

ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО:

ПОИСКИ РЕШЕНИЯ

СТАРЫХ ПРОБЛЕМ



МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

2003

ISBN 92-2-414188-9

© Международная организация труда, 2003

Содержание

Предисловие к новой публикации МОТ	1
<i>М.Е. Баскакова</i> Образование в России: гендерная асимметрия развития и эффективности инвестиций.....	5
<i>З.А. Хоткина</i> Гендерная дискриминация в неформальной экономике.....	27
<i>Е.Б. Мезенцева</i> Мужчины и женщины в сфере домашнего труда: логика экономической рациональности против логики гендерной идентичности?	50
<i>Н.И. Чекорина</i> Гендерные аспекты заработной платы	72
<i>Е.Ю. Мещеркина</i> Социологические исследования маскулинности.....	86
<i>Т.Я. Четвернина</i> Пожилые работники на российском рынке труда: уязвимость положения и формы дискриминации	112
<i>М.Е. Баскакова, В.Н. Баскаков, А.Л. Лельчук</i> Гендерные аспекты новой российской пенсионной системы	129
<i>И.Н. Мелех</i> Гендерный аудит: опыт Международной организации труда	150

Предисловие к новой публикации МОТ

Несомненно, за последние десятилетия в мире достигнут значительный прогресс в продвижении принципа гендерного равенства. Правительства, деловые круги, профсоюзы и женские организации уделяют много внимания и энергии преодолению дискриминационных стереотипов, создающих препятствия для получения достойной работы и доходов для женщин. Обязательства вести борьбу с гендерной дискриминацией также периодически подтверждаются на различных международных конференциях. Тем не менее многие результаты не оправдывают ожиданий. Для женщин по-прежнему существуют реальные препятствия на рынке труда, и их корни часто кроются в самой системе организации занятости и в проблемах, с которыми сталкиваются женщины, пытающиеся совместить профессиональную деятельность с выполнением семейных обязанностей. Эти проблемы особенно обостряются сегодня, в обстановке повышенного стресса и неуверенности в будущем, характерной для глобальной экономики.

И хотя гендерная дискриминация на рынке труда сейчас признается большинством экспертов и политиков и серьезно обсуждается, многие ее формы и проявления остаются в тени и не подвергаются должному анализу. Именно поэтому Московское Бюро МОТ поручило компетентным гендерным экспертам осветить ряд новых и интересных тем, которые делают более многогранной и полной всю картину гендерной асимметрии на рынке труда. Эта новая публикация Московского Бюро МОТ охватывает такие важные вопросы, как гендерная дискриминация в неформальном секторе экономики, гендерная экспертиза заработной платы, уязвимость пожилых работников на рынке труда, гендерные аспекты пенсионной реформы, разрыв в отдаче от инвестиций в образование мальчиков и девочек, разделение семейных обязанностей и домашней работы, маскулинность и новые гендерные роли в обществе. Помимо этого, мы решили поделиться с широкой русскоязычной аудиторией методикой гендерных аудитов, являющихся новым средством оценки эффективности применения комплексного подхода для решения проблем гендерного равенства.

Гендерное равенство всегда было одним из ключевых элементов Мандата МОТ, наряду с социальной справедливостью и благосостоянием трудящихся. За последние два десятилетия МОТ выдвинула много важных политических инициатив как в рамках самой Организации, так и на глобальном уровне, внесла важный вклад в обеспечение комплексного гендерного подхода путем развития институциональных механизмов, нормативных мер и технической помощи. Принятие ряда Конвенций – таких как О равном вознаграждении за труд равной ценности, О защите материнства, О недопущении дискриминации в сфере труда и занятости, О работниках с

семейными обязанностями – стало важным этапом в разработке основополагающих норм для создания равных возможностей мужчин и женщин в сфере труда.

В рамках комплексной программы “За достойный труд” отражены многие приоритетные гендерные проблемы, такие как: неравенство в правах; доступ к ресурсам и контроль над ними; профессиональная сегрегация; неравное представительство мужчин и женщин в социальном диалоге, особенно на уровне принятия решений; неравенство в оплате труда и получении доходов; участие в управлении и труднопреодолимый “стеклянный потолок”; неравный доступ к новейшим информационным технологиям; сочетание семейных и профессиональных обязанностей; сексуальные домогательства на рабочем месте; разная степень защищенности мужчин и женщин в сфере труда, включая в целом меньший охват женщин программами социальной защиты и более высокий уровень производственного травматизма среди мужчин. Реализация принципа гендерного равенства и предоставление необходимых прав и возможностей женщинам также являются ключевыми факторами в борьбе с бедностью, в том числе среди занятых в неформальной экономике, надомных работников, рабочих-мигрантов, молодых и пожилых, вынужденных работать детей.

Московское Бюро МОТ играет важную роль в продвижении принципа гендерного равенства и разъяснении этого подхода социальным партнерам в странах СНГ, включая Россию, где в целом отсутствуют четкая национальная политика и институциональные структуры, необходимые для практической реализации гендерного равенства. Несомненно, сегодня необходимы новые методы и средства для достижения прогресса в данной области и эффективного воздействия на происходящие в этих странах социально-экономические перемены. В прошлом году Московское Бюро МОТ участвовало в очень интересном и одновременно сложном мероприятии – *первом гендерном аудите*, проводившемся также в 15 других рабочих подразделениях МОТ. Встречи с трехсторонними партнерами, представителями неправительственных организаций и экспертов оказались крайне ценными для Бюро, так как ими были высказаны рекомендации, как сделать более эффективными и заметными усилия МОТ по применению комплексного гендерного подхода. Аудит помог нам уяснить сильные и слабые стороны нашей работы в сфере гендерного равенства, а выводы и рекомендации аудита послужили основой для разработки и принятия *Стратегии применения гендерного подхода Бюро МОТ в Москве*, которую мы считаем одним из важных достижений Бюро в 2002 году.

В соответствии со Стратегией мы определили ряд приоритетных направлений нашей работы по гендерным вопросам в 10 странах СНГ, входящих в сферу деятельности Бюро, и поддержка консолидированных усилий российских социальных партнеров и гражданского общества, направленных на продвижение гендерного равенства, является одним из важнейших направлений на 2003–2005 годы. Несомненно, гендерное равенство

стало темой для оживленных дискуссий на самых разных уровнях в России: Государственная Дума рассматривает проект *Закона о государственных гарантиях равных возможностей для мужчин и женщин*; Федерация Независимых Профсоюзов России разработала и приняла *Концепцию гендерной политики ФНПР*; Консорциум женских неправительственных организаций подготовил *Национальную программу достижения гендерного равенства в России*, которая будет представлена правительству.

