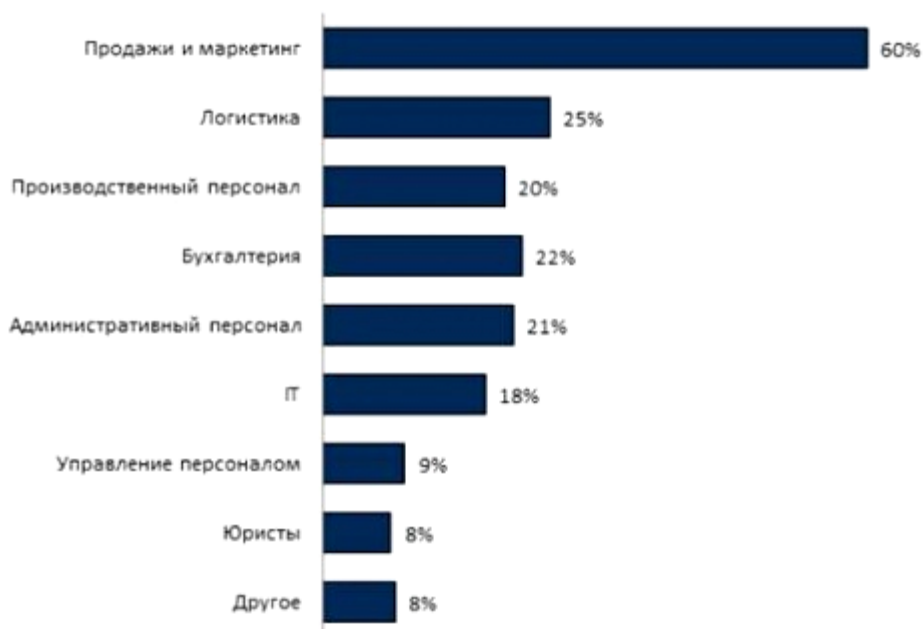
До кризиса в 2008 г. показатели уровня безработицы среди мужчин и женщин отличались незначительно: на 0,2-0,4 процентного пункта уровень безработицы среди мужчин превышал уровень безработицы среди женщин. В феврале 2009 г., когда был отмечен самый высокий уровень безработицы за период кризиса, этот разрыв увеличился до 1,6 процентного пункта. В среднем за 2009г. уровень безработицы среди мужчин и женщин отличался на 1,2 процентного пункта, за 2010 г. – на 1 процентный пункт. В январе 2011 г. уровень безработицы среди мужчин составил 8,4 % и был на 1,3 процентного пункта выше уровня безработицы среди женщин (7,1 %).



В среднем за 2009 г. уровень доля мужчин и женщин в общей численности безработных составила, соответственно, 54 % и 46 %, за 2010 г. и в январе 2011 г. – 55 % и 45 %. Следует отметить, что численность безработных женщин по сравнению с мужчинами, в целом, была ниже на 10 %, что можно объяснить высокой динамикой гендера у женщин: к примеру, потеряв работу няни в детском саду, женщина может относительно легче мужчин войти в систему организационно-управленческой структуры. Мужчины, напротив, потеряв работу управленческого характера будут заниматься поисками аналогичного вида деятельности, теряя тем самым время и квалификацию, отстаивая тендерные позиции даже в тех условиях, когда рынок труда не может предоставить подобных возможностей.

В то время как в Европе наблюдается существенный спад рекрутинговой активности, Россия уверенно удерживается среди мировых лидеров по темпам найма персонала [102].

Какой персонал собираются нанимать компании в I квартале 2012 года по данным рекрутинговой компании Antal Russia



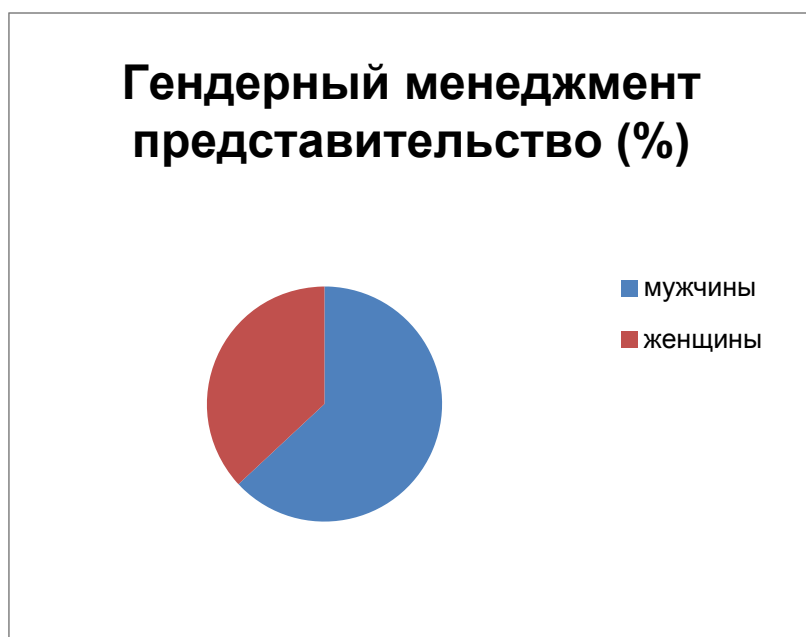
Несмотря на общемировую тенденцию в России уровень спроса на высококвалифицированных специалистов (как мужчин, так и женщин) продолжает оставаться стабильно высоким. Приблизительно 63 % компаний искали менеджеров среднего и высшего звена в декабре 2012 года, и 62 % собираются нанимать их в течение первого квартала 2013 года. Кроме того, о стабильности рынка труда свидетельствует заметное снижение темпов сокращения персонала. Если в конце 2012 года 34 % компаний сообщали о том, что они сокращают сотрудников, то в первом квартале 2013 года только 28 % заявляют о своих намерениях уменьшить штат работников [102]

По-прежнему самыми востребованными сотрудниками остаются специалисты в сфере продаж и маркетинга – гендерно нейтральной сфере. В 2013 году их собираются нанимать 60 % компаний. Около 25 % работодателей заинтересованы в подборе специалистов в области управления и производственного персонала, 22 % испытывают недостаток в бухгалтерях (женский сегмент рынка) и специалистах по налогам. Согласно полученным данным, наибольшая рекрутинговая активность в ближайшее время будет заметна в фармацевтическом, производственном и банковском секторах.

Сфера информационных технологий и телекоммуникаций – в целом, «мужская» сфера – оказывается наиболее стабильной: в январе прирост вакансий в этой категории составил всего 4,5 %, намного ниже среднего. Число резюме в этой категории выросло на 15,6 %. Соотношение предложения к спросу в категории IT (информационные технологии) составило 3,2, а это означает, что конкуренция на рынке остается в пределах разумного.

Современные российские реалии рынка труда дают возможность женщинам осваивать традиционно «мужские» сферы профессиональной реализации: военная сфера, политика, и др. Стремление работодателей сэкономить на кадрах приводит к совмещению работниками нескольких видов деятельности на одном рабочем месте (к примеру, разгрузка товара, уборка помещений, территории и продажа товара одновременно т.п.), что размывает границы между гендерно-обусловленными и гендерно нейтральными видами работ.

Сфера управления занимает особое место в структуре гендерных отношений на производстве: несмотря на то, что по данным социологического исследования примерно равное количество мужчин (34,7 %) и женщин (37 %) отметили систему менеджмента как гендерно нейтральную, по данным исследования можно сделать следующие выводы: 63 % руководящих должностей занимают мужчины в возрасте 38-56 лет (из них 57 % работают в государственных учреждениях, 43 % – в коммерческих), 37 % руководителей составляют женщины в возрасте 30-43 лет (из 18 % работают в бюджетной сфере, 82 % – в коммерческой). [57]



Одной из причин невысокого процента занятости женщин на руководящих должностях можно считать исторически обусловленные гендерные стереотипы в обществе, установленные модели профессионального поведения, предписывающие «подчинительный» характер работы женщин на производстве. Таким образом, молодым женщинам легче создать свой бизнес, став руководителем в коммерческой сфере, и тем самым реализовать свой профессиональный и творческий потенциал, чем находиться под руководством мужчин, не имея возможности создать карьеру управленца.

В соответствии с данной градацией рядом ученых сформулирована теория о «гендерных ролях», т.е. о тех мотивационно-поведенческих формах самовыражения индивида (в зависимости от пола) в различных сферах деятельности, которые предписываются ему в качестве обязательных конкретным обществом. В связи с этим можно выделить следующие разновидности гендерных ролей:

1. Феминная гендерная роль предписывает индивиду женский поведенческий стиль в осуществлении различных форм социальной, производственной, управленческой или иных форм деятельности (эмоциональность, заботливость, гибкость и дипломатичность, стремление к эстетизации, нацеленность на процесс работы и т.п.).

2. Маскулинная гендерная роль предписывает индивиду мужской поведенческий стиль деятельности (активность, доминирование, агрессия, стрессоустойчивость, стремление к рационализации, нацеленность на результат работы и т.п.).

Данные гендерные роли достаточно стереотипизированы в любом обществе (европейском, российском, странах Востока и др.), однако исследования показали, что в каждом человеке вне зависимости от биологического пола в той или иной степени присутствуют проявления маскулинной и феминной гендерных ролей, поскольку они не являются биологически заданными, а сформированными общественными установками и традициями.

Доказательством этому может служить тот факт, что в европейских обществах появились гендерно нейтральные профессии (менеджер, дизайнер, маркетолог, мерчендайзер и т.п.), способствующие выработке у женщин таких профессионально необходимых (маскулинных по сути) качеств как рациональность, стрессоустойчивость, настойчивость на грани агрессии, доминирование в принятии решений и т.п., а у мужчин таких качеств как гибкость и дипломатичность в решении стратегических задач, творческий подход и т.п.

Однако следует отметить, что определяющим фактором в выработке тех или иных гендерно-обусловленных качеств является их

«востребованность» в обществе: так, в европейских обществах более ценятся маскулинные качества, а в восточных – феминные. Истоки подобных общественных ориентаций коренятся в специфике формирования того или иного типа культуры, традиций, религиозных убеждений. Так, к примеру, европейская культура требовала от человека постоянного саморазвития как залога выживания в постоянно меняющемся мире, активного вмешательства в ход событий. Культура Запада - это культура рационализма и логики, в то время как культура стран Востока базируется на двойственности и подтекстовости, она пропагандирует особого рода активность человека – стремление осваивать действительность посредством созерцания и невмешательства в естественное течение жизни.

Процесс дифференцирования общественно значимых сфер жизни в зависимости от гендерно заданных стандартов приводит к формированию гендерной сегрегации – процесса, рассматриваемого в экономической литературе как ассиметричное распределение мужчин и женщин в отраслевых, профессиональных и должностных структурах. Особое место занимает гендерно-обусловленная профессиональная сегрегация на рынке труда, являющаяся основным объектом изучения в трудах зарубежных и отечественных ученых. Такие российские ученые как С. Роцин, С. Солнцев, к примеру, рассматривают тендерную сегрегацию в сфере занятости как «ассиметричное распределение мужчин и женщин в различных структурах занятости: профессиональных, должностных, отраслевых».

К примеру, сфера начального и среднего образования ассиметрична с точки зрения наибольшего процента представительства женщин, а сферы производства строительства ассиметрична с точки зрения наибольшего процента представительства мужчин; сфера управления ассоциативно является маскулинной, а исполнительский сектор – феминным; такие профессии как воспитатель детского сада, учитель, парикмахер и другие осваиваются, в основном, женщинами, а такие профессии как грузчик, токарь, сантехник ассоциативно являются мужскими.

Процессы демократизации общества выдвигают в противовес «гендерной асимметрии» вопрос о «гендерной симметрии» – системе равного представительства мужчин и женщин в производственно-управленческих секторах и социально-политической сфере, утвержденной не декларативно, а практически.

Таким образом, процесс профессионального сегрегирования является неизбежным явлением, предопределяющим развитие рынка труда, формирование его внутренней структуры и специфики. В эконо-

мической литературе под профессиональной сегрегацией принято понимать сегментирование рынка труда по профессиональным признакам. Сегрегация представлена двумя разновидностями:

1. Вертикальная сегрегация представлена внутри определенной профессиональной группы и является спецификой иерархической структуры на производстве. С понятием вертикальной сегрегации связано представление о «стеклянном потолке», т.е. системы неформальных ограничений в продвижении по карьерной вертикали в отношении определенных тендерных категорий (к примеру, среди представителей сферы управления подавляющее большинство – мужчины).

2. Горизонтальная сегрегация представлена в профессиональной и отраслевой сферах: ассоциативно профессии воспринимаются как «мужские», «женские» или «гендерно нейтральные». Но нередки случаи, когда в обществе профессия гендерно «идентифицируется»: некоторые профессии или должности употребляются исключительно в мужском роде (бухгалтер, прораб, кассир, директор, доцент, доктор и т.п.), и, по мнению ряда ученых, подобное соотношение «маскулинной» должности с непосредственным работником зачастую носит скрытый дискриминационный характер.

Кроме того, профессиональную сегрегацию можно условно разделить на две мотивационные группы:

- Гендерно оправданная сегрегация целесообразна в тех случаях, когда речь идет о таких видах работ, которые не могут выполняться женщинами и мужчинами по естественным причинам (к примеру, женщинам сложно выполнять работы, связанные с перемещением грузов, а мужчинам – работы, связанные с выполнением оформительских видов работ).

- Гендерно неоправданная сегрегация проявляется в тех случаях, когда искусственно воздвигаются «барьеры» для профессиональной самореализации тех или иных гендерных групп (к примеру, на некоторые виды гендерно нейтральных должностей (торговый агент, менеджер, исполнительный директор и т.п.) приглашаются исключительно мужчины).

Наиболее распространенным измерителем степени гендерной сегрегации является индекс диссимилиации Дункана, общая формула для расчета которого выглядит следующим образом:

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

где F_i , M_i – количество соответственно женщин и мужчин, занятых в профессии i ; F , M – общее количество занятых соответственно женщин

и мужчин; i – индекс изменяется от единицы до числа, соответствующего количеству профессий.

Индекс диссимилиации является суммарным показателем представительства мужчин и женщин в общем количестве работников на предприятии. На каждом предприятии этот индекс будет индивидуализирован, поскольку в каждом случае используется разная иерархия должностной структуры внутреннего рынка труда.

Кроме того, появление все большего числа гендерно нейтральных профессий (менеджер, маркетолог, мерчендайзер, торговый консультант и т.п.) повышают степень конкуренции между мужчинами и женщинами в профессиональной сфере в равной мере, а значит, и мотивацию к профессиональной самореализации и увеличению уровня сегрегированности на рынке труда.

Данные социологических исследований позволяют оценить степень важности изучения проблемы сегрегирования рынка труда с точки зрения гендерной дифференциации. В экспресс-опросе приняло участие 93 респондента – 38 мужчин (из которых 33 % имеют среднее профессиональное образование, 77 % – высшее) и 55 женщин в возрасте от 22 до 38 лет (из которых 27 % имеют среднее профессиональное образование, 73 % – высшее).

Коэффициент погрешности F составил 0,73.

1. На вопрос: «Приведите примеры профессий (по 2 на каждый случай), являющихся, на ваш взгляд, только мужскими и только женскими» женщины и мужчины выбрали следующие варианты ответа:

Профессии Гендерные группы	Только мужские профессии	Только женские профессии	Нейтральные
Женщины	Токарь, слесарь (18 %), сантехник, грузчик (45 %), каменщик (18 %), плотник, строитель (27 %), водитель (45 %), шахтер (45 %), хирург (18 %), санитар	Швея (45 %), воспитатель (54 %), няня (18 %), косметолог (54 %), секретарь (18 %), терапевт (3 %)	Учитель (5 %), юрист (3 %), продавец-консультант (1 %), дизайнер (3 %), менеджер (2 %)
Мужчины	Гаишник (32 %), медбрат (3 %), машинист поезда (9 %), капитан, сантехник (15 %), грузчик (57 %), каменщик (44 %), строитель, водитель (18 %)	Бухгалтер (2 %), уборщица (7 %), библиотекарь (56 %), медсестра (17 %), воспитатель (15 %), секретарь (11 %)	Учитель (5 %), артист (5 %), официант(ка) (2 %)

Таким образом, по мнению респондентов, в целом, на рынке труда прослеживаются гендерно выраженные сферы. При этом и мужчины, и женщины в качестве только мужских профессий выделяют профессиональные сферы, связанные с большими физическими нагрузками и повышенной концентрацией внимания (строитель, сантехник, водитель, грузчик, хирург (медбрат), а в качестве только женских выделяют профессии, связанные со сферой обслуживания (библиотекарь, воспитатель, секретарь и т.п.). В качестве гендерно нейтральных респонденты отметили профессии, связанные с применением творческих способностей и общением с людьми (учитель, артист, дизайнер и т.п.).

2. На вопрос «Приведите примеры профессиональных и психоэмоциональных качеств (по 2 на каждый случай), являющихся, на ваш взгляд, только мужскими и только женскими» ответы распределились следующим образом:

Качества Гендерные группы	Только мужские качества	Только женские качества
женщины	Настойчивость (11 %), рациональность (18 %), неорганизованность (18 %), целеустремленность (3 %), сообразительность (3 %), неэмоциональность (5 %), серьезность (18 %), лень (18 %), коммуникабельность (1 %)	Вежливость (8 %), общительность (18 %), серьезность (5 %), сообразительность (7 %), эмоциональность (18 %), внимательность (18 %), логичность (5 %), искусность (18 %), обаятельность (36 %), смешливость (18 %),
мужчины	Жесткость (28 %), прямолинейность (17 %), грубость (15 %), рискованность (11 %), последовательность (19%), привлекательность (3 %)	Покладистость (11 %), усидчивость (14 %), интуиция (9 %), тупоголовость (3 %), хитрость, привлекательность (3 %).

На основе полученных результатов можно сделать вывод о том, что мужчины и женщины примерно одинаково оценивают «мужской портрет» и «женский портрет» работника. Так, женская оценка мужчины-работника как «настойчивого, рационального и целеустремленного» может соответствовать мужской оценке («жесткость, прямолинейность, последовательность»), а оценка респондентами женского пола женщин-работниц («серьезность», «сообразительность», «искусность») может соответствовать мужской оценке («покладистость», «усидчивость», «интуиция»). Но при этом женщины отмечают

у мужчин такие качества как «неорганизованность» и «лень», что в сочетании с чертами «женского портрета» в оценке мужчин («тупоголовость», «хитрость») может быть объяснена ситуациями, при которых мужчины используют труд женщин сверх установленных нормативов, перекладывая на них значительную часть своей рутинной работы, которую они выполняют с неохотой.

3. Считаете ли вы, что возраст влияет на процесс работы и ее результат?

Влияние возрастных качеств	Да, в отношении мужчин	Да, в отношении женщин	И в отношении мужчин, и в отношении женщин	Затрудняюсь ответить
Женщины	9 %	9,8 %	18 % (военнообязанные, врачи)	63,4 %
Мужчины	33 % (в строительстве, на физической работе, в спорте)	43 % (модельный бизнес)	-	24 %

Данные исследования показывают, что для респондентов-мужчин возраст работника играет более существенную роль, чем для респондентов-женщин.

4. Считаете ли вы, что внешность работника влияет на процесс работы и ее результаты?

Влияние внешних качеств	Да, в отношении мужчин	Да, в отношении женщин	И в отношении мужчин, и в отношении женщин	Ни в отношении мужчин, ни в отношении женщин	Затрудняюсь ответить
Женщины	9 %	18 % (стюардесса, модель)	18 % (бизнес, образование, услуги, актерская среда)	9 %	46 %
Мужчины	33% (менеджер по продажам, телеведущий)	33% (секретарь, актриса, стюардесса, модель, продавец)	27% (бизнес, образование, услуги, актерская среда)	-	7%

Из анализа следует, что в восприятии мужчин-респондентов внешность работника играет более существенную роль, чем для респондентов-женщин.

5. Считаете ли вы, что заработная плата женщин и мужчин, находящихся на одинаковых должностях, различается?

Отношение к оплате труда	Да, считаю	Нет, не считаю	Затрудняюсь ответить
Женщины	63%	27%	10%
Мужчины	53%	47%	-

В целом, и респонденты-женщины, и респонденты-мужчины отмечают в значительной мере наличие дискриминации по гендерному признаку в профессиональной сфере.

6. У кого, на ваш взгляд, лучшие шансы при трудоустройстве?

Трудоустройство	У мужчин	У женщин	И у мужчин, и у женщин	Затрудняюсь ответить
Женщины	36%	34%	18%	12%
Мужчины	92%	7%	3%	-

Свои шансы при трудоустройстве женщины оценивают приблизительно как равные с мужчинами. Мужчины в подавляющем большинстве демонстрируют свои преимущества.

7. Расставьте приоритеты по возрастающей (где «1» – неважно, «5» – исключительно важно)

ЖЕНЩИНЫ

Приоритеты	1	2	3	4	5
Повышение профессионализма	18 %	27 %	9 %	18 %	18 %
Высокая заработная плата	-	-	27 %	36 %	27 %
Дом, семья	-	-	-	9 %	81 %
Хороший коллектив	-	-	36 %	54 %	9%

МУЖЧИНЫ

Приоритеты	1	2	3	4	5
Повышение профессионализма	-	-	-	50 %	50 %
Высокая заработная плата	-	-	15 %	50 %	48 %
Дом, семья	-	-	-	33 %	95 %
Хороший коллектив	-	15 %	-	50 %	33 %

Данные показывают, что, в целом, дом и семья респонденты обоего пола оценивают как приоритетные. Повышение профессионализма для мужчин имеет гораздо более значимое место, чем у женщин, при этом женщины хороший коллектив более ценят, чем заработную плату, а мужчины напротив, повышение заработной платы рассматривают через повышение профессионализма. Таким образом, у мужчин потребность в приемлемой заработной плате формируется через профессиональный рост, а у женщин – через хороший коллектив, что связано с более высоким эмоциональным восприятием выполняемой работы, чем у мужчин.

8. Кто, на ваш взгляд, является более перспективным управленцем?

	Мужчина	Женщина	И мужчина, и женщина	Затрудняюсь ответить
Женщины	54 %	-	9 %	63 %
Мужчины	60 %	-	15 %	25 %

В целом, и мужчины-респонденты, и женщины отмечают более высокую роль мужчины в сфере управления по сравнению с женщинами, что можно объяснить влиянием профессиональных стереотипов.

9. Считаете ли вы себя востребованным работником?

