

Санкт-Петербургская общественная организация «Общество содействия социальной защите граждан «Петербургская Эгида»

АНО Центр независимых социологических исследований

## **ГЕНДЕРНОЕ НЕРАВЕНСТВО В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ**

**(исследование женщин-рабочих, занятых во вредных производствах судостроительной отрасли в Санкт-Петербурге)**

Санкт-Петербург

2008 г.

# Содержание

Стр.

Введение

<i>Глава 1. Понятие женской дискриминации в сфере труда и занятости.....</i>	<i>5</i>
2.1. Нормативно- правовая база.....	8
2.2. Женщины в трудовой сфере – ситуация “de-facto” .....	10
2.3. Особенности аналитических подходов к проблеме женской дискриминации.....	15
<i>Глава 2. Социологическое исследование гендерного неравенства в сфере Труда.....</i>	<i>19</i>
2.1. Цели, задачи и методы социологического исследования.....	19
2.2. Гендерная сегрегация: «женские» и «мужские» работы.....	21
2.3. Различия в заработной плате.....	25
2.4.1. Спектр (виды) выполняемых работ .....	28
2.4.2. Квалифицированные и неквалифицированные работы.....	29
2.4.3. Квалификация и перспективы ее повышения.....	31
2.4.4. Отработанное время и выполненный объем работ.....	34
2.3. Условия труда и вредность.....	36
2.4. Почему женщины приходят на эту работу?.....	40
2.5. Профсоюз и права людей труда.....	43
<i>Выводы и рекомендации.....</i>	<i>45</i>

## **Введение**

На современном этапе развития российского общества наряду с вопросами экономической стабилизации не менее актуальным становится обеспечение перехода России к устойчивому социальному развитию, что, в свою очередь, требует формирования социальной политики с учетом гендерной компоненты, т.е. оценку стратегии социальной политики с точки зрения гендерного равенства.

Когда мы говорим о гендерном равенстве, то, прежде всего, имеем в виду Конституцию Российской Федерации, где в статье 19 зафиксировано, что «женщины и мужчины имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации». Это означает, что по закону женщины и мужчины обладают равным правовым статусом. Но всегда ли так получается в жизни? Женщины в силу ряда социокультурных обстоятельств остаются «догоняющим полом» в ряде важнейших областей жизнедеятельности, с недостаточным объемом прав и особенно возможностей. В России, как и во многих других странах, имеет место гендерный дисбаланс. Об одном из его аспектов – дискриминации женщин в трудовых отношениях - пойдет речь в настоящей брошюре.

В брошюре дан краткий анализ исследований дискриминации женщин в сфере труда, основные подходы к изучению данного феномена, рассматриваются базовые документы, на основе которых строится государственная политика России в области гендерного равенства. Вторую часть брошюры составляет описание результатов эмпирического социологического исследования, проведенного в мае-августе 2008 года на двух предприятиях судостроительной отрасли Санкт-Петербурга.

В ходе написания брошюры и проведения исследования мы ставили перед собой следующие основные вопросы:

1. Что такое дискриминация по гендерному признаку в сфере труда и занятости, в чем она выражается?
2. Какие исследования дискриминации женщин в сфере труда проводились российскими и зарубежными исследователями?
3. Существует ли дискриминация по гендерному признаку в трудовой сфере, которая может не проявляться на правовом уровне?
4. Как уловить дискриминацию по гендерному признаку? Как отделить ее от общих нарушений прав работников, широко практикуемых в трудовой сфере в настоящее время? Каковы возможные индикаторы, позволяющие отслеживать ситуацию с дискриминацией женщин?
5. Что вкладывают в понятие дискриминации сами женщины – работницы? В чем, по их представлениям, проявляется дискриминация по отношению к ним?
6. Обращаются ли женщины за помощью, куда и к кому они обращаются, и если не обращаются, то почему?
7. Какова роль институтов, призванных защищать права работников в трудовой сфере, в предотвращении дискриминации женщин?

Мы надеемся, что брошюра заинтересует прежде всего тех, кто занимается проблемами гендерного неравенства, вопросами, связанными с положением женщин в обществе и в трудовой сфере в частности, лидеров профсоюзного движения, руководителей, а также будет полезна самому широкому кругу читателей.

### **Полевой этап исследования.**

Полевая работа проводилась в июне-августе 2008 года.

Исследователи приносят глубокую благодарность Председателю Территориальной организации Санкт-Петербурга и Ленобласти межрегионального профсоюза работников судостроения Максименко Сергею Прокофьевичу за помощь в организации исследования, а также председателям профсоюзных комитетов предприятий, где были проведены интервью и фокус-группы, всем сотрудникам - информантам за открытый и дружелюбный диалог.

### **Исполнители проекта.**

В качестве социологов-исследователей выступали научные сотрудники Центра независимых социологических исследований: к.э.н. Ирина Олимпиева (руководство проектом, проведение интервью, финальный отчет и брошюра), Любовь Ежова (руководство полем, проведение интервью, финальный отчет и брошюра), Надя Нартова (организация работы, участие в обзоре литературы). Исследование инициировано Санкт-Петербургской общественной организацией «Общество содействия социальной защите граждан «Петербургская ЭГИДА». Цели и задачи работы согласованы с Президентом общественной организации «Петербургская ЭГИДА» Римой Шарифуллиной.

### **Правила конфиденциальности.**

Исследовательский коллектив соблюдает правила конфиденциальности. Все полученные сведения, записи интервью не подлежат передаче и распространению.

Мы также хотели бы выразить благодарность Организации «Надежда для Восточной Европы» (НВЕ) и Информационному бюро Совета Министров Северных Стран в Санкт-Петербурге, без поддержки которых проведение исследования было бы невозможным.

## **Понятие женской дискриминации в сфере труда и занятости**

В наиболее общем виде определение *дискриминации* звучит следующим образом: «дискриминация (лат. *discriminatio* — различие) - ограничение прав части населения по определённому признаку»<sup>1</sup>. Более развернутое определение дискриминации дано в словаре по правам человека: «Дискриминация может быть определена как любая форма подчинения или негативного отношения к отдельным лицам или группам, основанная на характеристиках, которые не являются приемлемыми и подходящими основаниями в условиях, в которых они имеют место. Дискриминация означает любое различие, исключение или предпочтение, которое отрицает или умаляет равное осуществление прав».<sup>2</sup> Признаком, по которому происходит ограничение прав, может выступать любое отличие, например, раса, национальность, пол, религиозные убеждения, сексуальная ориентация, возраст, род занятий, состояние здоровья и т.д.

С точки зрения ресурсного подхода, дискриминация - действия, закрывающие членам определенной группы доступ к ресурсам или источникам дохода, доступным для остальных.<sup>3</sup> Понятие дискриминации может трактоваться широко - когда члены определенной группы *воспринимаются* по-иному, негативно, и против них существуют предрассудки (гендерные, национальные, расовые и др.), вследствие чего следуют дискриминационные действия.<sup>4</sup> Существует и более узкая трактовка, когда в качестве дискриминации рассматриваются только *действия*, направленные против дискриминируемой группы, а сами предрассудки в понятие дискриминация не входят. При этом возможна ситуация, когда индивиды, предубежденные против других, не участвуют в дискриминационных действиях против них; и, напротив, люди могут подвергаться другим дискриминации, не испытывая против последних никаких предубеждений.

Традиционно различают две формы дискриминации: дискриминация «де юре», или неравенство, закрепленное в законах, и дискриминация «де факто», или неофициальное неравенство, укоренившаяся в социальных традициях, обычаях, представлениях. Различают также дискриминацию *по категории*, которая распространяется на всех людей, социально причисляемых к определенной категории, и *статистическую* дискриминацию, основанную на вероятности того, что принадлежность к какой-то группе ведет к наличию нежелательных характеристик.<sup>5</sup> Таким образом, конкретный работник, например, оценивается исходя из критериев, которые сформированы для той группы, представителем которой он является.

Часто в дискуссии встречается упоминание о *скрытых* и *открытых* формах дискриминации. Ни в одном словаре не содержится четкого определения этих понятий. Однако, судя по их использованию в текстах, можно предположить, что открытая дискриминация - это действия, нарушающие установленные законом правила, или несоответствие действующих правил принятым международным правовым нормам, тогда как скрытая дискриминация проявляется как результат совокупности факторов, действующих в обществе, ее можно уловить лишь на статистическом уровне. Например, факт отказа в приеме на работу беременной женщине, подходящей данной

<sup>1</sup> Словарь Википедия <http://ru.wikipedia.org/wiki/Дискриминация>.

<sup>2</sup> Словарь по правам человека <http://www.biometrica.tomsk.ru/ftp/dict/encyclo/5/discrim.htm>.

<sup>3</sup> См., например, Гидденс Э. Социология, пер. с англ., изд. 2-е, перераб. и дополн. УРСС, 2005.

<sup>4</sup> Большой толковый социологический словарь (Collins), Том 1 (А-О): Пер. с англ.-М.: Вече, Аст, 1999, С. 182.

<sup>5</sup> Большой толковый социологический словарь (Collins), Том 1 (А-О): Пер. с англ.-М.: Вече, Аст, 1999, С. 182.

должности по профессиональным параметрам, можно считать случаем открытой дискриминации. Многие объявления о найме содержат указание на требуемый пол и возраст претендента на вакантную должность, хотя это и не вызвано особенностями предлагаемой работы, что также можно квалифицировать как открытую форму дискриминации. Если же, согласно статистике, мы говорим о том, что руководящие высокооплачиваемые должности занимают в большинстве своем мужчины или что средняя заработная плата женщин меньше средней заработной платы мужчин по той же специальности и с тем же уровнем квалификации, то здесь речь идет о скрытой дискриминации.

*Дискриминация женщин* является разновидностью более общего феномена «гендерной дискриминации», предполагающей ограничение прав по признаку пола. Что такое гендер? Само слово «гендер» - буквальная транскрипция английского термина («gender»), который в английском языке обозначает *социальный* пол в отличие от пола как *биологического* факта («sex»)⁶. Социальный пол (гендер) является социальной конструкцией. В любом обществе существует система норм поведения индивидуумов, предписывающая выполнение определенных половых ролей⁷. В большинстве обществ существует устойчивая система понятий «мужских» и «женских» ролей (гендерных ролей), профессий, занятий и черт характера. При этом возникают определенные представления, что есть «мужское», и что - «женское». Так, например, феминная гендерная роль предписывает женщинам быть заботливыми, эмоциональными, чувствительными к интересам и проблемам других людей. Маскулинная гендерная роль требует активности, агрессивности, доминирования, амбициозности. Эти различия традиционно считались проявлением внутренних сущностных различий в характерах и интересах женщин и мужчин, хотя исследования четко показывают, что люди, независимо от их биологического пола, в различной степени обладают обоими наборами характеристик. Гендерные роли социально сконструированы, а не биологически предопределены. Во всех обществах, где мужские роли ценятся выше, чем женские, возникает асимметрия гендерных отношений.

Однако гендерная дискриминация распространяется не только на женщин, но и на мужчин. В последние годы проблема дискриминации мужчин привлекает все большее внимание правозащитников и исследователей, как в западных странах, так и в России. Деятели движений за права мужчин считают, что существуют следующие формы дискриминации мужчин со стороны государства:

- Более высокий пенсионный возраст для мужчин (в России — 60 лет, для женщин — 55) при более короткой в среднем продолжительности жизни. В России соотношение пенсионеров-мужчин и женщин – 1:2. Однако мужчины платят пенсионные взносы на пять лет дольше, чем женщины, хотя срок жизни на пенсии у них существенно короче, оплачивая, таким образом, часть женских пенсий.
- В большинстве стран, где существует призывная система комплектации армии, призыву подлежат только мужчины.
- В ряде стран законодательно запрещено выносить женщинам приговоры к смертной казни (в России существует мораторий на смертную казнь и для мужчин, и для женщин).

---

<sup>6</sup> Лорбер, Дж.. Пол как социальная категория. // THESIS, Женщина, мужчина, семья. М., 1994, №6, сс. 127-136. (<http://www.hse.ru/science/igiti/thesis6.html>) с.131.

<sup>7</sup> Калабихина И. Социальный пол и проблемы населения. М., Менеджер, 1995, с.11 <http://www.a-z.ru/women/texts/poll1r.htm>

- Несмотря на декларируемое равенство прав родителей, при разводе, как правило, ребёнок остаётся жить с матерью.
- В тех странах, где юридические нормы предполагают свободу аборта, женщины имеют возможность единолично принимать решение о рождении ребёнка, в то время как отцы обязаны содержать детей вне зависимости от своего согласия на их рождение.<sup>8</sup>

Сразу оговоримся, что в нашем исследовании не рассматривалась дискриминация мужчин, и если в тексте встречается понятие «гендерная дискриминация», то оно подразумевает исключительно дискриминацию женщин.

Дискриминация женщин означает ограничение или лишение прав женщин по признаку пола во всех сферах жизни общества: социально-экономической, политической, духовной, семейно-бытовой. Статья 1 Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин определяет дискриминацию следующим образом:

*«...любое разграничение, изоляция или запрет, основанные на половых различиях, которые имеют своим результатом или целью ограничить или аннулировать признание, соблюдение или реализацию человеческих прав и фундаментальных свобод женщин в политической, экономической, социальной и культурной, гражданской или любой другой сфере, независимо от семейного положения, на основе равноправия мужчин и женщин».*<sup>9</sup>

В данном исследовании объектом нашего внимания является дискриминация женщин в трудовой сфере, связанная с нарушением трудовых и социально-экономических прав. Российская исследовательница Мезенцева, выделяет две ключевые формы дискриминации женщин в сфере труда и занятости:

- дискриминацию по заработной плате, когда за равный труд мужчины и женщины получают неравное вознаграждение;
- профессиональную сегрегацию, когда женщины имеют по сравнению с мужчинами неравный доступ к получению престижных профессий и должностей (предполагающих и более высокий уровень оплаты труда)<sup>10</sup>.

При этом выделяются основные объяснения феномена дискриминации в рамках либеральной экономической школы, а именно<sup>11</sup>:

1) *Дискриминация на уровне предпочтений*. Сюда относится дискриминация со стороны *работодателя*, который имеет предубеждения против найма на работу тех или иных групп работников (пол, возраст, этническая принадлежность), при этом готов платить за свои «убеждения». Другой разновидностью является дискриминация со стороны *потребителя*, которая обычно возникает в тех сферах занятости, где потребители предпочитают быть обслуженными, например, женщинами или белыми. Этот вид дискриминации рассматривается как главная причина профессиональной сегрегации по признаку пола. Дискриминация со стороны *других работников* возникает, когда некоторые группы работников избегают вступать в трудовые отношения с представителями иного пола. Появлением дискриминации такого типа является ситуация, когда мужчины отказываются поступать на работу, где их непосредственным начальником будет женщина, либо вообще в те фирмы, где женщины заняты на престижных должностях.

<sup>8</sup> [http://www.gazeta.ru/style/2008/07/02\\_e\\_2771725.shtml](http://www.gazeta.ru/style/2008/07/02_e_2771725.shtml), цит. по <http://ru.wikipedia.org/wiki/Сексизм>

<sup>9</sup> Цит. по Мезенцева Е.Б. Гендерная экономика: теоретические подходы. В Гендерный кайледоском. Курс лекций. Под ред. М.Малышевой. М.: Academia, 2002, с. 310-331. – стр.322.

<sup>10</sup> Мезенцева Е. Гендерная экономика: теоретические подходы. В Гендерный кайледоском. Курс лекций. Под ред. М.Малышевой. М.: Academia, 2002, с. 310-331. – стр.322.

<sup>11</sup> Там же, стр.322-324.

2) *Дискриминация, основанная на «статистическом предубеждении»* работодателей, распространяющих на отдельных женщин свойства и характеристики, которые они считают присущими всем представительницам данного пола. Если работодатель считает, что женщины - худшие работники, чем мужчины, то он будет систематически отдавать предпочтение мужчинам, независимо от индивидуальных характеристик конкретного кандидата.

3) *Дискриминация, обусловленная монопольной структурой рынка труда.* Согласно этому объяснению, рынок труда не является конкурентным, и на нем действуют монопольные силы, а пол и раса выступают критериями для разделения рабочей силы на группы, не конкурирующие между собой. Отсутствие конкуренции в данном случае вытекает из концепции двойного рынка труда («dual labor market»), согласно которой рынок труда состоит из двух принципиально различных секторов: первичного и вторичного. Рабочие места в первичном секторе характеризуются высокой зарплатой, стабильной занятостью, хорошими условиями труда, наличием перспектив продвижения. Напротив, работа во вторичном секторе связана с низким уровнем оплаты труда, нестабильной занятостью, отсутствием перспектив служебного роста, плохими условиями труда. В первичном секторе сосредоточены в основном белые мужчины, в то время как во вторичном заняты преимущественно женщины и представители национальных и расовых меньшинств.