И наконец, Министерство труда и социального развития разработало Гендерную стратегию Российской Федерации, дальнейшее развитие и гармонизация которой в регионах России будут осуществляться при тесном сотрудничестве и технической поддержке с Бюро МОТ в Москве в 2003–2004 годах. Продвижение Стратегии будет способствовать выявлению наиболее актуальных проблем на национальном уровне, определению путей их решения, обеспечит российские регионы четкими ориентирами для выработки планов действий, учитывающих их специфику развития, и, наконец, будет содействовать применению комплексного гендерного подхода на уровне государственной политики. В рамках этого проекта будет организована активная информационно-пропагандистская кампания, нацеленная на осознание широким кругом заинтересованных лиц – политиками, правительством, социальными партнерами, гражданским обществом в целом – необходимости интегрировать гендерные вопросы в национальные программы действий.

Все эти последние события и перемены свидетельствуют о том, что предпринимаются определенные усилия для выдвижения вопросов гендерного равенства на политический уровень. В то же время можно сказать, что благие намерения принять соответствующие законы и политические стратегии не оказывают радикального воздействия на практику и стереотипы, существующие в сфере занятости. Женщины в России по-прежнему находятся в гораздо более уязвимом положении, чем мужчины: они подвергаются дискриминации в доступе к рабочим местам, при найме, при неравной оплате за труд равной ценности; сокращается их доля в быстро развивающихся, высокооплачиваемых секторах, растет профессиональная и отраслевая сегрегация. Женщины весьма слабо представлены на руководящих должностях и среди тех, кто принимает решения. В обществе по-прежнему господствует традиционное распределение ролей, основанное на мужчине-кормильце, хотя семейные структуры претерпели значительные изменения и все больше матерей-одиночек являются единственным источником дохода в семье.

Ликвидация гендерной дискриминации во многом зависит от понимания проблем, соответствующего гендерного просвещения, знания международных стандартов и успешных примеров действий по достижению гендерного равенства юристами, представителями законодательных органов, политиками всех рангов – от федерального до местного административного уровня. Не должны мы забывать и о роли, которую могут сыграть в пропаганде идей гендерного равенства средства массовой информации.

ПРЕДИСЛОВИЕ

В настоящее время образ женщин в теле- и радиопрограммах, в Интернете и большинстве периодических изданий активно способствует противоположному – дальнейшей дискриминации женщин.

* * *

В 2005 году исполнится двадцать лет с того дня, когда Международная Конференция Труда осуществила всеобъемлющий пересмотр гендерной политики МОТ, и также десять лет с момента проведения Социального саммита и Четвертой Всемирной Конференции по Положению Женщин в Пекине. Новый пересмотр политики МОТ в сфере гендерного равенства и определение ее приоритетных направлений намечен на 2005 год. Для этого необходимо объединить усилия как сотрудников МОТ, так и наших коллег по трехстороннему социальному партнерству. От вас нам необходимы надежная и убедительная информация, творческий подход и желание сотрудничать. Мы очень благодарны российским экспертам, выступившим в качестве авторов новой публикации Московского Бюро МОТ “Гендерное равенство: поиски решения старых проблем”, за интересный и глубокий анализ многих злободневных проблем сегодняшней России.

Гендерное равенство – это вопрос, в решении которого очень сложно двигаться вперед и достигать ощутимого прогресса, и поэтому выполнение нашей общей задачи требует максимально активного участия всех сторон. Только последовательные и терпеливые шаги в этом направлении сделают наши совместные усилия заметными и приносящими стабильность.

*Полин Барет-Рид
Директор Бюро МОТ в Москве*

Образование в России: гендерная асимметрия развития и эффективности инвестиций

М.Е. БАСКАКОВА,

к.э.н., Московский центр гендерных исследований,

Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН

Уровень образования мужчин и женщин

Несмотря на то что в нашей стране уже 80 лет формально существует равенство мужчин и женщин в доступе к любому уровню образования, до последних лет среди взрослого населения России (населения старше 15 лет) сохранялось некоторое отставание женщин от мужчин по уровню образования, хотя во времени этот разрыв постепенно сокращался. Только на рубеже веков уровень образования у женщин стал выше, чем у мужчин. Об этом свидетельствуют данные, полученные Госкомстатом РФ в 2001 году при проведении установочного этапа “Национального обследования благосостояния домохозяйств и участия в социальных программах” (см. табл. 1). И нет сомнения, что аналогичные результаты даст и российская перепись населения 2002 года.

Такое изменение гендерной асимметрии в уровне образования населения стало результатом одновременного действия двух процессов. Как показывают данные об уровне образования мужчин и женщин, дифференцированные по возрастам, в молодых возрастах уровень образования женщин не только превышает этот уровень у мужчин, но и во времени этот разрыв только увеличивается. В то же время из жизни уходит поколение, для которого характерным было значительное превышение уровня образования мужчин над уровнем образования женщин. В целом можно констатировать, что в настоящее время у мужчин и женщин стратегии получения общего образования и подготовки к профессиональной деятельности не идентичны. Женщины в значительно большей степени склонны к приобретению полного общего образования в рамках общеобразовательных школ, а в профессиональной подготовке все чаще ориентируются на получение образования наиболее высокого уровня. Для мужчин все более характерной становится иная траектория получения образования: в общеобразовательной школе – приобретение неполного общего образования, а затем учеба в системе начального профессионального обучения.

Таблица 1 Уровень образования мужчин и женщин старше 15 лет (в расчете на 1000 человек соответствующего пола, данные микропереписи 1994 года)¹

Годы	Высшее	Неполное высшее	Среднее профессиональное	Среднее полное	Основное общее	Начальное	Не имеют начального
<i>Мужчины</i>							
1959	32	13	58	63	261	398	175
1970	57	17	78	126	325	288	106
1979	84	18	113	222	318	191	53
1989	117	17	166	323	231	119	27
1994	138	20	190	327	216	92	17
2001*	142	31	213	349**	175	76	15
<i>Женщины</i>							
1959	23	11	58	64	214	239	391
1970	44	13	88	121	253	204	274
1979	71	16	138	190	235	180	169
1989	110	17	214	233	192	137	97
1994	130	17	242	250	190	107	64
2001*	144	30	262	272**	156	99	35

Источник: Госкомстат РФ.