	Да	Нет	Затрудняюсь ответить
Женщины	45 %	27 %	28 %
Мужчины	60 %	15 %	25 %

Процент уверенности в своей профессиональной состоятельности выше у респондентов-мужчин, что объясняется более высокой степенью уверенности в своих профессиональных возможностях по сравнению женщинами-респондентами.

Таким образом, по мнению большинства респондентов, в целом на молодежном рынке труда прослеживаются сферы, подверженные воздействию гендерно-обусловленных факторов: внешность работника, возраст, профессиональные и психоэмоциональные качества и т.п. Вместе с тем респонденты выделяют гендерно нейтральные сегменты рынка труда, связанные с применением творческих способностей и общением с людьми (учитель, артист, менеджер, дизайнер и т.п.). На основе проведенных исследований можно составить «мужской портрет» молодого специалиста, основанный на качествах доминирования в профессии («жесткость», «прямолинейность», «последовательность» и т.п.), и «женский портрет» специалиста («усидчивость», «покладистость»), отличающийся исполнительскими качествами, что самым непосредственным образом влияет на характер трудоустройства и формирование системы оплаты труда.

Повышение профессионализма для мужчин является одним из основных этапов на пути повышения заработной платы, у женщин оно непосредственно связано с комфортными условиями труда (в частности, хороший коллектив), что связано с «женскими» особенностями психоэмоционального восприятия окружающего мира в целом и трудовой атмосферы в частности.

По мнению респондентов, шансы на трудоустройство значительно выше у мужчин по сравнению с женщинами, что можно объяснить стремлением работодателей «избежать» излишних забот в ситуациях с трудоустроенными женщинами (декретные отпуска, больничные и т.п.). В целом, по мнению большинства респондентов, мужчины более адаптированы под современные условия рынка труда г. Пензы, что можно объяснить влиянием гендерных и профессиональных стереотипов, а также преобладанием у мужчин повышено агрессивного стиля работы и управления. Не смотря на влияние стереотипов и дискриминационный характер оплаты труда в отношении женщин, женщины-респонденты рассматривают свои шансы при трудоустройстве как относительно равные с мужчинами, что свидетельствует о высокой трудовой мотивации женщин, и в целом может рассматриваться в перспективе как мобилизационный и структуроформирующий компонент в развитии рынка труда.

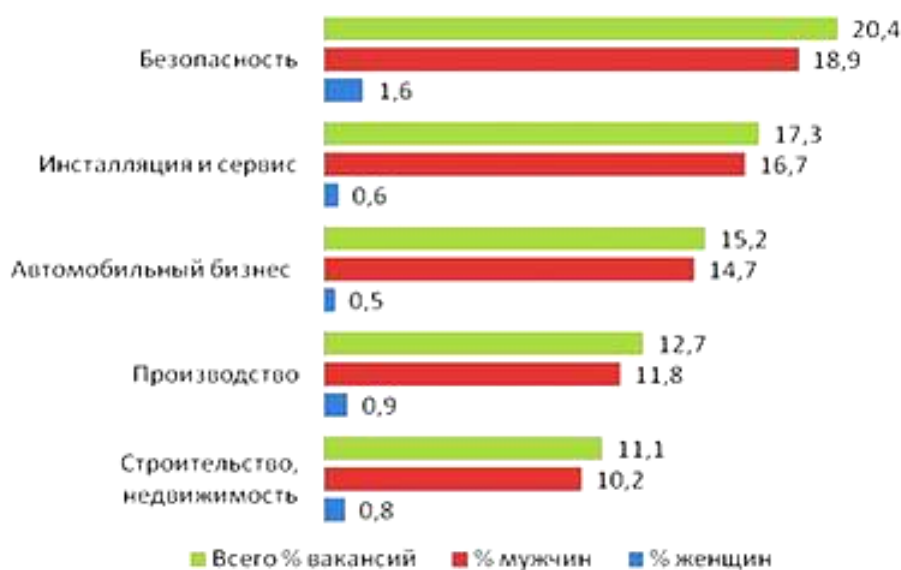
Международный кадровый портал [103] опубликовал данные по трудоустройству за 2012 год, в которых пол желаемого сотрудника указывался в 7 % вакансий. Требуемый пол соискателя указывался в традиционно «мужских» секторах рынка труда: «рабочий персонал», «безопасность», «инсталляция, сервис», «транспорт, логистика» и

«автомобильный бизнес» и чисто женских: «домашний персонал», «бухгалтерия», «административный персонал».



В меньшей степени гендерно сегрегированными были признаны такие профессиональные сферы как «маркетинг», «реклама и PR», «банки, инвестиции, лизинг», «искусство, развлечения, масс-медиа», «консультирование» и «туризм, гостиницы, рестораны». В 2012 году исключительно мужчин работодатели искали в 4,4 % вакансий (в 1,7 раза чаще, чем женщин), в таких, к примеру, как «безопасность», «установка и обслуживание», «автомобильный бизнес», «строительство», «производство».

ТОП-5 наиболее гендерно сегрегированных мужских профсфер, 2012 г.



2,6 % вакансий были сегрегированы как «женские»: «бухгалтерия», «административный персонал», «спортивные клубы, фитнес, салоны красоты».

ТОП-5 самых гендерно сегрегированных женских профсфер, 2012 г.



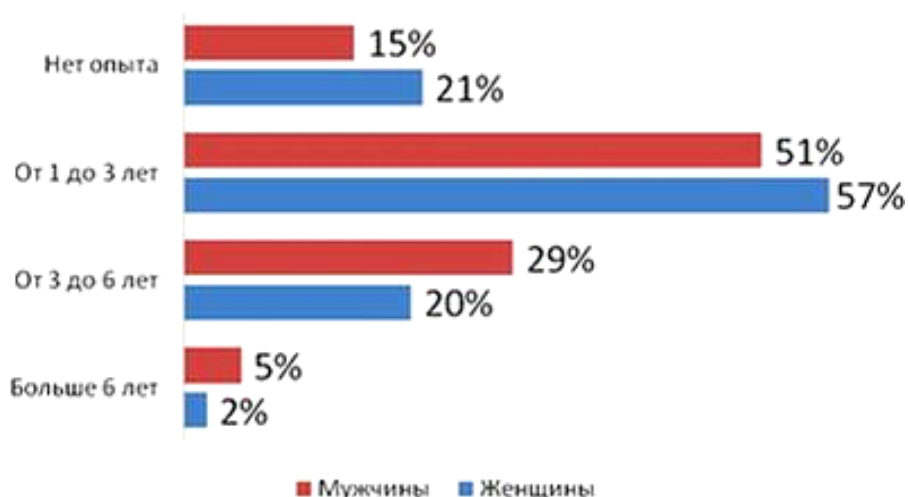
«Женской» профессиональной сферой работодатели считают «домашний персонал» (17 % вакансий), а также такие сравнительно низкооплачиваемые сегменты как «государственная служба», «медицина, фармацевтика», «наука, образование». Характерной особенностью является тот факт, что в большинстве случаев мужчин, в отличие от женщин, работодатели готовы принимать на любые вакансии, в том числе и традиционно «женские».

ТОП-10 профсфер с указанием женского пола в вакансиях, 2012 г. (% в каждой профсфере)



Опыт работы также играет свою роль по-разному в зависимости от того, к какому полу принадлежит: большой опыт работы предпочтителен у мужчин, и это требование совпадает с требованием высокооплачиваемых вакансий, к женщинам в этом отношении менее принципиальные требования.

Ожидаемый опыт работы в вакансиях для мужчин и женщин, 2012 г.



Развитие научных и коммуникационных технологий, интенсивное и экстенсивное техническое развитие производства предъявляют все новые требования к квалификации работников, «человеческому капиталу» в целом, к рабочему времени и системе оплаты труда. Основные аспекты гендерной структуры занятости, определяющие статус мужчин и женщин на рынке труда, возможности применения профессиональных навыков и выбора профессий, находятся в процессе постоянных преобразований в непосредственной связи с изменением производственных и управленческих технологий.

4. ГЕНДЕРНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ В СИСТЕМЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Современное российское общество в последние десятилетия претерпевает трансформацию в социально-политической, экономической, культурно-образовательной и других сферах, что связано с усилением процессов европеизации. В этих условиях рынок труда динамично реагирует на возрастающие противоречия между потребностями и возможностями для самореализации мужчин и женщин, с одной стороны, и исторически сформировавшимся в обществе гендерными стереотипами – с другой. Потребности женщин в бизнесе мотивируются, прежде всего, возможностями для самореализации вопреки установленному стереотипу «женщина – хранительница очага». Мотивация мужчин – получение прибыли – не идет в данном случае вразрез с установленным тендерным стереотипом «мужчина-добытчик».

В целом, вопрос о гендерном стереотипизировании носит достаточно полемичный характер: ряд ученых придерживается той точки зрения, что человек вообще склонен классифицировать себе подобных на основе определенных признаков, поскольку так устроен генетически и так работает мозг, поэтому говорить о тендерной сегрегации как о значительном социально-экономическом феномене не приходится. С другой стороны, гендерная дифференциация – явление неизменно присутствующее практически во всех мировых культурах, влияющее на все значимые сферы общественной жизни, и в силу этого оставлять без научного внимания данный круг проблем не представляется целесообразным.

Положение женщин в сфере труда и быта является предметом целенаправленного изучения различных сфер науки (социологии, экономики, политологии, культурологи и др.), а также различных общественных организаций регионального, федерального и международного уровней уже более ста лет (отчет ООН «Положение женщин в мире», 2012 год и др.). [101]

В 90 % стран существуют организации, поощряющие продвижение женщин, но женщины все еще слабо представлены во властных органах. В России, по данным исследований, мужчины осваивают, в основном, первичные рынки труда, а женщины вторичные - отсюда низкий уровень оплаты труда женщин и более частые по сравнению с мужчинами смены мест работы.

Согласно данным ООН «Гендерное равенство лежит в основе процесса развития. Это – верная цель развития, это – и разумный подход к экономической политике». «Доклад о мировом развитии – 2012» может помочь как странам, так и международным партнерам проду-

мывать и учитывать вопросы обеспечения гендерного равенства в качестве ключевых в процессе разработки политики и программ развития» (Роберт Б. Зеллик, Президент Группы организаций Всемирного банка) [101].

В докладе ООН «О мировом развитии» (2012 г.) содержится основной тезис «Гендерное равенство и развитие», указывается на тот факт, что на сегодняшний день 136 стран мира конституционно декларируют равенство всех граждан и пропагандируют недопущение гендерной дискриминации. За последнее время женщины составляют более 40 % мировой рабочей силы, и в целом живут дольше мужчин, что свидетельствует не только о значительном движении в сторону гендерного равноправия, но и о качестве «женского» человеческого потенциала по сравнению с «мужским». Но женщины по-прежнему отстают от мужчин в размерах оплаты труда и темпам производительности труда, и это во многом объясняется гендерной дискриминацией на рынке труда. Но, по мнению экспертов, существуют и другие «перекосы»: в ряде регионов в качестве дискриминируемых групп населения оказались мужчины.

Гендерное равенство имеет колоссальное значение для развития мировой экономики, поскольку этот аспект самым непосредственным образом связан с проблемами повышения производительности труда, повышения качества человеческого потенциала, модернизации основ социальной политики государств и др., которые в условиях повышения конкуренции и усиления темпов глобализации носят особенно актуальный характер. Кроме того, усиление контроля женщин над ресурсами домохозяйств увеличивает инвестиции в человеческий капитал детей, а это оказывает динамичное положительное воздействие на экономический рост страны в целом. Данные по ряду стран (например, Бангладеш, Бразилии, Кот-д'Ивуару, Мексике, Соединенному Королевству и Южной Африке) показывают, что увеличение доли дохода домохозяйств, находящейся под контролем женщин, за счет либо их собственных заработков, либо денежных пособий, изменяет структуру расходов в благоприятном для детей направлении.

В качестве приоритетных направлений в докладе выделены четыре аспекта:

- 1) снижение уровня женской смертности;
- 2) повышение возможностей женщин в экономическом доступе к ресурсам образования и труда;
- 3) снижение разрыва в уровне заработной платы мужчин и женщин;
- 4) ограничение гендерного неравенства в следующих поколениях.

В центре внимания Доклада находится *экономика* гендерного равенства и развития. Авторы Доклада опираются на экономическую

теорию, чтобы выяснить, что определяет различия в ключевых аспектах благосостояния мужчин и женщин – образовании и здравоохранении, доступе к экономическим возможностям и производственным ресурсам, а также способности совершать эффективный выбор собственной деятельности.

Авторы Доклада рассматривают сквозь призму экономической теории вопрос о том, какие меры политического характера и более широкие общественные действия можно предпринять для выравнивания подобных гендерных различий и улучшения результатов развития в целом. Доклад не ограничивается рассмотрением только экономических результатов – примерно такое же внимание в нем уделяется человеческим активам, экономическим возможностям и способности женщин действовать, и это свидетельствует о значимости всех трех взаимосвязанных аспектов для благосостояния человека. В докладе указывается на центральную роль, которую социальные и политические институты – как официальные, так и неофициальные – играют в определении гендерных результатов.

В центре внимания Доклада находятся три основных аспекта гендерного равноправия, выделенные мужчинами и женщинами, проживающими в разных регионах мира – от Афганистана и Польши до Южной Африки, – равно как и исследователями:

- накопление активов (образование, здравоохранение и физические активы),
- использование этих активов в целях реализации экономических возможностей и получения дохода,
- применение этих активов на практике, или способность действовать, влияющая на личное благосостояние и благосостояние домохозяйства.

Характерная черта этих аспектов равенства заключается в том, что отражением недостаточности выбора является пониженное благосостояние [101].

Гендерные стереотипы являются, по мнению российских и зарубежных ученых (В.А. Ядов, В.С. Агеев и др.) определяющими факторами в сфере занятости, а также в большинстве случаев предопределяют появление на рынке труда таких явлений как профессиональная сегрегация и дискриминация. Для обеспечения искоренения гендерных стереотипов необходимо, на наш взгляд, принять на государственном уровне следующие меры:

- признать, что достижение основных целей демократии и общества в целом невозможно в условиях гендерных стереотипов на рынке труда, а также «двойных стандартов» для женщин и мужчин в области трудовой политики;

- на государственном и муниципальных уровнях разработать и принять соответствующие меры и программы с целью изменить социальные и культурные модели поведения мужчин и женщин, основанные на предрассудках о превосходстве одного из полов или стереотипных ролях мужчин и женщин;

- проводить гендерные экспертизы трудового законодательства с целью искоренения из него двойных стандартов для женщин и мужчин, а также приведения его в соответствие с современными международными документами [56].

Период кардинальных перемен с начала 90-х годов XX в. привнес существенные изменения в структуру российского рынка труда: возник перекос в социальных позициях мужчин и женщин, стали протекать процессы, способствующие усилению дискриминации женщин.

Результат вступления России в ВТО повлечет за собой гендерные изменения в структуре рынка труда, к примеру, появление гендерно-асимметричных сфер занятости (агропромышленный сектор, пищевая, текстильная, обувная и мебельная промышленность, машиностроение в целом и в частности – производство бытовых товаров и электротехники и т.п.) будет неизбежным.

В России существуют значительные региональные различия в масштабах социальных рисков, которые возможны при либерализации экономики и торговли. Факторами, повышающими эти риски, являются специализация по отраслям импортозамещения (в частности, машиностроение), высокий уровень занятости населения в текстильной, пищевой промышленности, сельском хозяйстве, а также высокая концентрация монопрофильных городов в регионе. Значительная часть регионов не имеет сбалансированной «по гендерным признакам» структуры применения рабочей силы и развитой сферы малого бизнеса, которые могли бы в значительной мере амортизировать социальные проблемы в сфере занятости.

В результате присоединения России к ВТО экономические проблемы подобных регионов могут осложниться социальными последствиями, имеющими выраженную гендерную предопределенность (мужскую или женскую – в зависимости от профиля основной специализации в сфере занятости): к примеру, Ивановская область (текстильная промышленность), Свердловская и Нижегородская области (машиностроение) и т.п.

Прогнозы показывают, что либерализация внешней торговли и успешное встраивание в глобальную экономику могут привести к ускорению темпов экономического роста и снижению уровня бедности в стране.

5. ФОРМИРОВАНИЕ ГЕНДЕРНОЙ МОДЕЛИ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ ЖЕНЩИН В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Российская реальность конца XX – начала XXI века формирует «образы» современных мужчин и женщин, стремящихся соответствовать законам времени, моды, производственным и бытовым отношениям: женщины стремятся «освоить» образ бизнес-леди, роковой женщины, для которой на первом месте находится карьера, чувство независимости и только потом семья, а «образ» мужчины складывается из моделей поведения бизнесмена, супермена, «мачо», для которого проявление слабости в любых проявлениях неприемлемо, а склонность к полигамии и агрессивность приветствуются. Кроме того, понятие «мужественность» трансформировалось из представлений о силе, благородстве и смелости в иной ассоциативный ряд: рискованное поведение, пренебрежение интересами коллег по работе и семьи, вредные привычки, пренебрежением к своему здоровью и т.п. Данное искусственное «меоделирование» провоцирует рост разводов, рождение внебрачных детей и как следствие социальное сиротство и детскую преступность.

Стабильная рыночная экономика предприятия ориентирована, в первую очередь, на удовлетворение потребностей потребителей, а это, в свою очередь, приносит высокие прибыли и повышает рост производства. Для российской экономики на современном этапе развития производства характерными является процесс максимизации прибыли любой ценой, что обуславливает такие процессы как увеличение инвестиций в новые технологии производства за счет сокращения рабочей силы (женской, в первую очередь).

Пропаганда образа «женщины – домашней хозяйки» является попыткой работодателей своеобразно решить проблему гендерного неравенства путем смещения акцентов в сторону общественных стереотипов и уменьшения предложения женской рабочей силы. Но подобные меры могут привести к снижению мотиваций для самореализации личности, снижению уровня среднедушевых доходов и обострению проблемы обеднения, а в целом – к снижению образовательного и профессионально-квалификационного потенциала общества.

В настоящее время в экономике России занято свыше 32 млн женщин или 48,9 % от общей численности занятых. Наиболее высокий уровень занятости имеют женщины в возрасте 30-49 лет – 86 % численности женщин этого возраста. Средний возраст работающих

женщин составляет 39,5 лет и превышает возраст мужчин на один год (40,5 лет). Работающие женщины имеют более высокий уровень образования по сравнению с работающими мужчинами.

Удельный вес женщин с высшим и средним специальным образованием составляет 62 % в общей численности работающих женщин, а у мужчин – 38 %. Не имеют полного среднего образования среди занятых женщин 8 %, тогда как среди занятых мужчин этот показатель составляет около 10 % [37].

Активизация женщин в профессиональной деятельности продиктована социальными факторами: увеличение количества разводов, несостоятельность «мужской маскулинности» неизбежно порождает женскую маскулинность как результат высокой адаптированности женщин в профессии. Таким образом, «карьерное поведение» женщин провоцирует деформации в традиционных и социальных институтах (семья, статусы и роли, специфика женского управления и т.п.), что неизменно влияет на изменения гендерной системы российского общества.

Женщины-предприниматели наделены наиболее выраженными маскулинными чертами и представляют собой одну из самых активных «карьерных групп», совмещающих формальный (профессиональный) и неформальный (семья, домохозяйство) сектора занятости.

В условиях активных реформаций особенно остро возникает «женский» вопрос относительно проблем занятости населения. Новые реалии сопровождаются бурными научно-техническими преобразованиями, которые непосредственным образом влияют на рынок труда, качество рабочей силы, систему мотиваций работников, порядок начисления заработной платы и т.п. В этих условиях женщины по-разному адаптируются к меняющимся производственным условиям, что отразилось в классификации женских адаптационных типах:

1. Мобильный (подвижный) тип, к которому относятся женщины легко обучаемые, разносторонне развитые, с повышенным адаптационным потенциалом: это женщины, легко приспособливающиеся к новому месту работы, легко меняющие сферы деятельности, не боящиеся ответственности (к примеру, предприниматели, люди творческих профессий).

2. Статичный тип, к которому, преимущественно, относятся домохозяйки, неработающие пенсионерки, студентки очных отделений вузов: для этих категорий женщин профессиональная самореализация и возможности заработка не являются приоритетными, поскольку домохозяйки нацелены на самореализацию в неформальном секторе экономики, для студенток проблема занятости еще не актуальна, для пенсионерок она уже не актуальна.

3. Экспрессивный (эмотирующий) тип, к которому относятся женщины с повышенной эмоциональной возбудимостью, принимающие профессионально значимые решения под влиянием внешних событий (слухи, домыслы, информация СМИ и т.п.), а не в силу внутреннего самоанализа и рационально принятых решений: это самый малочисленный контингент, к данному типу относятся женщины, работающие в разных секторах экономики (чаще всего в государственных секторах экономики).

4. Механистический тип определяет трудовое поведение женщины в соответствии с моделью «женщина-исполнитель»: к данному типу относятся, преимущественно, женщины с низкой профессиональной самооценкой даже при наличии высшего образования, отсутствием инициативности в работе и нежеланием брать на себя повышенную долю ответственности (это самый многочисленный контингент, присутствует практически во всех секторах экономики (чаще всего в офисной структуре), как правило, средний возраст женщин-исполнительниц составляет 38-55 лет).



Характерным является тот факт, что в трудовой практике существуют тенденции перехода от одних типов к другим в зависимости от меняющихся профессиональных задач. Так, к примеру, в 90-х гг. XX века в нашей стране наблюдался процесс массового «выпадения» из профессии: представители технических, творческих специальностей оказались невостребованными и были вынуждены реализовывать свой трудовой потенциал в сфере торговли, становясь «челноками».

В условиях инновационно-ориентированной экономики профессиональная активность женщин разных адаптационных типов в возрасте 22-42 лет повышается. Это связано, прежде всего, с возрастными особенностями: возраст 22-32 года, несмотря на тот факт, что это детородный возраст, тем не менее является возрастом «энергичных действий» и приобретения опыта, возраст 33-42 года представляет собой «пору реализации накопленного профессионального опыта», продвижения по карьере, от этого процесса женщина получает удовольствие. Женщины в возрастном периоде 43-55 лет представляют собой уже сложившихся в профессии специалистов, они менее склонны к процессам переобучения и смены видов деятельности.

Мобильный тип специфически реагирует на новые сложившиеся экономические условия:

- накопление новых знаний и освоение новых технологий;
- совершенствование основной профессии и освоение новых профессий на рынке труда;
- более высокая концентрация усилий в сфере коммерции;
- карьерное продвижение и «обособление» сфер деятельности под личным руководством.