## **2.1. Нормативно- правовая база**

Базовым международным документом, лежащим в основе обеспечения социально-экономических прав, является Всеобщая декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 года. В число социально-экономических прав данной Декларацией включается:

- право на социальное обеспечение (ст.22),
- комплекс трудовых прав (ст.23),
- право на отдых (включая право на оплачиваемый отпуск), на достойный жизненный уровень, необходимый для поддержания здоровья и благосостояния (в том числе и в случае безработицы, старости, болезни, или инвалидности – ст.25),
- право на образование (включая право на бесплатное начальное и среднее образование – ст.26),
- право на свободное участие в культурной жизни общества (ст.27).

Ядро социально-экономических прав в Декларации составляет комплекс трудовых прав, зафиксированных в ст.23:

1. Каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы.
2. Каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату труда за равный труд.
3. Каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи и дополняемое при необходимости другими средствами социального обеспечения.
4. Каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> Мезенцева Е. Трудовые права в современном российском контексте (гендерный аспект). В Права женщин в России: исследование реальной практики их соблюдения и массового сознания. Т.1. М.: МФФ, 1998, с.167-216. – стр.173.

По определению, сформулированному МОТ в Конвенции 111 «О дискриминации в области труда и занятий», дискриминация означает «всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращений в области труда и занятий». Любое различие, недопущение или предпочтение в отношении определенной работы, основанное на ее специфических требованиях, не считается дискриминацией<sup>13</sup>.

В 1981 году Международная организация труда приняла Конвенцию №156: «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями», которая была ратифицирована Россией в 1997г. Более того, в 1985 г., в конце провозглашенного ООН «десятилетия женщин», Международная конференция труда приняла резолюцию о равенстве возможностей и обращения в труде, которая распространяла принцип гендерного равенства и на получение и размеры пособий<sup>14</sup>.

По мнению МОТ международная трудовая политика и принятые правовые документы способствовали тому, что, начиная с 1980-х годов, во многих странах произошли существенные подвижки как на правовом/законодательном уровне, так и на уровне национальной политики и повседневной практики по обеспечению гендерного равенства. Однако экономические трудности и нестабильность, вызванные сопутствующими социальными переменами в большинстве регионов мира на протяжении последних 15-20 лет, значительно замедлили это продвижение к гендерному равенству и исключению дискриминации в отношении женщин<sup>15</sup>.

Какова ситуация в России? Практически все эксперты сходятся во мнении, что «в современной России есть правовая база для предотвращения дискриминации по признаку пола».<sup>16</sup> Россия ратифицировала ряд документов, в которых закреплены международные критерии и нормы по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин. Среди них Всеобщая декларация прав человека, Декларация о ликвидации дискриминации в отношении женщин (1979 г.), Конвенция о политических правах женщин, Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, Конвенция МОТ о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями, Европейская социальная хартия, рекомендации IV Всемирной конференции по положению женщин «Действия в интересах равенства, развития и мира» (Пекинская платформа действий, сентябрь 1995 г.) платформы «Пекин + 5» и «Пекин +10». Российское законодательство в сфере труда и занятости учитывает международные стандарты гендерного равноправия. Согласно принятой в 1993 году Конституции России, женщинам как полноправным членам общества должна быть предоставлена вся совокупность прав человека, включая право на труд. Новая правовая норма, вошедшая составной частью в раздел «Права человека» (статья 19, часть 3), гласит: «Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации». Положения, запрещающие дискриминацию по признаку пола, содержатся в Трудовом, Уголовном, Гражданском и других Кодексах. Наиболее полно их смысл передается в статьях 3 и 64 Трудового Кодекса. Статья 3: *Запрещение дискриминации в сфере труда* говорит о том, что «каждый имеет равные возможности в реализации своих трудовых

<sup>13</sup> С.Рошин. Равны ли мужчины женщинам. С.3-4 <http://www.demoscope.ru/weekly/2005/0219/tema05.php>.

<sup>14</sup> См. Проблемы гендерного равноправия в социально-трудовой сфере. Выпуск 10. Москва: Издание бюро МОТ, 2001.

<sup>15</sup> Там же. С.40.

<sup>16</sup> Айвазова С. Основы методики распознавания и оценки дискриминации женщин на рынке труда. Издание второе, дополненное и переработанное. М.: Эслан, 2007. С. 11.

прав»; Статья 64: *Гарантии при заключении трудового договора* провозглашает, что «запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора». Серьезные санкции за дискриминацию по признаку пола предусмотрены Уголовным Кодексом РФ, в частности статьями 136 *Нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина* и 145 *Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей до трех лет*.<sup>17</sup> Важно, что любой российский гражданин вправе рассчитывать на поддержку законодательства и отстаивать свои интересы в суде. Однако парадокс заключается в том, что, по единодушному мнению экспертов, данные правовые нормы остаются не востребуемыми. Между тем анализ ситуации показывает, что положение женщин в трудовой сфере далеко от идеального и желаемого.

## 2.2. Женщины в трудовой сфере – ситуация “*de-facto*”

Международная организация труда выделяет следующие основные формы неравенства и дискриминации женщин, которые на сегодняшний день распространены в социально-трудовой сфере<sup>18</sup>:

- **предложение на рынке труда:** женщины находятся в худшем положении, чем мужчины, если судить по качеству предлагаемой ими рабочей силы и их готовности к равенству при выходе на рынок труда. Гендерное неравенство сохраняется в том, что касается возможностей профессиональной подготовки и переподготовки мужчин и женщин, их доступа к производственным ресурсам и контроля над ними. Женщины не получают также конкретной помощи и поддержки в виде основных услуг, не опираются на инфраструктуру, необходимую им для того, чтобы они могли на практике воспользоваться возможностями формального рынка труда. Женщины продолжают сталкиваться с дискриминацией при найме на работу;
- **спрос на рынке труда:** гендерная сегрегация по профессиям все еще остается одним из главных факторов, препятствующих гибкости рынка труда и порождающих неравенство. Женщины по-прежнему сталкиваются с трудностями и барьерами на пути к профессиональной мобильности. Рабочие места мужчин и женщин по-разному оцениваются и оплачиваются; в результате для рынка труда все еще характерен разрыв в зарплате и дискриминация по признаку пола;
- **процессы на рынке труда:** оказавшись безработными или попав в особенно трудное экономическое или социальное положение, женщины обычно сталкиваются с большими, чем мужчины, трудностями при получении доступа к различным программам на рынке труда и другим видам помощи. Они могут также нуждаться в особых видах помощи для того, чтобы конкурировать на равных с мужчинами в сфере занятости».

Если говорить о социально-экономической сфере Санкт-Петербурга, то здесь отмечаются следующие проблемы гендерного неравенства<sup>19</sup>:

- Гендерная сегрегация на рынке труда.
- Гендерные различия в заработной плате и доходах.

<sup>17</sup> Там же. С. 9-11.

<sup>18</sup> См. Проблемы гендерного равноправия в социально-трудовой сфере. Выпуск 10. Москва: Издание бюро МОТ, 2001.

<sup>19</sup> Концепция развития гендерного равенства в Санкт-Петербурге на период до 2015 г. С. 4.

- Гендерные диспропорции в развитии предпринимательства.
- Большая доля рабочих мест с вредными и опасными условиями труда.
- Феминизация бедности.
- Некомфортное положение женщин на рабочем месте (сексуальные домогательства и отсутствие защиты от них).

Приведем несколько цифр, описывающих современную гендерную ситуацию в социально-экономической сфере Санкт-Петербурга<sup>20</sup>.

На руководящих должностях в исполнительных органах власти города женщин 15%, на должностях заместителей руководителей – 19%, из 15 членов правительства женщин только четыре. Гендерная асимметрия становится особенно заметной на фоне феминизации нижних уровней государственного управления. Женщины составляют 81,3% всех гражданских государственных служащих, замещающих должности специалистов и 87,7% - должности обеспечивающих специалистов. В Законодательном Собрании Санкт-Петербурга Четвертого созыва только 5 женщин-депутатов (или 10%), в то время как женщины составляют 65 % всех участвующих в выборах.

Недостаточное представительство женщин на руководящих постах в экономике города. Если распределение работающих по найму в целом отражает пропорцию гендерных групп в составе экономически активного населения города (48,6% - мужчины и 51,4% - женщины), то из числа работодателей женщины составляют только 25,9%. Более благоприятная ситуация наблюдается в малом бизнесе. 65% руководителей малых предприятий – женщины, но этот сектор экономики дает только треть валового регионального продукта и около 25% дохода городского бюджета. Среди ста лучших менеджеров Санкт-Петербурга только 11 женщин. В целом удельный вес женщин - руководителей предприятий и организаций не превышает в различных отраслях экономики 6 - 9%. Тем самым здесь складывается ситуация аналогичная той, которая существует в области политики: женщины представлены только на нижних ступенях экономической иерархии, они практически лишены возможности участвовать в процессах принятия основных решений. Существующий «стеклянный потолок» ограничивает карьерное продвижение женщин как в политической жизни, так и их деловую карьеру в бизнесе.

По данным Петростата, в 2006 году в Санкт-Петербурге численность экономически активного населения составляла 2644,9 тыс. человек, в том числе 1357,5 тыс. женщин (51,3%). Начиная с 2003 года, отмечается устойчивое увеличение численности занятого в экономике населения, в том числе доли женщин в числе занятых: с 49,6% в 2001 году до 51,5% в 2005 году. В настоящее время в экономике городе занято 1293,3 тыс. женщин преимущественно в следующих отраслях: здравоохранение, физическая культура, социальное обеспечение, образование, культура, искусство. Средняя заработная плата женщин составляет 66% средней зарплаты мужчин. Доходы у мужчин выше, чем у женщин. Среди женщин меньше (чем среди мужчин) тех, кто имеет максимальные и высокие доходы (на ноябрь 2006 г. – 22,8% к 35,8%) и больше тех, кто имеет минимальные и низкие доходы (соответственно 38,9% к 23,5%). К ноябрю 2006 года по сравнению с июлем 2004 года сократилась доля горожан с минимальными доходами. У женщин это сокращение значительнее, чем у мужчин, однако среди женщин доля имеющих минимальные доходы по-прежнему больше, чем среди мужчин, хотя этот разрыв и сократился.

---

<sup>20</sup> Там же. С.4-5.

В целом доля женщин среди безработных (по методологии МОТ) составила в 2006 г. 66%, среди зарегистрированных в органах государственной службы занятости города доля женщин достигла 72-75% (на конец 1-го полугодия 2006 г. – чуть менее 70%). Данный показатель остается неизменным на протяжении последних лет. Женщины в большей мере подвергаются сокращению на предприятиях и в организациях, и им труднее устроиться на работу. При этом уровень образования безработных женщин гораздо выше, чем у безработных мужчин: в 2005 г. высшее профессиональное образование имели 33,8% безработных женщин и 12,2% – мужчин. (Уровень образования занятых женщин также выше: среди них несколько больше, чем среди мужчин, доля имеющих высшее образование, и заметно больше – среднее профессиональное.).

Низкий уровень доходов женщин по сравнению с мужчинами ведет к феминизации бедности. В Концепции развития гендерного равенства в Санкт-Петербурге на период до 2015 г. отмечается, например, что среди безработных женщин бедность в 1,5-2 раза выше. Меньше экономических возможностей имеют и неполные семьи. Высокий уровень разводов, рост числа внебрачных детей, рост вдовства вследствие высокой смертности мужчин, снижение числа повторных браков – все эти факторы увеличивают долю неполных семей в обществе и вероятность бедности для женщин. Учитывая меньшие возможности женщин на рынке труда, особенно в условиях, когда семейную и трудовую нагрузку невозможно перераспределить между другими членами семьи, материнские неполные семьи вносят существенный вклад в процесс феминизации бедности. Доля бедных среди неполных семей практически в два раза больше. Таким образом, неблагоприятные социальные и демографические факторы усиливают вероятность попадания женщин в бедные слои населения.

Высокая смертность мужчин в трудоспособных возрастах и, как следствие, существенный разрыв в продолжительности жизни мужчин и женщин (10-14 лет) привели к тому, что две трети пенсионеров – женщины. По данным Росстата РФ, принадлежность к пенсионерам не является фактором повышенного риска бедности. Но высокая вероятность бедности затрагивает, в первую очередь, определенную группу пожилых – одиноких пенсионеров старше 65 лет, а это в основном женщины. Бедность одиноких пенсионеров старшего возраста отличается крайними формами ее проявления, так как, не имея других трансфертов кроме пенсий, утратив физическую способность к заработкам и ведению личного подсобного хозяйства, они оказываются среди наиболее нуждающихся групп населения.

Несмотря на то, что гендерные исследования трудовых отношений, занятости и т.д. в России развиваются, работ, посвященных дискриминации женщин на рынке труда, не так много. Тем не менее, имеющиеся исследования также свидетельствуют о неблагоприятной ситуации в российской сфере труда и занятости. На сегодняшний день основными проявлениями неблагоприятного положения женщин признаются следующие:

- гендерная дифференциация рынка труда, когда мужчины занимают большинство позиций в динамичном негосударственном секторе, а женщины вытесняются в низкооплачиваемые сферы государственного сектора экономики;
- массовое вытеснение женщин из сферы производства, что проявляется в абсолютном и относительном сокращении численности женщин, занятых в общественном производстве;
- увеличение разрыва в оплате труда между мужчинами и женщинами;
- существенный разрыв в уровне доходов мужчин и женщин, феминизация бедности;

- систематическое нарушение прав женщин при приеме на работу – предпочтение отдается практически всегда мужчинам;
- сегрегация женщин в сфере предпринимательства – чем крупнее бизнес, тем реже он представлен женщинами.<sup>21</sup>

Остановимся на результатах исследований гендерного неравенства в сфере труда и их основных выводах.

Исследователи С. Рощин и С. Солнцев анализируют *гендерную сегрегацию* в сфере занятости, которую определяют как «асимметричное распределение мужчин и женщин в различных структурах занятости: отраслевых, профессиональных, должностных. Сегрегация имеет две составляющие – вертикальную и горизонтальную<sup>22</sup>. *Горизонтальная сегрегация* характеризует различное распределение мужчин и женщин по профессиональным группам и отраслям. О чем идет речь? Существует много профессий, стереотипно воспринимаемых как «женские» или «мужские» профессии. Например, профессии няни, медсестры, школьной учительницы, воспитателя, библиотекаря воспринимаются нами как «женские» профессии. В то время как профессии водителя, финансиста, брокера признаны «мужскими». Само наименование профессии зачастую имманентно содержит ее гендерную идентификацию<sup>23</sup>. Например, чаще употребляется слово «уборщица», хотя официальное название — «уборщик». «Прачка», «швея» не имеют мужского аналога, а «прораб» — женского. Происходит процесс «полотипизации»<sup>24</sup>, то есть для определенных профессий социальный пол (гендер) становится определяющим при отборе кандидатов. Возникают барьеры для проникновения женщин в сферу «мужских» профессий и наоборот. Это и есть горизонтальная гендерная сегрегация.

*Вертикальная сегрегация* получила название «стеклянный потолок», т.е. это некий уровень в карьерной иерархии, выше которого женщины практически не имеют возможности подняться, хотя формальных ограничений для занятия позиции выше нет.<sup>25</sup> Вертикальная сегрегация действует в рамках одной и той же профессиональной группы. Приведем пример. Несмотря на то, что сфера преподавания в средних школах является одной из феминизированных отраслей (71% женщин), доля женщин-директоров средних школ составляет лишь 39%.<sup>26</sup>

Как отмечают исследователи, горизонтальная и вертикальная сегрегации связаны между собой и в совокупности предопределяют гендерный разрыв в заработках, составляющий 40%. В целом констатируется, что для российской экономики феномен «стеклянного потолка» остается устойчивым явлением, однако Россия не является исключением, подобная ситуация характерна для большинства европейских стран.

Исследование, проведенное Т. Комиссаровой, С. Рощиным<sup>27</sup>, показало, что у работодателей существуют устойчивые стереотипы профессиональной предпочтительности мужчин и женщин. Исследователи делают вывод, что на рынке труда в основном реализуется не прямая, а скрытая дискриминация, которая

<sup>21</sup> См. Айвазова С. Основы методики распознавания и оценки дискриминации женщин на рынке труда. Издание второе, дополненное и переработанное. М.: Эслан, 2007.