* Данные установочного этапа национального обследования благосостояния домохозяйств и участия в социальных программах, Госкомстат РФ (срок реализации: апрель–май 2001 года).

** В группу респондентов, имеющих “среднее полное” образование, вошли также лица, отметившие наличие начального профессионального образования.

Так, данные об учащихся общеобразовательных школ за 1996/97 учебный год свидетельствуют, что соотношение мальчиков и девочек среди учеников (доля девочек – 49,2%, мальчиков – соответственно, 50,8%) близко к их соотношению среди всех детей этого возраста только в 1–9-х классах. В старших классах девочки становятся большинством (в 10-м классе их 58,2%, в 11-м еще больше – 58,8%). И основной причиной формирования такой гендерной асимметрии в составе учащихся старших классов является более интенсивный переход юношей, окончивших 9-й класс, на обучение в систему начального профессионального образования.

Начальное профессиональное образование (система подготовки квалифицированных рабочих кадров) – наименее развивающаяся ступень профессионального образования в России. С начала 90-х годов и до 1997 года наблюдалось сокращение численности учащихся, и только затем последовала ее стабилизация. Подготовку в учебных заведениях начального профессионального образования проходят преимущественно юноши. В советские времена такое положение объясняли более широким выбором профессий для мальчиков (ведь для женщин значительная часть рабочих профессий была запрещена). Сегодня список профессий, по которым существует запрет занятости женщин, сокращен, однако число и доля мальчиков среди учащихся только возрастают: в 1996 году мальчики составляли 60,6% учащихся, в 2001 году – уже 62,0%.

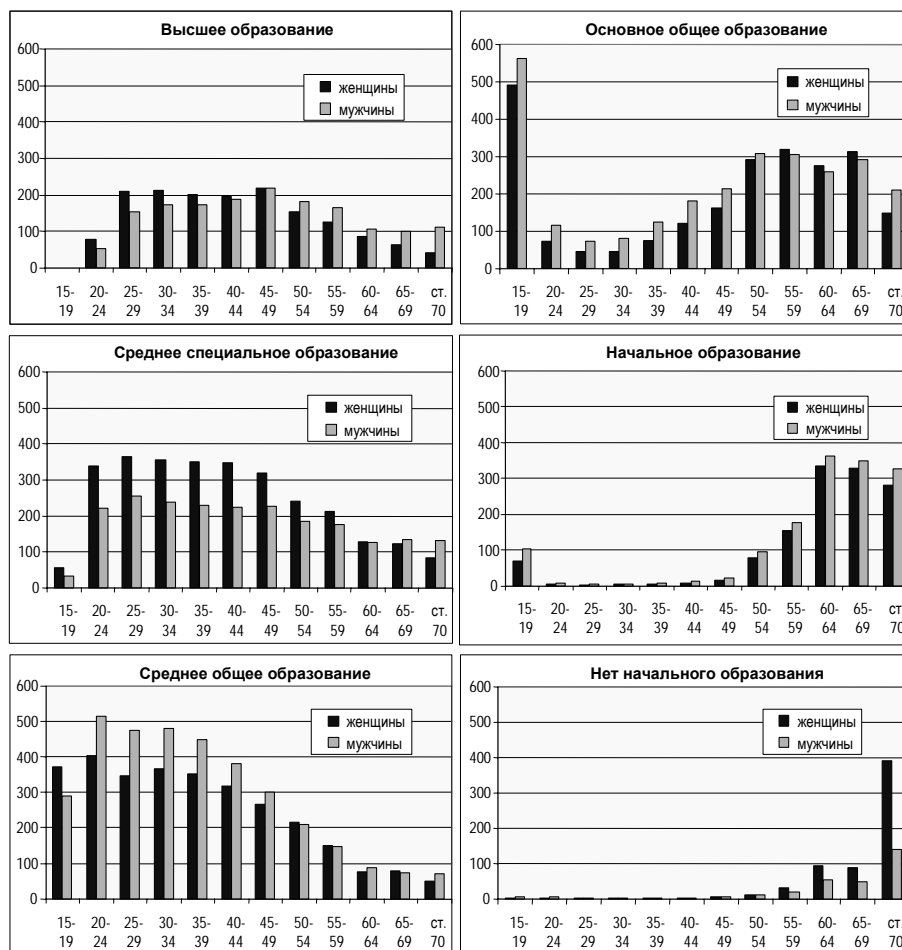


Рисунок 1 Распределение мужчин и женщин по уровню образования и возрасту (человек в расчете на 1000 человек соответствующего возраста, микроперепись 1994 года)

Следующий уровень профессионального образования (среднее специальное) в настоящее время успешно развивается. Свидетельство тому – рост численности учащихся на 28% только за последние 6 лет. Среднее специальное – наиболее феминизированный уровень образования. Здесь девушки составляют большинство студентов на протяжении нескольких десятилетий, хотя в последние годы этот вид обучения стал пользоваться у них меньшей популярностью. За период 1995–2002 годов их доля в общей численности сократилась на 5% (с 60 до 55%), правда в абсолютных величинах численность студенток за эти годы выросла на 189 тыс. человек.

Самые большие изменения произошли в системе высшей школы. Здесь за период реформ (1993–2000 годы) общее число студентов увеличи-

лось в 1,8 раза, составив в 2000/01 учебном году 4741 тыс. человек. При этом динамика численности мужчин и женщин в составе студентов имела существенные различия: численность юношей-студентов выросла в 1,62 раза, а девушек – почти в 2 раза. Естественно, что это существенно изменило состав студенчества по полу. Если на начало реформ этот состав (50,4% – девушек и 49,6% – юношей) вполне соответствовал половой структуре соответствующей возрастной группы, то сегодня можно говорить о начале феминизации высшего образования, поскольку девушки составляют уже 57% всех студентов, юноши – соответственно, 43%. Столь высокая доля девушек среди учащихся вузов вывела Россию по этому показателю на одно из первых мест в мире. Гендерная асимметрия среди студентов может увеличиться еще больше при переводе армии на контрактные принципы комплектования, когда у части юношей призывного возраста отпадет необходимость использовать систему профессионального образования для получения отсрочки от срочной службы.

