

ность не только расходования бюджетных средств, их оптимизации, но и оказывать поддержку таких детей и их семей адресно, учитывая потребности ребенка и его семьи в конкретном случае.

Литература

1. Заяц О.В. Опыт организационно-административной работы в системе социальных служб, учреждений и организаций: учеб. пособие. – Владивосток: ТИДЮТ ДВГУ, 2004. – С. 39-41.
2. Никитина Т. Для детей-инвалидов будет создано единое реабилитационное пространство // http://mk.burnet.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=3080&Itemid=12

3. Проблемы инвалидов и инвалидности: материалы респ. конф. (19 декабря 2006 г.). – Улан-Удэ: Республиканская типография. – 2007. – С. 61.
4. Санкт-Петербургская ассоциация общественных объединений родителей детей-инвалидов «ГАООРДИ» // http://www.nasledie.ru/oborg/2_11/article.php?art=12
5. Сошинский С.А. Дети-инвалиды: социальные проблемы и неожиданные открытия // http://www.pravmir.ru/article_1895.html, Fri, 30 Mar 2007.
6. Стенографический отчет заседания совета по делам инвалидов // <http://www.kremlin.ru/text/appears/2009/04/214924.shtml>, 7 апреля 2009 г.

Бубеева Баирма Нанзатовна – аспирант Института Монголоведения, Буддологии и Тибетологии БНЦ СО РАН (г. Улан-Удэ).

Bubeeva Bairma Nanzatovna – postgraduate student of the Institute of Mongolian Studies, Buddhology and Tibetan studies of Buryat Scientific Centre Siberian Branch of the Russian Academy of Science (Ulan-Ude).

УДК 316.334.22

О.В. Котоманова

ГЕНДЕРНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ В СФЕРЕ ТРУДА

В предлагаемой статье изучены основные проблемы гендерной дискриминации, особенности социологического подхода к исследованию социальной дискриминации женщин, выделены некоторые аспекты трудовых взаимоотношений мужчин и женщин, приведены результаты исследования восприятия женщины как работника со стороны работодателей.

Ключевые слова: гендерная профессиональная дискриминация, гендерный идеал, субъекты социальной дискриминации, гендерная экспертиза, сфера труда, женщины-руководители.

O.V. Kotomanova

GENDER DISCRIMINATION IN THE SPHERE OF LABOR

In the article the basic problems of gender discrimination, special features of sociological approach to the research of social women discrimination are studied. Some aspects of the working interrelations of men and women, the results of investigating the perception of a woman as a worker on the part of employers are given.

Key words: gender professional discrimination, gender ideal, subjects of social discrimination, gender examination, sphere of labor, women-leaders.

Гендерная дискриминация в сфере труда – явление многостороннее, имеющее большое количество различных проявлений. Тем не менее одни исследователи убеждены, что дискриминация становится нормой, а другие наоборот отрицают сам факт ее существования по признаку пола.

Рассмотрим особенности социологического подхода к исследованию социальной дискриминации женщин.

Первая особенность. Необходимо анализировать степени дискриминации женщин, т.е. масштабов и форм ограничения их прав в любой сфере общественной жизни, прежде всего производственной, но также семейно-бытовой, социальной, политической, духовной. Такой подход позволяет исследовать механизм интеграции жен-

щин во всю систему управления государством, обществом, экономикой. Причем в современной России ряд федеральных законов, особенно касающихся труда, закрепил дискриминацию женщин. В роли субъекта насилия фактически может выступить любой социальный институт, в деятельности которого целенаправленно нарушается принцип равноправия полов.

Вторая особенность. Социальную дискриминацию женщин наиболее целесообразно исследовать в двуедином плане: с одной стороны – это социальное явление, охватывающее большую демографическую общность, состоящую из разных социально-профессиональных, возрастных, статусных должностных групп; с другой – это социальный процесс с последовательной сменой

состояния объекта. Под влиянием внешних и внутренних условий, объективных и субъективных факторов процессу присуще устойчивое взаимодействие женского социума с различными социальными институтами и общностями с целью достижения равенства прав и возможностей, устранения дискриминации по признаку пола.