<sup>22</sup> Grompton R., Sanderson K. Gender, jobs and social changes. London, 1990, p.41.

<sup>23</sup> Козина И. Профессиональная сегрегация: гендерные стереотипы на рынке труда. /Социологический журнал, 2002, №3, с.1. <http://www.nir.ru/sj/sj3-02koz.html>.

<sup>24</sup> Grompton R., Sanderson K. Gender, jobs and social changes. London, 1990, p.41.

<sup>25</sup> Рощин С., Солнцев С. Кто преодолевает «стеклянный потолок»: вертикальная гендерная сегрегация в российской экономике. Препринт WP4/2006/03. – М.: ГУ ВШЭ, 2006. – стр.3.

<sup>26</sup> Условия труда и быта женщин. М., 1992.

<sup>27</sup> С.Ю.Рощин. Равны ли мужчины женщинам. С.3-4 <http://www.demoscope.ru/weekly/2005/0219/tema05.php>.

проявляется в политике найма и продвижения и отражает гендерные предпочтения работодателей по отношению к определенным рабочим местам и видам деятельности. Такая скрытая дискриминация способствует формированию горизонтальной и вертикальной сегрегации на рынке труда. Авторы выделяют два типа стереотипов, которые поддерживают гендерное неравенство: *стереотипы положения и стереотипы поведения*. Стереотипы положения - это стереотипы работодателя. Работодатель воспринимает женщин как менее полезную рабочую силу. Стереотип поведения - это, напротив, стереотип работников. Женщины исходят из того, что соревноваться с мужчинами у них нет возможностей, и выбирают виды деятельности, которые требуют меньших трудовых усилий. Таким образом, на рынке труда действуют одновременно и дискриминация и механизм самоотбора женщин, которые не позволяют им занимать положение, одинаковое с мужчинами.

К похожему выводу приходит Козина, рассматривая роль и значение полотицизации в формировании и воспроизводстве гендерной структуры трудового рынка. В сфере занятости полоролевые стереотипы предстают в виде «гендерного образа рабочего места», которое может определяться как «мужское», «женское» или «гендерно-нейтральное». В результате гендерного конструирования, осуществляемого участниками трудовых отношений, рабочие места разделяются преимущественно на «мужские» и «женские», имеющие качественно разные оценочные характеристики; доля «гендерно-нейтральных» рабочих мест сводится к минимуму<sup>28</sup>.

Многие исследователи указывают на ухудшение положения женщин в сфере труда и занятости вследствие кризисного состояния экономики и производства в период рыночных преобразований.

Исследования, посвященные изучению экономической активности мужчин и женщин, отмечают особенности эволюции российской модели женской занятости в период экономических реформ. Так, Калабихина<sup>29</sup> обращает внимание на тот факт, что в рамках устойчивой тенденции роста удельного веса женщин в экономически активном населении существовали определенные колебания, зависящие от периода развития экономики. В период действия реформ (НЭП, 1965, 1998 гг.) занятость женщин, как правило, снижалась.

Доля<sup>30</sup> женщин в общей численности рабочих и служащих, %

Годы	1922	1926	1940	1945	1950	1955	1960	1965	1970-1986	1993
% женщин	25	23	39	56	47	46	47	55	65	51

Хоткина<sup>31</sup> в своем исследовании говорит не только об асимметричной занятости, но и о гендерной асимметрии сокращения занятости в период трансформации и экономического кризиса. Так, в 1990-1998 годах общая численность занятых уменьшилась на 11,7 млн. человек. При этом численность занятых мужчин сократилась на 3,7 млн. чел., тогда как численность женщин – на 7,8 млн. человек. При этом число рабочих мест в официальном секторе экономики для мужчин сократилось примерно на

<sup>28</sup> Козина И. Профессиональная сегрегация: гендерные стереотипы на рынке труда. /Социологический журнал, 2002, №3, с.10. <http://www.nir.ru/sj/sj3-02koz.html>.

<sup>29</sup> Калабихина И. Социальный пол и проблемы населения. М., Менеджер, 1995., с.16 <http://www.a-z.ru/women/texts/pol1r.htm>

<sup>30</sup> Народное хозяйство РФ. М., 1922-72; 1987; 1993.

<sup>31</sup> Хоткина З.А. Гендерный подход к анализу труда и занятости. В Права женщин в России: исследование реальной практики их соблюдения и массового сознания. Т.1. М.: МФФ, 1998, Сс. 353-377.

10,3%, тогда как для женщин – на 20,6%.<sup>32</sup> Исследователи отмечают произошедшие в этот период существенные структурные сдвиги в отраслевой занятости, когда происходило «вытеснение/замещение» женских кадров мужскими, выдавливание женщин в низкодоходные секторы неформальной занятости. Некоторые отрасли с традиционным преобладанием женской занятости в дореформенный период (как, например, финансы, торговля, ЖКХ и др.) трансформировались в «мужские». Структура занятости стала больше соответствовать модели «постиндустриального общества», однако при сохранении вопиющих различий в заработной плате (в 1998 году по данным ВЦИОМ средняя заработная плата женщин составляла 50-55% заработной платы мужчин) и распространенности открытых форм дискриминации при приеме на работу.

На вытеснение женщин из сферы занятости в значительной степени повлияло и разрушение советской системы социального обеспечения – практически исчезла социальная инфраструктура промышленных предприятий, детские дошкольные учреждения, система здравоохранения и пенсионного обеспечения. В результате еще больше актуализировались «традиционные» женские обязанности по заботе о стариках и детях, что привело к увеличению нагрузки на женщин в семье.

Таким образом, в приведенных исследованиях на основе эмпирических данных констатируется широкая распространенность дискриминации женщин в российской трудовой сфере. Чаще всего женская дискриминация анализируется «в целом» с использованием обобщенных статистических данных, без учета особенностей конкретных социальных и профессиональных групп, сфер деятельности. Между тем не вызывает сомнений, что механизмы и формы проявления дискриминации в различных социальных и профессиональных группах различны - дискриминация женщин, занимающих управленческие позиции, и исполнителей (служащих), женщин – работниц физического и умственного труда, занятых в бюджетной сфере и бизнесе и т.д. Для того чтобы эффективно бороться с негативными последствиями данного явления, необходимо разобраться в его сущности и механизмах, проанализировать причины существования и распространенности данного феномена в российской трудовой сфере, и специфику в различных ее сегментах.

### ***2.3. Особенности аналитических подходов к проблеме женской дискриминации.***

Интерес к положению женщины в обществе возник давно. В своем диалоге «Государство, или О справедливости» Платон рассуждает об общности образования для мужчин и женщин, которое могло бы дать равные шансы в управлении государством, экономикой. Кант, Шопенгауэр, Фрейд, Ницше, Розанов, Соловьев, Л.Толстой, Чернышевский, Вейнинггер и многие другие философы, психологи и социологи обращались к вопросу гендерного равноправия.

Исследования социального пола (гендера) возникли в рамках феминистских исследований. Еще в эпоху Возрождения в Европе появились феминистские идеи о защите прав женщин, которые развивались позже различными женскими движениями и партиями, включая рабочее женское движение, демократическое женское движение и феминизм.

В российских публикациях по проблеме женской дискриминации можно условно выделить несколько аналитических подходов. Одним из них является *правовой подход*, который используется, пожалуй, наиболее часто. В фокусе внимания данного подхода - существующая в обществе система правовых норм, законов, призванных обеспечить гендерное равенство и предотвратить женскую дискриминацию, анализ степени соответствия имеющихся правовых документов международным нормам и

<sup>32</sup>

Там же. С.356.

правовым стандартам. Другим направлением правового подхода можно считать анализ практического применения существующих правовых норм, иными словами - оценка того, насколько эффективно нормативно-законодательная база защищает права женщин. Особенностью правового подхода является его правозащитная направленность. Здесь дискриминация принимается как данность, не анализируются причины ее возникновения, не рассматривается, почему она существует в обществе в том или ином виде. Объектами анализа с точки зрения правового подхода являются: 1. сфера законов, норм, правил, принятых в обществе; 2. Правоприменительные практики – возможность использования имеющейся нормативно-правовой базы для борьбы с дискриминацией. Основная задача исследования женской дискриминации с точки зрения правового подхода – «распознать» дискриминацию с помощью имеющихся юридических инструментов и доказать нарушение правовых норм.

Наибольшее количество фактов открытой дискриминации женщин в сфере труда происходит при приеме и увольнении. Именно эти этапы трудовых отношений находятся в сфере основного внимания со стороны правозащитников, юристов, специализирующихся на вопросах защиты социально-трудовых прав женщин.

*Экономический подход* в отличие от правового рассматривает женскую дискриминацию в контексте рыночных механизмов и экономических процессов. В рамках гендерной экономики – одного из наиболее активно развивающихся в последние годы направлений гендерных исследований – анализируются экономические различия между мужчинами и женщинами, выявляются причины этих различий и даются их интерпретации с точки зрения имеющихся экономических концепций (институционализма, неинституционализма, неоклассического подхода, марксистской политекономии и т.д.).<sup>33</sup> Основная идея экономического подхода – найти экономическое объяснение гендерной дискриминации, показать, каким образом гендерное неравенство «встраивается» в существующую экономическую систему и как оно «работает» на эту систему.

В рамках экономического подхода анализируются и интерпретируются не только дискриминация женщин в сфере наемного труда, но также гендерное разделение ролей в домашней экономике, экономический смысл и функции брака. Экономический подход также фокусируется на гендерных последствиях экономических изменений, которые переживают современные общества в последние десятилетия. Так, по мнению российской исследовательницы Малышевой, процессы глобализации, сопровождающиеся реструктуризацией экономики во всех странах, ведут к повсеместному усилению гендерного неравенства в сфере труда и занятости. Политика Всемирного Банка и Международного Валютного Фонда, поддерживающая мультинациональные корпорации, как отмечает исследовательница, приводит к ряду негативных последствий, которые сказываются, в первую очередь, на социально-экономическом положении женщин. Среди них:

- сегрегация труда, состоящая в одновременном втягивании женщин в производство и отторжении в не престижные мало оплачиваемые сферы труда;
- деформализация труда или вынужденный переток женщин в неформальную, социально незащищенную занятость, где трудовые контракты либо не заключаются вовсе, либо не прописываются, что расширяет возможность гиперэксплуатации, в том числе моральных и физических унижений;
- флексибилизация труда – распространение режимов труда по скользящему графику или неполный рабочий день при одновременном сужении перспектив для профессионального роста, потеря социальных

<sup>33</sup> См. Мезенцева Е. Гендерная экономика: теоретические подходы. В Гендерный калейдоскоп. Курс лекций. Под ред. М.Малышевой. М.: Academia, 2002, с. 310-331.

- гарантий по старости и доступа к качественному медицинскому обслуживанию;
- кезаулизация труда – рост случайных, краткосрочных видов занятости, без постоянного рабочего места (сначала для женщин, а потом для мужчин), что приводит к маргинализации значительной доли населения и расширению в социальной структуре общества деклассированных слоев, не имеющих устойчивой профессиональной и личностной идентичности;
  - коммерциализация и обесценивание репродуктивного труда женщин или услуг, предоставляемых ими для восстановления психофизиологических ресурсов человека<sup>34</sup>

Подчеркивается, что, хотя перечисленные негативные процессы имеют место во всех странах, в наибольшей степени они проявляются в странах третьего мира и в странах с переходной экономикой.

Перечисленные выше подходы к анализу женской дискриминации можно назвать нормативными. Это означает, что они ориентированы на некую идеальную нормативную модель (как должно быть), которая рассматривается как эталон и с которой соизмеряется реальная ситуация. Сами женщины при таком подходе предстают некими объектами дискриминационных действий со стороны мужчин в лице работодателей или коллег по работе, либо в виде таких экономических акторов как Всемирный Банк и Мировой Валютный Фонд. Практически за скобками остается отношение самих женщин к их собственному положению и к проблеме дискриминации. При всей значимости перечисленных выше подходов, они не могут дать ответ на интересующий нас вопрос, почему при наличии столь серьезных нарушений гендерного равенства и адекватной нормативно-правовой базы юридическая система защиты прав женщин остается практически невостребованной? Для ответа на этот вопрос необходимо обратиться к мнению самих женщин, вовлеченных в сферу труда и занятости.

Субъективные представления о том, что является, а что не является дискриминацией, довольно запутаны и неоднозначны. В данном случае важна не констатация факта гендерного неравенства – оно существует в любом обществе, вопрос в том, насколько оно воспринимается как несправедливое самими женщинами и другими акторами трудовой сферы. Это, в свою очередь, зависит от существующих гендерных представлений, которые задаются в значительной степени господствующей в данном обществе гендерной идеологией и сложившейся системой отношений между полами. Эти и другие вопросы рассматриваются в рамках социологического подхода к проблеме дискриминации, прежде всего из перспективы гендерной социологии.

С точки зрения *социологического подхода* дискриминацию женщин в сфере труда следует рассматривать в конкретном культурно-историческом контексте<sup>35</sup>, с учетом сложившегося в обществе гендерного порядка, доминирующих в различных социальных группах нормативных представлений о гендерных ролях и гендерных отношениях. Для описания доминантных типов отношений между полами в обществе социологи используют понятия «гендерный контракт», «гендерная система», «гендерный порядок». *Гендерный контракт* описывается как «правила взаимодействия, права и обязанности, определяющие разделение труда по признаку пола в сферах производства и воспроизводства и взаимно ответственные отношения между женщинами и мужчинами, в т.ч. принадлежащими к разным поколениям».<sup>36</sup>

<sup>34</sup> Мальшева, с.344.

<sup>35</sup> Здравомыслова Е., Темкина А. Исследования женщин и гендерные исследования на западе и в России // Общественные науки и современность, 1999, №6, Сс. 177-185.

<sup>36</sup> Rantalaiho L.. Sukupuolisopimus ja Suomen malli // Naisten hyvinvointivaltion / Ed. by A.Anttonen, L.Henriksson & R.Natkin. Tampere: Vastapaino. 1994. P.9-30, P. 14. Цит. по Темкина А., Роткирх А. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России//Социс. 2002. № 10.

Иными словами, гендерные контракты представляют принятые в данном обществе образцы взаимодействия полов - отношения в браке, распределение обязанностей в семье, разделение труда в публичной и приватной сфере и т.д. В каждом обществе присутствует несколько гендерных контрактов, один из которых является господствующим.<sup>37</sup> В то же время господствующий гендерный контракт может меняться с развитием самого общества, с изменением социально-экономических условий. Так, например, в 60-х годах в Америке и Западной Европе произошла трансформация гендерного контракта «домохозяйки и мужчины-кормильца», доминирующего в 50-х годах, в контракт «равенства полов (двух кормильцев)».<sup>38</sup> По мнению исследовательниц Темкиной и Роткирх, в советский период в России доминирующим гендерным контрактом был контракт «работающей матери»<sup>39</sup>, суть которого – сочетание полной занятости женщины в общественном производстве с выполнением функций по воспитанию детей и организации быта. Такая модель получила название «тройной нагрузки». В постреформенный период официальная модель «работающей матери» претерпела на практике определенные модификации в сторону модели «карьерно-ориентированной женщины» и «матери-домохозяйки».<sup>40</sup> При этом функции по воспитанию детей и организации быта продолжают оставаться в сфере основных обязанностей женщин.

Понятие *гендерной системы* охватывает структурный уровень гендерных отношений. Гендерная система включает институционализированные предписания, определяющие модели поведения и социального взаимодействия в соответствии с полом.<sup>41</sup> Гендерная система поддерживается государственной гендерной, социальной и семейной политикой, официальной гендерной идеологией. *Гендерный порядок* представляет собой «исторически заданные образцы властных отношений между мужчинами и женщинами».<sup>42</sup> Гендерный порядок описывает иерархические отношения между полами и складывается в определенных обществах на институциональном, идеологическом, символическом и повседневном уровнях.

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

---

<sup>37</sup> Здравомыслова Е., Темкина А. Исследования женщин и гендерные исследования на западе и в России // *Общественные науки и современность*, 1999, №6, Сс. 177-185, С.180.