Растет доля женщин и среди получающих послевузовское образование в аспирантуре и докторантуре, хотя пока они составляют здесь меньшинство. Только за 6 лет (1996–2001 годы) при общем росте числа аспирантов в 1,71 раза, численность женщин выросла в 1,78 раза, а доля их среди всех аспирантов увеличилась с 43 до 45%. Женщин стало больше и среди тех, кто смог защитить кандидатскую диссертацию: если в 1993 году они составили 35,7% всех получивших утвержденную степень кандидата наук, то в 1997 году уже – 41,8%².

На наивысшем уровне образования (в докторантуре) доля женщин среди обучающихся сегодня меньше, чем в аспирантуре (в конце 2001 года она составляла 41% обучавшихся). Однако тенденции изменения численности и состава докторантов по полу аналогичны отмеченным в высшей школе и аспирантуре. Здесь в последние годы так же стремительно растет общая численность обучающихся (за 1996–2001 годы она выросла в 1,75 раза). При этом рост численности женщин-докторантов существенно превышает рост численности мужчин (за указанный период число женщин, обучавшихся в докторантуре, увеличилось в 2,36 раза, мужчин – только в 1,48 раза), что привело к росту доли женщин среди докторантов с 30 до 41%. Выросла и доля женщин среди защитивших докторскую диссертацию: в 1993 году женщины составили 14,8% всех получивших утвержденную степень доктора наук, в 1997 году их было уже 20,2%³.

Гендерные аспекты трансформации системы финансирования образования

За годы реформ существенно трансформировалась система финансирования системы образования: реальный объем государственных расходов на эту сферу сокращался, а альтернативные источники финансирования, и

в первую очередь индивидуальные материальные затраты на обучение, быстро росли. При внешней гендерной нейтральности этого процесса следует отметить, что увеличение объема платных образовательных услуг формирует в современной России как минимум *две проблемы гендерного неравенства в сфере образования*.

Первая проблема состоит в том, что расширение платных услуг в большей степени коснулось женщин, чем мужчин. И речь здесь идет не о дифференциации оплаты обучения по признаку пола, а соответствии доли женщин, оплачивающих свое образование, их доле среди всех учащихся. Это связано, с одной стороны, с неравномерным распределением платных услуг по уровням образования и специальностям профессиональной подготовки, а с другой стороны, с сегрегацией обучающихся по этим уровням и специальностям. Проще говоря, с тем, что платными стали преимущественно уровни образования и специальности, где женщины составляют большинство. (Здесь стоит отметить, что, несмотря на десятилетнюю практику функционирования платного образования в нашей стране, ни государственная, ни ведомственная статистика до сих пор не ведут учета числа учащихся, получающих образование на платной основе, дифференцированно по полу. Это предопределяет необходимость использования косвенных данных для анализа проблем, поднятых в статье.)

Что касается степени распространенности платных услуг на том или ином уровне образования, то она зависит от объема государственных гарантий в предоставлении бесплатного обучения. В Законе РФ Об образовании в п. 7 ст. 50 записано, что граждане РФ имеют право на получение впервые бесплатного начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, начального профессионального образования и на конкурсной основе среднего профессионального и высшего профессионального и послевузовского профессионального образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях в пределах государственных образовательных стандартов. Именно поэтому у образовательных учреждений разного уровня – разные возможности привлечения финансовых средств со стороны.

Право россиян на бесплатное получение общего образования и первой профессии в системе начального профессионального образования сдерживает рост платных образовательных услуг в этих системах. Сегодня негосударственные общеобразовательные учреждения составляют 0,8% всех школ (и посещает их 0,2% всех учащихся). Впрочем, существует множество аргументов, позволяющих выдвинуть гипотезу о том, что платные образовательные услуги оказываются главным образом учащимся старших классов, где большинство – девочки.

В системе начального профессионального образования, где учатся преимущественно юноши, платное получение профессии пока не получило широкого распространения и представлено главным образом в виде переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров за счет работодателей, служб занятости и самого населения (в 1998 году на этих условиях

было подготовлено 221,6 тыс. человек⁴, что соответствует только 13% всего контингента учащихся).

Учреждения профессионального образования более высокого уровня (где государство гарантирует бесплатное обучение не всем и где большинство учащихся – девушки) значительно успешнее осваивают технологии передачи знаний студентам на условиях полного возмещения затрат.

В вузах за 1998–2001 годы численность обучающихся за счет бюджетов всех уровней сократилась на 1% (на 14,8 тыс. человек), а число студентов, оплачивающих свое образование, выросло в 1,83 раза (на 373 тыс. человек). В результате студенты, обучающиеся на условиях полного возмещения затрат, составили 34% общей численности студентов и 40% первокурсников. Динамика соотношения “платников” и “бесплатников” среди первокурсников свидетельствует о неизбежном росте в будущем доли студентов, обучающихся за деньги.

В высшей школе увеличение числа студентов также происходило преимущественно за счет студентов, оплачивающих свою учебу: за последнее десятилетие общее число учащихся здесь увеличилось почти на 80% и на 96% этот прирост был осуществлен за счет расширения платного образования. В 2001 году более половины всех первокурсников были приняты на условиях полного возмещения затрат на обучение. И сегодня уже каждый третий студент в высших учебных заведениях учится платно, и далее доля таких студентов в вузах будет возрастать.