Статичный тип определяется следующими модификациями:

- повышение уровня занятости в неформальных секторах экономики;
- возможность перехода из статичного типа в другие под воздействием внешних факторов (получение высшего образования, выход их декретного отпуска, интересное деловое предложение и т.п.);
- высокая концентрация трудовых усилий в сферах делопроизводства, обслуживания и маркетинга;
- накопление новых знаний.

Эмотирующий тип претерпевает следующие изменения:

- накопление новых знаний и освоение технологий;
- накопление профессионального опыта разных сфер деятельности в результате частой смены профессий в поисках более высоких заработков, творческих экспериментов, моды на новые профессии;

– усиление творческого начала в деятельности, повышение степени креативности выполняемых видов работ.

Механистический тип реагирует следующим образом:

– приобщение к новой информации и освоение новых технологий только в необходимых случаях;

– более высокая концентрация усилий в технической сфере и сфере делопроизводства.

Новые условия рыночной экономики формируют устоявшуюся модель «бизнес леди» на принципиально новых началах, она особенно актуализируется для тех секторов экономики, для которых она традиционно не была характерной (образование, медицина, культура). Данные профессионально ориентированные сегменты экономики оказываются вовлеченными в рыночные отношения наряду со сферой бизнеса и специалисты в данных отраслях получают новые «стандарты профессионализма» – умение и стремление приносить прибыль своим предприятиям.

В сфере бизнеса наиболее «женскими» видами деятельности считаются такие как информационные услуги, сервис (косметология и т.п.), рекламный и туристический бизнес, т.к. по данным социологических исследований приход женщин в бизнес из сферы образования составляет около 28 %, из медицинской сферы – 17 %, из сферы услуг – около 14 %, при этом более 50 % женщин работали на руководящих должностях независимо от профессиональной принадлежности[82].

Таким образом, бизнес адаптации обычно предшествует активная управленческая деятельность, что в свою очередь организационно оправдано, поскольку сфера предпринимательства предполагает выработку качеств руководителя, обладать активной индивидуальной позицией (наличие перспективного плана развития трудовой карьеры, личные организационные навыки и т.п.). По сравнению с мужчинами у женщин можно наблюдать следующие трудности на пути формирования образа «бизнес леди»:

1) боязнь рисков, что можно теоретически обосновать генетически заложенным механизмом самосохранения и заботы о потомстве;

2) сложность выработки быстроты реакции на меняющиеся условия;

3) сложность выработки строгой последовательности действий;

4) необходимость выработки определенного стиля делового поведения и способность сдерживать эмоции;

5) непрерывное накопление информации, ее количественного и качественного преобразования.

В условиях рыночной экономики женщинам приходится осваивать и применять на практике тактические модели делового общения, которые условно можно классифицировать:

1. Ассимилирующая модель (более характерна для мобильного адаптационного типа), предполагающая выработку «мужских» стилей общения, понятийно-категориального аппарата, при этом «женская» система восприятия трудовой реальности значительно ослабевает и «размывается» вследствие снижения значимости и актуальности «женских» групповых интересов. Данная модель может успешно реализовываться в коммерческой сфере и сфере управления.

2. Оценочная модель (более характерна для эмоционального адаптационного типа), при котором женщины осознают полярность по отношению к мужской группе трудовых интересов, условий труда и его результатов, при этом рабочий коллектив представляет собой две крупные тендерные коалиции, каждая из которых занимает свое место в производственном процессе. Наиболее подходящей сферой для применения данной модели может служить сфера образования и медицины.

3. Ролевая модель (более характерна для эмоционального и статичного адаптационного типов), характерными чертами которой являются гибкость восприятия трудовой реальности (к примеру, на работе демонстрируется ассимилирующая модель трудового поведения, а вне ее значимость и актуальность «женских» групповых интересов значительно возрастает), динамичная смена «мужских» и «женских» ролей в процессе труда по мере их значимости и целесообразности, универсальность применения (практически во всех секторах деятельности). Целесообразным можно считать применение данной модели в сферах торговли и бизнеса.

4. Феминная модель предполагает чисто «женский» стиль поведения, общения, формирования понятийно-категориального аппарата и восприятия (наиболее характерна для механистического адаптационного типа, может быть характерна в незначительном процентном соотношении для всех адаптационных типов), при которых женщины осознают собственную дистанционную позицию по отношению к мужчинам в трудовом коллективе, но при этом стремятся отстаивать право на самоопределение и доминирование.

Таким образом, современные рыночные условия сферы труда формируют некую «рассогласованность» гендерных установок и реаль-

ных типов поведения женщин. С одной стороны, личностный профессиональный уровень и мотивационные установки позволяют женщинам успешно реализовать собственный трудовой и управленческий потенциал в различных сферах деятельности, а с другой стороны высокая стереотипизированность трудовой сферы ограничивает профессиональные возможности женщин и создает условия для «вынужденных» вариантов самореализации (домохозяйство, низкая заработная плата, отсутствие карьерного роста и т.п.).

6. МЕТОДЫ ГЕНДЕРНОГО АНАЛИЗА

Развитие экономико-социальной, культурной и политической сфер общественной жизни подразумевает выявление возможностей, потребностей для потенциального развития различных слоев населения: молодежи, пожилых людей, инвалидов, мужчин, женщин и др.

В связи с этим в современной научной экономической литературе возникает необходимость проведения гендерных исследований. Термин «гендерные исследования» (gender studies) появился в научном мире в 1980-е годы XX века, когда в университетах Западной Европы и Северной Америки были открыты факультеты и кафедры, занимающиеся исследованием данного круга проблем. В конце XX века в Европе появились ассоциации и научно-исследовательские центры, ведущие разработки в области гендерной проблематики, появились академические курсы женских исследований (women's studies), было учреждено и несколько академических программ феминистских исследований (feminist studies) и т.п.

В экономической литературе известны следующие методы гендерного анализа:

1. *Метод картирования* основан на различиях в восприятии окружающего мира мужчинами и женщинами: участникам исследования было предложено нарисовать карту той местности, где они проживали (города, села и т.п.). За методологическую основу был принят тот психологический факт, что людям свойственно изображать укрупненно те объекты, которые являются для них значительными, и мелко (или объекты совсем отсутствуют) – объекты, мало интересные или незначительные.

В процессе исследования было установлено, что мужчины изобразили крупным планом места, условно символизирующие связь с внешним миром (дороги, заводы и т.п.) и места их отдыха (кафе, спортивные объекты и т.п.), а женщины – социально значимые объекты (больницы, детские сады, магазины и т.п.). Таким образом, устанавливая различия в образе жизни, формах и объемах реализации нагузков, расстановке жизненных предпочтений, можно проецировать эти модели на трудовую деятельность и профессиональные предпочтения работников [57].

2. *Гарвардский метод анализа* предполагает несколько различных направлений:

а) Обзор и анализ различных видов деятельности предполагает составление списка видов работ, осуществляемых мужчинами и женщинами с учетом возрастных, социальных, национальных харак-

теристик, а также с учетом места жительства и места, времени выполняемых работ. После анализа всех факторов, определяющих характер труда работника, трудовую деятельность условно классифицируют по следующим группам: продуктивная, репродуктивная, общественная.

б) Обзор факторов производства и контроль предполагает анализ целесообразности и эффективности использования ресурсов (материальных, экономических, социальных, политических и др.), необходимых для осуществления трудовой деятельности, определение оценки их эффективности в различных гендерных группах, а также контроль за их использованием. Так, к примеру, было установлено, что мужчины более эффективно используют материальные и политические ресурсы и осуществляют контроль за ними, а женщины, в свою очередь, более эффективно используют образовательные и социальные ресурсы и осуществляют контроль за ними [57].

3. *Метод социального планирования* был разработан Управлением по делам беженцев ООН [101]: анализ профессиональной дееспособности, расстановки жизненных приоритетов и планирование образа жизни производился дважды – до переселения и в новых территориальных условиях. В ходе анализа преследовались две основные цели:

- определение практических профессиональных, психологических, бытовых и др. преимуществ разных гендерных групп в условиях дифференциального доступа к жизненно необходимым ресурсам и контроля над ними;

- определение группы приоритетных ресурсов, а также утрата одних и приобретение других в процессе социально-экономической организации мужчин и женщин.

4. *Анализ возможностей в непредвиденных ситуациях* позволяет выявить эффективность планируемой деятельности в критических ситуациях (к примеру, переезд на новое место жительства и т.п.), а также перспективы долгосрочного развития с учетом таких факторов как земля, капитал, климат, производственные технологии, профессиональные навыки, состояние здоровья, комплекс мотиваций и убеждений, климатические особенности и т.п.

Модель выстраивается с учетом возрастных, социальных, национальных особенностей различных гендерных групп и может изменяться в зависимости от данных последующих лонгитюдных исследований.

5. *Метод «эффективности трудозатрат»* основывается на количественно-качественных показателях качества выполненных работ

мужчинами и женщинами и анализе результативности производственной деятельности на протяжении какого-либо отчетного периода (месяц, квартал, полгода, год). На основе полученных данных предлагается комплекс мер по оптимизации реализации потенциала отдельно взятого работника, коллектива, предприятия с учетом гендерных факторов труда. Этот метод в некоторых профессиональных сферах (к примеру, в образовании) принято называть с методом рейтинговых показателей, при котором каждому виду выполненных работ присваивается определенный показатель в баллах, и на основе данных этого рейтинга делаются выводы об эффективности работы того или иного сотрудника.

6. *Метод практических и стратегических нужд Кэролайн Мозер* предполагает четкое разграничение понятий «практические нужды» и «стратегические нужды» в отношении планирования любого вида деятельности. Так, исследователь к «практическим нуждам» соотносит с условиями жизни, планированием быта и реализацией различных видов профессиональной деятельности, что в конечном итоге должно качественно развиваться и совершенствоваться в краткосрочном периоде.

«Стратегические нужды», по мнению исследователя, связаны со сферами организации, управления и контроля, доступа к ресурсам и принятию решений в долгосрочном периоде. Данный контекст вытекает из анализа исторически предопределенного гендерного положения женщин как субъектов подчинения и мужчин как субъектов власти. Кроме того, представленный подход «стратегических нужд» анализирует проблему с точки зрения рационального балансирования: анализируя стратегические нужды женщин, можно их динамично развивать и эффективно применять на практике, а зная стратегические нужды мужчин, возможно, их коррелировать с учетом активной роли женщин в различных сферах трудовой и общественной деятельности.

7. *Количественный контент-анализ* предполагает сбор и анализ культурных артефактов для создания социального «портрета» с применением количественных или качественных методов. Количественный контент-анализ количества академических журнальных статей данной проблематики в качестве объектов исследований в аспекте применяемых методов широко применяла, к примеру, канадский исследователь Пола Каплан, американские ученые Дайана Скалли и Полин Барт и т.п.

Результаты количественного контент-анализа могут затем использоваться для формулировки гипотез, имеющих отношение к гендерным

исследованиям, а также для практической деятельности в целях социально-экономических преобразований в трудовой сфере.

8. *Качественный (интерпретативный) контент-анализ опирается на исторические исследования культурных артефактов прошлого.* Артефакты в этом случае могут служить первичными источниками или вторичными. Социальные ученые феминистского направления исследуют деятельность отдельных гендерных групп, отношений и сфер деятельности, проблемы на пересечении расовой, гендерной, классовой и возрастной идентичности. В этом случае используют для анализа документы, происходящие из публичной сферы и имеющие целью изучение официальных событий и явлений (к примеру, суд, правительство, церковь), являются *конвенциональными* источниками. Документы, исходящие из личных архивов и имеющие целью изучение локальных процессов (к примеру, личные письма, дневники, молитвы, вышивка, автобиографии, устные истории, медицинские карты, письма к редактору журнала, фольклор, кулинарные рецепты и т.п.), являются *индивидуальными*.

8. *Анализ визуальных текстов* в исследовании гендерных отношений на рынке труда представляет собой обследование репрезентативной культуры общества, которая является организационной и структурообразующей в отношении профессиональной ориентации и трудового поведения людей. Гендерная идентичность, подчеркивающая уникальность индивида, предопределяет типы гендерной идентичности, которые могут характеризовать индивидуальные предпочтения, пересекаясь с профессиональным, семейным, образовательным, расово-этническим, экономическим и другими статусами. Эти определения влекут за собой множество символических предписаний относительно того, как себя вести, как выглядеть, как расставлять жизненные приоритеты, по каким принципам определять круг общения и т.п.

Важное место в определении гендерной идентичности в процессе труда имеют репрезентации в визуальной культуре (кинематограф, живопись, реклама, масс-медиа), а также дискурсы институциональных форм знания (например, медицина, социология, экономика и проч.), которые влияют на общие представления, направляя повседневные социально-трудовые практики, и тем самым конструируют саму гендерную идентичность работника.

Т а б л и ц а 4

Методы гендерного анализа

Программа исследования Методы	Цель изучения	Объект изучения	Инструменты изучения	Предполагаемые результаты
1	2	3	4	5
1. Метод картирования	Выявить различия в восприятии окружающего мира мужчинами и женщинами через «гендерный портрет» работника	Гендерные группы трудового коллектива	Наблюдение, психологический эксперимент	По карте той местности, где они проживали (города, села и т.п.) создать гендерный «портрет» работника и спроецировать его на модель профессиональных предпочтений и ожиданий
2. Гарвардский метод анализа	Создание классификации трудовой деятельности различных гендерных групп (продуктивная, репродуктивная, общественная)	Гендерные группы трудового коллектива	Обзор и анализ факторов производства, обзор и анализ различных видов деятельности	Целесообразности и эффективности использования ресурсов (материальных, экономических, социальных, политических и др.), необходимых для осуществления трудовой деятельности, определение оценки их эффективности в различных гендерных группах, а также контроль за их использованием

Продолжение табл. 4

1	2	3	4	5
3. Метод социального планирования	Определение практических профессиональных, психологических, бытовых и др. преимуществ разных гендерных групп в условиях дифференциального доступа к жизненно необходимым ресурсам и контроля над ними	Гендерные группы трудового коллектива	Анализ профессиональной дееспособности, расстановки жизненных приоритетов и планирование образа жизни	Определение группы приоритетных ресурсов, а также утрата одних и приобретение других в процессе социально-экономической организации гендерных групп трудового коллектива
4. Анализ возможностей в непредвиденных ситуациях	Выявление степени эффективности планируемой деятельности в критических трудовых ситуациях	Гендерные группы трудового коллектива	Наблюдение, обзор и анализ факторов производства, обзор и анализ различных видов деятельности	Определение перспектив долгосрочного развития трудового коллектива с учетом различных факторов (гендерных, ресурсных, производственных, мотивационных и т.п.)
5. Метод «эффективности трудозатрат»	Выявление количественно-качественных показателей выполняемых работ мужчинами и женщинами и анализе результативности производственной деятельности на протяжении какого-либо отчетного периода (месяц, квартал, полгода, год)	Гендерные группы трудового коллектива	Обзор и анализ факторов производства, обзор и анализ различных видов деятельности	На основе анализа полученных данных предлагается комплекс мер по оптимизации реализации потенциала отдельно взятого работника, коллектива, предприятия с учетом гендерных факторов труда и рейтинговых показателей

Окончание табл. 4

1	2	3	4	5
6. Метод практических и стратегических нужд Кэролайн Мозер	Разграничение «практических» и «стратегических» нужд с точки зрения гендерного анализа в процессе трудовой деятельности	Гендерные группы трудового коллектива	Обзор и анализ факторов производства, обзор и анализ различных видов деятельности	Создание модели рационального балансирования факторов производства с учетом коррелирования «мужских» и «женских» ролей в различных сферах трудовой и общественной деятельности
7. Количественный контент-анализ	Сбор и анализ культурных артефактов для создания социального «портрета» с применением количественных или качественных методов	Гендерные группы трудового коллектива	Обзор и анализ факторов производства, обзор и анализ различных видов деятельности	Результаты количественного контент-анализа могут использоваться для формулировки гипотез, имеющих отношение к гендерным исследованиям, а также для практической деятельности в целях социально-экономических преобразований в трудовой сфере
8. Анализ визуальных текстов	Обследование репрезентативной культуры общества, которая является организационной и структурообразующей в отношении профессиональной ориентации и трудового поведения людей	Гендерные группы трудового коллектива	Обзор и анализ факторов производства, обзор и анализ различных видов деятельности	Создание типов гендерной идентичности, индивидуальных предпочтений, символических предписаний, влияющих на профессиональную деятельность

Динамичный переход к рыночным отношениям углубил и ускорил процесс трансформации трудового поведения как женщин, так и мужчин. Адаптационный период к новым рыночным реалиям и изменению образа жизни у части населения приводит к выработке новых поведенческих моделей в сфере трудовых отношений, а также трансформации уже имеющихся. На современном этапе экономического развития наметились положительные тенденции развития рыночной инфраструктуры, либерализации экономики и ускорение темпов вхождения в глобальную экономику, что создает условия для формирования устойчивых гендерно-ориентированных моделей трудового поведения.

7. СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ГЛОБАЛЬНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО ГЕНДЕРА

Процесс глобализации носит всеобъемлющий характер, и самым непосредственным образом влияет на проблемы социально-экономического характера: управление и контроль за ресурсами, доминирование и проблемы самореализации личности и т.п. Под воздействием этого процесса углубляются процессы социально-экономической гендерной асимметрии.

Экономические последствия глобализации, предопределившие такие факторы как рост национальных и транснациональных корпораций, процессы интеграции в сферах международной торговли, инвестиций и финансов, экономическая экспансия стран с развитой экономикой в страны с «переходными типами экономики», стали причиной целого ряда проблем в социально-экономической сфере и сфере коммуникаций, получивших название в научной литературе «дегуманизация» (в частности, усиление процессов дискриминации и неравноправия в секторах производства и домохозяйств). В сфере трудовых отношений эти изменения, по мнению ряда ученых, вызвали такие тенденции как:

- 1) маргинализация женской рабочей силы;
- 2) увеличение физической нагрузки женщин наряду с мужчинами;
- 3) увеличение численности женщин в неформальном (теневом) секторе экономики;
- 4) увеличение процента миграции женской рабочей силы в силу заинтересованности работодателей ее низкой цены, управляемости и организованности;
- 5) снижение доходов домохозяйств и рост мужской безработицы в небольших населенных пунктах;
- 6) рост конкуренции на рынке труда между мужчинами и женщинами;
- 7) усиление влияния патриархатных ценностей в системе домохозяйств и появление научного термина «патриархатные дивиденды»;
- 8) усиление ассимиляции в системе тендерной сегрегации на институциональном уровне: процент женщин-руководителей, собственников и руководителей в органах государственной власти значительно ниже по сравнению с представительством мужчин в этой системе иерархии (сфера принятия решений, управления на уровне экономики и политики представляет собой гендерную организацию по типу «мужских клубов»).

По мнению ряда исследователей, процессы глобализации имеют экономико-политический процесс: некоторые ученые склонны соотносить это явление с идеалами неолиберализма, при котором существенную роль в процессах дифференциации трудовой деятельности играет становление «открытого глобального рынка». На смену «гражданам» приходят «потребители», размывается понятие «суверенитет государства», политика сдает свои позиции, и ее функции начинает выполнять экономика. Акцент, в этой связи, делается на первичности ведущих факторов производства (труд и капитал), что привносит в понятие открытого глобального рынка как детерминированного процесса структурность и гомогенность.

Большинство ученых склонны рассматривать «глобализацию рынка» как сложный процесс взаимодействия таких факторов как интернационализация производства, внедрение новых технологий в условиях «гибкого производства», использование дешевого труда и сырьевых ресурсов, создание транснациональных корпораций. Таким образом, понятие «глобализация рынка» неизбежно приводит к пониманию процессов, связанных с появлением новых экономических отношений: переход от рыночной экономики к экономике свободного рынка, что в большинстве случаев сопровождается сменой стратегий развития от импорта к экспорту, а в конечном итоге - к либерализации торговых отношений.

В этой связи необходимо указать на тот факт, что основными направлениями экономической активности будут признаны сферы сервисного обслуживания, ресурсосберегающих технологий и система управления и контроля качества, что будет иметь позитивный характер развития. К негативным последствиям «глобализации рынка» ученые относят такие возможные социально-экономические последствия как увеличение разрыва между богатыми и бедными (социальными группами, странами), кризисом социального государства (спадом интереса государства к социально ослабленным слоям граждан), повышение уровня криминализации и коррумпированности общества, активизацию теневых рынков в национальных экономиках и др.

Большинство западноевропейских исследователей склонны в этой связи анализировать роль «глобального рынка» как основополагающего фактора, влияющего на гендерное неравенство: рядом ученых был введен в научный оборот термин «категория расширения возможностей женщин», отражающий степень усиливающегося профессионального влияния женщин в сфере труда.

Кроме того, ряд исследователей выделяет следующие критерии гендерного неравенства:

- индивидуальное (относительно отдельно взятой личности в различных аспектах ее жизни и деятельности);
- общесоциальное (относительно конкретной культурной общности: европейское общество, российское, американское и т.п.);
- трансисторическое (анализируемое на каждом историческом этапе конкретного общества: славянские племена, феодальная Русь, капиталистическая Россия, советская Россия, Россия в период демократии).

Данный подход, на наш взгляд, дает возможность полномасштабного научного анализа проблемы гендерной ассимиляции с точки зрения историко-культурного и социально-экономического освещения и приводит к появлению основного направления научного изучения – институциональной гендерной дифференциации. Предметом исследования институционального половозрастного неравенства можно считать общественные институты (формальные и неформальные) и организации, порождающие различного рода различия между его представителями: институт семьи, дружбы, организации здравоохранения, культуры, образования, предприятия различного рода и т.п.

Принципы демократического общества постулируют концепцию равноправия (социального, правового, гендерного и т.п.). В научной литературе под тендерным равноправием принято понимать отсутствие дискриминации по признаку пола в отношении перспектив развития личности, в распределении ресурсов и общественных благ, а также в доступе к системе социального обеспечения.

Гендерное равноправие в сфере труда и производства предполагает равенство возможностей. Исследователь И. Козина в своих работах, к примеру, указывает на тот факт, что равенство возможностей не всегда является необходимым потенциалом для их воплощения в силу генетически различных тендерных мотиваций: мужское стремление к лидерству противопоставляется женской приспособляемости, обусловленной ее жизненным предназначением. Таким образом, тендерную сегрегацию на профессиональном уровне следует воспринимать не как дестабилизирующий дискриминационный фактор, а как социально обусловленный порядок вещей.

К примеру, исследователь К. Миллет, опираясь на концепцию власти в тендерном разделении труда, сформулировал постулаты теории «политических тендерных экономических взаимоотношений» на предприятии. Н. Фолбр акцентирует научное внимание на том факте, что зарождение рыночных отношений и патриархатных устоев

развивалось во взаимосвязи, чем вызвало появление термина «патриархатный капитализм».