<sup>38</sup> Hirdman H. The Gender System // *Moving on / Ed. by Andreassen et al. Aarhus: Aarhus University Press. 1991. P.187-207.*

<sup>39</sup> См. Айвазова С. Контракт «работающей матери»: советский вариант // *Гендерный калейдоскоп. Курс лекций. Под ред. М.Мальшевой. М.: Academia. 2001. С. 291-310; Здравомыслова Е., Темкина А. Советский этакратический гендерный порядок // *Социальная история - 2002. Специальный выпуск, посвященный гендерной истории /отв. ред. Н.Л.Пушкарева. М.: РОССПЭН, 2002.**

<sup>40</sup> См. Темкина А., Роткирх А. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России//*Социс. 2002. № 10.*

<sup>41</sup> Темкина А., Роткирх А. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России//*Социс. 2002. № 10.*

<sup>42</sup> Connell R. *Gender and Power. Society, the Person and Sexual Politics.* Polity Press. 1987, P.98-99. Цит. по Темкина А., Роткирх А. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России//*Социс. 2002. № 10.*

могут восприниматься самими участниками как «естественные» и не вызывать негативной реакции или протеста.

Подводя итог, можно сказать, что особенностью социологического (гендерного) подхода к исследованию дискриминации женщин в трудовой сфере является необходимость учета особенностей гендерной системы и гендерного порядка в данном обществе в данный исторический момент времени, доминирующих гендерных идеологий и представлений о справедливых, «естественных» отношениях между полами. Важно учитывать различия между социальными группами (профессиональными, по уровню образования и благосостояния и др.), где могут доминировать различные гендерные контракты и различные повседневные гендерные идеологии. В фокусе внимания социологического подхода к исследованию дискриминации находятся в первую очередь сами женщины с их мнениями и оценками происходящего. Задачей социологического анализа дискриминации является не только выявление фактов открытой дискриминации и нарушения действующих норм (возможно, не осознаваемых самими женщинами), но, что не менее важно, выявление степени «чувствительности» к гендерной дискриминации, понимание того, чем определяется то или иное восприятие ситуации самими женщинами и другими участниками трудовых отношений. Является ли существующее неравенство в трудовой сфере для них проблемой, иными словами, насколько женщины, в отношении которых «осуществляется несправедливость» с точки зрения законов и норм, считают себя дискриминируемыми? Какие формы гендерного неравенства воспринимаются женщинами как дискриминационные, какие различия они считают «естественными» или «нормальными»? В чем, по мнению женщин, проявляется дискриминация на рабочем месте?

## *Глава 2.*

### ***Социологическое исследование гендерного неравенства в сфере труда***

#### ***2.1. Цели, задачи и методы социологического исследования***

Главный вопрос, который стал отправной точкой для проведения эмпирического социологического исследования – почему женщины не обращаются за помощью в юридические и правозащитные организации? Может быть, дискриминации не существует, и в трудовой сфере положение мужчин и женщин равное? Судя по имеющимся данным (см. предыдущие разделы) и просто по наблюдениям (открыть хотя бы объявления о приеме на работу) дискриминация женщин налицо, однако обращений по поводу дискриминации практически нет. В чем дело?

Исследование проводилось с использованием качественной методологии. В отличие от количественных методов, перспектива качественной социологии не ставит задачей измерить масштабы изучаемого явления, но пытается найти ответ на вопрос, почему оно существует, каковы формы и особенности его проявления, условия, его определяющие. В отличие от количественного подхода, в котором используется метод анкетного опроса, основными инструментами качественного подхода являются индивидуальные и групповые интервью, наблюдения. Другой особенностью качественного подхода является то, что исследуемое явление или процесс рассматриваются из перспективы самих участников, т.е. людей, которые непосредственно вовлечены в данный процесс. В нашем исследовании гендерной дискриминации это, прежде всего, перспектива самих женщин, а также других участников трудовых отношений, с которыми они взаимодействуют.

Метод кейс-стади (исследование случая), который лег в основу нашей работы, предполагает, что исследование фокусируется на одном или нескольких объектах, в которых как в капле воды отражаются все интересующие исследователей процессы, отношения, характерные черты изучаемого явления (в нашем случае, женской дискриминации). Именно исследование на микро-уровне, уровне конкретных взаимодействий позволяет проанализировать и понять механизм формирования гендерного неравенства и гендерной дискриминации в определенной сфере труда для определенной категории работников. Как правило, выводы таких исследований оказываются релевантными для многих подобных кейсов.

В нашем исследовании в качестве исследовательских «случаев» рассматривались два судостроительных предприятия Санкт-Петербурга, различающихся по степени экономической успешности. Одно из них (кейс 1) вследствие конверсии в течение последних 15 лет имеет минимум заказов, а значит, и средств. Персонал значительно сокращен, часть производственных помещений сдается в аренду. Другое предприятие – успешно работающая верфь - выполняет заказы для Минобороны РФ и гражданские (кейс 2).

В качестве объекта исследования были выбраны рабочие – женщины, занятые на работах во вредном производстве (маляры и формовщицы). На одном предприятии это формовщицы, которые работают в стеклопластиковом цехе, на другом – маляры, работающие в малярно-изолировочном цехе. В обоих кейсах работа связана с вредными условиями труда (токсичность материалов), а, следовательно, характеризуется сокращенным рабочим днем (7 часов), доплатами за вредность, дополнительным отпуском, снижением пенсионного возраста. Организация труда – бригадная. В обоих кейсах рабочие - мужчины (кейс №1 – сборщики, кейс №2 – маляры-изолировщики) работают вместе с женщинами над одним объектом, выполняя различные функции (о чем будет сказано ниже). Работа формовщиц заключается в ручной укладке и пропитке стеклоткани, работа маляров заключается в очистке и окраске поверхностей на заказах (женщины направляются только на внутренние работы, исключая балластные цистерны).

Выбор объекта исследования был обусловлен следующими соображениями:

1. Сравнительно мало российских исследований посвящено анализу гендерной дискриминации в производственной сфере, в особенности среди рабочих.<sup>43</sup> Эти процессы анализируются на уровне усредненных статистических данных о положении женщин по отраслям промышленности или производственной сфере в целом, но исследований на уровне конкретных предприятий нам не встречалось. Гораздо чаще конкретные социологические исследования затрагивают проблемы профессиональной сегрегации по признаку пола, дискриминации применительно к профессиональному росту и статусному продвижению, развитию деловых карьер женщин-специалистов, служащих, руководителей, т.е. социальных групп с относительно высоким уровнем образования, профессиональной подготовкой. При этом за рамками исследований остается то, что происходит в производственной сфере на рабочих местах, этнография этого процесса остается в тени.

2. Предполагалось сфокусировать исследование не столько на ситуациях приема и увольнения, где дискриминация проявляется в открытой, наиболее очевидной форме, сколько на повседневных трудовых процессах, на различных аспектах взаимодействия женщин-работниц с руководителями низшего и среднего уровня, с коллегами по работе, на общем положении женщин внутри предприятия.

3. Выбор рабочих специальностей с вредными условиями труда также не случаен. Как показывает статистика, низкооплачиваемые рабочие позиции с вредными

---

<sup>43</sup> Одним из немногих исключений является исследование, проведенное АНО Центр социально-трудовых прав под руководством Бизюкова П.В. См. «Дискриминация в сфере труда: распространенность, формы и причины существования», АНО Центр социально-трудовых прав, 2008.

условиями труда занимаются, как правило, женщинами. В этом на наш взгляд уже проявляется скрытая дискриминация женщин. Вопрос в том, как воспринимают и объясняют этот факт участники трудового процесса, в т.ч. ответственные за набор и формирование персонала, насколько сами женщины воспринимают подобное положение как дискриминационное.

4. Особый интерес для нас при выборе объекта исследования представлял сравнительный аспект - возможность сравнения положения мужчин и женщин, имеющих одинаковые профессии, с одинаковым уровнем вредности условий труда, выполняющих сходные операции, и даже работающие в одной и той же бригаде или на одном участке. Нам представлялось, что единственно возможный способ уловить проявление дискриминации женщин на уровне повседневных трудовых отношений - через сравнение различных аспектов трудовой деятельности мужчин и женщин, находящихся в формально равных условиях труда. Именно так можно уловить дискриминационные практики по отношению к женщинам (если таковые имеются) или дискриминационные аспекты положения женщин на предприятии. Поэтому выбор именно этих участков и профессий в качестве объектов исследования объяснялся еще и тем, что в обоих случаях в цехах и на участках вместе с женщинами работают и мужчины, имеющие то же название специальности (с небольшими модификациями) и ту же вредность условий труда.

В ходе исследования были проведены две фокус-группы (по одной на каждом предприятии) с женщинами – рабочими, занятыми во вредном производстве. Были также проведены экспертные интервью с представителями управленческого персонала – мастерами и старшими мастерами (2 чел.), начальниками цехов и их заместителями (3 чел.), начальниками участков (2 чел.), беседы с работниками отдела труда и заработной платы, отдела кадров, руководителями заводских профсоюзных организаций.

Полученные материалы легли в основу аналитического описания ситуации на исследованных предприятиях, которое представлено далее в брошюре. Аналитические рассуждения и выводы иллюстрируются цитатами из интервью и фокус-групп, которые выделены отличным от основного текста шрифтом. В скобках после каждой цитаты указаны обезличенные сведения об информантах. Цитаты практически не редактировались, однако для более удобного представления цитат использовались некоторые условные обозначения. Знак [ ] обозначает подразумеваемые, но упускаемые в данном предложении слова, которые ясны из контекста сказанного; знак (.....) означает изъятые для краткости речевые обороты, не влияющие на общий смысл сказанного. В некоторых случаях необходимым оказывалось не только приведение ответов информантов, но и вопросов интервьюеров.

## ***2.2. Гендерная сегрегация: «женские» и «мужские» работы***

Как уже отмечалось в первой части данной брошюры, в любом обществе существуют общепринятые исторически сложившиеся представления о том, какие занятия являются мужскими, а какие женскими. То же самое можно сказать о конкретных производствах, где разделение работ на мужские и женские объясняется кроме всего прочего спецификой технологического процесса. Это с полным основанием относится и к судостроительной отрасли. Однако с точки зрения анти-дискриминационного подхода, подобное деление можно признать оправданным лишь в том случае, если оно предопределено психофизиологическими различиями мужского и женского организмов. Действительно, есть работы, которые женщины не могут выполнять по причине физической слабости, например, работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей. Или, напротив, существуют монотонные работы, с которыми, по утверждению психологов, мужчины справляются гораздо хуже в силу особенностей психики. В этом случае гендерную сегрегацию можно считать

оправданной. Помимо психофизиологических причин, существуют запреты на использование труда женщин, связанные с действующими правилами техники безопасности, что является проявлением «положительной дискриминации» (здесь следует отметить, что все чаще справедливость этих запретов подвергается сомнению).

Задача данного раздела состоит в том, чтобы попытаться разобраться, является ли существующее разделение работ на «мужские» и «женские» дискриминационным, несправедливым, или оно действительно обусловлено психофизиологическими различиями мужского и женского организмов или технологическими особенностями производства и правилами техники безопасности.

Работы, на которых задействованы наши информантки – формовщицы и маляры - признаются буквально всеми респондентами «традиционно» женскими. Какие аргументы приводятся в пользу этих утверждений? И на первом, и на втором предприятии в интервью неоднократно звучало, что женщины обладают определенными качествами, которые необходимы для выполнения данных работ и которых нет у мужчин. Во-первых, звучало мнение, что женщины лучше справляются с этой работой в силу «женской сущности» - биологически обусловленных особенностей психики и организма, большей склонности к монотонной и однообразной работе, большей терпеливости и физической выносливости, присущих женщинам.

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

*Традиционно работа женской считается, она, работа, спокойная, монотонная, более физиологична для женщины, чем для мужчин. ... Она [женщина] спокойней выносит долгое, однообразное [формование], ей это проще, потому что физических усилий больших здесь не нужно. Но вы же понимаете, даже на корточках, ну, сколько мужчина там просидит, через полчаса у него затечет все: ноги, спина, и голова отвалится, то есть ему нужно будет создавать комфортные условия для работы (м., начальник цеха, кейс 1).*

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

*Почему в основном формовщики-то мужчины на предприятиях малого бизнеса работают, потому что изделия небольшие, это изделия и фасонные какие-то маленькие, или это яхты, лодки, которые можно кругом обойти и результат труда увидеть завтра. Или работа за столом, за формовочным. Когда ты стоишь, что-то делаешь или моделька. ... Женщине, ведь ей же по сути все равно, она работает, ну она и работает. А что из этой детали получится, это сборщику видней, он потом вырежет что-то там. Доклеит, прилепит. А она свою заготовку делает и делает... (м., начальник цеха, кейс 1).*

Имеется и такое объяснение – женщины лучше приспособлены к такой работе в силу навыков, которые они получают в быту в ходе всей своей жизни. И вообще, во

многих интервью часто проводятся параллели между ролью женщин в быту, в семье и на производстве.

*Но с детства воспитанные навыки ... приводят к тому, что женщине с тканью мокрой, как и в быту, так и на работе работать легче, чем мужчине (м., начальник цеха, кейс 1).*

*Щелетильность, аккуратность, качество, то, которое нужно для товарного вида, ...потому что когда идет уже подготовка под сдачу заказчику, то все оборудование приводится в порядок и мужчины этого сделать никак не могут (ж., ст. мастер, кейс 2).*

Однако все это не означает, что «женские» работы не содержат «мужских» элементов. По признанию самих руководителей, труд женщин сопряжен как с большим физическим напряжением, так и с поднятием и переносом тяжестей.

*... тяжести они иногда поднимают. Тоже берет смолу, идти высоко на понтон... Тоже для них тяжело смолу тащить. Ей каждый раз по 3 килограмма брать и подниматься на 5 этаж примерно. Это тоже на ноги тяжело. Они стараются взять побольше, все время нагружают себя сильнее...*

*(м., мастер, кейс 1)*

Следует отметить, что на обоих предприятиях работа женщин действительно чрезвычайно тяжела физически, не говоря уже о высокой вредности условий труда. Не многие новички выдерживают и остаются на предприятии.<sup>44</sup> Несмотря на это, сами женщины-работчие также воспринимают свою работу как чисто женскую. В их высказываниях звучит даже некоторая гордость, бравада, «женские» трудовые качества рассматриваются как достоинство, преимущество перед мужчинами.

*Я вообще считаю, что это для женщин. Я видела, как мужчины работают, у них не получается так, как у нас. У нас ловко, раз! А у них терпения не хватает*

*(ж., формовщица, кейс 1).*

*Вот поставят нам чурбаны, на них доски и ты должна на этой досочке изгаляться. Головой вниз, пузыри выравнивать. Не дай бог, нельзя ни руками дотрагиваться, ни ногами. Так вот мы бывает целыми днями, бывает и неделями, в такой позе стоим. А представьте мужчину на жердочке. Они же неповоротливые!*

*(ж., формовщица, кейс 1).*

*Всю эту красоту, тонкость, это чувствует только женщина... Мужчины – они сделают, но у них все равно поглубже. Я говорю, женская рука должна быть на отделке, без женщин работу не сделают. У мужчин нет столько терпения, как есть терпение у женщины. А вам бы взять показать, что как женщина с этим зеркальцем ходит, чтобы на обратной [стороне] все было покрашено. Мужчине не хватает на это терпения. Наша доля такая, да! Женская доля, да!*

*(ж., мастер, кейс 2).*

Кроме того, из высказываний респондентов очевидно, что «женские» и «мужские» работы в обоих кейсах дополняют друг друга:

<sup>44</sup>

См. подробнее об этом в последующих разделах.

*И.1: Мужчины говорят: «Мы лучше вам болванки заготовим. А вы формуйте! Ловко у вас получается, хорошо».*

*И.2: Мужчины - они нам подготавливают все. Работу подготавливают, а формовка - это чисто женское (формовщицы, фокус-группа, кейс 1).*

Отнесение работ к категории «женских» рассматривается как естественное, не вызывает ни конфликтов, ни обид, хотя ощущение большей уязвимости женщин все же присутствует, что прослеживается в высказываниях: «Ну, и начальник нас вроде бы не обижает, что мы - женщины» (ж, маляр, кейс 2). В оценках мужчин и женщин, работниц и начальства относительно разделения работ на мужские и женские царит согласие, более того, значимость «женских» способностей, невозможность обойтись без женщин признается и всячески подчеркивается всеми:

*Им памятник надо поставить. Особенно когда все железяки висят, повешены все трубы, кабеля. Не пролезть туда. Терпение надо. Очень большое терпение надо (м., рабочий, кейс 2).*

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

Таким образом, полоролевые стереотипы в виде «гендерного образа профессии», «гендерного образа рабочего места», которые могут определяться как «мужские» или «женские» очевидно присутствуют на обоих предприятиях. При этом в кейсе 1 гендерное разделение труда касается не только видов работ, но и самой профессии «формовщицы», которая воспринимается как исключительно «женская». На протяжении последних 15 лет рабочие места формовщиков заполнялись женщинами, и даже тот факт, что в цехе есть несколько мужчин-формовщиков, не нарушает общей картины, поскольку мужчины задействованы только на тех операциях, которые женщины не могут выполнить просто физически. Профессия маляра во втором кейсе выглядит более гендерно-нейтральной, по данной профессии работают как мужчины, так и женщины. Но хотя и у мужчин, и у женщин в трудовых книжках числится профессия «маляр», работы, которые они выполняют, сильно различаются по содержанию: «женские работы» заключаются в ручной покраске, а «мужские» работы связаны с использованием механизмов и приспособлений. Т.е. разделение на «мужскую» и «женскую» работу происходит по критерию использования механических средств.