Неравномерность распределения платных услуг по специальностям профессиональной подготовки является еще одним фактором, формирующим превышение доли девушек, оплачивающих свое образование, над их долей в общей численности учащихся. В 2000/01 учебном году доля студентов, полностью возмещающих затраты на обучение, среди всех студентов государственных вузов составляла 34,4%, но в зависимости от специальности обучения эта доля колебалась в пределах 10–56,6%. При этом оплата обучения по каждой специальности устанавливается учебным заведением главным образом исходя из представлений (иногда даже ложных) о востребованности этих специальностей на рынке труда. Поэтому коммерциализация в меньшей степени коснулась технических специальностей и в большей – гуманитарных. Например, в 2001 году среди студентов, обучающихся по специальности “технологические машины и оборудование”, оплачивали свое образование 21%, “электронная техника, радиотехника и связь” – 22%, “технические науки” – 17%, а вот среди учащихся по гуманитарно-социальным специальностям “платников” было 41%, а среди обучающихся “экономике и управлению” – 56,6%. Таким образом, платными являются преимущественно традиционно “женские” специальности (в 2000/01 учебном году девушки составляли 67% всех обучающихся по гуманитарно-социальным специальностям и 70% обучающихся экономике и управлению), а традиционно “мужские” остались бесплатными (юноши составляют 85% студентов, обучающихся по специальности “технологические машины и оборудование”, 78% студентов – “электронная техника,

радиотехника и связь” и 67% – “технические науки”). Кроме того, среди студентов негосударственных вузов сегодня девушек существенно больше, чем среди студентов государственных учебных заведений (62% против 56%).

О том, что в высших учебных заведениях девушки сегодня значительно чаще, чем юноши, оплачивают свое образование, свидетельствуют также расчеты корреляционной зависимости между долей женщин среди всех студентов, обучающихся специальностям, и долей “платных” студентов среди обучающихся по этим специальностям (с учетом численности студентов, обучающихся по каждой специальности). Эти расчеты проводились по данным за 2000/01 учебный год и показали, что такая зависимость существует, она значима и положительна, поскольку коэффициент корреляции равен 0,5.

Впрочем, в будущем эта проблема может потерять свою остроту, поскольку, как показывает анализ динамики гендерного распределения студентов ссузов и вузов по отраслевой специализации учебных заведений и специальностям обучения, эти учебные заведения и специальности постепенно перестают быть “мужскими” или “женскими” (см. табл. 2 и 3). Так, за последние 15 лет индексы сегрегации студентов государственных средних специальных и высших учебных заведений по отраслевой специализации значительно сократился. По ссузам это сокращение составило 32%, по вузам – 17%. Еще больше изменился индекс сегрегации студентов государственных вузов по специальностям обучения. Только за последние 5 лет он сократился на 60%.

Таблица 2 Индекс сегрегации студентов государственных средних специальных и высших учебных заведений по отраслевой специализации учебных заведений (1985–2001 годы)

	1985/86	1994/95	2000/01	2001/02
Студенты ссузов	43,8	40,9	34,5	34,0
Студенты вузов	28,2	33,0	24,2	23,5

Источник: Госкомстат РФ.

Таблица 3 Индекс сегрегации студентов государственных вузов по специальностям обучения (1996–2001 годы)

	1996/97	1997/98	1998/99	2000/01
Студенты вузов	39,1	37,9	36,7	15,8

Источник: Госкомстат РФ.

Вторая гендерная проблема, возникшая при внедрении платного образования, состоит в гендерной дифференциации экономической эффективности инвестиций в образование.

Дело в том, что у юношей и девушек, получающих образование за счет собственных средств, одинаковой будет только плата за учебу. Ее размер не имеет дифференциации по признаку пола, а вот возможности реализовать свое образование и получать за это материальное вознаграждение (материальные выгоды от инвестиций в образование) у мужчин и женщин будут различаться. Ведь эти “выгоды” формируются сначала в сфере занятости, а затем – в пенсионном обеспечении, где, несмотря на законодательное запрещение дискриминации, женщины имеют значительно менее выигрышные позиции. Все это позволяет предположить, что женщинам гораздо сложнее “отрабатывать” свои затраты на образовании.

Рассмотрим более подробно механизм формирования гендерной дифференциации экономической эффективности инвестиций в образование на примере мужчин и женщин, обладающих средним и высшим образованием, и попробуем оценить размеры этой дифференциации для российских условий. Для этого воспользуемся классической моделью оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал, заключающейся в определении “выгод” от частных инвестиций в образование (суммарные материальные выгоды), которые возникают как разница между “выгодой” от повышения доходов, вызванной более высоким уровнем образования работника, которые человек получает в течение всей жизни (выгоды от получения образования), и понесенными издержками (материальные издержки на образование).

Материальные издержки, которые человек несет при получении образования, условно подразделяются на прямые и косвенные. К прямым относятся: плата за обучение, подготовительные курсы, учебники и пр., к косвенным – гипотетическая зарплата (которую студент мог бы получать, если бы работал, а не учился) и пенсионные взносы, невыплаченные за период обучения.

Как было уже сказано, в нашей стране прямые издержки не дифференцируются по признаку пола, но их размер сильно различается в зависимости от наименования и местонахождения вуза, специальности, по которой проводится обучение, и пр. и колеблется от 250 до 7000 долл. (Для сравнения: государство тратит в среднем в год на обучение одного студента 250–350 долл. в год.)

А вот косвенные издержки имеют незначительную гендерную асимметрию: большие издержки несут юноши, поскольку уровень оплаты труда мужчин (а следовательно, и пенсионные взносы) выше, чем женщин. Однако различия в размерах “недополученной заработной платы” будут относительно невелики не только потому, что зарплата людей в начальный период их трудовой деятельности мала, но и потому, что в младших возрастах трудоспособности разрыв в оплате труда мужчин и женщин меньше, чем в более поздние годы, о чем свидетельствуют данные опросов РЛМЗ, проведенных в различные годы.

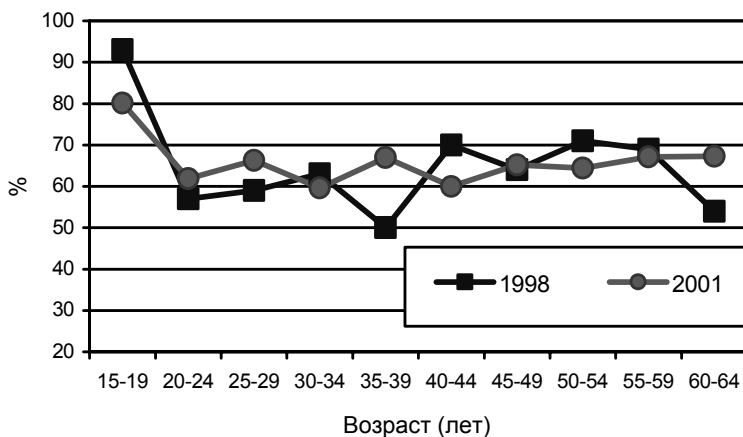


Рисунок 2 Соотношение заработной платы мужчин и женщин разных возрастов, в % (РЛМЗ 1998, 2001 годы)

Суммарные материальные выгоды от получения образования возникают только при наличии прямой зависимости уровня оплаты труда работника от уровня его образования. Размер выгоды равен разнице между доходами людей с разным уровнем образования, полученными ими в течение взрослой жизни, и зависит от множества факторов, но главными среди них являются: *размер доходов* (заработной платы и пенсионных выплат) и *время получения доходов* (продолжительность стажа оплачиваемой занятости и получения пенсии). Причем значения этих факторов и их составляющих дифференцированы по признаку пола, и, следовательно, имеют различное влияние на эффективность инвестиций в образование у мужчин и женщин. Рассмотрим эту дифференциацию.