На наш взгляд, именно «патриархатный капитализм» повлиял на то, что женщины получили больше возможностей заниматься нерыночными формами деятельности, а мужчины, в свою очередь, приобрели больше возможностей выбора на рынке труда. Но у этой точки зрения есть достаточно спорные моменты. Так, по мнению ученого П. Манн, патриархат как социокультурное историческое явление не может ассоциироваться с какой-либо одной формой общественных отношений.

С этой теорией концептуально связана модель «экономического человека», разработанная еще в XIX веке учеными-неоклассиками и приобретающая в начале XXI века особую практическую значимость: субъекты экономического процесса прочно входят в систему гендерно-обусловленного взаимодействия. Участие мужчин и женщин в этой системе отношений можно условно разделить на две категории:

- 1) публичная сфера (производство, управление);
- 2) частный сектор (воспроизводство, подчинение).

Мужчина является главной субстанцией, определяющей роль женщины в системе экономических отношений, но при этом ее участие в структуре производства имеет двойственный характер: с одной стороны, женщина приносит значительный вклад в трудовой процесс, но с другой стороны, эти заслуги умаляются. Со временем такие установки прочно закрепились в общественном сознании, породив гендерные стереотипы (к примеру, в российском обществе широко распространено убеждение, что «мужчина голова, а женщина – шея», т.е. лишенный главенства субъект отношений) и атрибуты (к примеру, мужская атрибутика: машина, галстук, кейс; женская – шпильки, бижутерия и проч.).

Но, на наш взгляд, процесс развития политико-экономической сферы начиная с XX века постепенно размывает границы между мужской и женской данностями: стереотип «мужчина голова, а женщина – шея» имеет свое продолжение – «куда шея повернет, туда голова и смотрит»: он не столько указывает на отсутствие права принятия решений у женщин, сколько на ее абсолютную способность влияния на любую сферу управления и контроля мужчин. Мир атрибутивных ассоциаций также претерпевает значительные модификации: машина, галстук и кейс уже не являются абсолютными мужскими атрибутами – скорее, они являются выражением определенного стилевого направления, также как и шпильки, бижутерия уже не принадлежат только миру женщин (к примеру, мужчины носят

серьги, браслеты, пользуются косметикой, носят туфли на высоких каблуках и т.п.).

В условиях глобализации гендерная система трудовых отношений может рассматриваться как экономико-социальная структура, обусловленная определенными культурно-историческими факторами (религиозными, этническими и проч.), представленная следующими структурными элементами:

- 1) гендерная дифференциация в профессиональной сфере;
- 2) гендерная дифференциация в сфере управления и контроля.
- 3) гендерная дифференциация возможностей использования экономических активов, материальных и финансовых ресурсов.
- 4) формирование системы договорных отношений между мужчинами и женщинами в условиях нестабильности экономической политики (реформирования, кризисов и т.п.)

Проблема гендерной дифференциации в системе трудовых отношений особенно актуализируется в формате ведения домохозяйств как «воспроизводственного» сектора экономики. В этой связи целесообразно выделять репродуктивную экономическую систему (исторически первичную форму, связанную с производством товаров и услуг первой необходимости) и продуктивную (структурно вторичную, обусловленную появлением рынка и рыночных отношений).

Гендерная дифференциация труда проявляется не на рынке труда в условиях конкуренции, а в формах и организации трудовых отношений и трудового процесса, которая в условиях глобального рынка приобретает следующие специфические черты:

- «сетевой» принцип организации общественных отношений;
- информатизация производства и применение новых технологий;
- индивидуализация труда;
- предпочтение использованию дешевого «мобильного» женского труда перед дорогим «организационно статичным «мужским»;
- изменение специфики процессов социализации и адаптации на производстве в условиях сегрегации на рынке труда.

Процессы глобализации диктуют женщинам новые условия для конкуренции на рынке труда:

- 1) повышение уровня профессиональной подготовки и качества профессионализма;
- 2) владение знаниями новейших компьютерных технологий;
- 3) владение на приемлемом базовом уровне как минимум одним иностранным языком (как правило, английским);
- 4) презентабельный внешний вид как демонстрационный показатель успешного человека;

5) выработка таких качеств как стрессоустойчивость и дипломатичность, а также владение языком делового письма и коммуникаций.

В отношении мужчин новые профессиональные стандарты на рынке труда формально закреплены, но фактически они являются обязательными только в отношении работников-женщин.

В конце XX века американскими учеными Р. Гатти и Д. Доллер было проведено социологическое исследование, в ходе которого опытным путем было установлено, что между гендерным неравенством и ростом ВВП существует прямая связь: общества с низким экономическим ростом и низкой продолжительностью жизни экономии на инвестициях в сферу образования. Кроме того, в странах с низким процентом инвестиций в образование женщин (страны Востока), по мнению ученых, наблюдаются резкие периоды спада рождаемости [48].

Концептуальный подход к изучению проблемы гендерной дифференциации формировался эволюционно:

1. Идея «равного обращения» была сформулирована в 1792 году ученым М.Уолстонкрафтом в тот период, когда во многих странах трудовое неравенство было закреплено юридически (к примеру, в Нидерландах, Великобритании и США до середины XX века было запрещено замужним женщинам осваивать профессию учителя, кроме того, им требовалось официальное согласие мужа на работу вне дома и т.п.).

2. Система позитивных – это комплекс специальных временных мер, направленных на ликвидацию последствий фактов дискриминации с целью достижения фактического равенства профессиональных и личностных возможностей женщин и мужчин. При этом позитивные действия в отношении одних гендерных групп не должны восприниматься как дискриминационные в отношении других: после устранения фактов дискриминации меры, направленные на обеспечение равных возможностей трудоустройства и служебного роста для всех гендерных категорий будут восстановлены.

3. Стратегия комплексного гендерного подхода – широко известная в научном мире система мер, посредством которых достигается гендерное равенство. В ходе проведения этих мер устанавливается, что гендерные аспекты и проблемы дифференциации по половому признаку в сфере труда должны занимать центральное место в сфере науки и политики, законодательной сфере, распределении ресурсов, в менеджменте и др.

С целью разрешения гендерных проблем глобальной экономики в качестве основных критериев анализа процессов глобализации можно выделить следующие виды экономических отношений:

а) распределение рабочей силы по секторам на основе гендерных характеристик;

б) распределение различных видов труда в процессе производства (физического, интеллектуального, творческого и т.п.) в соответствии с гендерными показателями;

в) контроль деятельности работников и оплата труда на основе гендерных характеристик и т.п.

В контексте глобализации проблема гендерной дифференциации трудовых отношений рассматривается как система, детерминантами которой выступают конструкты экономического, политического и социокультурного (религиозного, этнического, морального и т.д.) характера. Стратегии, направленные на обеспечение полного и равного участия женщин и мужчин в жизни общества, требуют глобального подхода.

Таким образом, комплексный подход к проблеме гендерного равенства предполагает равный доступ женщин и мужчин к экономическим, социальным и профессиональным ресурсам. Впервые концепция комплексного подхода к проблеме гендерного равенства появилась в международных документах благодаря III Всемирной Конференции ООН по проблемам женщин в Найроби в 1985 году. Позже, в 1995 г., в Пекине, она была одобрена на IV Всемирной Конференции ООН по проблемам женщин.[44]

Во многих государствах и межгосударственных структурах институционализация процессов развития гендерного равенства в сфере труда активизировалась, однако, в России эти процессы не носят всеобъемлющий характер. Всемирный экономический форум начиная с 2005 г. публикует материалы о расчетах глобального индекса гендерного неравенства и выпускает ежегодные доклады о развитии гендерного равенства. В июле 2010 г. в ООН начала работу новая структура «ООН-женщины» с целью поддержать государственные институты гендерного равенства в разных странах.

Индекс предназначен для измерения гендерных различий в доступе к ресурсам и возможностям в отдельных странах, а не фактического уровня имеющихся ресурсов и возможностей в этих странах: Индекс, таким образом, измеряет только гендерные различия в странах мира вне зависимости от уровня их экономического развития. Предполагается, что Индекс должен использоваться государствами, которые стремятся к сокращению гендерного неравенства, в качестве инструмента для анализа проблемных моментов в их социально-экономической политике, разработки мер по сокращению гендерного разрыва и контроля эффективности применения данной политики.

Индекс измеряет уровень гендерного разрыва, который существует в тех или иных странах между женщинами и мужчинами, по 14 различным переменным в четырех ключевых областях:

1. Экономическое участие и возможности.
2. Образование.
3. Здоровье и уровень человеческого капитала.
4. Политические права и возможности.

Подробное описание методологии формирования Индекса и источников данных для него приводится в ежегодном выпуске рейтинга по результатам очередного сравнительного исследования.

В 2012 году исследование охватывало 135 стран (измерения проводились для большего числа государств, однако часть из них не включена в итоговый рейтинг из-за отсутствия достоверных статистических данных (см. приложение)).

Особое внимание в последнее время уделяется вопросам гендерного равенства в сфере бизнеса и производства, поскольку ущерб от результатов половозрастной дискриминации в сфере труда и производства проявляется в национально-экономическом масштабе (национальном доходе, сегрегации рынка труда и т.п.). Эти процессы носят характер долгосрочных, и в перспективе способны менять экономико-политическую и социальную картину общества (к примеру, чем ниже уровень образования матери, тем ниже инвестиции в человеческий капитал детей и отдача от образования будущего поколения [100]).

Неравный доступ на рынок труда для мужчин и женщин приводит к потерям в объеме конечной продукции, к сужению предложения на рынке труда (в краткосрочном периоде), к воспроизводству неэффективных технологий в домашнем хозяйстве. В современном мире вклад женщин в ВВП составляет около трети: в Казахстане – 37 %, в Нидерландах – 27 %, в африканских странах – 20-37 %, на Филиппинах – 35-40 % (а если учитывать неоплаченный труд женщин – 50 %) [100].

Получение женщинами образования, особенно высокого уровня, как правило, приводит к росту уровня женской занятости. Аналитики Goldman Sachs в одном из последних докладов, созвучных с китайской пословицей «Женщины держат полмира», построили прогноз роста женской занятости в большинстве стран современных цивилизаций и рассчитали, какой эффект для экономики даст этот рост. Получилось, что сокращение гендерного разрыва в уровне занятости может дать от 0,3 до 1,5 % ежегодного прироста ВВП и от 4 до 20 % прироста дохода на душу населения к 2030 году [100].

По мнению экспертов, эффект будет сильнее в тех странах, где потенциал сокращения гендерного разрыва в уровне занятости велик (Египет, Турция), и слабее в странах, где женщины уже активно представлены на рынке труда (Вьетнам, Китай, Россия). По данным исследований женщины на 4-9 % меньше склонны к противоправным и непорядочным действиям, мужчины чаще (на 3,3 %) дают и берут взятки.

Экономический рост, с одной стороны, способствует разрушению жесткой системы гендерного разделения труда, при этом расширяются возможности на рынке труда для женщин (например, развиваются такие «женские» отрасли как швейная промышленность, Бангладеш), женщины замещают мужчин в отраслях с большой долей ручного труда (например, огранка, Индия), развивается малый бизнес (Европа), фермерство (развивающиеся страны). Яркий пример влияния компьютеризации на женскую занятость: в США с 1984 по 1993 гг. рост женской занятости на 50 % произошел за счет увеличения применения компьютеров в различных сферах хозяйственной деятельности. С другой стороны, рост доходов (как следствие экономического роста) приводит к сокращению времени работы женщин в общественном производстве, как правило, облегчается и сокращается труд в домашнем хозяйстве [100].

Относительно высокий рейтинг страны по ВВП может сопровождаться низким рейтингом по гендерному равенству (Япония, Республика Корея, ОАЭ). Относительно невысокий рейтинг страны по ВВП не мешает стране занимать неплохие позиции по гендерному равенству (Аргентина, Латвия, Коста-Рика). В России, к примеру, наиболее богатые регионы имеют наибольший гендерный разрыв в оплате на рынке труда и наименьшее представительство женщин в органах власти. Патриархальный гендерный порядок, проявляющийся в асимметричном бюджетировании и развитии «мужских» и «женских» отраслей (экспортно-ресурсный тип роста), приводит к экономическому росту, но исключительно в краткосрочной перспективе.

Уровень развития общественных институтов с точки зрения гендерной структурированности самым непосредственным образом влияют на экономическое благосостояние и общий уровень развития человеческого потенциала как на микро, так и на макро уровнях. [100]

Эгалитарная структура общества позволяет равномерно распределять ресурсы между гендерными группами, повышать ресурсы человеческого капитала, развивать институты гендерного взаимодей-

ствия в социально-экономической, общественно-политической сферах, а также сфере трудовых взаимоотношений.

По мнению экспертов, в России в последние 10 лет наблюдается стагнация и регресс в развитии институтов гендерного равенства, что особенно проявляется в законодательной сфере, вертикальная и горизонтальная сегрегация отличается преобладанием женщин в низкооплачиваемых бюджетных секторах, на низкооплачиваемых не руководящих должностях. Около 60 % представителей с высшим образованием составляют женщины, однако этот факт не свидетельствует о высоком уровне заработной платы у женщин по сравнению с мужчинами и степенью повышенной напряженности выполняемой работы. Традиционно низок уровень представительства женщин в политической сфере (10-12 % занимаемых парламентских мест).

Таким образом, процесс глобализации экономики неизбежно влияет на систему трудовых отношений, что приводит к росту участия женщин на рынке труда и сокращению доли пожилых мужчин в качестве рабочей силы, повышению конкурентоспособности женщин в прибыльных секторах экономики, изменению структуры рынка труда в целом.

8. ГЕНДЕРНЫЙ АНАЛИЗ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА

В 70-х гг. XX века, анализируя последствия социально-экономических преобразований в ряде стран Латинской Америки и Африки, ученые-экономисты сформулировали основные рекомендации по сбалансированию издержек в результате кризиса производства, снижению роста безработицы и уровня инфляции, реанимированию программ финансирования социального сектора с целью ускорения экономического роста и стабилизации экономики этих стран. Данные научно обоснованные рекомендации получили название «программы структурного улучшения», одними из основоположников которых явились американские ученые Д. Эльсон и Р.Макги.[48]

Немаловажную роль в процессах «структурного улучшения» экономики ученые уделили процессам гендерного неравенства на рынке труда как одним из наиболее дестабилизирующих факторов. По их мнению, сформировавшиеся в обществе стереотипы о существовании на рынке труда «гендерно нейтральных моделей» не являются статичным и строго закрепленным понятием, т.к. именно гендерная дифференциация является провоцирующим фактором роста расслоения в обществе, неравенства доходов населения и их контроля, чрезмерных расходов государств на финансирование социальных программ, касающихся домохозяйств и др. В свою очередь, дифференциация доходов населения и снижение контроля со стороны государства за легитимизацией доходов привели к появлению в экономической литературе таких терминов как «новые бедные», «работающие бедные», «структурная бедность».

По мнению ряда ученых, реализация «программ структурного улучшения» в ряде стран привели к увеличению процента женщин на рынке труда и относительной стабилизации в социальном секторе.

Американский ученый-экономист Д.Эльсон в своих трудах особое внимание уделил процессам гендерного расслоения труда в системе «программ структурного улучшения»: основными формами и методами функционирования механизмов «гендерного структурирования» послужили основные инструменты взаимодействия государственной власти и экономических процессов – такими инструментами послужили элементы политики государства (торговая, монетарная и фискальная).

1. Изучение политики в сфере торговли (международной и внутренней) обусловлено следующими методологическими подходами:

• Макроэкономический подход анализирует последствия либерализации экономик ряда стран, акцентирующих свою активность в сфере экспорта продукции промышленного и сельскохозяйственного производства, что привело к значительным изменениям в бюджетной сфере, колебаниям макроэкономических показателей (в структуре ВВП, ВНП, доходов и расходов населения и др.), а также структурным модификациям на рынке труда. Данный подход популярен среди ученых-экономистов и послужил основой для разработки определенной классификации моделей взаимодействия тендерной дифференциации и процесса либерализации торговли:

а) модель «выигрыш-выигрыш», что соответствует низкому уровню тендерной дифференциации и высокому уровню экономического роста;

б) модель «выигрыш-проигрыш» (низкий уровень тендерной дифференциации и высокий уровень экономического роста);

в) модель «проигрыш-выигрыш» (высокий уровень тендерной дифференциации и высокий уровень экономического роста);

г) модель «проигрыш-проигрыш» (высокий уровень тендерной дифференциации и низкий уровень экономического роста).

Представленные модели, по мнению ряда ученых, могут свидетельствовать о том, что категория гендера может выступать как «релевантная категория макроэкономического анализа» [49], проявляющаяся в таких основных формах как идентификация тендерной дифференциации в сфере торговой политики (международной и внутренней), ее теоретических аспектах и практических стратегий реализации, уставных документах ВТО и т.п.; выявление последствий воздействия торговой политики на систему тендерных отношений на рынках труда; выявление специфики тендерных взаимоотношений в системе домохозяйств в соответствии с продуктивной и репродуктивной функциями мужчин и женщин в торговой деятельности; выработка стратегии по оптимизации баланса в системе тендерной дифференциации в системе торговых отношений.

Институциональный подход анализирует торговую политику государства с точки зрения взаимосвязи и взаимовлияния ее основных международных экономических и финансовых институтов и организаций в соответствии с ее системой взаимодействия со Всемирной торговой организацией, определяющей в конечном итоге структуру тендерного балансирования в сфере торговых отношений.

Оба подхода дополняют друг друга, поскольку макроэкономические факторы определяют либерализацию экономики как один из центральных процессов глобализации, а роль торговли в этом

процессе приобретает системообразующий характер в отношении экспорта капитала и миграции рабочей силы.

2. Фискальная политика является одним из инструментов «гендерного структурирования», и выражается это двойственно: с одной стороны, сокращение налогообложения и кредитования может способствовать активизации усилий женщин на рынке труда, а с другой стороны это может привести к социально-экономическому спаду, сокращению доходов бюджета страны (сокращение бюджета способно привести к повышению уровня безработицы и кризису финансирования социальных программ).

Расходы бюджета также способны внести дисбаланс в социально-экономическое положение гендерных групп (так, к примеру, увеличение статей бюджета на военную структуру происходит, как правило, за счет снижения финансирования социально направленных структур). Российский ученый С.М. Меншиков указывает на тот факт, что именно в эпоху глобального рынка усиливается тенденции неравномерного распределения доходов и расходов бюджета, поскольку рыночные отношения, по сути, лишены механизмов поддержания принципов социальной справедливости и относительного равенства.

Особенно несовершенной остается система бюджетного финансирования в странах, ориентированных на экспорт: сокращение таможенных тарифов неизменно влияет на сокращение государственного бюджета, и чем больше эта зависимость, тем ущербнее оказывается стратегия государственных расходов.

3. Инструменты монетаризма как одного из популярных экономических направлений современной экономической теории также являются гендерно-обусловленными. Одной из основных задач Министерства финансов и Центрального Банка является сдерживание темпов инфляции, и применение крайних мер (таких, к примеру, как повышение ставки рефинансирования и т.п.) неизменно приводит к росту безработицы в стране, которая в большинстве случаев крайне дестабилизирует именно женщин, для которых безработица имеет более продолжительный и менее перспективный характер.

Процессы глобализации в сфере экономики и политики поставили под сомнение роль государства в процессе регулирования этих секторов и упрочения суверенитета: глобальные процессы предоставили возможность транснациональным корпорациям и крупным инвесторам успешно обходить правовые и коммерческие барьеры в процессе осуществления своей деятельности. Немаловажную роль в этом играет отсутствие четко закрепленных международных социально-полити-

ческих и трудовых прав мужчин и женщин, а также усиливающаяся роль неподконтрольных государству транснациональных корпораций, влияющих на национальную экономику и политику, предоставляющих новые рабочие места и производственные возможности.

Появление в XX веке таких научных концепций как «новое географическое распределение власти» (С. Сассен) и теории «демократического глобального управления» (П. Хирст, Дж. Томпсон) привнесли новые акценты в научное изучение проблем гендерной дифференциации в сфере труда в контексте формирования «глобального рынка» и определения роли государства. По мнению этих ученых, патриархат, как наиболее древняя и устойчивая форма человеческих отношений, неотделима от понятия «государство», его структуры и эволюционных форм развития, а также системы внутригосударственных гендерно-обусловленных трудовых взаимоотношений.

На современном этапе государство является центральным институциональным компонентом патриархата, и в условиях глобализации предопределяет все этапы развития гендерной политики как на внутреннем рынке труда, так и на внешнем, стратегические положения которой разрабатываются ведущими международными организациями (к примеру, в конце XX века Европейским Советом была разработана «стратегия комплексного гендерного подхода» и признана обязательной к применению для всех государств, являющихся членами совета). Гендерная российская политика в настоящее время опирается на механизмы триединства: социального «партнерства» государства, работодателей и профсоюзов.

Проблемы гендерной дифференциации труда тесно связаны с проблемами глобального развития общества, управления и контроля над ресурсами, институционального обеспечения работы нормативно-правового механизма реализации прав человека и проч. «Глобальный рынок» обеспечил возможность для стран мира свободно взаимодействовать, не испытывая давления политических барьеров, но он же и породил препятствия другого рода: получает характер глобального распространения проблема эксплуатации трудовых ресурсов (транснациональная циркуляция прибыли предоставляет большие возможности для роста влияния международным корпорациям благодаря притоку сырьевых и трудовых ресурсов из разных стран).

Различие в характере выполнения «подобных» видов работ в трудах ученых-философов, социологов различных исторических эпох (В.Ф. Эрн, Н.А. Бердяева, П.А. Флоренского и др.) приобретают философский подтекст: мужские и женские виды деятельности

взаимосвязаны с природно-мифическими стереотипами, сформировавшимися еще в древнегреческий период, «порядок-хаос». При этом приоритетные позиции в сфере управления закрепляются за мужчинами как за логически выраженными доминантами общества, способными качественно воздействовать на него с целью структурирования и эволюционирования, т.е. мужчинам отводится роль лидеров, преобразующих хаос в упорядоченное целое.

Женщины в данном случае ассоциируются с «хаосом», т.е. эмоциональным началом, творчеством, принадлежащим не к сфере управления, а в сфере подчинения. Здесь, на наш взгляд, можно выявить некоторые закономерности: исполнительская работа, отводимая женщинам, связана с детализацией и поэтапным выполнением «мужской работы», т.е. процессом «производства порядка из хаоса», а значит, привносит в установленный мужчинами порядок элементы творческого и эмоционального восприятия.