**Вопрос:** В чем разница в вашей работе?

**Ответ:** Есть механическая и ручная [покраска]. Мы ручной занимаемся, а мальчишки больше механической.

**Вопрос:** А красите чем?

**Ответ:** Мальчишки пультом, а мы кисточкой, валиком. Корректируем, дополняем. Смотрим свою работу, чтоб все покрашено было (маляры, фокус-группа, кейс 2).

Кроме того, есть спектр «мужских» работ, который предопределен требованиями Трудового Кодекса и другими документами<sup>45</sup>, ограждающими женщин от работы в закрытых объемах, работы, связанной с переносом тяжестей и пр.

Несмотря на отсутствие гендерного конфликта и единодушие рабочих и руководителей в отношении разделения работ на женские и мужские, мы со всей определенностью можем говорить о наличии *гендерной профессиональной сегрегации*, которая, однако, проявляется по-разному на двух предприятиях. В чем состоит негатив? Почему закрепление за женщинами рабочих мест формовщиц и маляров ручной покраски мы расцениваем как несправедливое и нарушающее гендерное равенство? Безусловно, объективные основания гендерного разделения труда имеют место в обоих случаях. Действительно, ручные малярные работы в судостроении традиционно выполняются женщинами, в том числе и потому, что женщины могут вручную покрасить кисточкой труднодоступные, узкие участки, что мужчинам сделать гораздо сложнее просто в силу иного телосложения. Точно также можно предположить, что женщины-формовщицы лучше переносят монотонный характер труда по формовке крупных панелей в силу особенностей женской психики. Однако анализ различий в уровне заработной платы, условиях и содержании труда показывает, что дело не столько в производственных традициях и не в том, что мужчины не могут выполнять «женскую» работу, или что работа «женская», поскольку не требует серьезных физических усилий. Основная причина заключается в том, что «женские» работы являются наименее выгодными с точки зрения соотношения затрачиваемых усилий, условий труда и размеров вознаграждения. Женщины заполняют эти рабочие места не потому, что у них лучше получается данная работа, а потому, что сюда не хотят идти мужчины, которые ориентированы на более содержательные и более высокооплачиваемые работы. Фактически женщины и мужчины не конкурируют за данные рабочие места, они относятся к «вторичному рынку труда»<sup>46</sup> и зарезервированы за женщинами.

В ходе интервью начальникам цехов в обоих кейсах задавался вопрос: если по объявлению придут наниматься мужчина и женщина, кого Вы возьмете? Ответ был следующий: «возьму всех» (поскольку рабочих не хватает). При этом в кейсе 1 женщину направят на «женскую» работу по формовке, а мужчине предложат попробовать себя в качестве сборщика, т.е. предложат работу той же категории вредности, но более сложную, и главное более высокооплачиваемую. Во втором кейсе ситуация похожая. Несмотря на то, что мужчину примут на работу как маляра, работы, которые он будет выполнять, и, соответственно, оплата, будут существенно отличаться от тех, что выполняются женщинами. Таким образом, во втором кейсе сегрегация проявляется не столько в процессе самого приема на работу, сколько при последующем распределении работ и распределении по рабочим местам.

Как уже упоминалось в предыдущих разделах, чаще всего гендерная дискриминация на этапе найма проявляется в том, что женщинам отказывают в приеме на работу, отдавая предпочтение мужчинам. Однако подобная логика действует в том случае, когда речь идет о высокооплачиваемых, престижных позициях, которые являются вожеленным объектом конкуренции многих претендентов – мужчин и женщин. В случае с малопrestижными рабочими местами вредного производства ситуация прямо противоположная. Здесь дискриминация проявляется как раз в том, что именно женщин охотно берут на вредные, малоквалифицированные и низко

---

<sup>45</sup> В рамках Федеральной целевой программы улучшения и условий и охраны труда на 1998-2000 годы разработан перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин.

<sup>46</sup> Напомним, что к «вторичному рынку труда» исследователи относят низкооплачиваемые, мало престижные позиции, которые занимают, как правило, дискриминируемые категории населения, «резервная армия труда».

оплачиваемые (относительно уровня вредности и тяжести) работы, отдавая им предпочтение по сравнению с мужчинами. При приеме на работу мужчин как бы «резервируют» для более квалифицированных, сложных работ, тогда как менее выгодные рабочие места «зарезервированы» за женщинами. Важный момент заключается в том, что женщины сами приходят наниматься на эти не престижные рабочие места и составляют подавляющее большинство претендентов. Причины этого мы рассмотрим более подробно в последующих разделах.

### **2.3. Различия в заработной плате**

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

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

**Вопрос:** *Вот если взять мужчину и женщину, я так понимаю, за труд равной тяжести у мужчин выше оплата. Или я не права?*

**Ответ:** *Ну, наверное, да. У мужчин повыше оклад [...] Повыше у мужчин, есть такое. Оно такое есть и здесь, и где я раньше работал тоже. Не знаю почему. Я даже сам не могу объяснить это [...] Ну, грубо скажу, [если] женщина самой высокой квалификации получает 25000 рублей, то мужчина с высокой квалификацией работ, такими же ордерами получает тысяч 35000. Разница есть, да?*

*(м., мастер участка, кейс 1).*

Примечательно, что большинство женщин считают такое положение нормальным, только две участницы фокус-группы сочли это несправедливым:

**Ответ:** *Просто мужчины - они всегда получали больше.*

**Вопрос:** *Но это нормально?*

**Ответ:** *Нет, не нормально, я так предполагаю, что человек должен получать столько, сколько заслуживает.*

**Ответ:** *...Женщина так же работает, как и мужчина, и должна все-таки так же и получать*

*(формовщицы, фокус-группа, кейс 1).*

Гораздо больше нареканий у женщин-рабочих вызывает сравнение их заработной платы и условий труда с другими работницами цеха, которые трудятся в более благоприятных условиях. Т.е. сравнение заработков идет не по гендерной «оси», а по «оси» условий и содержания труда. В первую очередь, претензии касаются бригадира и служащих, администрации цеха. Здесь проявляется скорее извечное внутриорганизационное противостояние цеховых рабочих и работников «белого дома»:

*Живут только за счет нас. Они получают зарплату. Мне так кажется, за что им платить деньги? Зарплата больше нас [за то, чтобы] бумажки переключивать. И потом в каждом отделе по 5 по 6 человек. Что они там сидят? Или взять наших кладовщиц вот этих вот. Тоже, сколько их там? Мы их обрабатываем. Почему?*

*(ж., формовщица, фокус-группа, кейс 1).*

*Есть бригадир. Почему наш бригадир получает 21 тысячу и ни фиги не делает?! Вот это не могу, добиваюсь. Придут, пальчиками покажут, все. И сидит, курит. Мы вкалываем и получаем меньше ее. Она такая же формовщица, как и мы. Она – не освобожденный бригадир. Она обыкновенная такая, как и мы*

*(ж., формовщица, кейс 1).*

Представления о справедливом соотношении заработков мужчин и женщин предопределяются господствующей в обществе патриархальной моделью мужчины-кормильца, который просто обязан зарабатывать больше женщины для сохранения своего престижа и выполнения роли главы семейства. Об этом упоминают и сами информанты, как женщины, так и мужчины. В качестве объяснения в интервью даже приводилась ситуация из кинофильма «Москва слезам не верит», «[когда] он узнал, что у нее больше зарплата, он от нее ушел» (м., мастер, кейс 1). Этот стереотип воспроизводится и руководством, и мастерами, и рабочими, и распространяется на всех женщин, несмотря на то, что значительная часть женщин, работающих во вредном производстве, фактически являются единственными кормильцами семьи.

**Вопрос:** *У мужчин всегда больше [зарплата]?*

**Ответ:** *Да, больше.*

**Вопрос:** *Ну, девушки, что вы об этом думаете?*

**Ответ:** *Ну, наверное, оно так и должно быть.*

**Вопрос:** *Почему?*

**Ответ:** *Ну, мужчина должен больше зарабатывать... Нам не обидно (маляры, фокус-группа, кейс 2).*

Гендерный контракт, основанный на патриархальном семейном укладе, лежит также в основе фонового представления о том, что мужчина глубже включен в производственную деятельность, может больше посвятить себя работе по сравнению с женщиной, которая ориентирована прежде всего на семью. Причем, нет никаких расхождений в этом вопросе как между руководителями-мужчинами и женщинами, так и между женщинами-работницами и руководством.

*Все-таки на таком как наше производство мужчины больше подходят. Они не сидят дома с детьми. Не отрываются на больничный. Их можно послать в любую командировку. У женщины если есть дети, ее же не пошлешь (м., зам.начальника цеха, кейс 1).*

*Мужчина должен больше зарабатывать. Поглубже влезает. По работе (маляры, фокус-группа, кейс 2).*

Сами мужчины также ориентированы на более высокий заработок, чем женщины, и не согласятся на иное. Поэтому чтобы привлечь работника-мужчину, удержать его на производстве, руководители вынуждены обеспечить ему соответствующий уровень заработка. Т.е. изначально, уже на этапе поступления на работу, очевидно, что мужчина будет зарабатывать больше женщины просто потому, что он мужчина.

*И, соответственно, когда принимаем мужчину, мы всегда обещаем больше, чем женщине. Изначально. Женщины как бы сами знают эту сторону (ж., зам. начальника цеха, кейс 1).*

С формальной точки зрения, «де-юре», дискриминация по зарплате отсутствует, поскольку работа как мужчин, так и женщин оплачивается по единым тарифам. Таким образом, само по себе расхождение между средним уровнем заработка женщин и мужчин в пользу последних не может выступать показателем *открытой* дискриминации. Факт более низкой заработной платы у женщин, выявленный путем прямого сравнения средних зарплаток, может лишь служить индикатором существования неких факторов, которые предопределяют *скрытую* дискриминацию женщин по заработной плате. Для того чтобы разобраться в действии дискриминационных механизмов, следует понять, как формируется заработная плата, какие факторы оказывают решающее влияние на ее размер, есть ли различия в том, как влияют эти факторы на заработную плату мужчин и женщин.

И на первом, и на втором предприятии размер заработка работника определяют следующие факторы:

1. спектр (виды) выполняемых работ
2. квалификация работ
3. уровень квалификации работника
4. отработанное время и выполненный объем работ

Рассмотрим, есть ли различия в действии этих факторов по отношению к женщинам и мужчинам.

#### *2.4.1. Спектр (виды) выполняемых работ*

Различия в спектре выполняемых работ – первое, что обращает на себя внимание при сравнении труда мужчин и женщин, особенно имеющих формально одинаковую специальность. Как в первом, так и во втором кейсе мужчины выполняют гораздо более широкий спектр работ, чем женщины. В то время как для женщин сферу работ ограничивают достаточно узко, мужчин постоянно задействуют на разнообразных смежных операциях, что делает их более гибкими в случае возможного отсутствия работы, дает возможность мужчинам повысить заработную плату:

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

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

*На все руки от скуки (м., маляр, кейс 2).*

Расширение спектра работ, выполняемых одним рабочим – наиболее эффективная на сегодняшний день стратегия управления персоналом, поскольку объемы работ нестабильны и авралы чередуются со спадами. Производству выгодно, когда работника можно при необходимости «перекинуть» на другие участки работы, однако это требует обучения рабочих смежным специальностям. На втором

предприятию это осознаваемая управленческая стратегия, которая распространяется как на мужчин, так и на женщин. Здесь женщины-маляры (и, прежде всего, так называемый «костяк», который достаточно долго работает на предприятии) имеют вторую специальность – изолировщицы. Кроме того, при отделке кают женщины-маляры выполняют также работы по шпаклевке. Это позволяет более оперативно манипулировать рабочей силой при отсутствии работы по одной из специальностей. При этом спектр возможной деятельности мужчин все равно остается шире, работы, которые выполняют мужчины, более дорогостоящие, что естественно находит отражение в более высоком уровне заработной платы:

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

*Выполнение работ аппаратами безвоздушного использования. Естественно, там о женщине речи не идет. Или, допустим, палубные покрытия, естественно, женщины там не участвуют, потому что там готовится палуба, мужчины ее готовят, очистку мужчины выполняют механическим способом: машинками, другими приспособлениями. Потом готовится мастика, тоже женщины исключены, также укладка плитки и линолеума, тоже женщины исключены. Женщины участвуют только в отделке (ж., ст. мастер, кейс 2).*

В случае первого предприятия ситуация с разнообразием работ менее благоприятна для женщин. Здесь женщины-работчие сосредоточены исключительно на выполнении формовочных работ, тогда как мужчины – сборщики выполняют гораздо более широкий спектр операций. Причиной такого положения является скорее ограничения технологии, чем дискриминационные действия руководства, но, как бы то ни было, по фактору «спектр выполняемых работ» женщины оказываются в гораздо менее выгодном положении.

#### *2.4.2. Квалифицированные и неквалифицированные работы*

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

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

*зависит, чем от девчат-формовщиц». Поэтому и заработная плата начисляется исходя из этой значимости.*

Что касается *использования механизмов и технических приспособлений*, то этот фактор положительно влияет на заработок женщин только на втором предприятии. Женщины-маляры довольно успешно используют электроинструмент при выполнении смежных шпаклевочных работ:

**Вопрос:** *А женщины не работают с какими-то механизмами?*

**Ответ:** *У нас есть небольшие инструменты, электрические переносные, с которыми они вполне могут работать, ну это как шлифовальные машинки, скажем так. Это вот когда мы чистовую отделку каюты выполняем, и требуется шпаклевка, потом эту шпаклевку, чтобы не руками чистить, есть современные способы, скажем, шлифовки, применяют переносной электроинструмент. Это, конечно, тоже требует навыка, но они молодцы, справляются*

*(м.. зам.начальника цеха, кейс 2).*

Но в целом использование механизмов остается прерогативой мужчин. Подобное разделение труда воспринимается и руководителями, и рабочими как «естественное». Оно основано на убеждении, что женщины в меньшей степени, чем мужчины предрасположены к использованию механизмов и технических приспособлений. Однако не будем торопиться обвинять руководителей в открытой дискриминации и предубежденности против женщин. Различия между мужчинами и женщинами в их предрасположенности к работе с механизмами действительно существуют, но их причины следует искать не в природных особенностях мужчин или женщин, а в самом обществе. Социологи утверждают, что эти различия являются не врожденными, а приобретенными, и формируются благодаря гендерным ориентирам существующей системы общего воспитания и образования. С раннего детства у девочек и мальчиков вне зависимости от индивидуальных склонностей формируют гендерно-предписываемые (мужские и женские) интересы и навыки, их ориентируют на гендерно-предопределенные виды деятельности. Наиболее наглядным примером служит распределение гендерных ролей в школе, где девочкам на уроках труда преподают шитье и кулинарию, тогда как мальчикам – столярные работы, обращение с инструментом, техникой и т.д. Не удивительно поэтому, что у женщин не формируются навыки, необходимые для работы с техникой. Это в наибольшей степени характерно для низших социальных слоев с низким уровнем образования и квалификации, где доминирующим гендерным контрактом по-прежнему является контракт «работающей матери», где работа рассматривается не как форма самореализации, а лишь как источник средств к существованию. В таких семьях девочки с детства больше ориентированы на традиционные роли жены и матери, чем на профессиональную карьеру.