А. Размер доходов.

Заработная плата. Следует учитывать, что если существует прямая зависимость уровня образования и оплаты труда, то чем она теснее, тем, при прочих равных условиях, выше и уровень эффективности инвестиций в образование; чем меньше дифференциация заработной платы по признаку пола, тем меньше и различий в эффективности этих инвестиций для мужчин и женщин.

В современной России важными особенностями оплаты труда являются слабая зависимость заработной платы работника от уровня его образования и очень низкий уровень оплаты труда женщин по сравнению с мужчинами.

Так, в 2001 году, по данным РЛМЗ, средняя заработная плата работников со средним образованием составляла 64,2 % заработной платы работников с высшим образованием, причем, судя по данным этого мониторинга, разрыв между оплатой мало- и высокообразованных работников в последние годы имеет тенденцию к сокращению, поскольку в 1998 году

этот показатель равнялся 61% (для сравнения заметим, что в странах ОЭСР работники с университетским образованием зарабатывают на 50–100% больше работников, имеющих только среднее образование). Столь незначительное влияние образовательного фактора на размеры оплаты труда может свидетельствовать как о росте влияния внеэкономических факторов на заработную плату работников, так и о начале девальвации диплома о высшем образовании, но в любом случае позволяет поднять вопрос об экономической эффективности инвестиций в высшее образование в России.

Что касается гендерных различий заработной платы, то оно характерно для всех стран мира, правда не в одинаковой степени. Масштабы этих различий в той или иной стране во многом определяются степенью распространенности гендерных стереотипов занятости, явной и неявной дискриминацией женщин на рынке труда. По данным ООН, в начале 90-х годов в экономически развитых европейских странах значения средних ставок заработной платы женщин в обрабатывающей промышленности колебались от 65% ставок мужчин (в Люксембурге) до 89% (в Швеции). Причем почти во всех этих странах в 80–90-х годах шло выравнивание гендерных различий в значениях этих ставок.

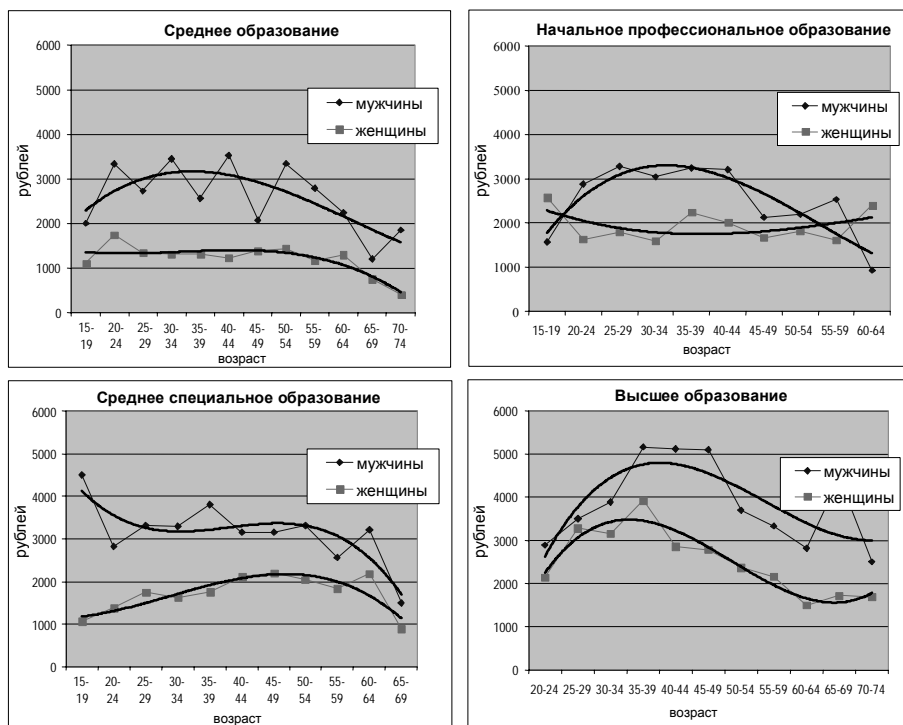


Рисунок 3 Зависимость размера заработной платы от пола, возраста и уровня образования работника (РЛМЗ, 2001 год)

В России, несмотря на закрепленное еще в советский период законодательное равноправие мужчин и женщин в оплате труда, существовало и существует значительное отставание женщин от мужчин по уровню оплаты труда, причем в последнее десятилетие этот разрыв увеличивается. Если в 80-х годах заработок женщин в среднем составлял 70% заработка мужчин, то в 2001 году, по разным оценкам, только 55–63%. Таким образом, в период реформ женщины стали одной из социально-демографических групп населения, в наибольшей степени ощутивших на себе увеличение неравенства в заработной плате.

Особенностью гендерных различий заработной платы в экономически развитых странах является то, что практически во всех из них с ростом уровня образования эти различия сокращаются. В современной России рост уровня образования не приводит к нивелированию различий в заработной плате у мужчин и женщин. Причем во времени эта тенденция не меняется (см. рис. 3 и табл. 4).

Таблица 4 *Отношение средней заработной платы женщин к средней заработной плате мужчин (РЛМЗ, в %, 1998 и 2001 годы)*

Уровень образования	1998	2001
Нет среднего	55,3	72,7
Среднее	61,2	46,0
ФЗУ	53,2	57,3
ПТУ	60,3	63,0
Техникум	56,0	58,6
Незаконченное/высшее	66,6	60,7
Высшее	56,6	67,7
Аспирантура	93,7	46,1

Этот вывод особенно важен, поскольку именно образование обычно рассматривается как своеобразный “эскалатор” для ускоренно-восходящей социальной мобильности женщин и, соответственно, как основной путь выравнивания положения мужчин и женщин не только на рынке труда и занятости, но и во всех сферах жизнедеятельности.