Таким образом, противопоставлять понятия «порядок – хаос» в отношении гендерно-ориентированной дифференциации труда не представляется целесообразным, напротив, эти стереотипы взаимно дополняют и обогащают друг друга, и существование одного без другого невозможно.

Разные подходы к процессу трудовой деятельности со стороны мужчин и женщин порождают различные формы управления за процессами труда. Мужчины воспринимают любой вид оплачиваемой работы как систему сделок: работа – вознаграждение – новый цикл работ и вознаграждений. Для женщин-руководителей сам процесс работы является важнейшей частью производственного процесса, поэтому они стремятся аккумулировать интересы работников в общепроизводственные интересы, уделяют много времени социально-адаптационной работе по отношению к подчиненным, функционированию системы повышения квалификации сотрудников, они более динамичны в информационном поле производства, что позволяет контролировать все процессы в комплексе.

При этом следует отметить различие в стратегическом подходе планирования управленческой деятельности: мужчины-руководители ориентированы на постановку конечных целей и задач, в то время как женщины-руководители ориентированы на мотивирование персонала и построение коммуникативной политики предприятия.

1. Маскулинная теория черт основным положением выдвигает тот факт, что основополагающими, доминирующими качествами характера для достижения успеха в обществе являются «мужские» (маскулин-

ные) показатели, такие как уверенность в себе, агрессивность в отстаивании своих интересов, независимость в принятии решений и т.п.

2. Феминная теория черт основывается на «женском» (феминном) восприятии реальности и объясняет данную модель поведения преобладанием в индивиде таких качеств характера как бесконфликтность, умение приходить к соглашательству, умение выполнять подчинительные функции и т.п.

3. Андрогинная теория представляет собой сбалансированный вариант, включающий в себя элементы маскулинной и феминной теорий. Согласно этой теории в социальном пространстве практически не существует только маскулинно или феминно выраженных типов - в повседневной жизни это переходные типы индивидов, обладающих и маскулинными, и феминными чертами в разной степени выраженности, но позволяющим своему обладателю достаточно адаптивно осваивать как мужские, так и женские виды деятельности.

Данная стратегия вариативных моделей управленческой деятельности обусловлена особенностями формирования глобального рынка. Ряд российских ученых (И. Тарковская и др.), исследуя вопросы гендерной дифференциации, уделяют особое внимание особенностям формирования российского типа организационной культуры.

Некоторые ученые склонны анализировать положение женщин в сфере управления с точки зрения влияния «идеологии семьи» на формирование мировоззрения женщин: воспитание таких качеств как уступчивость, бесконфликтность, заботливость мешают женщине-руководителю осваивать управленческие должности, и женщины, осознавая этот факт, сами выбирают менее доминирующие виды профессиональной деятельности, опасаясь критики со стороны мужчин.

Но, на наш взгляд, в данном случае можно говорить о формировании разных типов организационной культуры: для мужчин более характерен авторитарный тип организационной культуры, основанный на принципах абсолютного подчинения, и «женском» типе организационной культуры, который может соотноситься с либеральным типом (творческий подход в работе, большая информативность трудового процесса, повышение мотивации труда работников и т.п.).

Тем не менее, в современном российском обществе социальные гендерные стереотипы неизбежно проецируются на сферу труда и производства, и вследствие этого возникает новая цепочка стереотипов: «мужчина – лучший руководитель», «женщина – лучший исполнитель».

Исследователь И. Тарковская подчеркивает, что «гендерное разделение рынка труда оказывается не просто экономическим феноменом, но включает в себя и манипуляции социально сконструированными физическими свойствами мужчин и женщин». Таким образом, главным принципом профессиональной сегрегации по гендерным признакам является условная градация «маскулинные качества – немаскулинные качества», ключевым показателем которой является признак профессионализма.

С позиции статусно-ролевых детерминантов профессионализм является основным признаком маскулинности, определяющим статус мужчины в обществе, поскольку без профессии, без значительного дохода от этой профессии, мастерства мужчина не может успешно конкурировать в мире мужчин и теряет свой, установленный природой, статус «мужчины-добытчика». В силу этого факта показательным является то, что мужчины агрессивно относятся к ситуации вторжения женщин в сферы контроля и управления, поскольку воспринимают это как посягательства на саму природу их социально-экономического уклада.

Центральным вопросом в области гендерных трудовых отношений является вопрос о возможностях для самореализации личности в процессе труда. Важным аспектом в этой связи в осмыслении проблемы гендерного разделения труда является обоснование и соотношение таких категорий как «свобода выбора» и «собственность», поскольку именно эти категории являются определяющими в расстановке статусных акцентов женщин и мужчин в сфере управления, труда и быта. Первые попытки научного обоснования взаимосвязи этих категорий можно встретить в трудах европейского ученого XVIII века Джона Локка, который утверждал, что каждый человек от природы наделен властью охранять свою собственность (т.е. он имел в виду свою жизнь, разграничат понятия «собственность» и «имущество»), свободу и имущество [49].

При этом он утверждал, что категория свободы в этой системе понятий является предопределяющей и главенствующей. Для того, чтобы свобода выбора человека приобрела материальные формы в виде собственности, необходимо, на наш взгляд, наличие определенных социально-экономических и психологических условий: осознание человеком своего потенциала и определенный комплекс мотиваций, необходимый профессионально-квалификационный уровень, уровень культуры и т.п.

Первые попытки российских женщин приблизиться к обладанию «свободой выбора» и «собственности» осуществились в 90-е годы

XX века, когда девальвировались социально значимые профессии, и женщинам пришлось кормить семью, осваивая «челночный бизнес». Достигнув определенных успехов в освоении новых рыночных «профессий», приобретя тем самым относительную «свободу» предпринимательства и материальные блага, женщины получили возможность достигнуть социально-экономического уровня мужчин, а, нередко и превзойти их, что породило определенное гендерное противостояние.

Женщины, покинувшие сферу занятости, представляют собой разнородные группы:

1) домохозяйки, основной доход которых составляют заработки мужа;

2) «вынужденные» домохозяйки, по разным причинам потерявшие работу и не нашедшие достойной альтернативы;

3) домохозяйки, имеющие дополнительный заработок (подработку);

4) безработные женщины, активно занимающиеся поиском работы;

5) женщины, официально признанные безработными, но фактически таковыми не являющиеся, поскольку задействованы в теневых экономических секторах.

Женщины, занятые на производстве, испытывают последствия действия профессиональной и отраслевой сегрегации: по данным Росстата процент женщин, находящихся на руководящих должностях, значительно ниже по отношению соответствующего представительства мужчин, то же самое относится к уровню заработной платы – у мужчин средний уровень заработной платы значительно выше, чем у женщин. Уровень профессиональной сегрегации в экономической литературе принято рассчитывать по специальной формуле – индексу диссимилиации:

$$S = M_i / F_i,$$

где S – индекс диссимилиации; M_i – представительство мужчин, занятых в данной отрасли или профессии, %; F_i – представительство женщин, занятых в данной отрасли или профессии, %.

Индекс диссимилиации может изменяться в пределах от 0 до 100: показатель «0» может свидетельствовать о полном отсутствии сегрегации в данной отрасли или профессиональной сфере, и наоборот, чем выше значение индекса, тем выше уровень сегрегации. Данные расчеты особенно важны при анализе политики занятости государства или региона, поскольку позволяет выявить динамику внутриотраслевых и внутри профессиональных гендерных изменений.

По степени концентрации занятости мужчин и женщин в различных отраслевых видах деятельности можно выделить «мужские» отрасли (к примеру, лесное хозяйство, транспорт, строительство), «женские» (к примеру, социальная и образовательные сферы, здравоохранение) и «нейтральные» (к примеру, страхование, финансы и кредит, культура, промышленность, торговля).

Распределение гендерно неравномерного распределения занятости в управленческих сферах обусловлено взаимосвязью понятий «гендерная дифференциация» и «власть». Властью в системе трудовых отношений могут обладать как мужчины, так и женщины, основной вопрос заключается в том, каким образом понятие власти наполняется «гендерными» концептами. В качестве таких концептов можно выделить следующие:

1) гендерно институционализированные концепты как воплощение агрессии и контроля (силовые структуры, представленные в абсолютном большинстве мужчинами);

2) экономически значимые объекты (тяжелая и нефтяная промышленности), позволяющие своим руководителям диктовать условия всем остальным общественно-политическим структурам;

3) высокотехнологичные производства (компьютерные, аэрокосмические) в силу своей стратегической значимости для государства находятся в особой системе иерархий;

4) системы управления и контроля;

5) рабочую среду, критериями эффективности которой являются физическая сила и профессионализм.

9. СУБЪЕКТИВНЫЙ ПОДХОД В ИЗУЧЕНИИ ГЕНДЕРНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Гендер в самом общем научном понимании представляет собой самоорганизующуюся систему, основу которой составляют социальные феномены институализации личности в соответствии с полоролевой принадлежностью, включающую в себя определенные символы, традиции, нормы, законы, принятые в конкретном обществе, регулирующие общественные отношения и способствующие самоопределению личности.

Полоролевыми нормами принято называть сложившиеся в обществе и предъявляемые индивиду стандарты ожидаемого социального поведения, реализуемого индивидом во всех сферах социальной жизни. Непосредственно с полоролевыми нормами связано понятие «гендерной идентичности» как осознание индивидом самого себя с определенными моделями «мужественности» и «женственности», принятыми в данном обществе.

Гендерная система разделения труда представляет собой институциональные механизмы, определяющие модели поведения и стили поведения мужчин и женщин в процессе осуществления трудовой деятельности, представленные следующими компонентами: социальная конструкция норм и предписаний, определяющих гендерный характер труда, правовое обеспечение половозрастных особенностей труда, экономическая конструкция трудовых взаимоотношений (разница в оплате мужского и женского труда).

В настоящее время система гендерного разделения труда становится одним из самых обсуждаемых вопросов, касающихся развития российского общества. На наш взгляд, специфика гендерных трудовых взаимоотношений образует собственный предмет исследования, порождает специфику формальных и неформальных коммуникаций, формирует «синтетическое» научное информационное поле, насыщаемое разнонаправленными научными дисциплинами (социология, культурологи, политология, экономика, филология, философия. Педагогика, психология и др.). Вопросы гендерной специфики труда стали получать освещение в курсе школьного и вузовского преподавания, нашли свое отражение в тематике курсовых, дипломных работ, кандидатских и докторских диссертаций.

Таким образом, становление данного научного направления имеет широкоформатный научный характер, но в то же время является одним из наиболее дискуссионных, поскольку оно затрагивает такие жизненно важные вопросы как проблема равных возможностей для

мужчин и женщин в условиях производства и в сфере управления и контроля, проблема «барьеров» и «стеклянных потолков» в освещении вопросов профессиональной сегрегации в сфере труда по половому признаку, проблему нормативно-правовых гарантий в сфере труда и проч.

Данное научное направление подкрепляется многочисленными исследованиями в сфере трудовых отношений, что позволяет определить структуру гендерной дифференциации труда как институциональную, автономизированную и интегрированную.

Политика государства не выделяет проблему гендерной дифференциации в системе трудовых отношений как самостоятельную, поскольку она в той или иной степени решается в рамках социального, демографического, регионального, семейного и др. направлений работы государственных структур и ведомств. В целом, политика государства призвана решать социально значимые вопросы на внутреннем и внешнем уровнях, и этим обуславливается специфика комплексного решения данной проблемы на уровне государства.

Как показывает историческая практика, вопросы гендерного самоопределения личности могут перерасти формат личностно значимых и перерасти в политические конфликты (к примеру, период Средневековья в Европе).

Общественно значимая проблема становится политической в тот момент, когда перерастает из формата индивидуального в формат коллективный: в данный исторический момент можно говорить о проблеме гендерной дифференциации труда как о политической проблеме, поскольку в обществе получают политико-социальный вес и набирают политическую активность феминистские движения и объединения.

В качестве основной цели гендерной политики государства можно сформулировать как предоставление прав для личностного самоопределения личности и свободы выбора, подкрепленные равными правами для их реализации. При этом следует учитывать историко-культурные традиции формирования гендерной системы общества, формирующей распределение мужских и женских обязанностей, трудовой нагрузки, уровня дохода, доступ к экономическим и интеллектуальным ресурсам и к принятию политических решений.

В современной науке принято говорить о комплексном измерении гендерной политики государства, основные направления и степень эффективности которой определяют следующие факторы:

1. Теоретико-идеологический фактор, демонстрирующий круг гендерно определяемых вопросов, определяющий специфику положения в

обществе мужчин и женщин, формирующий идентификационную тендерную систему в обществе;

2. Социально-экономический фактор выявляющий характер социально-экономического развития общества в силу влияния гендерно-обусловленной системы трудовых отношений, а также системы партнерства, взаимодействия семьи и государства и т.п.;

3. Институциональный фактор отражающий степень взаимодействия и взаимовлияния господствующей государственной структуры и системы гендерно-обусловленных трудовых отношений;

4. Ситуационный фактор отражает модели поведения и стили общения субъектов политики в вопросах, касающихся тендерной специфики трудовых отношений.

В различных сферах общественной жизни существует определенного рода «гендерная иерархия»: в некоторых отраслях предусмотрены нормы выработки для мужчин и женщин, в спорте существуют отдельные классификаторы для мужчин и женщин и т.п., которое регулируется и контролируется со стороны юридическо-правовых и социальных органов. Государство самостоятельно конструирует процессы стратификации на основе половозрастных отличий путем создания моделей гендерных мотиваций в сфере трудовых отношений. По мнению ряда ученых классифицировать типы гендерных мотиваций следует по следующим ключевым параметрам:

1. Микроуровень предполагает формирование внутриличностных мотиваций, определенных общественно значимых ориентиров и социальных ролей, позволяющих индивиду четко осознавать свою «гендерную миссию» на предприятии (к примеру, мужчины изначально претендуют на роль руководителя, а женщины стараются начинать карьеру с более незначительных должностей с целью профессиональной адаптации, приобретения навыков и опыта, чтобы в дальнейшем в процессе карьерного продвижения чувствовать себя увереннее в коллективе и избежать критики со стороны более опытных сотрудников).

Кроме того, на микроуровне у женщин возможен конфликт внутриличностных ролей, когда продвижение по карьерной вертикали требует по времени большего присутствия женщины на предприятии в ущерб семейным интересам, и в этом случае существуют два пути разрешения конфликта: либо женщина делает выбор в пользу одной из сфер занятости, либо она меняет стратегию личного менеджмента, и в этом случае более рациональное планирование рабочего времени позволяет ей работать без ущерба для семьи.

2. Макроуровень формируется гендерно устойчивый мотивационный потенциал, определяющий особенности профессионального сегрегирования каждой отрасли с точки зрения половозрастного представительства рабочей силы (к примеру, военная сфера, нефтяная отрасль, сельское хозяйство и отрасль тяжелой промышленности – традиционно «мужские», а образование и социальная сферы – преимущественно «женские»).

Гендерная система представляет собой институционализированную систему, включающую в себя механизмы первичной и вторичной социализации. Особое значение в этой системе имеют формальные (закрепленные в нормативно-правовых документах) и неформальные (не отраженные в юридической литературе, но имеющие характер неуставных отношений) институты трудовых отношений. Это чрезвычайно важный аспект изучения сферы труда, поскольку часто возникают контрапозиции в практическом задействовании формальных и неформальных форм гендерного взаимодействия: уставное общение предполагает употребление четких формулировок, аргументированное ведение диалога, использование при обращении полных форм имени и отчества в то время как неуставное общение отличается использованием при обращении сокращенных форм имени, присутствием в речи неформатной лексики и т.п.

В постиндустриальном обществе культурные ценности деформируются: материальный достаток и независимость начинают цениться гораздо больше нежели ценности духовные, и в силу этого женщины осваивают традиционно «мужские» сферы деятельности как в общественной жизни, так и в быту, подтверждая свои права «контрактом равного статуса».

Гендерную систему советского общества ряд ученых охарактеризовал как «этакратическую» (от лат. «этакратия» – власть государства), поскольку производственная, общественная и бытовая жизнь граждан координировалась и контролировалась государством при помощи социально-политических институтов и средств массовой информации. В «советском» духе был решен и «женский» вопрос как вопрос об «особом сословии», имеющем специальное предназначение и специфическую классификационную структуру. Так, женщин было принято подразделять на особые «целевые» группы в соответствии с занимаемым в обществе положением, функциональным предназначением и профессиональными навыками: работницы, крестьянки, домохозяйки, интеллигенция, «жены» (жены работников инженерно-технических состава и начсостава). При этом социальные гарантии и льготы представляли собой особую систему взаимоотношений совет-

ских женщин и государства, навязывающую женщинам государственно-зависимые отношения, предполагающие «обязательность» для исполнения общественно-полезной деятельности, выполнения миссии «женщины-матери», «женщины-героини социалистического труда» и обезличивающие представительниц женского пола с позиций самореализации как личности.

Большинство ученых придерживается той точки зрения, которая демонстрирует доминирование мужчин в доисторические времена в социально значимых сферах жизни и преобладание мужских статусов над женскими. Примерно 5-7 тыс. лет назад возник определенный тип общественной организации – традиционное общество, в котором патриархат являлся системой отношений между мужчинами и женщинами, принятой всеми членами общества и нормативно закрепленной. Иерархия мужской и женской ролей фиксировалась исходя из принципов разделения властных полномочий: субъект власти (мужчина), объект власти (женщина). Исследователь Р. Айслер отмечает: «...выстроенные таким образом гендерные отношения – самые фундаментальные из всех человеческих отношений, их матрица «глубочайшим образом воздействуют на все наши институты, ... на направление культурной эволюции». [48]

Динамику в этой системе гендерных отношений можно было впервые наблюдать в период становления Нового времени, когда к XVI веку в Западной Европе возникает принципиально новый тип человека с оформленным самосознанием, с собственной внутренней системой критериев и оценок, норм, суждений и принципов. С этого момента, как отмечают некоторые ученые, можно было говорить о кризисе традиционной структуры гендерных отношений, выстроенной исходя из принципов патриархата. Французский ученый Симона де Бовуар в этой связи выделит главный аспект: "Чем сильнее индивидуализируется особь мужского пола, чем выше потребность мужчины в такой индивидуализации, тем скорее он будет признавать и за своей подругой право на индивидуальность и свободу».[48]

Гендерная теория К. Маркса и Ф.Энгельса обосновывала проблему классового неравенства общества, и в рамках этих положений отдельным вопросом рассматривала неравенство женщин в обществе в контексте исторического развития человечества. По мнению теоретиков, разделение трудовой деятельности по половому признаку было повсеместно распространено еще в период первобытнообщинной формации, и эгалитарность подобной дифференциации была обусловлена фактором рационального ведения хозяйства. По мере развития экономических отношений и усложнением их форм

(усложнение орудий труда, повышение производительности и т.п.) появилась возможность производства прибавочного продукта, а следовательно, накопления, что и явилось отправной точкой для усложнения общественных гендерно-обусловленных отношений, появления первых властных систем и моделей поведения.

Последователи трудов К. Маркса и Ф. Энгельса во второй половине XX века обозначили остроту этой проблемы, раскрыв суть объективной стоимости домашнего труда женщин и реальным противоречием. Кроме того, некоторые теоретики включили в свою стратегию требования оплаты женского домашнего труда. Они показали взаимосвязь между экономикой производства и домашней экономикой, продемонстрировав ситуацию, при которой эксплуатация женщин в семье служит поддержанию установленного классового порядка: женская домашняя работа является частью системы дешевого и эффективного воспроизводства рабочей силы.

10. ГЕНДЕРНАЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ В ТРУДОВОЙ КУЛЬТУРЕ И ЯЗЫКЕ

Сфера трудовых отношений представляет собой многогранную и многофункциональную систему, в основе которой заложены экономические, социальные, информационно-профессиональные, культурно-речевые, мотивационно-поведенческие, гендерно-обусловленные и эмоционально-психологические принципы организации, которые условно можно классифицировать по двум основным признакам:

- Внутренние, влияющие на формирование личности человека посредством генетически заданных факторов, а также представляющие собой информационный и эмоциональный фонд личности, позволяющий ему выработать собственную систему взаимоотношений с обществом, трудовым коллективом, семьей (гендерно-обусловленные, эмоционально-психологические, мотивационно-поведенческие);

- Внешние, являющиеся «катализаторами», «внешними эффектами» действия внутренних процессов развития личности и обуславливающие специфику целерациональной деятельности человека (экономические, социальные, профессиональные, культурно-речевые).

Важную роль в процессе труда имеет «внешний облик» работника, складывающийся из таких основных составляющих как модель трудового поведения, стиль общения, культурно-речевое самовыражение, соответствие гендерного конструкта традиционным нормам.

Проблемой культурно-речевого развития личности в сфере труда в отечественной науке активно стали заниматься в 60-х гг. XX века. В связи с этим выделились три основных направления в исследовательской работе:

- 1) культурно-социальный генезис «мужских» и «женских» языков;
- 2) специфика культурно-речевого поведения индивида в трудовом коллективе;
- 3) когнитивный аспект изучения тендерной дифференциации в сфере труда.

Труды отечественных ученых опирались на разработки европейских специалистов: одной из первых работ, касающихся гендерной лингвистики, была работа О. Есперсена «The Language», в которой было задумано две структурно-тематические главы – «The Woman» (женщина) и «The Man» (мужчина). Однако, вторая глава «The Man» не состоялась, поскольку «мужской» язык, по мнению автора, представляет собой нормативно статичное явление, не представляющее собой предмет научного изучения, а «женский» язык эмоционально-психологически маркирован [20].

Грамматика русского языка имеет следующую особенность: не все названия профессий имеют женскую и мужскую форму (в литературном языке): к примеру, такие профессии как «врач», «профессор», «директор», «комендант», «пилот», не имеют женского рода, а различные попытки придать им женскую форму приводят к появлению у этих слов негативного, «ругательного» оттенка («профессорша» «врачиха» и т.п.). Есть слова, которые напротив, не имеют мужского рода: «балерина», «стюардесса», «машинистка», и др.

К примеру, в английском языке наименования большинства профессий не предусматривают женского варианта, и для того, чтобы обозначить женщину в данной профессии, необходимо прибегать к различным вспомогательным словам: «lady-professor», «medicine women», «she-doctor» и др. В немецком языке есть универсальный суффикс, который «превращает» любую мужскую профессию в женскую (Arzt – Arztin, Professor – Professorin, Pilot – Pilotin).[20]

На наш взгляд, в системе трудовых коммуникаций нередко можно встретить примеры «речевой дискриминации», в которых «страдающей» стороной чаще всего выступают женщины: мужчины стараются держать под контролем ведение диалога, заставляют тем самым «играть по их правилам» и на «их поле» и не дают оппоненту возможность выстроить систему контраргументов.