Третья особенность. Формы социальной дискриминации женщин в зависимости от сферы их деятельности могут быть различными (например, немотивированное увольнение с работы или сексуальные притязания со стороны начальника). По своим видам дискриминация может быть как насильственная, так и ненасильственная. В любом случае в основе дискриминационных действий лежит насилие над личностью женщины.

Четвертая особенность. Социологическое исследование социальной дискриминации женщин опирается на данные ряда частных социологических теорий: социологии личности, социологии семьи, геронтосоциологии, социологии молодежи и, прежде всего, гендерной социологии. Каковы основные понятия зарубежной гендерной социологии? Среди них, во-первых, понятие гендерной идентичности, оно отражает наши представления о собственном поле, а через их сознание происходит отождествление с ним. Как показали многочисленные психологические исследования, осознание своего пола не всегда соответствует биологическим признакам индивида. Во-вторых, понятие гендерных идеалов отражает общественные представления о мужском и женском поведении, в последние десятилетия они существенно изменились. В-третьих, категория биологического пола означает учет первичных и вторичных признаков, типичных для мужчин и женщин. И, наконец, в-четвертых, понятие сексуальной роли связано с разделением труда, с правами и обязанностями полов. Все эти четыре компонента, находящиеся в единстве, отражают «половое самосознание».

Пятая особенность. С позиций социологического подхода объектом социальной дискриминации являются женщины как особая социогендерная общность, обладающая конкретными демографическими характеристиками, многорольными функциями и определенным социальным статусом. Вместе с тем дискриминации подвергаются и девушки, и девочки как возрастная подгруппа женской социогендерной общности.

Шестая особенность. Социологический подход исходит из того, что субъектами социальной

дискриминации женщин являются: а) мужчины (если анализ ведется на уровне семейно-бытовых отношений), обладающие конкретными демографическими характеристиками, своей социальной ролью и гендерной идентичностью; б) общество при исследовании социальных отношений; в) государство в лице его социальных институтов, регулирующих отношения полов, способствующее или, напротив, нарушающее принципы гендерного равновесия в составе властных институтов в вопросах распределения рабочей силы в различных сферах занятости. Действия субъектов социальной дискриминации женщин проявляются либо непосредственно в индивидуальных поведенческих актах, либо опосредованно – через принимаемые исполнительными и законодательными властями постановления, или же в действиях, учитывающих сложившиеся в массовом сознании гендерные идеалы. В условиях перехода к рыночным отношениям и роста безработицы официальная политика предлагает россиянкам «вернуться в семью, к мужу и детям». На самом деле, это попытка переложить заботу о трудоустройстве женщины на ее семью, конкретно – мужа, которому тот же гендерный идеал предписывает функции «добытчика» материальных благ. Однако попытки вернуть женщине ее прежнюю гендерную роль не находят поддержки у большинства российских семей, так как женщина продолжает существенно пополнять семейный бюджет [2, с. 131].

Таким образом, гендерная дискриминация представлена как гендерное неравенство, социальное явление, обусловленное не биологическими различиями между женщинами и мужчинами, а прежде всего тем, что экономические, политические и социальные ресурсы распределены между ними неравномерно. Действия, закрывающие членам отдельной группы (женщинам) доступ к ресурсам или источникам дохода, доступным для остальных, то есть мужчин.

Принцип равноправия мужчин и женщин закреплён в Конституции Российской Федерации (ст. 19), а также в семейном, трудовом, гражданском, уголовном кодексах и других законодательных актах. Трудовой кодекс РФ не содержит дискриминационных по признаку пола правовых норм (см. ст. 3 «Запрещение дискриминации в сфере труда»). Следовательно, *de jure* права мужчин и женщин как в обществе в целом, так и в сфере общественного труда равны, а гендерные неравенства, возникающие *de facto*, являются результатом *дискриминационных практик* в сфере

трудовых отношений. Для анализа этих практик необходимо ответить как минимум на следующие вопросы. Как и кем производится и воспроизводится *de facto* дискриминация по признаку пола? Почему возможности для реализации равных прав у работающих женщин и мужчин различны? Кто чаще – мужчины или женщины – испытывают на себе дискриминацию в сфере общественного труда? Какова роль государства в вопросах нарушения гендерного равенства в сфере общественного труда?