Имеется и объективное объяснение, почему женщины не работают с механическими приспособлениями, которое поддерживается самими женщинами – физически тяжело переносить тяжелые вакуумные аппараты, тяжело ими работать, поэтому работа с механизмами и аппаратами считается «мужской», и обучение, требующееся для работы на довольно сложных аппаратах, проходят обычно мужчины:

*Современные методы окраски требуют присутствия мужского начала, это работа с аппаратами безвоздушного распыления, то есть это чисто познание техники. Во-первых, сам аппарат – его перекачать не так-то просто, размотать шланги, забраться на леса – там нужно одну ногу (нрзб), чтоб дотянуться до поверхности, другой рукой там что-то пытаться*

*изобразить, но при этом изобразить так, чтобы поверхность окраски была ровная, в необходимую толщину, чтобы не пришлось перекрашивать (м., зам.нач. цеха, кейс 2).*

И хотя есть работницы, которые разрушают укоренившийся стереотип о том, что женщины не способны работать с механизмами или сложной аппаратурой, в целом они остаются исключением из общего правила:

*У нас есть определенные женщины, которые овладели [аппаратом], и, знаю, у нас еще женщина стремится к этому, и мы идем навстречу, пожалуйста, даем возможность... вот, у нас [ИМЯ], она попробовала сама покрасить секцию аппаратом. Первая половина комом пошла, вторая половина получилась лучше.*

**Вопрос:** *То есть, может и женщина овладеть?*

**Ответ:** *Ну, конечно, может!*

*(м., зам. начальника цеха, кейс 2).*

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

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

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

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

*Стоимость самой работы абсолютно разная. Вот сформовать панель метровую, трехслойную [стоит] 9,8 часа (я не по деньгам, а по трудоемкости, по часам, грубо говоря), и сравнимую работу по установке двух фундаментов, она будет стоить намного дороже, 20 часов. Даже при одной стоимости часа за рабочий день человек получит гораздо больше... (м., начальник цеха, кейс 1).*

Излишне пояснять, что в данном случае ручная формовка панелей относится к «женской» работе, а установка фундаментов – к «мужской». Подобное расхождение объясняется тем, что нормы не менялись с 60-ых годов, технологическая трудоемкость берется по справочникам, учитывающим состояние оснастки и инструмента 50-летней давности. За это время техническая оснащенность «мужских» работ существенно прогрессировала («он отверстия резал бы весь день 50 лет назад, а сейчас мы за полчаса это делаем»), а ручная «женская» формовка осталась без изменения («Так же руки и резинка, ничего другого»).

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

#### *2.4.3. Квалификация и перспективы ее повышения*

На обоих предприятиях уровень квалификации женщин ниже уровня квалификации мужчин. При схожем для обоих случаев разрушенном состоянии системы профессионально-технической подготовки кадров, на первом предприятии ситуация с уровнем квалификации работниц просто катастрофическая. Повышение разрядов женщин-формовщиц не производилось много лет, квалификационные разряды новичков и опытных работниц одинаковые, причем речь идет о первом разряде, третий разряд лишь у тех, кто пришел на завод с этим разрядом – это два человека, а также у одной работницы со стажем более 15 лет. Профессиональное обучение на предприятии не проводится, система профессиональной подготовки рухнула, и в первую очередь это коснулось женщин-формовщиц: *«стеклопластика стало настолько мало, что потребность в обучении именно этих специалистов отпала первой»* (м, нач.цеха, кейс 1). Вторая причина замораживания системы переподготовки и повышения квалификации кадров – частые смены команды менеджеров:

*Обучение не проводится централизовано просто из-за того, что у завода слишком часто меняется руководство и руководители отдела кадров, поэтому подготовка, обучение с каждым новым начальником отдела кадров, отдела подготовки кадров обрывается, все это начинает снова опять другой*  
(м., нач.цеха, кейс 1).

Подобное положение объясняется, с одной стороны, общим экономическим состоянием предприятия, которое вплоть до недавнего времени находилось в глубоком кризисе, с другой стороны, устаревшими (архаичными) технологиями, из-за чего дифференциация работ по уровню сложности практически отсутствует, все «делают одно и то же», и, соответственно, нет объективных оснований для повышения квалификации:

*И1: Как пришли, 1 [разряд] поставили, сколько работаем, так все первый.*  
*И.2: Ставили вопросы по разрядам. Это не имеет значения, так как не касалось [зарплаты]. И вот, люди 5-6 лет работают или новенькая придет - у всех одинаковый разряд.*  
*И.3: У нас, что на 1 разряде, что на 3, все работаем одинаково. Работа такой же сложности идет*  
(формовщицы, фокус-группа, кейс 1).

Как следует из высказываний информанток, формовщицы не раз поднимали вопрос о необходимости повышения разрядов, поскольку с этим связаны заработка и перспективы трудоустройства. Мы получили противоречивые мнения от руководителей и рабочих относительно зависимости заработка от разряда. Руководители говорят, что разряд не влияет на заработок, однако формовщицы, сравнивая ежемесячные заработки, уверены, что рабочие третьего разряда получают больше. По высказываниям руководителей видно, что отрицание влияния разряда на заработок выглядит скорее как своеобразная психотерапия, чем утверждение правила:

*Я девочек все время успокаиваю, что не нервничайте, разряды в корне вашей материальной жизни не изменят. Ну, а, работая в бригаде, конечно, человек с низким разрядом, безусловно, получает меньше, потому что вышеразрядник значительную часть денег «подтаскивает» неизбежно...  
(м, зам.нач.цеха, кейс 1).*

В случае если формовщицам доведется менять место работы, им придется уходить все с тем же первым разрядом, который был присвоен 5-6 лет назад при трудоустройстве в цех. Это, конечно же, вызывает недовольство, прежде всего возможной потерей заработка, да и статуса тоже. *«Коснись, там увольнение или что, в трудовой, конечно, 1 разряд, остается. Это немножко обидно» (м, мастер, кейс 1).* Руководители все это понимают и ратуют за повышение разрядов «костяку», считают, что опыта и навыков у них достаточно.

У мужчин-сборщиков ситуация с уровнем квалификации более благоприятна, прежде всего из-за более широкой специализации. Здесь спектр квалификационных разрядов гораздо шире (с 1 по 5 разряд), и хотя проблемы с повышением квалификации аналогичны тем, что существуют у женщин-формовщиц, ситуация не столь катастрофична.

На втором предприятии (кейс №2) ситуация с повышением квалификации иная. Во-первых, в рамках выполнения заказов для Военно-морского флота предъявляются жесткие требования к соблюдению технологии, и, соответственно, к уровню квалификации рабочих. В последнее время закупается новое сложное и дорогое оборудование, для работы на котором необходимо проходить специальное обучение. Система переобучения кадров и повышения квалификации, хоть и не в прежнем дореформенном виде, но существует, обучение и сдача экзаменов проводятся прямо в цехе. Ежегодно все рабочие проходят аттестацию по технике безопасности, где им также рассказывают основы работы с новыми красками, оборудованием и.д. Есть ли разница в повышении квалификации между мужчинами и женщинами? Готовы ли женщины-маляры к новым вызовам? Дают ли им возможность повышать квалификацию?

Действующая система повышения квалификации едина для мужчин и женщин, поэтому с точки зрения процедуры обучения разницы нет: учеба – сдача экзамена – присвоение разряда. При этом число рабочих, которые могут повысить свою квалификацию, ограничено и определяется в зависимости от штатного расписания. На цех выделяется определенное количество единиц разрядов, например, пять третьих, три четвертых разряда и т.д. Таким образом, все рабочие не могут одновременно получить самый высокий разряд, желающий должен подождать либо освобождения «места», либо следующей «разрядки». Мужчины обладают преимуществом в получении более высоких разрядов, поскольку заняты на работах с более высоким уровнем механизации труда. Женщины, которые, как уже отмечалось, заняты на ручной покраске, не видят в этом проблемы. Как правило, повышение квалификации женщин происходит в том случае, когда это вызвано особой производственной необходимостью на работах с использованием новых технологий, требующих определенного уровня квалификации. В этом случае в обязательном порядке все, кто работает на таком объекте, включая женщин, сдают экзамены и получают более высокий разряд. Попадая в эту, можно сказать, обязательную ситуацию и мужчины, и женщины – маляры проходят переобучение.

Таким образом, ситуация с повышением квалификации существенно различается на первом и втором предприятиях. На первом предприятии возможность повышения квалификации у женщин практически отсутствует. На втором предприятии она имеется, однако у мужчин есть преимущества в получении более высоких разрядов.

В ситуации, когда заработная плата зависит прежде всего от выполняемой работы, а не от разряда рабочего, а работа распределяется на основе опыта и персонального знания руководителем работника, а не на основе формальных разрядов, особого стимула для повышения квалификации нет. Разумеется, это не относится к исключительной ситуации с «замороженными» разрядами на участке формовки, на первом предприятии, однако и там особого стремления бороться за более высокий разряд, выше 2-го, или стремления освоить более сложные работы, например, техническую документацию, не наблюдается. Женщины-формовщицы не умеют работать с чертежами и не стремятся этому научиться. Руководители – мастер, начальник цеха – сетуют на низкий уровень профессиональной подготовки женщин, приходящих на формовочные работы, отсутствие интереса к работе, к повышению своего профессионального уровня. Сегодня ситуация такова, что только бригадир может разбираться в чертежах, хотя «старое» поколение формовщиц умело это делать:

*Вы знаете, если раньше бригадирами раздавалось задание женщинам, выдавался чертеж, она смотрела, сколько слов нужно положить, в каком порядке, чтоб могла вопросы задавать, то сейчас даже и некому показать (чертеж)*

*(м, мастер кейс 1).*

*Чертежи в основном они не читают, а читать чертежи, особенно судостроительные ...они очень сложные, одни из сложных - это в авиации и в судостроении чертежи*

*(ж., зам. начальника цеха, кейс 1).*

Освоение нового происходит, как правило, «по необходимости», инициируется руководителями, рабочие самостоятельно не проявляют инициативы в освоении документации, также как и любых сложных технологий, новых инструментов, специальностей. Это отношение характерно как для женщин, так и для мужчин. При этом ситуация такова, что в силу существующих гендерных представлений мужчин «заставляют» и вынуждают к повышению квалификации, получению новых навыков чаще и более жестко, чем женщин, они «поневоле вынуждены учиться», тогда как на женщин никто не «давит» и они продолжают работать по-старинке:

*...девчонкам я не могу сказать: «Вот пока ты не научишься... по чертежу разбираться, я тебя к работе не допущу». Конечно, нет, она и работает. А он - понимает он, или он болван - он будет работать и тогда он ко мне или бригадиру может 20 раз подойти, чтобы что-то там нарисовали. То есть поневоле он вынужден учиться*

*(м., начальник цеха, кейс 1).*

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

#### *2.4.4. Отработанное время и выполненный объем работ*

Объем выполненных работ – главный фактор, влияющий на уровень заработной платы:

*При нашей системе заработная плата зависит от того, какой объем выполняет рабочий. Даже со вторым разрядом, выполняя работу второго*

*разряда, он может выполнить работы больше и набрать такую же заработную плату, как с третьим разрядом (м., начальник цеха, кейс 1).*

Именно отработанное время и, соответственно, выполненный объем работ определяют в конечном итоге размер заработка на обоих предприятиях. Данный фактор приобретает особое значение в условиях экономической нестабильности. При отсутствии заказов часть работников отправляют в вынужденный отпуск, при этом, согласно условиям коллективного договора, им выплачивается 2/3 тарифа (на первом предприятии – среднего заработка).

В первую очередь в вынужденный простой отправляют наименее значимых для производства работников. Логично предположить, исходя из всего вышесказанного, что ими чаще оказываются женщины.

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

*Вопрос: У вас мастер определяет, кто уходит на 2/3 тарифа?*

*Ответ: По желанию.*

*Вопрос: А если никто не желает?*

*Ответ: Пока по желанию. Может кто-то хочет. У кого-то возможность есть посидеть. У кого-то дела есть. Кто-то просто хочет посидеть. А если вообще работы ни для кого, то тогда списочек вывешивают (маляры, фокус-группа, кейс 2).*

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

Говоря о различиях в заработной плате, необходимо также учитывать, что при любой системе оплаты труда, тарификации работ и квалификации рабочих, у начальника цеха, руководителей низшего уровня есть масса возможностей влиять на размер заработка рабочих. Уровень заработка может существенно варьировать благодаря использованию системы коэффициентов (на первом предприятии) или премий (на втором), которые определяются руководителями. Начисление премий и выставление коэффициентов зависит исключительно от оценки руководителем (руководителями) конкретного рабочего, насколько добросовестно и качественно он трудился, какой сложности работу выполнял. Соотношение тарифа и премиальной части может значительно варьировать из месяца в месяц, и это приводит к тому, что рабочие не представляют, какова у них система оплаты труда. Поняты лишь основной принцип – решает начальник цеха и мастер, какой в данном месяце будет размер премии, и не только премии, но и заработка в целом.

Мы абсолютно далеки от утверждения, что подобное «волюнтаристское» регулирование зарплат отражает дискриминационные наклонности руководителей и направлено против женщин. За счет регулирования зарплат поддерживаются наиболее продуктивные и эффективные работники («костяк») и достигается качественное выполнение наиболее значимых работ. Использование этих механизмов регулирования заработной платы вызвано катастрофической нехваткой квалифицированных рабочих кадров (о чем говорили буквально все руководители) и, соответственно, высокой конкуренцией за квалифицированный персонал с частными фирмами. Руководители цехов, пытаются сохранить «костяк» профессионалов с высоким

уровнем квалификации, всеми правдами и неправдами стараются довести их заработную плату до конкурентного уровня.

*Да, у нас есть мужчины-маляры, которые занимаются (...) очисткой, они в народе называются дробеструйщики. Они чистят секции, отсеки с помощью дробеструйки. Работа очень тяжелая, тоже достаточно вредная, требует достаточной физической силы, умения и навыка. И тот человек, который ничего не понимает, или который даже мало понимает, и имеет небольшой опыт малярных работ, он там просто не справится. Поэтому этот костяк мы тоже стараемся держать, и уровень зарплаты у них, естественно, несколько выше, чем у самого хорошего маляра-женщины. От этого никуда не деться*

*(м., зам. начальника цеха, кейс 2).*

Поскольку значимость работ, выполняемых мужчинами, выше, чем «женских», и мужчины имеют, как правило, более высокий уровень квалификации (т.е. на их подготовку затрачены уже определенные средства), то и попадают в круг значимых специалистов («костяк») в первую очередь мужчины. Хотя, справедливости ради следует заметить, что среди женщин также есть «костяк» - специалисты, в сохранении которых заинтересовано руководство и которые также поддерживаются через систему распределения работ и премий.

Резюмируя сказанное, следует отметить, что на обследованных предприятиях имеются значительные расхождения в заработной плате мужчин и женщин, работающих на одном участке, в одной бригаде и даже имеющих одинаковую квалификацию. Данный факт, однако, не может быть расценен как открытая дискриминация женщин, поскольку формально зарплата начисляется в соответствии с выполненными работами и уровнем квалификации. Однако при рассмотрении механизмов формирования заработков обнаруживается, что все факторы, влияющие на размер заработной платы – значимость, сложность и спектр (виды) выполняемых работ, уровень квалификации и возможность ее повышения, отработанное время и объем работ – действуют по-разному для мужчин и женщин, таким образом, что женщины оказываются в менее благоприятном положении.

Имеется также определенный «потолок» заработной платы для женщин, которая никогда не будет выше максимальной заработной платы мужчин. Это также предопределяется совокупным действием факторов, влияющих на уровень заработной платы.

Важно отметить, что расхождение в заработках мужчин и женщин воспринимается и работниками, и руководителями как нормальное, естественное. В значительной степени это определяется разделяемыми патриархальными стереотипами о том, что заработок мужчин должен быть больше просто потому, что мужчина – кормилец семьи. Другое обстоятельство заключается в том, что из-за общего низкого уровня механизации производства, использования устаревших технологий труд продолжает оставаться физически тяжелым, а, следовательно, женщинам в этих условиях сложно конкурировать с мужчинами.

На различия в заработках мужчин и женщин косвенно влияет и система начисления премий и надбавок, основанная на субъективном мнении руководителей.

### **2.3. Условия труда и вредность**

Изначально при выборе объекта исследования мы ориентировались на рабочие места с вредными условиями труда. И на первом, и на втором предприятии женщины

работают по второй категории вредности. Вредные условия труда компенсируются определенными льготами: сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск 14 дней, возрастная льгота по выходу на пенсию, увеличение размера пенсии, санаторно-курортное лечение. Формовщицам дополнительно выдаются бесплатные талоны на питание (50 руб.), малярам выдают молоко. Во втором кейсе недавно стали выделять санаторно-курортные путевки для детей – членов семей.

Немногие из тех, кто приходит устраиваться на работу на вредные участки производства, выдерживают высокую нагрузку и тяжелые условия труда – по оценкам наших информантов, руководства и самих работников, из всех претендентов остается не более 10%, причем это касается в равной степени и мужчин, и женщин.