Кроме того, в профессиональной сфере достаточно много гендерно выраженных названий профессий, должностей и значимых в мире деловых отношений субъектов: к примеру, пекарь, кондитер, доктор, инженер, менеджер, маркетолог, автор, врач, клиент, партнер, поставщик, посредник, доцент, директор, заместитель и т.п. Эти профессии, должности и «деловые» субъекты адаптированы к их носителю мужского рода, поскольку употребляются исключительно в мужском роде, и являются гендерно неадаптированными к носителям женского пола, для которых в системе неформальных трудовых отношений искусственно создали «женские» аналоги к большинству «мужских» названий должностей и профессий: кассирша, докторица, шефица, врачиха, директриса и т.п.

Культурно-речевое самовыражение индивида и специфика конструирования системы коммуникаций строится на основе исторически сложившихся стереотипах, зафиксированных в языке, и проявляющихся в системе общественных, трудовых и семейно-бытовых отношений. При этом особенности формирования языковых стратегий являются гендерно и профессионально обусловленными.

Проблема исследования речевого поведения индивидов в системе труда включает в себя, прежде всего, исследование особенностей

формирования и комплексного взаимодействия информационно-коммуникативных систем, представленных такими аспектами как вербальные и невербальные формы коммуникаций, речевой процесс (акт), пространственно-временные характеристики его проведения, психолого-мотивационные и профессиональные стимулы коммуникации и т.п. Формы речевых коммуникаций представлены следующими разновидностями диалоговых конструкций: «информативный микс», «обмен эмоциями», «диалог-баттл» (от англ. «battle» – битва, бой), «заполнение пустоты». На наш взгляд, в трудовой практике существует гендерная дихотомия, которая представлена «мужским» типом коммуникации и «женским»:

1) Для «мужского» типа коммуникации характерны такие диалоговые конструкции как «информационный обмен» и «диалог-баттл»: это речевые системы, ориентированные не на собеседника, а на «лидера диалога», который определяет цель разговора, тему, продолжительность и эмоциональную насыщенность, отличающиеся динамичностью, строгой системой построения логико-смысловых связей, нацеленностью на достижения конкретного результата беседы, низким процентом содержания в речи пояснительных и распространенных «вставок», обилием «неформатных» слов и оборотов речи, стремлением избегать новых слов и выражений и т.п. Мужчины в процессе трудового диалога стремятся вычленивать парадигму разговора, не уделяя особого внимания частностям, тем самым мужчины в процессе разговора мыслят скорее индуктивно.

2) «Женский» тип коммуникации более задействует такие типы коммуникаций как «информативный микс», «обмен эмоциями», «заполнение пустоты», отличается эмоциональной насыщенностью, ориентированностью на собеседника, нацеленностью на сам процесс беседы, а не на ее результат, высоким процентом содержания в речи пояснительных и распространенных «вставок», активным вовлечением в речь новых слов и выражений наряду с использованием устаревших оборотов и т.п. Женщины в процессе беседы уделяют внимание частностям, выстраивая тем самым «мозаичную» структуру диалога, в конце которой проступает суть, что дает основания говорить о дедуктивности мышления женщин.

Кроме того, готовность к диалогу и заинтересованность в его протекании по-разному отражается в системе мотиваций мужчин и женщин: женщина в процессе общения видит, прежде всего, возможность наладить межличностные связи и, тем самым, она вовлекается в систему коммуникации, а мужчина видит в диалоге возможность упрочить свои статусные позиции и психологически

независим, находится «над диалогом». Такая активная жизненная позиция в сочетании с генетически заложенной программой «контроля и подчинения», по мнению ряда ученых, обусловила тот факт, что мужчины чаще пользуются глаголами активного залога, а женщины - пассивного.

Интересным, на наш взгляд, является оценка мотивационно-поведенческих характеристик мужчин и женщин в процессе труда. Так, присутствие в оценках мужчин «женских» характеристик (таких, к примеру, как глупость, любопытство, болтливость, истеричность, неумение хранить тайны и т.п.) оценивается окружающими скорее негативно, поскольку ставит под сомнение присутствие в содержании труда маскулинных составляющих, в то время как наделение женщин «мужскими» характеристиками повышает на порядок выше профессиональные качества и повышает уровень самооценки (мужской ум, мужская хватка, мужской характер и т.п.).

Однако следует отметить тот факт, что при многолетней профессиональной практике значимые различия в речи мужчин и женщин в процессе труда значительно сокращаются, что объясняется влиянием процессов профессиональной адаптации, а также современными производственными условиями, предъявляющими равные требования как к мужчинам-сотрудникам, так и к женщинам.

Речевое поведение играет большую социальную роль: женщины в коллективе ориентируются, прежде всего, на общепризнанные нормы и правила общения вследствие чего главной целью для нее становится «открытый» социальный престиж: дипломатичность в разрешении конфликтных ситуаций, подбор «социально адаптированной» лексики в процессе общения, категоричность, не граничащая с агрессией - все эти характеристики предоставляют женщинам возможность большого спектра деятельности на предприятии эффективно и без излишнего эмоционального (конфликтообразующего) напряжения, обеспечивая тем самым признание в профессиональной сфере.

Мужчина в своем речевом поведении нередко отклоняется от общепризнанных речевых и поведенческих стандартов, категоричность суждений нередко граничит с агрессией в принятии стратегически важных решений, что позволяет коллективу работать эффективно, но с излишней долей агрессивного доминирования - все это может свидетельствовать о том, что мужчины более ориентированы на «скрытый» социальный престиж.

В различных сферах общественной жизни существует определенного рода «гендерная иерархия»: в некоторых отраслях предусмотрены нормы выработки для мужчин и женщин, в спорте существуют

отдельные классификаторы для мужчин и женщин и т.п., которые регулируются и контролируются со стороны юридическо-правовых и социальных органов. Государство самостоятельно конструирует процессы стратификации на основе половозрастных отличий путем создания моделей гендерных мотиваций в сфере трудовых отношений.

По мнению ряда ученых, классифицировать типы гендерных мотиваций следует по следующим ключевым параметрам:

1. *Микроуровень* предполагает формирование внутриличностных мотиваций, определенных общественно значимых ориентиров и социальных ролей, позволяющих индивиду четко осознавать свою «гендерную миссию» на предприятии (к примеру, мужчины изначально претендуют на роль руководителя, а женщины стараются начинать карьеру с более незначительных должностей с целью профессиональной адаптации, приобретения навыков и опыта, чтобы в дальнейшем в процессе карьерного продвижения чувствовать себя увереннее в коллективе и избежать критики со стороны более опытных сотрудников). Кроме того, на микроуровне у женщин возможен конфликт внутриличностных ролей, когда продвижение по карьерной вертикали требует по времени большего присутствия женщины на предприятии в ущерб семейным интересам, и в этом случае существуют два пути разрешения конфликта: либо женщина делает выбор в пользу одной из сфер занятости, либо она меняет стратегию личного менеджмента, и в этом случае более рациональное планирование рабочего времени позволяет ей работать без ущерба для семьи.

2. На *макроуровне* формируется гендерно устойчивый мотивационный потенциал, определяющий особенности профессионального сегрегирования каждой отрасли с точки зрения половозрастного представительства рабочей силы (к примеру, военная сфера, нефтяная отрасль, сельское хозяйство и отрасль тяжелой промышленности - традиционно «мужские», а образование и социальная сферы - преимущественно «женские»).

Уже с XVII в. В научных исследованиях отмечались различия в языковом поведении между мужчинами и женщинами: к примеру, Э. Сепир в своих работах (1929 г.) отмечал, что слова, употребляемые в общении мужчин, длиннее, а сокращения слов отражают низкий социальный статус женщин. По мнению исследователя, женщины чаще задают вопросы, используют их как часть общей стратегии для поддержания диалога, а также для переключения беседы на новую тему [20].

Т а б л и ц а 5

Специфика гендерно-обусловленного коммуникативного поведения
в системе трудовых отношений

Характерные черты речевого поведения	Мужчины	Женщины
1. Степень убедительности высказывания	Утверждают, констатируют, требуют	Мотивируют, разъясняют, аргументируют
2. Последовательность речи	Более скачкообразный характер	Более последовательный характер
3. Логика высказывания	Одноплановость: цели высказывания совпадают с фактическим речевым выражением	Многоплановость: «что было сказано» – «что планировалось сказать»
4. Речевые роли	Роль эксперта	Роль консультанта
5. Психоэмоциональная окраска высказываний	Повышенная вербальная агрессивность как часть традиционной структуры диалога	Вербальная сдержанность
6. Использование средств выразительности	Ограничено, использование клише и штампов	Широко применяется
7. Стратегия диалога	Простые предложения, восклицания	Вопросы, паузы
8. Позиция в диалоге	Доминирование – захват инициативы (перебивание собеседника, подмена понятий и т.п.)	Анализ информации собеседника, аргументированность и последовательность
9. Ожидания от диалога	Важны только конечные выводы	Важен эмоционально-информативный ход протекания диалога
10. Результаты диалога	Скорее не соглашаются с точкой зрения оппонента	Быстрее соглашаются с точкой зрения оппонента
11. Вербальная самопрезентация	Характерна	Менее характерна
12. Стиль общения	Соревновательный	Кооперативный, смешанный
13. Использование в диалоге элементов юмора	Повышенное	Пониженное

Речевая коммуникация в бизнесе имеет свои особенности и представляет собой текстовую деятельность, целью которой является получение, обработка, передача, хранение и использование информации на различных этапах проведения бизнес операций. Данный процесс складывается из нескольких этапов: планирования, получения и реализации речевых актов. Основной структурной единицей речевой коммуникации в сфере бизнеса является бизнес-текст, реализующий определенную ситуацию коммуникативного взаимодействия участников бизнес-коммуникации — бизнес-дискурс, который в процессе речевой коммуникации является интегрирующим компонентом когнитивных, языковых, прагматических, жанроведческих и социокультурных компетенций интегрируются, образуя единое целое — коммуникативную компетенцию деловой личности.

Структурно-семантическое поле речевой коммуникации в сфере бизнеса представляет собой совокупность бизнес-текстов, которая максимально отражает их коммуникативно-прагматическую и функциональную привязанность к различным видам деятельности бизнесмена. Основные разновидности бизнес-текстов включают по разным данным около 80 типов текстов, дифференцирующихся в зависимости от способа коммуникации, формы речи и числа участников. Наиболее частотными являются тексты деловых писем (25 %), электронных сообщений (18 %), телефонных разговоров (15 %), контрактов (12 %), приказов (9 %), выступлений (8 %), отчетов (3 %), внутрикорпоративные распоряжения (10 %) [34].

В качестве основных концептов, представляющих собой наиболее важные тематические области знаний в сфере бизнеса, занимают такие концепты как «бизнес», «капитал», «доход/прибыль» «работа/труд», «успех/управление», «профессионализм», реализуемые в деловой коммуникации через устойчивые речевые обороты и формы речи («клиентская база», «переговорный режим», «конкурентная среда», «прибыльный сектор», «клиентоориентированная политика фирмы», «система скидок» и проч.).

Национально-культурная специфика речевой коммуникации в сфере бизнеса проявляется в текстовой деятельности участников деловой коммуникации. К примеру, английские бизнес-тексты, в основе создания которых лежит национальный фактор и традиционные установки, демонстрируют имплицитный характер воздействия на адресата в виде широкого использования косвенных речевых актов, пассивных конструкций, эмоционально-экспрессивной лексики (к примеру, цель получения работы из резюме «Objective: To obtain a position service engineer that will allow me to use my knowledge of mechanic

and take advantage of my desire to work in VR», что в переводе означает «Цель: Получить должность инженера службы, которая позволит мне использовать свои знания механических и воспользоваться моим желанием работать в VR».

Российские бизнес-тексты подчеркнуто формализованы и неэкспрессивны, характеризуются большей категоричностью, эксплицитным характером воздействия на адресата, более стандартизованы в плане выбора композиционных и визуально-графических средств (к примеру, цель получения работы из резюме «Цель: получение должности менеджера по продажам»). При этом гендерная ориентированность намного отчетливее проявляется именно в российском деловом общении по сравнению с европейским (к примеру, мужчины более ориентированы на получение деловой информации при отсутствии обратной связи, женщины – на обработку информации с обязательным присутствием обратной связи).

В социально прагматических коммуникативных практиках действия субъекта бизнес-коммуникаций ориентированы на совместное достижение цели и носят характер взаимовыгодного сотрудничества, содействия путем договоренностей и других способов, легитимных в деловом сообществе. Следовательно, в сознании индивидов существуют устойчивые представления о целедостижении, о логике постановки деловых целей и возможностях их реализации с точки зрения особенностей делового общения [34]. На основе целевого распределения социально прагматических коммуникативных практик, отношения к формальным и неформальным коммуникациям в бизнесе, мы можем выделить типы социальных идентичностей в бизнес-коммуникациях:

- «кооператоры» — бизнесмены, ориентирующиеся на сотрудничество и организацию совместных мероприятий, в сфере делового общения придерживаются строго официального стиля;
- «продвигающие» — коммуникативная практика активно сопровождается рекламой собственного бизнеса или мероприятия, деловые коммуникации отличаются повышенным содержанием экспрессивной лексики;
- «компанейские» — бизнесмены, отдающие предпочтение неформальным коммуникациям;
- «стратеги» — бизнесмены, для которых коммуникативные практики связаны в первую очередь с возможностью выгодных знакомств и перспективами бизнеса, речевые конструкции отличаются лаконичностью и безэмоциональностью;

- «тактики» – бизнесмены, использующие ситуации неформальных коммуникативных практик для оказания услуг, которые в дальнейшем создают предпосылки для делового обмена, коммуникационная структура отличается смешанным типом: эмоционально окрашенные речевые конструкции перемежаются с формализованными оборотами речи.

В современных условиях формирования рыночных отношений российская бизнес-коммуникация испытывает определенное воздействие со стороны западных образцов, к примеру, проникновение в современную российскую деловую культуру таких исконно английских коммуникативных жанров, как резюме, интервью и электронное сообщение (e-mail) и т.п.

Бизнес-тексты американского варианта в своей основе строятся в соответствии с английскими традициями коммуникации. Однако, в последние десятилетия наблюдается тенденция к обособлению американской коммуникационной культуры как независимого целого, отражающего общую тенденцию американского общества к уважению индивидуальности и права личного выбора, но характеризующуюся при этом большей степенью неофициальности, оригинальностью композиции, стиля и графического оформления, что демонстрирует некоторое снижение дистанцированности и категоричности в речевом взаимодействии партнеров по бизнес-коммуникации.

Американский стиль ведения переговоров отличается достаточно высоким уровнем профессионализма, динамичностью, граничащей с агрессивностью, присутствием профессионального эгоцентризма, навязывая партнеру «свою логику» проведения переговоров. Американский деловой этикет более демократичен, чем европейский, допускает употребление предельно сокращенных имен, «похлопывания» по плечу и т.п., и при этом неизменно демонстрировать позитивный настрой («американская улыбка»).

Сегодня в широком спектре общественных и трудовых отношений мужчины и женщины открыто конкурируют друг с другом. В сфере трудовой деятельности и производственных отношений происходит постепенное, но ускоряющееся разрушение традиционной системы гендерного разделения труда, ослабление дихотомизации и поляризации мужских и женских социально-производственных ролей, занятий и сфер деятельности. Женщины сравниваются с мужчинами, а то и превосходят их по уровню образования, по уровню конкурентоспособности и результативности деятельности, что самым непосредственным образом отражается на речевой деятельности и формирует особый стиль «языка производства», обусловленный гендерными факторами труда.

11. ПРОБЛЕМЫ ГЕНДЕРНОГО РАВНОПРАВИА В КОНТЕКСТЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Концепции прав человека формировались на протяжении многих исторических эпох, и в настоящее время теоретически их можно сгруппировать по следующим идеологическим направлениям:

1. Права человека «первого поколения», сформировавшиеся в период европейского Просвещения, которые по традиции принято называть естественными (природными), включают такие права как право на свободу мысли, совести, вероисповедания, право на жизнь, свободу и безопасность личности, на справедливость, равенство и уважение человеческого достоинства. Предполагалось, что эти права, основы которых были заложены в период политико-экономической нестабильности, буржуазных революций, утверждения рыночного принципа экономических отношений, формирования принципов индивидуализма и автономизации личности в обществе гарантировали человеку свободу частной, материальной и духовной сфер деятельности индивида от контроля со стороны государства.

2. Права человека «второго поколения», названными в научной литературе «основными правами» и предполагающие активное вмешательство государственных структур в жизнь человека, предполагали право более социально ориентированный формат: это право на труд, на свободный выбор места работы, социальное обеспечение, образование и здравоохранение и т.д. Таким образом, возникала модель социального контроля и защиты «государство-общество-индивид» с целью устранения последствия неограниченной индивидуальной свободы, концептуально предоставленной конвенции прав «первого поколения», суть которых сводилась к правовому устранению ситуаций ущемления одними людьми прав и интересов других и обузданию нрава «дикого» капитализма путем использования конституционных, законодательных, судебных, административных для достижения механизмов общественного компромисса.

3. Права человека «третьего поколения», соотносимые с периодом конца XX – начала XXI века, названные «коллективными правами» ориентированы не на индивида, а на определенные социальные группы, не защищенные в правовом и социальном отношении (инвалиды, участники конфликтов, беженцы, дети, женщины) – это такие права как право на мир, на национальное самоопределение, на здоровую окружающую среду, на свободу от дискриминации по половому, возрастному, национальному признаку и др. Правовой концепт проблемы гендерного равноправия мужчин и женщин в системе трудовых

отношений получил широкое освещение в научной и общественной жизни, породив концепции «защитного законодательства» и «равного права».

Особого внимания в этой связи заслуживает «защитный подход» исследователя Полениной С.В., которая отмечала, что «женщины выполняют в обществе те же функции, что и мужчины, при этом осуществляют и свою специфическую функцию – функцию материнства. Поэтому правовой статус женщин, т.е. совокупность принадлежащих им прав и обязанностей, а также охраняемых законом интересов, не может быть тождественен правовому статусу мужчин. Равноправие женщин имеет место тогда когда, женщины, обладая теми же правами, которые принадлежат и мужчинам, наделены еще и дополнительными правами» [83].

Сторонники «защитного законодательства» считают, что в «дискриминационных» сферах необходимо разработать механизмы контроля сферы труда и производства с целью устранения фактов дискриминации в отношении женщин. Сторонники концепции «равного права» особое внимание уделяют нормативным положениям правовых актов с точки зрения их лингвистической формы, т.е. юридической полноты гражданских прав индивидов в сфере труда.

На современном этапе развития законодательства, на наш взгляд, следует провести ряд мероприятий по совершенствованию правового обеспечения равенства и равноправия труда женщин и мужчин:

а) при разработке проектов коллективных договоров и соглашений следует включать следующие положения, обеспечивающие равные права и равные возможности мужчин и женщин, улучшение условий для совмещения ими трудовых и семейных обязанностей с указанием сроков их реализации:

- создание таких условий труда, при которых разделение домашних обязанностей и баланс между профессиональной и личной жизнью женщин (и мужчин тоже) были бы направлены на их материальное и эмоциональное благополучие;

- предоставление возможности женщинам самостоятельно осуществлять выбор приемлемого для них режима труда с целью совмещения трудовой деятельности и семейных обязанностей;

- обеспечение занятости мужчин и женщин в соответствии с полученным образованием;

- совершенствовать тарифное регулирование оплаты труда через тарифные соглашения и коллективные договоры с учетом обоснованной оценки сложности труда;

б) для преодоления нарушений гендерного неравенства необходимо провести экспертизу действующего законодательства по следующим вопросам:

- условия приема и увольнения работников;
- режим рабочего времени;
- оплата труда;
- условия и охрана труда;
- повышение квалификации и реализация права на дополнительное образование;
- стимулирование географической мобильности рабочей силы в связи с дисбалансом между предложением и спросом на рабочую силу;
- увеличение потребности в женской рабочей силе (выделяются четыре типа мер, направленных на повышение спроса на женскую рабочую силу:
 - налоговые льготы;
 - изменение стимулов к труду с целью поддержки занятости в неформальном секторе;
 - занятость в государственном секторе экономики;
 - прямые схемы создания системы «заработная плата-занятость», включая предоставление временной прямой занятости для наиболее бедных и нуждающихся слоев населения;
- расширения участия женщин в структурах, обеспечивающих социальный диалог (профсоюзах, ассоциациях работодателей и т.п.);
- снижение рисков угрозы для здоровья женщин на производстве (в сельском хозяйстве, химической промышленности и т.п.)

Механизмы социальной защиты с точки зрения обеспечения нормативно-правовых гарантий призваны обеспечивать людям возможность производительного и безопасного труда, и в этой связи меры защиты для мужчин и женщин различаются в зависимости от характера работы, структурой льгот, а также социально-экономических условий труда.

Проблема правовой поддержки трудовых отношений с точки зрения их гендерной дифференциации в масштабах социально-экономической политики общества является одной из важнейших. В этой связи качество занятости играет одну из важнейших ролей и является многомерным показателем, состоящим из большого количества составляющих: заработной платы, дополнительных выплат, режима работы, продолжительности и условий контракта о найме, социальной защищенности, интенсивности труда, профессиональных рисков, степени участия работников в принятии производственных

решений, возможности карьерного роста и повышения квалификации и т.п.

Таким образом, впервые за всю историю развития человечества в юридических актах конца XX века был поставлен вопрос о положении женщин в обществе, а в настоящее время по данным аналитиков Goldman Sachs в одном из последних докладов представили прогноз роста женской занятости в большинстве стран современных стран мира и пришли к выводам о том, что этот процесс приведет к ежегодному приросту ВВП от 4 до 20% дохода на душу населения к 2030 году [100].

12. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА НА ПРЕДПРИЯТИИ: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ

Одной из важнейших форм проявления гендерной самобытности и гендерного взаимодействия является организационная культура, определяющая определенные функциональные модели поведения, адаптации к внешней и внутренней среде фирмы, принятыми в конкретном трудовом коллективе, стили общения и разрешения конфликтов, особенности эмоционального состояния, жестикуляции, формы одежды и проч. В процессе осуществления трудовой деятельности.

Российская специфика труда, начиная с конца XX века, активно формирует модель организационной культуры в соответствии с европейскими образцами. В качестве основных компонентов можно выделить:

1. Система лидерства и стиль разрешения конфликтов (демократический, либеральный, авторитарный). В коллективе с преобладающим представительством женщин распространенным является авторитарно-демократический стиль руководства и большая открытость и эмоциональность в разрешении конфликтов, в коллективе, с большим представительством мужчин – авторитарный стиль руководства и более закрытая форма разрешения конфликтных ситуаций.
2. Принятая система коммуникаций
3. Положение индивида в организации
4. Принятая символика, организационные табу и ритуалы.