В условиях конкуренции, свойственной рыночным отношениям, любые искусственные барьеры в доступе к ограниченным ресурсам, к числу которых, безусловно, относятся рабочие места, являются дискриминацией. «О дискриминации на рынке труда говорят тогда, когда к работникам, обладающим одинаковыми характеристиками по признаку производительности, относятся по-разному из-за того, что они относятся к определенным демографическим группам».

Дискриминация (от лат. слова *discriminatio* – различие) – это не обязательно государственная политика, это особое отношение к части населения, выделенной по определенному признаку. В качестве признака может выступать любое значимое отличие личности, например, раса, национальность, пол, религиозные убеждения, сексуальная ориентация, возраст, род занятий, состояние здоровья. Гендерная дискриминация означает ограничение или лишение прав по признаку пола (или гендерному признаку) во всех сферах жизни общества: трудовой, социально-экономической, политической, духовной, семейно-бытовой [1, с. 44].

Например, если на должность инженера-конструктора или менеджера претендует человек, не имеющий специального диплома, то отказ в работе на этом основании будет справедливым, но пол дипломированного специалиста в данном случае значения иметь не должен. Однако в повседневной жизни мы часто видим объявления, где на работу приглашаются работники определенного пола. Во всех случаях, кроме оговоренных трудовым законодательством (существует официальный список работ, запрещенных для женщин), подобные объявления следует расценивать как гендерную дискриминацию. Такой вид дискриминации в экономике называют «дискриминацией на уровне предпочтений» и его осуществляют преимущественно работодатели, имеющие предубеждения против найма на работу

тех или иных демографических или этнических групп работников. Доказано, что чаще всего работодатели (а они, как правило, мужчины) предпочитают нанимать на работу мужчин и испытывают предубеждение против женщин-работниц. Обладая приблизительно той же квалификацией и опытом, что и мужчины, женщины занимают менее престижные должности и позиции, соответственно и меньше материально поощряются. Среди представительниц прекрасного пола высок риск потерять работу, сокращается возможность получения нового места, продвижения по службе.

Это подтверждается данными российских исследователей, изучавших проблемы дискриминации женщин в сфере труда. Так, по данным обследования по проблемам трудовых отношений на предприятиях различных отраслей и форм собственности, проведенного Центром исследований рынка труда (ЦИРТ) в октябре 2009 г., 88% опрошенных работодателей указали на предпочтение найма мужчин. К числу наиболее веских аргументов работодателей, которые предпочитали нанимать мужчин, относились следующие: у мужчин выше производительность труда, они менее конфликтны. Существенную роль в негативной оценке женщин как работниц играло мнение работодателей, что женская рабочая сила невыплачивает издержки – «женщины стоят дорожке». «Более высокие издержки, затрачиваемые на женщин, отмечали работодатели, предпочитающие именно по этой причине нанимать на работу только мужчин (18% от общего числа опрошенных), а также работодатели, считающие, что некоторые льготы женщин снижают привлекательность женской рабочей силы (около 60% работодателей)» [7, с. 2].

Поскольку в задачи указанного исследования входил не только опрос работодателей (вербальные оценки), но и проверка реального положения с занятостью мужчин и женщин на предприятиях, было выявлено множество несовпадений между их мнениями о качестве женской и мужской рабочей силы и действительностью. Это позволило авторам исследования сделать следующие выводы: 1) «результаты обследования не дали сколь-нибудь весомых подтверждений более низкого качества, либо более высоких издержек, связанных с женской рабочей силой»; 2) «предпочтение мужчин или женщин на те или иные должности во многом обусловлено субъективным представлением работодателей о достоинствах и недостатках мужской и женской рабочей силы и о том,

какие качества являются преимущественно мужскими, а какие женскими».