*Приходит равное количество мужчин и женщин, многие уходят, из двадцати человек через два дня оставались работать человека два-три (м., зам. начальника цеха, кейс 2).*

*Начнем набирать, как обычно, кого попало, а потом уже сортировать и вот тогда уже можно будет лепить какой-то там коллектив... Кто чисто физиологически способен выполнять вот такую, во-первых, принимает организм или нет, во-вторых, способен выполнять вот такую именно монотонную, нудную работу (м., начальник цеха, кейс 1).*

Людей пугают не только (и не столько) вредность условий труда, угроза здоровью, но необходимость работы в необычных, сложных условиях, что предопределяется спецификой судостроения – работа в замкнутых помещениях, вблизи работающих механизмов, в отсеках ниже ватерлинии, на высоте, в «подвешенном» положении – не каждый может это выдержать:

*...Ну, вот у нас приходят маляры, и когда их спускают в отсеки, они там [немного от края] отошли, и с трапа уже вынуждены их снимать, иначе - вцепилась в перила, и ее уже никакими силами оттуда не стащить, вытаскивали просто за руки, за ноги. Когда спускаются ниже ватерлинии, у людей тоже нехорошее ощущение, что кругом вода, ты в какой-то коробке, наверху один люк и больше ничего нет.*

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

Вредность условий труда, в которых трудятся женщины – испарения от смолы, краски – еще более усложняет работу. При этом организация рабочего места, обеспечение женщин всем необходимым для работы во вредных условиях далеко не лучшие. В особенности это касается первого кейса – участка формовки, где условия, в которых работают женщины, не соответствуют элементарным санитарно-гигиеническим нормам. Поэтому прежде чем перейти к сравнению условий работы мужчин и женщин, выявлению признаков дискриминации, необходимо дать хотя бы краткое описание проблем, о которых говорили женщины во время проведения фокус-групп и которые мы сами имели возможность наблюдать в цехе.

В первую очередь, необходимо отметить отсутствие элементарных санитарно-гигиенических условий работы на участке формовки. На участке нет туалетов, точнее, они есть, но не работают, женщинам приходится ходить в другой корпус. Горячая вода в бытовке отсутствует, кран с холодной водой постоянно течет. В душе есть «бойлер»,

но помещение не отремонтировано, в полуразрушенном состоянии, и женщины предпочитают не мыться после окончания смены. Бытовое помещение для отдыха не отапливается. Нет достаточного количества ветоши – женщины вынуждены стирать уже использованные тряпки, которые не высыхают за ночь (*«горячей воды нет, стирать негде... Вечером настаиваю, за ночь не высохнут, завтра весь день в сырости»*). Спецодежда, которая выдается для работы, не практична и быстро выходит из строя из-за контакта со смолой. Новую спецодежду выдают редко. Женщины выходят из положения, покупая одежду для работы в секонд-хэнде, приспособливают вместо нарукавников, которые также быстро снашиваются, детские колготки.

*Вопрос: А где берете другие [нарукавники]?*

*Ответ: Если на корабль идти, то колготки детские.*

*Наташа: Женщина всегда найдет выход из положения.*

*Вопрос: Вот я смотрю, вы все в своем, летом-то хорошо...*

*Ответ: [спецодежда] стирке не подлежит.*

*Вопрос: А где вы набираете?*

*Ответ: В сэконд-хэнде покупаем. Все. Постирали-погладили и в путь.*

*Вопрос: Спецодежда что, вам не положена?*

*Ответ: Положена только курточка*

*(формовщицы, фокус-группа, кейс 1).*

При этом обычная ткань быстро пропитывается, таким образом, кожа постоянно находится в непосредственном контакте со смолой. Это вызывает постоянные кожные аллергии у работниц (показывали исследователям на фокус-группе). Упоминались также случаи коллективных отравлений. По выражению самих информанток, у них в крови *«вся система Менделеева»*:

*Аллергия - это самое малое, что у нас имеется. Там у нас уже не органы...*

*Доживаем уже...*

*(фокус-группа, кейс 1).*

Во время фокус-группы также поднимался вопрос о полноценном питании. Несмотря на то, что женщинам положены талоны на питание, многие предпочитают не ходить в столовую из-за плохого качества пищи:

*Мы как-то взяли на талончики котлеток, собакам и дали... Жалко, жалко...*

*Собаки на нас посмотрели и даже брать не стали... Дворовые собаки! Они даже к котлете не подошли. Так из чего они там делают? Соя голимая (формовщицы, фокус-группа, кейс 1).*

Помимо качества еды в столовой претензии вызывает дороговизна – получить полноценный обед за 50 рублей невозможно, приходится добавлять свои деньги.

На втором предприятии ситуация, судя по отзывам информантов, значительно лучше. Здесь средства защиты и спецодежду выдают по мере износа, включая зимнюю спецодежду для работы на открытом воздухе – ватники, валенки.

Что касается негативных последствий для здоровья, то они, безусловно, хорошо известны женщинам. Среди формовщиц имеются случаи профессиональных заболеваний, вплоть до онкологии. При этом врачи не спешат признавать заболевание профессиональным (что повлечет определенные последствия для работодателя), а сама работница не собирается бороться за свои права и добиваться компенсаций от работодателя, рассматривая это как унижение:

*Я держусь, как могу. В декабре будет 2 года, как я все это переносу. Мне не легко, но я не буду никому говорить, показывать. Но и унижаться ни перед*

*кем не буду. Уходить отсюда я тоже не буду. Пускай они меня выгоняют, куда хотят... Я сказала, буду ходить на работу, до последнего. Умру, туда и дорога*  
(ж., формовщица, кейс 1).

И в первом, и во втором кейсе тревога в отношении к опасным последствиям для здоровья маскируется залихватским смешком:

*Мы стараемся не думать, голову не забивать ничем лишним. Посмеяться, пошутить лучше. Не стоит себя грузить*  
(маляры, фокус-группа, кейс 2).

Следует отметить, что и в первом, и во втором кейсе женщины проходят регулярный медицинский осмотр на предприятии.

При сравнении условий труда женщин и мужчин выясняется, что их положение, с точки зрения соотношения фактических условий труда и льгот по вредности, которые они получают, не совсем равное, хотя проявляется это неравенство в разных кейсах по-разному. На формовочном участке и женщины-формовщицы, и мужчины работают по второй сетке, т.е. имеют одинаковые льготы. При этом в реальности женщины «хватают» больше вредности, поскольку работают в непосредственном контакте с сырыми смолами. А в том случае, если формовка происходит недалеко от сборочных работ, где сформованные панели разрезаются на детали, то женщины получают еще и часть токсичной пыли, которая при этом образуется. Это признается и самими женщинами, и их руководителями:

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

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

Во втором кейсе неравенство проявляется иначе. Здесь имеет место определенный парадокс положительной дискриминации. До недавнего времени и женщины, и мужчины работали по первой категории вредности. С принятием нового Трудового Кодекса женщинам запретили работать по первой категории сложности по причине вредных условий труда, поэтому женщин перевели на вторую категорию, а мужчин оставили на первой. Это воспринимается женщинами как несправедливость, хотя во всех интервью приводится и формальное оправдание этого факта:

*Сказали: «У нас идет борьба, чтобы женщины у нас не работали во вредных условиях» и первую категорию у женщин сняли*  
(ж, ст. мастер, кейс 2).

*...У женщин первую сетку просто сняли. А у мальчишек оставили. Потому что у них более замкнутое помещение. Они с кульками. И по трюмам лазают. Сложней работа у них считается. Первой категории*

*(маляры, фокус-группа, кейс 2).*

Парадокс заключается в том, что с изменением категории вредности в реальной работе женщин мало что изменилось. Разделение труда внутри бригады на «мужские» и «женские» операции осталось прежним (женщины и раньше почти не работали с аппаратами и внутри цистерн), просто теперь мужчины получают компенсации и льготы по первой сетке, а женщины по второй. Не удивительно поэтому, что переход на более низкую категорию вредности воспринимается женщинами не как забота об их здоровье, а как несправедливость.

**Вопрос:** *Правильно, что сняли женщинам первую сетку?*

**Ответ:** *Конечно, не правильно. Конечно, мы хотели, чтобы и нас пожалели... мы- то еще слабее мужчин. Это не учитывают (маляры, фокус-группа, кейс 2).*

Проблемой, вызывающей серьезное недовольство женщин, является также порядок начисления стажа по вредности. Стаж по вредности начисляется лишь за фактически отработанное время, время вынужденного отпуска не учитывается. Но, учитывая нестабильное положение предприятия и большое количество вынужденных простоев, оказывается, что стаж по вредности сильно отличается от общего стажа работы на предприятии:

**И.1:** *У нас уже девочки брали [данные] с отдела кадров, сколько они проработали на вредность. [ИМЯ] она практически 5 лет отработала. А вредность у нее 2,5 года только.*

**Вопрос:** *А почему?*

**И.2:** *А потому что нас высаживают в вынужденный отпуск, и человеку [вредность] не идет. Именно время работы (формовщицы, фокус-группа, кейс 1).*

Если учесть к тому же, что женщин чаще, чем мужчин, «высаживают» в вынужденный отпуск, оказывается, что при равном общем стаже работы на предприятии стаж по вредности у них меньше.

В целом можно сделать вывод, что в обоих кейсах имеет место гендерное неравенство, которое проявляется при сравнении формально определяемой категории вредности и реальных условий труда у женщин и мужчин. На обоих предприятиях мужчины оказываются в более благоприятном положении, чем женщины. При этом на первом предприятии при формально одинаковой категории вредности условия труда женщин и вредное воздействие на их здоровье сильнее, чем у мужчин. На втором предприятии при фактически одинаковых условиях работы формально мужчинам присваивается более высокая категория вредности.

#### ***2.4. Почему женщины приходят на эту работу?***

Неизбежно возникает вопрос, что вынуждает женщин соглашаться на столь неблагоприятные условия труда? Во время фокус-групп женщинам задавался открытый вопрос, что привело их на данное предприятие. Те, кто работает долго и пришли еще до кризиса, когда работы было достаточно много, пришли в основном из-за относительно высокого по сравнению со среднероссийским уровнем оплаты труда, который обеспечивался, в том числе, и доплатами за вредность.

*Подруга устроила. Сказала: «Можно заработать». Я разведена с мужем, двое детей, я устроилась на эту работу*

*(ж., формовщица, кейс 1).*

В настоящее время заработки уже не столь велики, но для женщин, не имеющих специальности, а таких среди наших информанток большинство, и эти заработки весьма значимы. Для пришедших в последнее время определяющую роль играет график работы - работа в одну смену, сокращенный рабочий день. В особенности это важно для женщин, имеющих детей, для женщин, возглавляющих семью (матерей-одиночек, разведенных), которых также много среди опрошенных:

*Я же говорю: зарплата, потом мы работаем в одну смену. Редко бывает когда в две, такая необходимость. Все-таки работаем мы с 8 и до 16. Это для женщин очень много значит. Идут. И зарплата все-таки здесь выше  
(ж, мастер, кейс 2).*

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

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

Близость к дому также является важным преимуществом, косвенно связанным с тем же фактором времени, особенно для женщин, имеющих детей. Помимо этого, факт работы на крупном предприятии, а не «в какой-то фирме», также имеет значение для женщин (правда, это мнение звучало на втором предприятии). Социальные гарантии, предоставляемые рабочим, принадлежность к заводу с многолетней историей создают ощущение большей защищенности:

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

Как и везде в мире, в наших кейсах женщины, возглавляющие семьи, сталкиваются с теми же трудностями: одному взрослому – матери семейства - приходится комбинировать получение дохода с домашними заботами и воспитанием детей. Это, как правило, означает, что женщина может браться только за работу с неполным или сокращенным рабочим днем, по постоянному графику, соглашаясь взамен на низкий уровень заработков и риски для здоровья. В этой ситуации определяющее значение для женщин имеет возможность варьировать своим рабочим временем - отлучиться с работы, если это необходимо, взять отгул, просто договориться о последующей отработке. Похоже, что наши информантки встречают понимание со стороны руководителей, которые в этом вопросе идут им навстречу:

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

Интересно отметить различия трудовой мотивации мужчин и женщин. Для женщин характерна более сильная привязка к рабочему месту, они более терпеливы к нарушениям обещаний и менее требовательны к уровню заработной платы, более чувствительны к социально-психологическому климату, отношению руководителя. Мотивация мужчин более прагматична, они ориентированы, прежде всего, на заработок:

*И1: Скажем так, кроме зарплаты здесь нет ничего хорошего. То есть тяги такой сюда нет. Пока платят - работаем. Как платят – так и работаем. Платить не будут, естественно - куда угодно.*

*И2: Скажем так, романтики здесь нет. Пришел за деньгами. Все. Я работаю, мне платят. Мне перестали платить - до свидания (маляры-мужчины, фокус-группа, кейс 2).*

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

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

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

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

Вместе с тем отмечается низкое качество рабочей силы, которую могут предложить поступающие на работу женщины. Речь идет не только о профессиональной подготовке, а об общей культуре труда. В особенности это касается первого предприятия, экономическое положение которого не позволяет обеспечить ни привлекательных условий труда и зарплаты, ни требуемую подготовку персонала. Берут всех «с улицы» и обучают «с нуля». Отсутствие требований к профессиональной подготовке, опыту работы, образованию приводит к тому, что на вредные рабочие места часто приходят представители маргинальных слоев, с люмпенизированным сознанием и отношением к работе, не заинтересованные ни в профессиональном продвижении, ни в общей интеграции на предприятии.

*Девочки вот основная масса ...они какие-то бесбашенные. Жизнь была, кидала они чем только не занимались... И к работе такое же отношение. У них отношение не потому, что они брали работу и хотят ее выполнить лучше и соответственно там и квалификацию повысить, а потому что их сюда*

*жизнь загнала. И они прекрасно понимают, что это не их работа, и им неинтересно учиться, им нужно только день отстоять, что-то получить и для того чтобы просто прожить. Это плохо (м., начальник цеха, кейс 1).*

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

**Вопрос:** *Но вот вы говорите, что перейти на другую специальность практически невозможно...*

**Ответ:** *Да тут же нет ничего.*

**Вопрос:** *Да, вот [ИМЯ] говорила, что работала в охране...*

**Ответ:** *Дело в том, что теперь туда набирают только мужчин. Мужчины начальники... с мужчиной дольше работают... В основном сейчас пошло, что женщин [направляют] в цех, кто моложе, а мужчин берут и 50.*

*В принципе, а куда деваться? Где нас ждут? У нас уже возраст к полтинникам. Вот так. От 40 до 50. Ну куда деваться? Где нас ждут?*

*А сейчас смотрят, после 35 очень сложно устроиться - никуда не устроиться. В основном берут молодых. Куда, куда? Некуда идти. Конечно же, не от своей хорошей жизни здесь вредность получаем (формовщицы, фокус-группа, кейс 1).*

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

## **2.5. Профсоюз и права людей труда**

На каждом из исследованных предприятий функционирует сильная профсоюзная организация со своим харизматичным лидером, первичными организациями в производственных подразделениях, координационной структурой, уплатой профсоюзных взносов. Обращаются ли в профсоюз с проблемами гендерного неравенства работники предприятий? Как видят роль профсоюзов?

В целом оценку работниками роли профсоюзов в жизни предприятий можно назвать нейтрально-положительной. В кейсе 1, например, рабочие не раз хорошо отзывались о достижениях председателя профсоюзной организации, который в ходе длительных переговоров с администрацией добился оплаты по среднему заработку

(2/3) вынужденного отпуска, который так часто случается у работников этого предприятия. Неоднократно упоминались информантами подарки детям на Новый год, на 1 сентября, летний лагерь для детей – это тоже заслуга профсоюзной организации. Но в целом рабочие плохо представляют, какие условия им предоставляет администрация в качестве социального пакета, а какие зависят от профсоюза. Требования к профсоюзу звучат нечетко и невнятно, женщины, например, жалуются на снижение внимания к ним профсоюза по сравнению с «прежними временами»:

*Вот даже взять это 8 марта. Даже цветка не подарили в этом году. А платим, извините меня, нормальные отчисления в профсоюз. Неудобно ездить (на работу),[...], раньше был заводской автобус, но возил только ИТР.*

**Вопрос:** В профсоюз обращались?

**Ответ:** молчание...

*(формовщицы, фокус-группа, кейс 1).*

При этом ужасающие бытовые условия, нехватка спецодежды, развитие профзаболеваний они не считают нужным обсуждать с профсоюзом, поскольку убеждены, что «*все всё знают, но ничего не делают*» (фокус-группа, кейс 1).