Исследователи этой проблемы по-разному определяют специфику корпоративной культуры и ее роль в производственном процессе. Так, Э. Джакус выделяет в структуре корпоративной культуры «вошедший в привычку, ставший традицией, образом мышления и способом действия, который в большей или меньшей степени разделяют все работники предприятия и который должен быть усвоен и хотя бы частично принят новичками, чтобы новые члены коллектива стали «своими», Х. Шварц и С. Дэвис определили корпоративную культуру как «систему отношений, действий и артефактов, которая выдерживает испытание временем и формирует у членов данного коллектива уникальную специфику внутренней среды», К. Голди выделяет внутри организационной культуры «уникальные характеристики воспринимаемых особенностей организации, т.е. то, что отличает ее от других организаций в отрасли» и др.

В современной науке существует множество типологий корпоративной культуры с точки зрения выявления специфики гендерных

взаимоотношений внутри коллектива. Особого внимания, на наш взгляд, заслуживает типология, предложенная Д. Зонненфельдом, каждый из типов которой имеет разный потенциал для поддержания состояния успеха компании, и, соответственно, по-разному отражается на положении работников в коллективе и перспективах их дальнейшего карьерного роста.

Так, согласно типологии, можно выделить следующие типы корпоративных культур:

1. Тип «бейсбольная команда» предполагает наличие в рабочей среде «профессионалов», которые считают себя «свободными игроками», за которых ведется активная конкурентная борьба среди работодателей по примеру ситуации в спорте, и «среднестатистических работников», которые составляют основную массу «текучести кадров» предприятия.

Для данного типа характерно абсолютное большинство «мужского» представительства среди «профессионалов» и значительный процент «женского представительства» среди работников с невысокими профессиональными показателями.

2. Тип «клубная культура» характеризуется лояльностью со стороны руководства по отношению к сотрудникам, «преданностью» работников коллективу и присутствием «командного духа» в производственном процессе. Карьерное продвижение происходит поэтапно, поскольку в коллективе поощряется опыт и должностное преимущество, социальные гарантии и процессы профессиональной подготовки стабильны и позволяют работникам чувствовать себя безопасно в рабочей среде.

Данный тип организационной культуры более характерен для предприятий с «женским» представительством в руководстве.

3. Тип «академическая культура» нацелен на внутрикорпоративное обучение молодых сотрудников, на процесс овладения профессиональным мастерством вновь прибывших работников – в силу этого продвижение по карьерной лестнице происходит медленно, возрастает ограничение разностороннего развития сотрудников, внутрикорпоративная кооперация находится на низком уровне вследствие разделения трудового коллектива на «академиков» и «студентов».

Данный тип культуры характерен как для «мужского», так и для «женского» представительства в среде руководства – здесь более проявляется зависимость от возраста руководителя и специфики профессиональной сферы. Так, сфера образования и здравоохранения демонстрируют данный тип организационной культуры.

4. «Оборонная культура» представляет собой корпоративную систему, для которой характерно отсутствие социальных и трудовых гарантий для сотрудников, поскольку данный тип организации мобильно реагирует на изменяющиеся внешние условия за счет внутренней реструктуризации. Такая культура соответствует трудовым коллективам как с мужским, так и женским представительством, сотрудники вынуждены занимать «оборонную» тактику поведения, которая выражается в усовершенствовании форм личного менеджмента, динамичности в принятии профессионально важных решений и т.п.

Российская специфика развития организационной культуры заключается в том, что при всем тяготении к западноевропейским образцам (в частности, к таким формам корпоративной культуры как «бейсбольная команда» и «академическая»), можно проследить определенные характерные черты, позволяющие выделить во внутрифирменной структуре следующие типы:

Тип «друзья» характерен для такого трудового коллектива, взаимоотношения в котором строятся на ранее установленных контактах и неформальном стиле общения (чаще всего это бывшие одноклассники, члены спортклубов, творческих коллективов и т.п.). Для данного типа культуры характерно преобладание неформального стиля общения над формально установленным (юридически, в нормативно-правовом формате) в процессе осуществления трудовой деятельности. В данном коллективе может отсутствовать dress code, предпочтение отдается фамильярным обращениям между членами коллектива (обращение только по имени без отчества и т.п.) не взирая на возраст сотрудников.

При этом можно проследить следующую закономерность: для большинства женщин-сотрудниц среднего и выше среднего возраста подобная система представляется скорее желательной, стимулирующей «занижать» свой психологический и визуальный возраст, а для большинства мужчин среднего возраста является скорее неприемлемой, поскольку уравнивает возрастные различия (а, следовательно, профессионализм и опыт) и тем самым понижает самооценку и авторитет мужчины-сотрудника в коллективе

Тип «семья» базируется на формате семейно-родственных отношений во внутриорганизационном общении, даже если в коллективе нет фактических родственников. Для такого типа культуры характерно несоответствие нормативно-организационных предписаний и моделей поведения работников в осуществлении трудовой деятельности: в таких коллективах допускается нарушение трудовой дисциплины, подчеркнуто «иерархичный», подавляющий авторитет старших коллег,

приняты неуставные отношения и режим работы, преобладает эмоциональность и «коллективность» в принятии решений и т.п.

Специфическим отличием данного типа организационной культуры можно назвать то, что она является приемлемой для большинства работников среднего и выше среднего возраста мужского и женского пола, а для представителей молодого поколения – скорее нежелательной, навязывающей систему отношений, не способствующую развитию деловых и лидерских качеств личности и проявлению инициативы.

Т а б л и ц а 6

Характеристика гендерных типов совместной трудовой деятельности

Тип совместной деятельности	Участие мужчин	Участие женщин
1	2	3
Невербальный, характеризующийся минимальным «живым» общением среди участников коллектива. Трудовые контакты осуществляются, в основном, через компьютерные сети, телефон и т.п. Этот тип наиболее распространен в крупных коммерческих организациях	Высокая степень инициативности, ориентация на личный результат и карьерный рост	«Коллективный» подход, обсуждение с участниками трудового контакта всех этапов работы, высокая степень информативности, нацеленность на «командный» результат
Уставной, характеризующийся последовательностью и четкостью постановки целей и задач, соблюдением нормативно-правовых предписаний, высокой командной и трудовой дисциплиной. Наиболее распространен в торговых компаниях	Высокая степень личной организации и трудовой дисциплины, соблюдение нормативно-правовых предписаний	Стремление к самосовершенствованию, профессиональному и карьерному росту, соблюдение нормативно-правовых предписаний, высокая степень трудовой дисциплины

Окончание табл. 6

1	2	3
Вербальный, отличающийся высокой степенью личного участия каждого участника коллектива в решении трудовых ситуаций, ориентацией на «коллективные» цели	Ориентированность на карьерный рост, активность общения внутри коллектива продиктована исключительно коллективными целями и задачами. Большая степень подавления эмоций	Стремление к самосовершенствованию и профессиональному росту, вовлекает в процесс развития всех членов коллектива, активные формы общения. Большая степень направленности эмоций на окружающих людей
Творческий, характеризующийся изменчивостью состава трудового коллектива. Данный тип особенно характерен для сфер образования, науки и культуры	Ориентирован на совместное коллективное творчество в процессе работы, профессиональное развитие и личностный рост	Ориентирована на совместное коллективное творчество в процессе работы, профессиональное развитие и личностный рост
Лидерский, при котором характер труда, система оплаты и вознаграждений работников определяется руководителем. Этот тип особенно выражен в сфере бизнеса	Стремление к доминированию, высокая степень профессиональной активности, граничащей с агрессией	Высокая ориентация на авторитет лидера. Плавность и динамичность в продвижении по карьерной лестнице

Эффективность деятельности предприятия определяется «формальными» и «неформальными» факторами: к «формальным» относятся те, которые регламентируются в нормативно-уставных документах (технический и организационный уровень производства, квалификация персонала, уровень мотивации и оплаты труда, стратегия развития и т.п.), к «неформальным» относится особая система взаимоотношений работников на предприятии, которые складываются на протяжении многих лет совместной деятельности (наличие неформальных лидеров, неформального разделения труда, гендерной специфики трудовых отношений, система коммуникаций, трудовая этика и деловой этикет, ценности, традиции и обычаи фирмы

и т.п.). Данная система, составляющая микроклимат компании, формирует его имидж, что является стратегически важным элементом развития в сфере бизнеса.

Модель целерациональных взаимоотношений «цена-выгода» демонстрирует гендерные различия: мужчины и женщины по-разному определяют для себя значения этих понятий и их соотношение. Мужчина акцентирует внимание на понятии «цена» с учетом тех затрат и вложений, которые должны быть эквивалентны данному ценовому выражению. Женщин более интересует понятие «выгода», поскольку она соответствует тому набору благ, которые являются необходимыми для нее и ее семьи.

Корпоративная среда российской фирмы может быть ориентирована на японскую, шведскую или американские модели, из которых две первых имеют характер устойчивости, при которой поддерживается коллективное единство и сплоченность, а американская модель подвержена динамичному реагированию на изменения рынка труда. В связи с этим, следует выделить стратегии развития в зависимости от гендерных факторов, их определяющих:

1. Стратегия «все или ничего» («zero-sum») возникает в организациях, организационная культура которых ориентирована на американскую модель в тех случаях, когда идет речь о дефиците рабочих мест. В этих случаях конфликт типа «все или ничего» происходит в ситуациях, когда для того, чтобы кто-то «победил» в борьбе за должность или рабочее место, другой человек должен «проиграть». По мнению специалистов, женщины «внешне» психологически более остро переживают ситуацию «проигрыша», поскольку воспринимают это как дискриминацию, недооценку их, прежде всего, личностных качеств. Мужчины также воспринимают неудачу как дискриминацию по профессиональным признакам, но переживают это не «внешне», а «внутренне».

2. Стратегия «ступени» более характерна для организаций, внутренняя среда в которых ориентирована на японскую модель: каждый вновь пришедший на предприятие работник должен пройти все ступени продвижения по карьерной лестнице от самых низких должностей (к примеру, ресторанная индустрия «Макдоналдс», «Трио пицца» и индустрия развлечений и т.п.).

Таким образом, работникам выгодно работать на одном месте, приобретая опыт и профессионализм с одной стороны и имея возможность для карьерного роста с другой стороны. По мнению ученых, на пути продвижения женщины более динамичны и быстрее осуществляют карьерный рост в силу быстрой приспособляемости к

меняющимся производственным условиям, чем мужчины, которые длительное время вникают в суть новой должности.

3. Стратегия «двери», применяемая в организациях ориентацией на шведскую модель корпоративного устройства: сотрудники имеют возможность одновременно свободного «входа» на предприятие и свободного «выхода».

Организация не ставит профессиональных и гендерных барьеров для претендентов на определенную вакансию, но и не дорожит работающими сотрудниками, в силу чего возникает «круговорот» рабочей силы. При этом следует отметить, что данная стратегия позитивно воспринимается, в основном, молодыми людьми до 25 лет как мужского, так и женского пола, поскольку дает возможность попробовать свои силы в разных организациях, разнообразить профессиональный опыт и, в целом, соответствует высокой личностной динамичности и мобильности молодых людей.

4. Стратегия «стеклянный потолок» может быть принята организациями, ориентированными на разные модели корпоративного устройства. Продвижение по карьерной лестнице может быть затруднено для определенных групп работников по различным признакам (пол, возраст, религиозные убеждения и т.п.), что имеет дискриминационный характер (к примеру, на должность секретаря не берут женщин старше 35 лет, а на должности и т.п.).

Таким образом, гендер в организационной культуре выступает «субъектом управления»: он управляет образом мыслей, влияет на принятие решений и модели поведения мужчин и женщин с помощью таких средств, как гендерные стереотипы, гендерные представления, нормы и правила. Результатом управления гендера в организационной культуре является гендерная асимметрия, механизм которой включает в себя принципы, закономерности и процедуры внутрикорпоративного режима работы сотрудников.

Гендерная асимметрия в рамках организационной культуры вызывает ограничения при реализации женщинами внутреннего потенциала, приводят к появлению гендерно-ориентированных моделей трудового поведения мужчин и женщин.

В целях устранения гендерной асимметрии на предприятии следует разработать комплекс мер по созданию механизмов ее нивелирования. К примеру, создание трехуровневой системы социально-экономического воздействия: уровень общественного сознания, государственный уровень и уровень организации.

На уровне общественного сознания механизм нивелирования гендерной асимметрии предлагается рассматривать как комплекс

мероприятий по просветительской работе в области гендерной проблематики. На государственном уровне возможно образование института социального партнерства мужчин и женщин на формальном и неформальном уровнях. Формальная структура образована государственным органом, который может осуществлять контроль и организационную координацию находящихся под его управлением подразделений для проведения в жизнь гендерной политики. Неправительственные женские организации представляют его неформальную структуру.

Механизм нивелирования гендерной асимметрии на уровне организации осуществляется при помощи социальных технологий внедрения и развития социально-партнерских отношений мужчин и женщин в социально-правовой, социально-экономической, управленческой, социальной, культурной сферах.

Таким образом, можно отметить, что российские социально-трудовые отношения имеют свои отличия: устойчивыми типами формального и неформального лидерства, ярко выраженными формами организационной культуры, типами совместной трудовой деятельности и т.п. При этом следует отметить, что российская корпоративная культура в целом отличается от западноевропейских и американских образцов более устойчивыми формами гендерной асимметрии в общей структуре организационной культуры.

13. ВЛИЯНИЕ ГЕНДЕРНЫХ ФАКТОРОВ НА РЫНОЧНУЮ ТРАНСФОРМАЦИЮ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ

Изменения в сфере занятости стали отправной точкой изменений в российской национальной экономике, из которых наиболее значимыми являются такие процессы как увеличение процента занятости населения в неформальных секторах рынка труда, рост безработицы, усиление гендерной дифференциации в сфере трудовых отношений и др.

Условно эти рынки труда можно разделить на две категории:

1. Активизированные (рынки труда мегаполисов, крупных и небольших городов), специализирующиеся в экономически активных отраслях (производство, торговля, сфера услуг и т.п.) и предоставляющие возможность повышения уровня человеческого капитала, получения высокооплачиваемой работы и увеличения доходов населения.

2. Депрессивные (рынки труда малых городов и поселков), специализирующиеся на одном или нескольких производственных отраслях (как правило, это небольшие комбинаты по переработке сельскохозяйственной продукции), имеющие ограниченные возможности для предоставления рабочих мест в силу слабого притока инвестиций, вследствие чего возникает скрытая застойная безработица и высокий уровень территориальной миграции работников.

Трудовая мобильность, с одной стороны, явление необходимое для экономики страны, поскольку свидетельствует о повышении качества рабочей силы (работники ищут места с более высокой оплатой труда, а, следовательно, повышают свой профессионально-квалификационный уровень). С другой стороны, это явление демонстрирует «проблемные зоны» экономического развития: если работники устремляются в поисках рабочих мест из сельской местности в города, то это означает, что сектор сельского хозяйства потенциально недоиспользует свои трудовые ресурсы, а, следовательно, в целом эффективность этого сектора остается низкой.

Различия в интенсивности занятости населения на локальных рынках труда могут привести к явлениям гендерной ассимиляции и дискриминации: экономически активная часть мужского населения мигрирует в города-мегаполисы в поисках высокооплачиваемой работы в то время как «их» рабочие места в небольших городах и поселках осваивают женщины (техники, сторожа и т.п.). Кроме того, возникают предпосылки для укрепления профессиональной сегрегации: новый Трудовой Кодекс предоставил работодателю возможность выбора трудового договора с возможностью моделирования различных фор-

матов трудовых отношений на предприятии, к примеру, определение набора трудовых обязанностей, сроков исполнения поручений и определением места исполнения (на территории работодателя, удаленно и т.п.), определение порядка начисления заработной платы и т.п.

Относительная замкнутость (а зачастую и изолированность) локальных рынков труда существенно влияет на формирование культурно-бытового уклада работников, характера производства, моделей социально-экономического поведения, специфики гендерного разделения труда и в конечном итоге – на выбор типов и условий занятости как мужчин, так и женщин. Кроме того, женщины вынуждены совмещать занятость в двух секторах: формальном (производственном) и неформальном (секторе домашнего хозяйства), что предопределяет выбор их дальнейшей профессиональной «судьбы», поскольку чаще всего он осуществляется в пользу того вида деятельности, которая позволяет совмещать работу на производстве и выполнение домашней работы.

Женская рабочая сила мегаполисов значительно отличается в силу влияния территориальных, социокультурных, образовательных и профессионально ориентированных факторов: предложения рынка труда позволяют женщинам быстро реагировать и приспособливаться к меняющимся условиям труда и конкурировать с мужчинами в традиционно «мужских» сферах бизнеса, менеджмента (табл. 7).

В целом, демократические преобразования в обществе открывают действительно широкие возможности для самореализации женщины, но в то же время это ставит новые проблемы, связанные с гендерной асимметрией на рынке труда, влиянием профессиональных стереотипов и значительной долей дискриминации в отношении женщин в сфере труда и производства.

Комплексное решение этих проблем в условиях социально-экономических трансформаций в России привело к усилению роли гендерной экономики как на микро, так и на макро-уровнях. В последнее время предпринимаются попытки по внедрению гендерных аспектов в разработку программ по структурному регулированию экономических процессов, разрабатываются новые модели экономического поведения, отличающиеся более сбалансированными показателями экономических ресурсов мужчин и женщин, более низким уровнем профессиональной дискриминации и сегрегации по половозрастным признакам, внедряются новые методы гендерного анализа социально-экономической политики государства и т.п.

Т а б л и ц а 7

Влияние гендерного неравенства на экономические потери

Области гендерного неравенства	Влияние гендерного неравенства на экономические потери
Неравенство в доходах и в принятии производственных решений	Поддерживает высокий уровень рождаемости при низком уровне жизни в странах с расширенным воспроизводством, снижает уровень образования, инвестиции в человеческий капитал детей
Гендерное неравенство в сфере занятости	Повышает вероятность потерь в национальном доходе, замедляет рост доходов на душу населения.
Домашнее насилие	Снижение производительности, рост затрат на медицинские услуги, социальные программы, миграцию
Низкий процент представительства женщин в органах управления и власти	Отсутствие развития альтернативных стилей управления, повышает вероятность коррупции государственных чиновников и криминальности бизнеса
Гендерный разрыв в оплате труда, неоплачиваемый домашний труд	Приводит к снижению ВВП, занижению экономических рейтингов страны, продуцирует бедность, повышает рост затрат домохозяйств на дошкольные учреждения
Гендерное неравенство в распределении бюджетов времени, неравномерное распределение гендерных ролей	Воспроизводит неэффективное разделение труда в высокотехнологичной экономике; потери в объеме конечной продукции; сужение предложения на рынке труда

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Поскольку изменения в сфере трудовых отношений в условиях глобализации могут привести не только к положительным, но и к отрицательным изменениям, стоит задуматься над тем, как защитить рынок труда от нежелательных изменений, и гендерный подход в этой связи является важным и особенно актуальным.

Усиливающееся сегрегирование трудовой сферы приводит к значительным трансформациям спроса и предложения труда, что обусловлено фактором локализации рынка труда, его низкой территориальной трудовой мобильностью. Большой разрыв в уровне доходов населения приводит к «локализованности» рынков труда, которые условно можно классифицировать по территориальным признакам: рынки труда мегаполисов, крупных городов (насчитывающих более 1 млн жителей), небольших городов (менее 1 млн жителей), малых городов (около 100 тыс. жителей) и поселков.

Одной из задач, стоящих перед обществом, является создание гендерно-ориентированной социально-экономической политики, поскольку именно гендерная перспектива в качестве ключевых аспектов намечает решение вопросов преодоления социального неравенства в различных сферах общественных отношений, реформирования принципов правовых основ в сфере трудовых отношений, создание целостной трудовой культуры нации, реализация программ предотвращения бедности населения, оптимизация миграционных потоков и многих других.

В условиях глобализации экономики особый формат изучения приобретает «женский вопрос», поскольку социально-экономическая самореализация женщин, регулирование нормативно-правовых основ их деятельности, формирование мотивационных компонентов труда и моделей трудового поведения представляют собой значимый аспект формирования гендерно структурированной культуры труда в национальном масштабе.

В этих условиях рынок труда динамично реагирует на возрастающие противоречия между потребностями и возможностями для самореализации мужчин и женщин с одной стороны и исторически сформировавшимся обществе гендерными стереотипами – с другой, что привело к появлению идеологии «естественного предназначения». Потребности женщин в бизнесе мотивируются, прежде всего, возможностями для самореализации вопреки установленному стереотипу «женщина – хранительница очага». Мотивация мужчин –

получение прибыли – не идет в данном случае вразрез с установленным тендерным стереотипом «мужчина-добытчик».

В целом, вопрос о гендерной дифференциации в системе трудовых отношений носит достаточно полемичный характер: ряд ученых придерживается той точки зрения, что человек вообще склонен классифицировать себе подобных на основе определенных признаков, поскольку так устроен генетически и так работает мозг, поэтому говорить о тендерной сегрегации как о значительном социально-экономическом феномене не приходится.