То есть неравное отношение к мужчинам и женщинам со стороны работодателей было основано не на реальной разнице в их индивидуальных качествах как работников, а скорее на предвзвешенных и гендерных стереотипах. Такую модель дискриминации в экономике труда принято называть «*статистической*» – «когда к людям с различными характеристиками применяется стандарт, сформированный для той группы, представителями которой они являются. Например, если работодатели считают, что женщины из-за прерывности их трудовой карьеры представляют меньшую ценность для фирмы, чем мужчины, то независимо от индивидуальных и семейных характеристик конкретного кандидата на должность они будут постоянно отдавать предпочтение при найме мужчинам, предоставляя женщинам только худшие места» [7, с. 3].

В исследовании ЦИРТ приведена информация, подтверждающая актуальность последнего тезиса. Хотя в целом большинство работодателей были настроены против найма женщин, но на ряд конкретных должностей в структуре предприятий они предпочитали брать представительниц прекрасного пола. Если посмотреть на аргументацию работодателей, предпочитавших найм женщин на определенные виды работ, и проанализировать, какие качества женской рабочей силы они при этом оценили наиболее высоко, то никаких иллюзий по поводу гендерного равенства и справедливости в сфере общественного труда уже не остается. Так, более половины из работодателей отметили, что «женщины соглашались на более низкую оплату труда»; 22% указали, что женщины преобладают среди работников их предприятия, получающих зарплату ниже трудового вклада; и еще 12% объяснили предпочтение женщин при найме их большей уступчивостью в отношении условий и оплаты труда [3, с. 24]. Как видим, все объяснения работодателей связаны не с высокой оценкой профессиональных качеств работающих женщин, а основаны на возможности (причем безнаказанной) осуществлять в отношении женщин дискриминационные практики, такие как занижение оплаты и предоставление низких условий труда.

Таким образом, исследование показало, что фактически депевиэизм и стоворчивость, а не конфликтность и дороговизна (как работодатели утверждали при опросе) являются наиболее

привлекательными характеристиками женской рабочей силы при найме на работу. Поэтому, прежде чем продолжить анализ масштабов и причин гендерного неравенства в сфере общественного труда, следует попытаться понять, в чем природа уступчивости и стоворчивости женщин-работниц на рынке труда. Фактически это вопрос о том, какую роль играет оплачиваемая работа в жизни современной российской женщины. По этому поводу могут быть выдвинуты две гипотезы. *Первая гипотеза* – женщины действительно «погружены» в семью, и работа имеет для них второстепенное значение (незачем стремиться к высокой зарплате, ведь денег «на булавки» и так хватит). *Вторая гипотеза* диаметрально противоположная – работа очень важна для женщин, и поэтому они *вынуждены* соглашаться на любые, даже самые дискриминационные условия, лишь бы трудоустроиться (высокая ценность работы как средства выживания и самореализации).

Ярко выраженный характер имеет неравенство полов в частном секторе, где женщина находится в большей зависимости от авторитарного стиля руководителя, как правило, мужчины, чем на государственных предприятиях. Более того, уровень социальной и правовой защищенности женщин от дискриминации в частном секторе намного ниже, чем на государственных или полугосударственных предприятиях. В частной фирме нередко отсутствуют или бездействуют профсоюзы, существует более жесткая зависимость работниц от произвола начальника, безнаказанно нарушается трудовое законодательство. Можно сказать, что именно в частном секторе положение женщин во многом определяется «сексуальным неравенством». В этой сфере часто действует кулацкая сила и авторитета мужчины как духовной основы его власти. Такое положение в существенной мере способствует дискриминации по признаку пола и возникновению эффекта «стеклянного потолка».