Пенсионные выплаты по старости в любом случае увеличивают абсолютный размер суммарных доходов человека, однако материальные “выгоды” от полученного образования в пенсионном возрасте могут возникнуть только в случае, если: а) выполняется условие – “продолжительность образования человека имеет прямую зависимость с размером его будущих заработков”; б) существует прямая связь размера пенсии с размером заработной платы. Так, например, если размер оплаты труда имеет прямую зависимость от уровня образования, а размер пенсионных выплат оказывается, в свою очередь, пропорциональным заработной плате, то отдача от образования будет максимальной, а при “плоской пенсии” – минимальной.

Сегодня в России гендерные различия в пенсионном обеспечении относительно невелики и до последнего времени имели тенденцию к сокращению. В 1997 году средний размер пенсий у женщин составлял 85% от размера пенсий мужчин, в 1998 году – 90%, в 2000 году – 94%, в 2001 году – 90%. Кроме того, существующая система пенсионного обеспечения не позволяет говорить и о дифференциации размеров пенсий в зависимости от образования, и во всех образовательных группах размер пенсий женщин отстает от размера пенсий мужчин, а величина этих различий не зависит от уровня образования.

Новая трехуровневая система государственного пенсионного обеспечения смешанного типа призвана усилить взаимосвязь размеров пенсионных выплат работника и размера его будущей пенсии. Пенсионные выплаты напрямую будут зависеть от стажа оплачиваемой занятости и размера пенсионных отчислений (то есть от заработной платы). Однако, в силу неравного положения мужчин и женщин в сфере занятости и традиционных гендерных ролей, у женщин стаж оплачиваемого труда и размеры пенсионных отчислений будут меньше, чем у мужчин. Расчеты показывают, что при разрыве в оплате труда женщин и мужчин на 30–40% и сохранении гендерных стереотипов построения профессиональной карьеры пенсионные накопления женщин составят 70–77% накоплений мужчин. Пребывание в одном отпуске по уходу за ребенком будет снижать пенсионные накопления женщин на 7–11% (два ребенка и два отпуска “съедят” 14–21% накоплений, три — 21–30%). И в целом новая пенсионная система, задуманная как гендерно нейтральная, может привести к росту гендерных различий в размерах пенсий до 30–50% и снизить эффективность женских инвестиций в образование.

Б. Время получения доходов – вторая составляющая параметра “суммарные материальные выгоды от инвестиций в образование”. Это время (в соответствии с типами получаемых доходов) можно подразделить на два периода – оплачиваемой занятости и получения пенсий. Оба этих отрезка времени не имеют единой фиксированной длины, их реальная продолжительность у каждого индивидуальна и зависит от множества социальных, экономических, демографических, культурных и прочих факторов. Среди этих факторов наиболее значимыми являются: законодательно определенные рамки трудоспособного возраста и общественно полезных перерывов (таких, как начало и конец трудоспособного возраста, продолжительность отпуска по уходу за ребенком, пребывание в РА), состояние экономики страны, ситуация на рынке труда, а точнее – уровень безработицы и распространенность дискриминации, гендерные стереотипы относительно участия/участия в занятости, демографическая ситуация и т. д. Но особенно важно для данной работы, что значения всех этих параметров дифференцированы у мужчин и женщин, у лиц с разным уровнем образования.

Формально ограничением трудового стажа являются законодательно установленные границы трудоспособного возраста. В настоящее время в России продолжительность этого возраста у мужчин и у женщин различа-

ется. Возраст начала трудоспособности, установленный сегодня с 15 лет (в исключительных случаях с 14 лет), одинаков для обоих полов, а вот пенсионный возраст дифференцирован. Еще в начале 30-х годов было законодательно закреплено, что женщины имеют право на получение пенсии по старости с 55 лет, мужчины – с 60 лет. Таким образом, максимально возможная продолжительность профессиональной занятости в рамках трудоспособного возраста составляет 40 лет для женщин и 45 лет для мужчин. В целом дифференциация пенсионного возраста по признаку пола, сказываясь на величине трудового стажа, ставит женщин в неравное положение с мужчинами с точки зрения получения ими экономической отдачи от инвестиций в образование.

В период экономических реформ разница в реальной продолжительности общего трудового стажа у мужчин и женщин несколько увеличилась, что было обусловлено в первую очередь сломом прежней модели занятости. Так, в 1998 году мужчины трудоспособного возраста (кроме 15–19 лет) имели общий трудовой стаж на 1–3 года больше, чем женщины (RLMS).

При оценке продолжительности оплачиваемой занятости работника необходимо иметь в виду, что в биографии любого профессионально занятого человека могут возникать разные по своей природе перерывы в трудовой деятельности (служба в армии, декретный отпуск, отпуск по уходу за ребенком, безработица и временная нетрудоспособность и др.). Финансирование жизнедеятельности большинства людей в эти периоды осуществляется таким образом, что размер выплат, как правило, бывает значительно меньше заработной платы работника и в большинстве случаев не зависит от уровня образования. В результате у человека снижаются его трудовые доходы и уменьшается возможный объем его пенсионных отчислений (а следовательно, и размер будущей пенсии).

Фактическая длительность перерывов в занятости, их расположение на шкале трудового стажа, а также степень гендерной асимметрии в их использовании определяют влияние таких перерывов на продолжительность оплачиваемой занятости мужчин и женщин, а следовательно, и на эффективность их вложений в образование.

Так, согласно Конституции РФ, срочная служба в РА является обязанностью только для мужчин. Более того, в соответствии с существующим гендерным стереотипом “мужчина – кормилец семьи” срочная служба является для множества мужчин одной из основных причин перерыва в трудовой деятельности. В настоящее время законодательство предусматривает, что каждый мужчина призывного возраста с нормальным состоянием здоровья должен отслужить 1 или 2 года в армии (в зависимости от уровня военной квалификации). Для большинства юношей это обозначает фактический “сдвиг” на два года начала трудовой деятельности после окончания учебного заведения.