С другой стороны, гендерная дифференциация на рынке труда - явление неизменно присутствующее практически во всех мировых культурах, влияющее на все значимые сферы общественной жизни, и в силу этого оставлять без научного внимания данный круг проблем не представляется целесообразным.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Аристова, М. Гендерный оттенок власти [Текст] / М. Аристова // Власть. – 2008. – № 11. – С.102-105.
2. Асадуллина, Ф.Г. Ценностные ориентации мужчин и женщин как факторы морального выбора [Текст] / Ф.Г. Асадуллина// Психол. журнал. – 2008. – Т.29. – № 6. – С.48-55.
3. Ашвин, С. Гендерная солидарность против экономических трудностей? Влияние советского наследия [Текст] / С. Ашвин; пер. с англ. // Социологические исследования. – 2008. – №4. – С.57-68.
4. Бабич, И.Н. Согласие и диалог социальных институтов: гендерный подход [Текст] / И.Н. Бабич// Вестник Московского университета. Сер. 21. Управление (государство и общество). – 2013. – №4. – С.43-55.
5. Базуева, Е.В. Гендерная экономика – новое направление фундаментальной экономической теории [Текст] / Е.В. Базуева// Экономическая наука современной России. – 2010. – №3. – С.51-64.
6. Балабанова, Е.С. Экономическая зависимость женщин: сущность, причины и последствия [Текст] / Е.С. Балабанова// Социологические исследования. – 2008. – №4. – С.47-57.
7. Батлер, Д. Гендерное регулирование [Текст] / Д. Батлер// Неприкосновенный запас: дебаты о политике и культуре. – 2011. – №2. – С.11-29.
8. Богатова, Л.М. Эмансипация как онтологическая трагедия пола [Текст] / Л.М. Богатова// Филос. науки. – 2008. – № 6. – С.113-133.
9. Большакова, А.Ю. Гендер и архетип: "Первозданная Женщина" в современном мире [Текст] / А.Ю. Большакова// Общественные науки и современность. – 2010. – №2. – С.167-176.
10. Бурганова, Л. Гендерные стереотипы в управлении [Текст] / Л. Бурганова, К. Ахмадеева // Власть. – 2010. – № 3. – С.65-69.
11. Бурмакова, О. Могут ли женщины получить все, что такое "все" и как этого добиться? [Текст] / О. Бурмакова// Неприкосновенный запас: дебаты о политике и культуре. – 2012. – №4 (84). – С.217-331.
12. Бутаева, М. Социальный статус женщины в домонотеистических религиях [Текст] / М. Бутаева// Власть. – 2011. – №1. – С.152-155.
13. Бутовская, М.Л. Гендер в современном мире: реалии и перспективы женщин в сфере гендерного равенства [Текст] / М.Л. Бутовская// Личность. Культура. Общество. – 2008. – Т.10. – Вып.3-4. – С.165-170.

14. Бушуева, Н.В. Гендерный аспект регионального политического лидерства [Текст] / Н.В. Бушуева // Уровень жизни населения регионов России. – 2010. – №3 (Специальный выпуск: Качество сельской жизни). – С.75-79.

15. Бушуева, Н.В. Проблема человеческого капитала в современной России: гендерный аспект [Текст] / Н.В. Бушуева // Уровень жизни населения регионов России. – 2011. – №6. – С.45-48.

16. Валькова, О.А. "Ученая дама" в России в конце XVIII – первой половине XIX в.: миф или реальность? [Текст] / О.А. Валькова // Вопросы истории и техники. – 2009. – №1. – С.66-87.

17. Вахрушина, М.О. Самоактуализация личности современной женщины в семейной сфере [Текст] / М.О. Вахрушина // Социально-гуманитарные знания. – 2011. – №6. – С.357-362.

18. Венцимерова, Т. Лучшая половина бизнеса [Текст] / Т. Венцимерова // Деловой квартал. – 2011. – №23. – С.18-20.

19. Вклад женщин в мировую науку, литературу и миротворческую деятельность [Текст] // Наука и технологии в промышленности. – 2009. – №4. – С.107-109.

20. Ворожихина, К. Женское и мужское в обществе и культуре [Текст] / К. Ворожихина // Здравый смысл. – 2009. – №1. – С.42-45.

21. Воронина, О.А. Гендерные аспекты идентичности [Текст] / О.А. Воронина // Человек. – 2012. – №6. – С.15-31.

22. Воронина, О.А. Защита прав женщин – одна из важнейших социальных задач [Текст] / О.А. Воронина // Вестник Российской академии наук. – 2011. – Т.81. – №11. – С.1029-1034.

23. Ворошилова, С.В. Положение женщины в крестьянской семье в дореволюционной России [Текст] / С.В. Ворошилова // История государства и права. – 2012. – №3. – С.14-16.

24. Гендерные стереотипы в меняющемся обществе: Опыт комплексных социологических исследований. [Текст] / под ред. Н.М. Римашевской. – М.: Наука, 2009. – 272 с.

25. Гербач, Ж. К вопросу о гендерной трансформации российской армии [Текст] / Ж. Гербач // Власть. – 2009. – №1. – С.56-59.

26. Гербач, Ж.В. Гендерная трансформация современной российской армии: социальные предпосылки [Текст] / Ж. Гербач // ПОЛИС: Политические исследования. – 2009. – №1. – С.50-55.

27. Голубев, А.М. Психологическое время женщин пенсионного возраста (55-65 лет) [Текст] / А.М. Голубев, Е.А. Дорошева, Л.Г. Мишенина // Вестник НГУ. Сер. Психология. – 2012. – Т.6. – Вып.2. – С.29-37.

28. Гришунина, Е.В. Имидж современной российской женщины [Текст] / Е.В.Гришунина, М.С.Ртищева // Вопросы психологии. – 2009. – №5. – С.103-114.
29. Грошев, И.В. Гендерные особенности конфликтности на предприятиях и организациях [Текст] / И.В. Грошев// Социологические исследования. – 2009. – №6. – С.122-130.
30. Гусейнова, Л.А. Концепция глобального устойчивого развития России: особенности гендерных отношений [Текст] / Л.А. Гусейнова// Социально-гуманитарные знания. – 2006. – №4. – С.297-306.
31. Демиденко, А.А. Институционализация гендерных исследований в России с позиций дискурсивного подхода [Текст] / А.А. Демиденко// Вестник НГУ. Сер. Философия. – 2009. – Т.7. – Вып.4. – С.66-70.
32. Женщины и наука – история и современность: сборник статей [Текст] / под ред. Р.Ф.Витман [и др.]. – СПб.: СПУ, 2009. – 447 с.
33. Завершинская, Н.А. Гендерные структуры памяти о "советском" дисциплинарном пространстве российского социума [Текст] / Н.А. Завершинская// ПОЛИС. – 2010. – №5. – С.64-78.
34. Заславская, Т.И. Авангард российского делового сообщества: гендерный аспект (статья первая) [Текст] / Т.И. Заславская// Социологические исследования. – 2007. – №4. – С.26-37.
35. Заславская, Т.И. Авангард российского делового сообщества: гендерный аспект (статья вторая) [Текст] / Т.И. Заславская// Социологические исследования. – 2008. – №5. – С.3-14.
36. Здравомыслова, О. Российские женщины и эмансипация: незавершенный проект [Текст] / О.Здравомыслова// Неприкосновенный запас: дебаты о политике и культуре. – 2012. – №3 (83). – С.42-51.
37. Зверева, Н.Ю. Потребление как модель описания гендерных отношений в современной массовой культуре [Текст] / Н.Ю. Зверева// Обсерватория культуры. – 2012. – №4. – С.30-34.
38. Иваева, Э.А. Противоречия между гендерным равенством и правом на реализацию репродуктивных функций мужчины и женщины [Текст] / Э.А. Иваева// Государство и право. – 2008. – №9. – С.77-80.
39. Иванова, Е.И. Смертность российских мужчин (причины и региональные различия) [Текст] / Е.И. Иванова// Социологические исследования. – 2010. – №5. – С.87-98.
40. Иванова, Н.Л. Самоопределение женщин с различными типами гендерной идентичности [Текст] / Н.Л. Иванова// Вопросы психологии. – 2011. – №1. – С.106-115.
41. Ильина, И.Ю. Роль женщин в формировании потребительского поведения домохозяйств [Текст] / И.Ю. Ильина// Аспирант и соискатель. – 2006. – №5. – С.42.

42. Иноземцева, Е. К вопросу о положении женщин в исламе [Текст] / Е. Иноземцева // Власть. – 2009. – №12. – С.96-98.
43. История женщин на Западе. [Текст] // Молчание Средних веков; в 5 т. / под ред. К. Клапиш-Зубер. – СПб.: Алетейя, 2009. – Т.2. – 511 с.
44. Калабихина, И.Е. Гендерный переход и качество жизни [Текст] / И.Е. Калабихина // Уровень жизни населения регионов России. – 2011. – №8. – С.42-48.
45. Калабихина, И.Е. Гендерный фактор в развитии цивилизации [Текст] / И.Е. Калабихина // Экономические стратегии. – 2009. – №2. – С.110-116.
46. Канапьянова, Р. Современные тенденции преодоления гендерной асимметрии в государственном управлении [Текст] / Р. Канапьянова // Власть. – 2008. – №12. – С.16-20.
47. Канапьянова Р.М. Женщины во властных структурах [Текст] / Р. Канапьянова // Социологические исследования. – 2008. – №2. – С.68-75.
48. Кардапольцева, В.Н. Концепция гендера в современном научном дискурсе [Текст] / В.Н. Кардапольцева // Личность, культура, общество. – 2009. – Т.8. – №2. – С.132-145.
49. Каримова, З.Х. Жизненные ценности одиноких матерей [Текст] / З.Х. Каримова // Социологические исследования - 2007. – №6. – С.131-134.
50. Кашина, М.А. Гендерно-ориентированная социальная политика как проект публичной гендерной социологии [Текст] / М.А. Кашина // Личность. Культура. Общество. – 2011. – Т.13. – Вып.2. – С.235-241.
51. Кашина, М.А. Гендерный аспект образа политика в российских СМИ: опыт контент-анализа петербургской прессы [Текст] / М.А. Кашина // Личность. Культура. Общество. - 2009. - Т.ХІ, вып.3. – С.393-401.
52. Кипервар, Е.А. Повышение качества трудовой жизни работающих женщин [Текст] / Е.А. Кипервар // Вестник НГУ. Сер. Социально-экономические науки. – 2008. – Т.8. – №4. – С.93-100.
53. Клецина, И.С. Гендерная проблематика в публикациях журналов "Вопросы психологии" и "Психологический журнал" [Текст] / И.С. Клецина // Вопросы психологии. – 2012. – №1. – С.83-91.
54. Климашевская, О. Обоснование метода факторного анализа для исследования гендерной политики государства [Текст] / О. Климашевская // Власть. – 2011. – №9. – С.59-61.

55. Ключко, О.И. Гендерная стереотипия в изучении актуальных социальных проблем [Текст] / О.И. Ключко// Общественные науки и современность. – 2008. – №6. – С.160-169.
56. Ключко, О.И. Отечественный вариант гендерных исследований [Текст] / О.И. Ключко// Общественные науки и современность. – 2007. – №4. – С.172-176.
57. Колобова, С. Гендерные и образовательные факторы развития гражданского общества в современной России [Текст] / С. Колобова// Власть. – 2010. – №6. – С.32-36.
58. Колобова, С. Политическая социализация молодежи: гендерный аспект [Текст] / С. Колобова// Власть. – 2010. – №4. – С.87-90.
59. Кон, И. Мужская роль и гендерный порядок [Текст] / И. Кон// Вестник общественного мнения. – 2008. – №2. – С.37-43.
60. Кон, И.С. Маскулинность в меняющемся мире [Текст] / И. Кон// Вопросы философии. – 2010. – №5. – С.25-35.
61. Коннелл, Р. Структура гендерных отношений [Текст] / Р. Коннелл// Неприкосновенный запас: дебаты о политике и культуре. – 2012. – №3 (83). – С.11-41.
62. Коровкин, А.Г. Взаимосвязь динамики вакантных рабочих мест и рабочей силы в России: гендерные особенности [Текст] / А.Г. Коровкин// Проблемы прогнозирования. - 2008. – №6. – С.83-101.
63. Косыгина, Л.В. Гендерный порядок принимающего общества и адаптация переселенцев: опыт занятости и трудоустройства [Текст] / Л.В. Косыгина// Вестник НГУ. Сер. Социально-экономические науки. – 2006. – Т.6. – Вып.2. – С.98-105.
64. Куярова, Л. Влияние пола на лидерство [Текст] / Л. Куярова// Проблемы теории и практики управления. – 2012. – №3. – С.103-112.
65. Лапина, Н.Ю. Женщина во власти в России: карьерный рост и мотивация [Текст]/ Н.Ю. Лапина// Россия и современный мир. – 2010. – №1. – С.52-68.
66. Мезенхеллер, М. Власть женщин [Текст] / М. Мезенхеллер// GEO. – 2010. – №3. – С.54-66.
67. Морозова, З.С. Эволюция социального статуса женщины [Текст] / З.С. Морозова// Социально-гуманитарные знания. – 2008. – №2. – С.185-194.
68. Морозова, О.Е. Гендерный конфликт в идентичности мужчин и женщин [Текст] / О.Е. Морозова// Аспирант и соискатель. – 2008. – №5. – С.30-32.
69. Наумова, Т.В. Феминизация науки в современной России: за и против [Текст] / Т.В. Наумова// Социально-гуманитарные знания. – 2012. – №1. – С.43-57.

70. Никитин, Е. Защита трудовых прав женщин [Текст] / Е. Никитин// Охрана труда и соц. страхование. – 2011. – №11. – С.30-32.
71. Николаев, Б.В. Гендерная дискриминация в высшем образовании США: правовые средства противодействия [Текст] / Б.В. Николаев// Государство и право. – 2008. – №10. – С.45-48.
72. Николаева, Г.А. Индустриальный тип гендерных отношений [Текст] / Г.А. Николаева// Аспирант и соискатель. – 2011. – №2. – С.145-149.
73. Николаева, Г.А. Ретроспективный анализ типологии культуры гендерных отношений [Текст] / Г.А. Николаева// Аспирант и соискатель. – 2011. – №2. – С.150-154.
74. Новикова, Е. "ООН-Женщины" – решение вопроса гендерного неравенства в политическом лидерстве [Текст] / Е. Новикова// Власть. – 2012. – №9. – С.125-127.
75. Овечкина, Н.И. Власть женщин в современном мире [Текст] / Н.И. Овечкина// Вестник НГУЭУ. – 2009. – №2. – С.54-59.
76. Окулова, Л.П. Гендерный подход в обучении с применением информационных технологий [Текст] / Л.П. Окулова// Alma mater, Вестник высшей школы. – 2012. – №4. – С.43-47.
77. Очирова, А. Женщина имеет приоритет как носитель жизни [Текст] / А. Очирова// Национальные проекты. – 2012. – №3. – С.6-15.
78. Очирова, В. Женщины в составе региональных политических элит: к проблеме представительства [Текст] / А. Очирова// Власть. – 2011. – №12. – С.57-60.
79. Ощепков, А.Ю. Гендерные различия в оплате труда в России [Текст] / А.Ю. Ощепков// Экономический журнал ВШЭ. – 2006. – №4. – С.590-619.
80. Павлов, Б.С. Трудовая занятость замужней женщины в России [Текст] / Б.С. Павлов// Россия и современный мир. – 2012. – №2. – С.150-161.
81. Павлов, К.В. Гендерная экономика и эффективность общественного воспроизводства [Текст] / Б.С. Павлов// Национальные проекты. – 2010. – №11. – С.38-41.
82. Пещеров, Г. Феминизация общества: проблемы и перспективы [Текст] / Г. Пещеров// Власть. – 2011. – №10. – С.41-43.
83. Поленина, С.В. Правовой механизм решения гендерных проблем в современной России [Текст] / С.В. Поленина// Государство и право. – 2012. – №10. – С.5-11.
84. Попкова, Л.Н. Профессиональные стратегии менеджеров среднего звена (гендерный аспект) [Текст] / Л.Н. Попкова// Социологические исследования. – 2011. – №7. – С.48-57.

85. Правовые проблемы гендерного равенства в России: философия, социология, юридическая техника (Обзор материалов "круглого стола") [Текст] // Государство и право. – 2007. – №9. – С.113-119.
86. Пушкарева, Н.Л. Женщины в советской науке. 1917-1980-е гг. [Текст] / Н.Л. Пушкарева// Вопросы истории. – 2011. – №11. – С.92-102.
87. Резник, С.Д. Гендерные особенности карьерного роста: женщины в менеджменте [Текст] / С.Д. Резник// ЭКО. – 2006. – №3. – С.125-136.
88. Рыбаковский, О.Л. Гендерный аспект глобальной миграции [Текст] / О.Л. Рыбаковский// Социологические исследования. – 2012. – №4. – С.35-41.
89. Сабирова, Л. Трансформация гендерных отношений в эпоху глобализации [Текст] / Л. Сабирова// Общественное мнение. Права человека. – 2012. – №1. – С.112-115.
90. Серова, А. Феминизация образования в контексте проблемы гендерного неравенства [Текст] / А. Серова// Власть. – 2011. – №12. – С.95-98.
91. Соколова, Р.И. "Мужская" и "женская" цивилизации: теории и реальность [Текст] / Р.И. Соколова// Философские науки. – 2011. – №1. – С.72-85.
92. Феофанов, К.А. Цивилизационные детерминанты межгендерных отношений [Текст] / К.А. Феофанов// Итоги. – 2011. – №19. – С.51-67.
93. Храмцова, Ф. Влияние гендера на политическую социализацию молодежи [Текст] / Ф. Храмцова// Власть. – 2009. – №5. – С.26-29.
94. Чирикова, А. Женщина в российской власти: мотивация и стили лидерства [Текст] / А. Чирикова// Общество и экономика. – 2009. – №6. – С.144-176.
95. Шалыгина, Н. "Женский" голос в российском парламенте [Текст] / Н.Шалыгина, М.Котовская // Власть. – 2009. – №1. – С.64-68.
96. Шаров, К.С. Гендерные аспекты семиотики моды [Текст] / К.С. Шаров// Вопросы философии. – 2007. – №12. – С.50-64.
97. Шаров, К.С. Женская мода и гендерные мифологии [Текст] / К.С. Шаров// Человек. – 2008. – №4. – С.88-105.
98. Шведова, Н.А. Гендерное равенство и цели развития (международный подход) [Текст] / Н.А. Шведова// США – Канада: экономика, политика, культура. – 2007. – №3. – С.3-18.

99. Юнаковская, А.А. Гендерные исследования с исторической точки зрения [Текст] / А.А. Юнаковская // Личность. Культура. Общество. – 2009. – №1. – С.422-428.

100. Центр гуманитарных технологий.
URL: <http://gtmarket.ru/ratings/global-gender-gap-index/info>

101. Калабихина И. Гендерные стереотипы тормозят экономический рост [Текст] / И. Калабихина // Экономическая политика: экспертный канал. – 2012, июль. <http://ecpol.ru/index.php>

102. <http://www.intelros.ru/reports/16838-doklad-oon-o-mirovom-razviti-2012.html> – Доклад ООН о мировом развитии.

102. <http://www.tadviser.ru/index.php> – CRM-системы в России

103. <http://donbass.ua/news/jobs-and-education/2013/02/22/>

Приложение

Рейтинг стран мира по Индексу гендерного разрыва
World Economic Forum, 2012. The Global Gender Gap Report 2012.

Рейтинг	Страна	Индекс
1	2	3
1	Исландия	0.864
2	Финляндия	0.845
3	Норвегия	0.840
4	Швеция	0.816
5	Ирландия	0.784
6	Новая Зеландия	0.781
7	Дания	0.778
8	Филиппины	0.776
9	Никарагуа	0.770
10	Швейцария	0.767
11	Нидерланды	0.766
12	Бельгия	0.765
13	Германия	0.763
14	Лесото	0.761
15	Литва	0.757
16	Южная Африка	0.750
17	Люксембург	0.744
18	Великобритания	0.743
19	Куба	0.742
20	Австрия	0.739
21	Канада	0.738
22	Соединенные Штаты Америки	0.737
23	Мозамбик	0.735
24	Бурунди	0.734
25	Австралия	0.729
26	Испания	0.727
27	Барбадос	0.723
28	Уганда	0.723
29	Коста Рика	0.723
30	Боливия	0.722
31	Казахстан	0.721
32	Аргентина	0.721

Продолжение приложения

1	2	3
34	Латвия	0.719
35	Кабо-Верде	0.718
36	Малави	0.717
37	Багамские Острова	0.716
38	Словения	0.713
39	Шри-Ланка	0.712
40	Панама	0.712
41	Намибия	0.712
42	Гайана	0.712
43	Тринидад и Тобаго	0.712
44	Монголия	0.711
45	Молдова	0.710
46	Танзания	0.709
47	Португалия	0.707
48	Венесуэла	0.706
49	Хорватия	0.705
50	Сербия	0.704
51	Ямайка	0.704
52	Болгария	0.702
53	Польша	0.702
54	Кыргызстан	0.701
55	Сингапур	0.699
56	Израиль	0.699
57	Франция	0.698
58	Мадагаскар	0.698
59	Россия	0.698
60	Эстония	0.698
61	Македония	0.697
62	Бразилия	0.691
63	Колумбия	0.690
64	Украина	0.689
65	Таиланд	0.689
66	Вьетнам	0.687
67	Румыния	0.686
68	Тимор-Лешти	0.686

Продолжение приложения

1	2	3
69	Китай	0.685
70	Словакия	0.682
71	Гана	0.678
72	Кения	0.677
73	Чехия	0.677
74	Гондурас	0.676
75	Бруней	0.675
76	Уругвай	0.675
77	Ботсвана	0.674
78	Перу	0.674
79	Кипр	0.673
80	Италия	0.673
81	Венгрия	0.672
82	Греция	0.672
83	Парагвай	0.671
84	Мексика	0.671
85	Грузия	0.669
86	Бангладеш	0.668
87	Чили	0.668
88	Мальта	0.667
89	Доминикана	0.666
90	Сенегал	0.666
91	Албания	0.666
92	Армения	0.664
93	Гамбия	0.663
94	Сальвадор	0.663
95	Мальдивы	0.662
96	Таджикистан	0.661
97	Индонезия	0.659
98	Маврикий	0.655
99	Азербайджан	0.655
100	Малайзия	0.654
101	Япония	0.653
102	Белиз	0.647
103	Камбоджа	0.646

Окончание приложения

1	2	3
104	Буркина Фасо	0.646
105	Индия	0.644
106	Суринам	0.641
107	Объединенные Арабские Эмираты	0.639
108	Южная Корея	0.636
109	Кувейт	0.632
110	Нигерия	0.632
111	Бахрейн	0.630
112	Камерун	0.629
113	Фиджи	0.629
114	Замбия	0.628
115	Катар	0.626
116	Гватемала	0.626
117	Бенин	0.626
118	Эфиопия	0.620
119	Мавритания	0.613
120	Алжир	0.611
121	Иордания	0.610
122	Ливан	0.603
123	Непал	0.603
124	Турция	0.602
125	Оман	0.599
126	Египет	0.598
127	Иран	0.593
128	Мали	0.584
129	Марокко	0.583
130	Кот-д'Ивуар	0.579
131	Саудовская Аравия	0.573
132	Сирия	0.563
133	Чад	0.559
134	Пакистан	0.548

Научное издание

Кучигина Светлана Каюмовна

ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ
СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА

Монография

В авторской редакции

Верстка Н.В. Кучина

Подписано в печать 5.08.2013. Формат 60x84/16.
Бумага офисная «Снегурочка». Печать на ризографе.
Усл.печ.л. 7,0. Уч.-изд.л. 7,5 Тираж 500 экз. 1-й завод 100 экз.
Заказ № 157.

Издательство ПГУАС.
440028, г. Пенза, ул. Германа Титова, 28