«Стеклянный потолок» – термин, введенный в начале 1980-х гг. для описания невидимого барьера, ограничивающего продвижение женщины по служебной лестнице. Эта форма дискриминации описывалась как «барьер настолько незаметный, что он прозрачен, но в то же время настолько основательный, что препятствует женщинам продвигаться в управленческой иерархии». «Стеклянный потолок» проявляется себя как в занимаемых должностях, так и в уровне оплаты труда.

Результаты исследования, направленного на изучение системы жизненных ценностей

современных россиянок, приведены в работе С.А. Рошина «Женщина новой России. Какая она? Как живет? К чему стремится?» [6, с. 12]. Проанализировав в репрезентативном обследовании мнения полутора тысяч женщин из 12 регионов России, авторы пришли к следующему выводу: «Для большинства наших соотечественниц та модель жизни, которую они хотели бы реализовать, включает как минимум *две базовые цели: иметь детей и интересную работу*. Однако в условиях обострения конкуренции на рынке труда женщина встречается с заведомо подозрительным отношением к себе как работнику, ощущает постоянную и разнообразную по формам дискриминацию в сфере труда, прежде всего в связи с наличием или перспективой наличия несовершеннолетних детей. Отказаться в этих условиях от работы она, с одной стороны, не хочет, так как работа входит в ее базовые ценности, а с другой – не может, так как без ее зарплаты большинство российских семей скатилось бы за грань нищеты» [6, с. 15]. Следует добавить, что не только данное, но и многие другие исследования, проведенные в последние годы, подтверждают высокую ценность работы для большинства (80-85%) российских женщин.

Вместе с тем исследователи отмечают, что сегодня характерно противоречие, при котором высокая трудовая и профессиональная мотивация и ориентация на совмещение ролей матери и работника сочетается у женщин с относительно консерватизмом взглядов на традиционное предназначение женщины как «хранительницы очага». Этот консерватизм в представлениях о «должном» и «не должном» для мужчин и женщин играет существенную роль в создании специфической культурной атмосферы, при которой дискриминация по полу даже самими женщинами воспринимается с досадой, но без особого реального протеста, а мужчинами – как естественный порядок вещей.

По мнению О.Е. Морозовой, высокая трудовая и профессиональная мотивация женщин на рынке труда указывает на то, что причину женской «уступчивости» и терпимости к дискриминации следует искать не только в современных трудовых отношениях, но и в глубинных социальных нормах и правилах» [5, с. 124]. На их основе в обществе сформировалась гендерная культура, которая веками производит и воспроизводит отношения между мужчинами и женщинами как иерархические, неравные, подчиненные. Для ар-

гументации «естественности» и «законности» такого гендерного порядка используется авторитет религии («Всякому мужу глава Христос, жене глава – муж...»), философии («Идя к женщине, не забудь плетку» – Ницше), а в последние годы еще и СМИ (рекламные ролики о домохозяйках, весь смысл жизни которых сводится к приготовлению «супчика» и отбеливанию рубашек для мужа). Образы женщин, создаваемые, транслируемые и внедряемые в общественное сознание СМИ, соответствуют традиционным гендерным стереотипам: «женщина–мать и жена», «преступница или жертва», «сексуальная приманка». Эти образы не только затрудняют социализацию женщин и становятся барьером на пути их самореализации, но и противоречат действительности, которая требует от современных женщин стойкости, ответственности, уверенности и других качеств, которые помогают им справляться со сложными жизненными ситуациями как в обществе, так и в семье.

Работа по конструированию нормативных женских образов не проходит бесследно, женщинам внушается низкая личностная самооценка, согласие со своим «второсортным» статусом на рынке труда как само собой разумеющимся. И, как следствие – негативное восприятие своих шансов на рынке труда, готовность «на любую работу – лишь бы работать». Такое принятие неравенства на рынке труда, где мужчины наверху, а женщины – внизу, может считаться формой самоограничения со стороны женщин, лежащей в основе согласия на плохо оплачиваемую и низкостатусную работу. Более того, есть мало шансов на возникновение какого-то коллективного вызова такому порядку, поскольку первый шаг мобилизации вокруг любой проблемы – чувство недовольства. Большинство российских женщин не считают превосходство мужчин в сфере труда фундаментальной несправедливостью.