Во втором кейсе также выдаются подарки детям к Новому году, к началу учебного года. Работает комиссия по охране труда. Мнение о работе профсоюза, о возможности получения помощи в целом положительное:

*Каждый рабочий может обратиться в профсоюз с какими-то проблемами, и его обязательно выслушают, проведут расследование и выяснят причину (ж., ст. мастер, кейс 2).*

Тем не менее, некоторым рабочим видится, что у профсоюза должна быть другая роль:

**Ответ:** ...Да, подарки, путевки. Они совсем другим делом должны заниматься.

**Вопрос:** Каким?

**Ответ:** Не подарки раздавать или путевки...

**Вопрос:** А что он должен делать?

**Ответ:** Ну, что он для людей делает? ...По поводу столовой [должен] что-то решить. По поводу... высокие слова говорю, но права должен защищать, права трудящихся. По идее, он должен это делать. А одними путевками... Это мое личное мнение

*(маляры, фокус-группа, кейс 2).*

Характерно, что ни на первом, ни на втором предприятии проблемы гендерного неравенства не обсуждаются на уровне профсоюзной организации. Это неудивительно, поскольку, как уже показано выше, сами работницы не ощущают гендерного неравенства, воспринимают собственное положение как нормальное, естественное и не видят в этом проблемы. С другой стороны, очевидно, что профсоюзные лидеры не имеют специальных знаний и методик для работы с этим явлением.

В ходе исследования мы также задавались целью проследить всю цепочку профсоюзного участия в обеспечении гендерного равенства. В ФНПР имеется комиссия по гендерному равенству, которая занимается, судя по сайту, преимущественно просветительской деятельностью. Но уже на уровне территориальных и первичных профсоюзных организаций тема гендерного неравенства исчезает, вытесняется другими проблемами.

На сайтах уполномоченных по правам человека, в докладе омбудсмана в Санкт-Петербурге за 2008 год<sup>47</sup> также нет упоминаний о защите прав граждан в части гендерного равенства, что опять-таки объясняется отсутствием обращений граждан. Все это говорит о том, что проблема хоть и существует, но не актуализирована ни в сознании граждан, ни в повестке работы защищающих их права институтов. Можно говорить о некоем замкнутом круге: женщины не воспринимают существующее на производстве гендерное неравенство как несправедливое - они не обращаются в институты, призванные защищать их права – институты не фокусируют внимание на проблеме. Впрочем, это не означает, что проблемы гендерного неравенства не существует.

## **Выводы и рекомендации**

Проведенное социологическое исследование положения женщин, работающих во вредных условиях труда на предприятиях судостроительной отрасли, позволило сформулировать некоторые *выводы* относительно гендерного неравенства и механизмов его реализации.

**1. Гендерное неравенство существует.** Исследование со всей определенностью продемонстрировало существование дискриминационного по отношению к женщинам гендерного неравенства. Для женщин - рабочих, занятых во вредном производстве, гендерное неравенство проявляется при приеме на работу и при распределении по рабочим местам, в соотношении зарплаток мужчин и женщин, в возможностях повышения квалификации и при распределении работ, в соотношении реальной и формально определяемой вредности условий труда для женщин и мужчин. Можно констатировать наличие структурной дискриминации или отнесение рабочих мест, заполняемых женщинами, к вторичному рынку труда, когда женщины занимаются низкооплачиваемой «женской работой», причем многие из них хуже обучены, чем мужчины. В исследуемых предприятиях отмечается статистическая дискриминация, когда при наличии равных кандидатов среди мужчин и женщин, способности женщин расцениваются ниже. Любопытный факт, отмеченный западными исследователями<sup>48</sup> и наглядно проявившийся в нашем исследовании, состоит в том, что структурная и статистическая дискриминация имеют тенденцию к самоподдержанию: женщин принимают на низкооплачиваемые виды работ, поскольку предполагается, что они менее квалифицированы, в то же время они не могут повысить свою квалификацию, потому что занимаемые ими должности не дают возможности это сделать.

**2. Фоновый характер дискриминации.** При всей очевидности гендерного неравенства нельзя его ассоциировать с открытой дискриминацией, тем более связанной с негативными предубеждениями против женщин. Напротив, отношение к женщинам, занятым на вредных производствах, со стороны как руководителей, так и других работников скорее сочувственное, «понимающее». Можно сказать, что дискриминация носит вынужденный характер. Это предопределяется, с одной стороны, тем, что женщины вынуждены претендовать на рабочие места «второго сорта», поскольку это вызвано необходимостью сочетать роль кормильца семьи с обязанностями по воспитанию детей. С другой стороны, действия руководителей также

<sup>47</sup> Ежегодный доклад уполномоченного по правам человека в Санкт-Петербурге за 2008 год. СПб, 2008.

<sup>48</sup> Франсез Вулли. Феминистский вызов неоклассической экономической теории [http://www.hse.ru/science/igiti/thesis6/6\\_1\\_4Wool.pdf](http://www.hse.ru/science/igiti/thesis6/6_1_4Wool.pdf), с.85.

имеют вынужденный характер и вызваны дефицитом рабочей силы в условиях экономического спада, устаревшими технологиями, разрушенной системой профессиональной подготовки рабочих кадров и т.д. Помимо экономической и организационной необходимости, на действия руководителей влияют господствующие в обществе гендерные представления, которые прямо или косвенно отражаются в принимаемых ими решениях. Таким образом, речь идет о *фоновой, скрытой дискриминации*, которая является результатом совокупного действия многих факторов, важнейшими из которых являются факторы экономического и социально-культурного характера. При отсутствии нарушений «де-юре» неравенство тем не менее существует «де-факто», как результат действия скрытых механизмов трудовых отношений на уровне ежедневных взаимодействий.

**3. Проблема дискриминации существует, но она не актуализирована в общественном сознании.** Фоновый характер дискриминации проявляется в том, что она не актуализирована в сознании участников трудовых отношений. Не только руководители разных уровней, но и сами работницы не осознают, что подвергаются неравному обращению из-за своей половой принадлежности. Хотя обнаруженное в исследованных кейсах гендерное неравенство, как показано в данной брошюре, не связано с природными различиями мужчин и женщин, оно воспринимается всеми участниками трудовых отношений как нормальное, естественное. Как мужчины, так и женщины признают в целом худшее положение женщин по сравнению с мужчинами, но не оценивают его через призму гендерного неравенства. Существование сходных системных гендерных стереотипов у руководителей и рабочих, у мужчин и женщин делают ситуацию бесконфликтной. Этому способствует господствующий в трудовых отношениях патернализм как механизм интуитивной компенсации не партнерских отношений.

Как показывает наше исследование, проблема гендерного неравенства не воспринимается адекватно не только самими работниками и руководителями на предприятиях, но также институтами, которые призваны защищать принципы равноправия. Если на национальном или региональном уровне проблема гендерного неравенства еще как-то озвучена, то по мере приближения к уровню конкретных предприятий, она исчезает из перечня актуальных проблем как у профсоюзов, так и у других правозащитных институтов. В следующем разделе мы представим некоторые соображения о том, какие шаги в данном направлении можно предпринять на уровне конкретного предприятия.

*Рекомендации: три шага на пути к гендерному равенству на уровне предприятий*

*«Социальное неравенство мужчин и женщин встроено в основную схему индустриального общества, в соотношение производства и воспроизводства труда внутри семьи и труда с целью заработка (...) Равноправия нельзя достичь в рамках этих институциональных структур, изначально ориентированных на неравноправие. Добиться качественного равноправия за пределом мужской и женской роли возможно, лишь продуманно изменяя совокупную институциональную систему развитого индустриального общества» (Ульрих Бек).<sup>49</sup>*

<sup>49</sup>

У.Бек Общество риска. На пути к другому модерну. – М.:Прогресс-Традиция, 2000. –с.184.

Как справедливо отмечает Ф.Вулли<sup>50</sup>, выбор путей преодоления неравенства зависит от наших представлений о его причинах. Каждому типу объяснений соответствуют практические выводы. Для того чтобы изменить социальные практики на уровне трудовых коллективов и разорвать порочный круг самоподдержания и воспроизводства дискриминации, необходимо сделать три шага.

*Первый шаг – анализ гендерного равенства различных категорий персонала на уровне статистических и экономических показателей деятельности предприятий.* Всем известна главная трудность в выполнении поставленной задачи – гендерная слепота статистики. Стандартные данные по уровню заработной платы не охватывает комплексность гендерных различий в положении мужчин и женщин в сфере труда, показатели средней заработной платы рассчитываются по подразделениям, а не в сравнении между мужчинами и женщинами. Причины увольнений, повышение квалификации, анализ найма рабочей силы – не анализируются с точки зрения гендерного равенства, хотя это возможно.

Разработка индикаторов и системы показателей, которая бы улавливала гендерное неравенство на уровне предприятий, не являлась задачей настоящего исследования, поэтому мы остановимся здесь лишь на общем перечислении показателей, характеризующих экономическую дискриминацию:

- прием на работу и увольнение с работы;
- сокращение персонала;
- продвижение в должности;
- повышение квалификации,
- профессиональное обучение и переобучение;
- оплата труда.

Ежегодный анализ перечисленных показателей в гендерном разрезе даст только самую общую картину гендерного равенства на предприятии. Однако и эти показатели позволят отслеживать ситуацию и ее изменения, позволят установить определенные ориентиры для руководителей и профсоюзов в сфере работы по обеспечению гендерного равенства. Для улавливания скрытых форм дискриминации, причем ее различных спектров, должны использоваться более чувствительные индикаторы, разработка которых является отдельной задачей.

Кто должен проводить анализ статистики? Нам кажется, что результаты анализа гендерного равенства в одинаковой мере важны и для менеджмента компаний, и для профсоюзных лидеров. Однако профсоюз не сможет заниматься этим, если не будет иметь данных по зарплате, квалификации, движению рабочей силы, причин увольнений по подразделениям и в целом по предприятию. Поэтому эта работа может проводиться в тандеме и ее итоги должны закрепляться в важном документе – Коллективном договоре.

*Второй шаг – это гендерный мониторинг трудовой сферы.* Ограниченная ценность статистических данных должна быть компенсирована, на наш взгляд, гендерным мониторингом (разовым, ежегодным), включающим следующие мероприятия:

- гендерная экспертиза (разовая) основных нормативно-правовых актов, существующих на предприятии, например, Правил внутреннего распорядка, Положения о премировании работников, Коллективного договора, Инструкций по соблюдению правил техники безопасности, должностных обязанностей и пр.;

---

<sup>50</sup> Франсез Вулли. Феминистский вызов неоклассической экономической теории [http://www.hse.ru/science/igiti/thesis6/6\\_1\\_4Wool.pdf](http://www.hse.ru/science/igiti/thesis6/6_1_4Wool.pdf), с.8.

- постоянная гендерная экспертиза текущих приказов и распоряжений, единовременная – социально значимых проектов (реструктуризации, технического перевооружения, сокращения кадров и т.п.);
- формирование Коллективного договора с учетом гендерного подхода, практических и стратегических потребностей гендерных групп;
- организация информационного обеспечения политики гендерного равенства внутри предприятия, непредвзятого освещения проблем женщин и мужчин, работающих на предприятии, формирование позитивного имиджа успешных женщин предприятия;
- включение женщин в планы по повышению квалификации, профессионального обучения, дообучения, переобучения; создание условий для профессиональной реадaptации, повышения квалификации или переобучения женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности, в том числе при возвращении из отпусков по беременности и родам и уходу за ребенком;
- аудит процедур найма персонала с целью исключения статистической дискриминации, отработка и унификация процедур найма с целью исключения влияния личностного фактора при принятии решения о найме;
- анализ рабочих мест с целью снижения профессиональной сегрегации и сокращения различий в оплате труда по полу;
- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности и социальной значимости;
- материальная помощь малообеспеченным и неполным семьям;
- профилактика профзаболеваний, разработка мер по поддержанию здоровья женщин, работающих во вредных условиях труда.

*Третий шаг – повышение уровня гендерной культуры,* проведение целенаправленной работы с руководителями всех уровней. Явления дискриминационного характера, которые существуют в сфере трудовых отношений, пока не воспринимаются руководителями разных уровней в терминах и смыслах гендерной дискриминации. Для выполнения просветительской задачи требуется методическая литература, которой пока попросту не существует.

#### *Перспективы разработки гендерно-чувствительных индикаторов.*

Некоторые исследователи считают, что не существует никаких статистических показателей, сбор данных по которым помог бы прямо или косвенно оценить уровень и масштабы экономической дискриминации в целом или отдельных ее видов. По их мнению, могут быть использованы два источника информации: судебная практика (возбужденные дела по фактам нарушения прав мужчин и женщин) и социологические опросы. В ходе нашего исследования мы провели выборочные интервью с судьями Санкт-Петербурга, пусть эта информация не полная, но мы можем привести ее здесь: граждане не обращаются за защитой своих конституционных прав относительно гендерного равенства. Не обращаются граждане и в общественные организации, хотя «Санкт-Петербургская Эгида», «Гражданский контроль» и ряд других организаций готовы оказать поддержку. Это происходит потому, что граждане не различают самого явления дискриминации в трудовой сфере.

Мы поспорим с другими исследователями и скажем, что такие показатели или гендерные индикаторы<sup>51</sup> трудовых отношений, разработанные для уровня предприятий,

---

<sup>51</sup> Гендерные индикаторы (гендерно-чувствительные индикаторы) – это указатели или измерители, использующие количественные или качественные показатели для суммирования гендерно-качественных изменений, происходящих в обществе в течение определенного периода времени. Гендерные индикаторы содержат прямые свидетельства положения женщин относительно определенного нормативного стандарта. Они - необходимая и полезная составляющая, в сочетании с другими оценочными методиками для измерения результатов деятельности государства как в общих

могут быть. Тема не простая, она актуализирована в ряде программ и стратегий по гендерному равенству, принятых на федеральном и региональных уровнях в Российской Федерации. Так, например, Гендерная стратегия Российской Федерации предписывает<sup>52</sup> разработку и введение индикаторов, имеющих нормативную природу, но учитывающих менталитет населения, включая в их число индикаторы установок, средств и ресурсов, процесса и участия, а также индикаторы развития, фиксирующие промежуточные и окончательные результаты осуществления государственной гендерной политики. Концепция развития гендерного равенства в СПб до 2015 г. фиксирует отсутствие социальных индикаторов, характеризующих социальное благополучие мужчин и женщин,<sup>53</sup> и также предписывает их разработку. Пример успешного продвижения в вопросе разработки гендерно чувствительных индикаторов существует в практике ООН (UNDP). Для сравнения гендерного неравенства в развитии различных стран в мире Организацией Объединенных наций используются различные индексы, разработанные ПРООН (ПРООН, 1995)<sup>54</sup>. Например, Индекс Человеческого Развития (ИЧР), рекомендованный Программой Развития ООН, включает в себя такие индикаторы, как средняя продолжительность жизни, образование и доход. Показатель Гендерного Наделения Возможностями (ПГНВ) измеряет гендерное неравенство в ключевых областях экономического и политического участия, таких как количество мест в парламенте, доля менеджерских должностей, принадлежащих женщинам. ООН имеет Подразделение статистики Секретариата ООН по различным направлениям исследований, например, демографического здоровья (DHS), куда стекается и анализируется информация по странам. Эти же индексы широко применяются и для анализа ситуации в России и ее регионах (см. программы по гендерному равенству субъектов Федерации, РФ).

Итак, на международном, федеральном и региональном уровнях в различных странах, в том числе в России, гендерное равенство находится в поле зрения международных организаций, исполнительной власти. В России ситуация отслеживается хотя бы на уровне разработки Стратегий и Программ, которые включают в себя анализ гендерного равенства. А вот на нижнем уровне, на уровне контактов людей между собой, будь это на работе, в учебных заведениях и т.д. – отслеживания положения дел нет, хотя дискриминационные практики сильно влияют на жизненные стратегии женщин (найм на работу, сексуальные домогательства на работе, бедность в результате низкой зарплаты, утрата здоровья и сокращение жизни в результате работы во вредных условиях и т.д.). Этот разрыв мы предлагаем сократить и найти возможности для внедрения изложенных рекомендаций.

В заключении хотелось бы сказать, что «исчезновение» женщин из социологических и экономических исследований представляет собой ту форму отрицания обществом проблемы гендерного неравенства, которой труднее всего противостоять. Поэтому мы считаем важным продолжение исследований и широкое распространение их научных результатов и практических рекомендаций.

---

проектах, так и в специальных инициативах, осуществляемых в стране, которые нацелены на учет интересов обеих социально-половых групп населения.

<sup>52</sup> Гендерная стратегия Российской Федерации, М., 2002, с.10.

<sup>53</sup> Концепция развития гендерного равенства в СПб до 2015 г., с.5.

<sup>54</sup> Феминизация бедности (брифинг). Подготовлено BRIDGE для Шведского Агентства по Международному Развитию и Сотрудничеству (Sida). Апрель 2001 г. с.5.