Не только работодатели, но и государство в лице своих чиновников, осуществляет гендерную дискриминацию на рынке труда, т.е. препятствует доступности для женщин ряда профессий и должностей, которые предполагают более высокий уровень оплаты труда и считаются «мужскими». Исследования показывают, что обычной практикой государственных служб занятости при трудоустройстве является маркировка вакансий на «мужские» или «женские». Так, например, в брошюре по мониторингу рынка труда за 2008 г. Центра занятости г. Улан-Удэ был помещен сле-

дующий комментарий: «Доля женских вакансий составила лишь 21%, в то же время среди безработных 76,4% женщин». Следует отметить, что, хотя в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ТК РФ) существует список запрещенных для женщин работ, в него входят лишь 10% от общего числа профессий, связанных, в основном с тяжелыми, вредными и опасными работами. Чиновники государственных служб занятости предпочитают нанимать на работу мужчин, маркированием профессий на «женские» и «мужские» воспроизводят дискриминационные требования к работникам, расширяя рамки социального гендерного неравенства.

Таким образом, можно сделать вывод, что гендер оказывается центральным организующим принципом в мире занятости. И хотя при этом трудно отделить фактор пола от возраста, класса, расы и этничности, можно утверждать, что дискриминация по признаку пола в сфере труда в мире распространена очень широко. Долговременное неравенство статусов индивидов по признаку пола проявляется, в частности, в неодинаковом вознаграждении одинаково продуктивных групп, в практике найма, оплате, повышении квалификации, продвижении по службе. Проблема заключается в том, что социальные группы, имеющие меньше возможностей устроиться на работу, нанимаются за меньшие деньги, поэтому бизнес, стремящийся снизить расходы на рабочую силу, будет воспроизводить такой способ эксплуатации.

Социальные нормы и укоренившиеся представления часто приводят к нежеланию женщин занимать руководящие посты в организации. Существует «модель мужчины-руководителя». При этом представляется, будто женщины не могут и не должны быть хорошими руководителями. Это представление закрепляют существующие социальные нормы. Женщины часто подвергаются давлению со стороны консультантов по профориентации и членов семьи, считающих, что им не следует стремиться к нетрадиционным занятиям вроде менеджмента.

Возможно, одной из основных причин, по которым женщины не занимают больший процент руководящих должностей, является социализация половых ролей. Родители обычно воспитывают детей так, чтобы они соответствовали социально ожидаемым ролям. С мальчиками обращаются, как с превосходящими девочек из-за тех взглядов, которых придерживается общество. Представ-

ление о мужском превосходстве имеет место от рождения и сохраняется на всю жизнь. Социализация ребенка, осуществляемая родителями, направлена на то, чтобы мальчики были агрессивны, а девочки пассивны. Как правило, женщин от рождения приучают чувствовать себя ниже по статусу [2, с. 129].

Согласно культурному стереотипу, мужчины превосходят женщин интеллектуально, они более устойчивы эмоционально, ориентированы на достижение результата, настойчивы. Руководители, добившиеся успеха, считаются обладающими мужскими чертами. Стереотипное мышление не только влияет на зачисление и отбор женщин на определенные должности, но и на служебное продвижение и оценку результатов работы в фирме.

Мужчины-руководители считают, что они действуют более успешно, чем женщины, в силу своих больших способностей и интеллектуального превосходства, оценивают свою работу как более сложную по сравнению с той, которая выполняется женщинами, занимающими аналогичные посты. Профессии, в которых преобладают мужчины, оцениваются более высоко в смысле престижа как самими мужчинами, так и женщинами. Когда опрашиваемым сообщается, что в определенной профессии число женщин растет, оценка престижности профессии и стремления к ней значительно снижается.

Для того, чтобы женщины смогли достичь успеха в роли руководителей, миф о превосходстве мужчин должен быть развеян. Женщин принято считать представительницами слабого пола, недостаточно напористыми для того, чтобы выдержать конкуренцию в управляемом мужчинами совете фирмы. Существует мнение, что женщины ориентированы на межличностные отношения, а не на выполнение задачи; последнее считается свойственным мужчинам. Мужчин обучают развивать в себе уверенность и умения, необходимые для того, чтобы руководить. Социализация женщин приводит к тому, что они верят в свою непригодность к занятию «мужских» постов и испытывают трудности в преодолении соответствующих культурных норм, опасаясь показаться «странными». Как правило, женщины не считают себя способными выполнять функции руководителей высшего звена и соглашаются с представлением, согласно которому достижения и женственность несовместимы, а поэтому из чувства вины, беспокорства и неуверенности даже не пытаются достичь высоких постов.

Для подтверждения гипотезы о существовании скрытой дискриминации в сфере труда, приведем некоторые результаты исследования «Образ жизни работающей женщины в городе», проведенного в октябре-декабре 2009 г.) в г. Улан-Удэ комитетом по социальной политике мэрии (руководитель канд. социол. наук Э.В. Гылыкова), автором статьи и студентами 4 курса социально-психологического факультета БГУ. В исследовании приняло участие 500 мужчин и женщин в возрасте 25-55 лет – руководителей бюджетных организаций и коммерческих фирм, частных предприятий со стажем работы от 3 до 20 лет.

Среди руководителей и менеджеров предприятий наиболее подходящими для мужчин считаются такие виды деятельности, как работа, связанная с принятием решений, работа с людьми, интеллектуальная работа, работа, связанная с повышенными физическими нагрузками. Женскими видами деятельности названы, такие как работа с бумагами, работа, требующая повышенного внимания и терпения, чисто исполнительская работа, работа, не требующая высокой квалификации и образования. Мнения разделились лишь по поводу профессиональной деятельности, требующей высокого образования и квалификации. 50% опрошенных респондентов считают, что такая работа в большей степени подходит мужчинам, примерно 30% – женщинам, наконец, несколько менее 20% придерживаются эгалитарной точки зрения, т.е. они считают, что такой вид деятельности в равной степени подходит и мужчинам, и женщинам.

Подавляющее большинство опрошенных (как мужчин, так и женщин) объясняет нелюбовь работодателей к женской рабочей силе высокой их загруженностью воспитанием детей (64% мужчин и 73% женщин); следующая причина – «на женщинах лежит слишком много семейных обязанностей» (38% и 42%); и, наконец, на третьем месте ответ – «мужчина должен содержать семью» (30 и 28%). Как видим, первые три позиции примерно в равной степени разделяются представителями обоих полов. Однако в других вариантах ответов обнаружились любопытные расхождения. Так, 35% мужчин и всего 9% женщин отметили вариант «мужчины лучше работают», 10% мужчин и 6% женщин – «женщины сами не любят брать на себя много обязательств на работе».

При равном качестве выполнения работы мужчиной и женщиной результаты женской работы воспринимаются как худшие и по мнению

мужчин, и по мнению женщин. Наиболее позитивное представление о себе имеют женщины в возрасте до 30 лет, не разделяющие стереотипов о представительницах своего пола как о безответственных и ненадежных работниках, замученных домашними делами. Однако с возрастом представление женщин о себе как работниках становится все более критичным: они склонны чаще считать себя плохими специалистами, все в большей степени рассчитывают на заработки мужа и ориентируются на традиционное разделение ролей в семье. Наиболее критично настроены по отношению к женщинам мужчины молодого (до 30 лет) и среднего возраста (40-49 лет). В первом случае на формирование такой позиции оказывают влияние как объективные факторы (наличие в семье маленьких детей и погруженность женщины в семейные заботы), так и субъективные, связанные с эффектом пропаганды традиционного разделения ролей в семье и обществе. Что же касается второй группы, то позиция мужчин старше 40 лет объясняется тем, что именно среди данной группы наиболее ярко представлены реальные работодатели. Таким образом, мужчины в «возрасте начальников» демонстрируют гораздо более жесткий подход к оценке женщин как работников, а это, если учесть их реальные возможности принятия кадровых решений, становится значимым фактором дискриминации женщин в сфере занятости.

76% работодателей-мужчин в рекламе о найме на работу высказались «за» выдвижение основного требования «пол и возраст», тогда как среди руководителей-женщин лишь 12% поддерживают мужчин в этом вопросе. Хотя такое объявление действительно является дискриминационным, доказать на практике это очень сложно. При отказе прислать на работу категорию противоположного пола выбирают 54% руководителей-мужчин и 1% руководителей-женщин. Такую дискриминацию при приеме на работу правильнее назвать скрытой, так как при отборе соискателей работодатель формально в качестве причины отказа указывает деловые качества, но в действительности отбор идет по половому принципу.

Нами был проведен анализ газет, специализирующихся на публикациях объявлений о приеме на работу («Работа для вас», «Вакансия»), о предоставлении вакансий, который свидетельствует о присутствующей дискриминации в них. Работодатель при предоставлении рабочих мест в качестве первых требований указывает пол и возраст,

оставляя профессиональные качества на третьем. Судя по этим объявлениям, нашей стране не нужны женщины старше 35 лет. Зачастую работодатель не стесняется указывать, что на одну и ту же должность требуются мужчины и женщины и им предоставляется разная зарплата, что подтверждают и статистические данные – женщины в нашей стране имеют зарплату на 30-50% меньше, чем мужчины.

Таким образом, можно сделать следующий вывод: гендерное неравенство порождает гендерную дискриминацию, когда создаются любые искусственные барьеры в доступе к ограниченным ресурсам, к числу которых относятся рабочие места. Работодатели, которыми являются мужчины, предпочитают нанимать на работу мужчин и испытывают предубеждение против женщин. Проблема заключается в том, что женщины, имеющие меньше возможностей устроиться на работу, нанимаются за меньшие деньги, поэтому бизнес, стремящийся снизить расходы, будет воспроизводить данный способ эксплуатации. Немногочисленные исследования оценок гендерной дискриминации и со стороны работников, и со стороны работодателей показывают, что наиболее актуальным видом дискриминации на рынке труда является дискриминация при найме и увольнении, нарушения прав женщин на справедливую и равную

оплату труда за равноценный труд по сравнению с мужчинами.

Литература

1. Айвазова С.Г. Русские женщины в лабиринте равноправия: очерки политической теории и истории. – М.: Ред.-изд. комплекс Русанова, 2009. – 176 с.
2. Данилова З.А. Женщина в условиях современного экономического кризиса // Вестник Бурятского государственного университета. – Улан-Удэ, 2009. – Вып. 6^я – С.129-132.
3. Здравомыслова О.М. Новый век – новые проблемы: гендерные аспекты труда и занятости в России. – М.: Дашков и К^о, 2009. – 242 с.
4. Ильиных С.А. Образы мужчин и женщин в зеркале гендерных представлений // Вестник Бурятского государственного университета. – Улан-Удэ, 2008. – Вып. 14. – С.120-125.
5. Морозова О.Е. Трансформация гендерных границ в экономической и политической сфере жизни российского общества // Гендерная дискриминация: проблема, подходы, решения. – Иваново: Изд-во Ивановского университета, 2008. – С. 124-148.
6. Рошин С.А. Женщина новой России: Какая она? Как живет? К чему стремится? – URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2005/0219/tema05.php> (дата обращения 20.01.2010).
7. Хоткина З.А. Гендерные аспекты труда и занятости в России. URL: <http://www.gender-cent.guazan.ru:8101/shcool/hotkina.htm> (дата обращения 15.01.2010).

Котоманова Ольга Владимировна – кандидат философских наук, доцент кафедры теории социальной работы Бурятского государственного университета (Улан-Удэ).

Kotomanova Olga Vladimirovna – candidate of philosophical sciences, associated professor of department of theory of social work of Buryat State University (Ulan-Ude). E-mail: kotomanova@yadex.ru