Важным ограничителем фактического трудового стажа работника является практика использования им социально-трудовых льгот, облегчаю-

щих сочетание профессиональной деятельности и семейных обязанностей. В первую очередь это отпуск по беременности и родам, отпуск (в том числе и частично оплачиваемый) по уходу за ребенком, а также возможность оформления “временной нетрудоспособности” для осуществления ухода за больным ребенком. Сегодня размер отпуска по беременности и родам составляет в России в общей сложности 140 дней (или 20 недель). Частично оплачиваемый отпуск по уходу за малолетним ребенком позволяет прерывать профессиональную деятельность на срок до 3 лет. Длительность временной нетрудоспособности в связи с уходом за больным ребенком в общем случае не превышает 15 дней для одного заболевания. До сих пор социальные льготы, предназначенные для всех работников с семейными обязанностями, используются преимущественно женщинами.

Впрочем, данные Госкомстата РФ показывают, что в последние годы наметилась новая тенденция: российские мужчины начинают использовать отпуск по уходу за маленьким ребенком. Так, если еще в 1996 году среди работников, находящихся в таком отпуске, совсем не было мужчин, то в 2000 году – уже 2,3%. Ничтожная доля мужчин среди тех, кто уходит в родительский отпуск, объясняется не только стереотипами, в соответствии с которыми уход за ребенком – исключительно женская обязанность, и не только экономической целесообразностью для семьи (ведь отпуск фактически не оплачивается, а заработная плата у жены, как правило, меньше, чем у мужа), но и недостаточной информированностью населения о правилах предоставления такого отпуска. Как показал опрос населения в г. Рыбинске (1997 год), только каждый пятый мужчина и каждая пятая женщина действительно знают эту законодательную норму, а треть населения пребывает в уверенности, что такой отпуск может взять только мать. Причем мужчины вообще оказались плохо осведомлены в этом вопросе⁵.

Впрочем, резкое снижение рождаемости, наблюдаемое в России в последнее десятилетие (с 1990 по 2001 год значение суммарного коэффициента рождаемости упало с 1,89 до 1,25), приводит к постепенному сближению продолжительности оплачиваемой занятости мужчин и женщин. Ведь уровень рождаемости и средний возраст матери при рождении ребенка во многом обуславливают число отпусков по уходу за ребенком, использованных среднестатистической женщиной, и их размещение на временной шкале ее профессиональной карьеры. А это, в свою очередь, определяет “стоимость” каждого такого перерыва и возможное число лет оплачиваемой занятости. Зависимость между уровнем рождаемости и временем оплачиваемой занятости – обратная, т. е. чем выше уровень рождаемости в стране, тем больше перерывов в занятости имеет среднестатистическая россиянка и меньше (при всех прочих равных условиях) ее реальный трудовой стаж.

Следует также отметить, что в последние годы стерлись различия в репродуктивном поведении женщин с разным уровнем образования. Еще несколько десятков лет назад исследования показывали, как правило, обратную связь рождаемости и уровня образования родителей. Сегодня мож-

но говорить не только о разрушении такой связи, но, возможно, о начале формирования новой тенденции, когда высокий уровень образования родителей (и в первую очередь женщин) становится фактором стабилизации рождаемости, пусть и на низком уровне.

Время пребывания на пенсии, определяющее продолжительность получения пенсионных выплат, в 2000 году различалось у российских мужчин и женщин на 9,3 года (прогнозируемый срок пребывания на пенсии у мужчин составляет 13,3 года, у женщин – 22,6 года). Столь высокая дифференциация этого показателя определяется как различиями возраста выхода на пенсию, так и показателями смертности. Для России характерна низкая продолжительность жизни мужчин. В 2001 году она составляла 59 лет, в то время как у женщин значительно больше – 72 года. В то же время исследования показывают, что показатели продолжительности жизни тем выше, чем выше уровень образования. Причем уровень образования влияет на смертность мужчин значительно сильнее, чем на смертность женщин. У мужчин на каждый год обучения смертность снижается на 9% и у женщин – на 7%⁶. Таким образом, повышение уровня образования увеличивает разницу в показателях смертности мужчин и женщин.

С точки зрения оценки экономической отдачи от вложений в образование большая продолжительность жизни лиц с высшим образованием означает, что эти люди чаще доживают до пенсии и имеют возможность получать не только большие доходы (из-за разницы в уровне оплаты труда), но и получать их более продолжительное время по сравнению с людьми, имеющими среднее образование.

Еще одним существенным, но недостаточно изученным фактором, влияющим на размер отдачи от вложений в образование, является инвалидизация населения. Инвалидность, как правило, либо заставляет человека прекратить трудовую деятельность вообще, либо сокращает его профессиональные возможности. В России ежегодно впервые становятся инвалидами более полумиллиона лиц трудоспособного возраста, среди которых большинство – это мужчины (64%). Каждый год инвалидами становятся 0,8% всех мужчин в возрасте 16–60 лет и 0,4–0,5% всех женщин в возрасте 16–55 лет. Причем, как показывают расчеты, за последние 10 лет инвалидизация населения трудоспособного возраста увеличивается не только абсолютно, но и относительно. С 1994 по 1998 год общий уровень первичной инвалидности в трудоспособном возрасте вырос на 14%. Обращает на себя внимание негативная тенденция сближения уровня инвалидности среди мужчин и женщин (в эти годы доля женщин среди первичных инвалидов трудоспособного возраста увеличилась с 33,4 до 36,5%), что происходит исключительно за счет ускоренного роста инвалидности женщин (у них темп прироста данного показателя составил 25%, в то время как у мужчин – только 9%). Интенсивность смертности инвалидов значительно выше, чем населения в целом. Например, если у 40-летнего москвича (без дифференциации по полу) – не инвалида остаточная продолжительность жизни в 2000 году составляла около 40 лет, то получение им группы инва-

лидности (3, 2 или 1) сокращало ожидаемую продолжительность его жизни на 10 лет, 20 или 30 лет, соответственно.

Проблемы возникают и в случае появления в семье ребенка-инвалида, поскольку серьезное заболевание ребенка, а тем более признание его инвалидом, как правило, становится причиной прекращения занятости одного из его родителей, причем в первую очередь это касается матерей.

Модельные расчеты эффективности инвестиций в образование

Для оценки размеров эффективности инвестиций в образование была создана экономико-математическая модель, учитывающая: стоимость предвузовской подготовки, стоимость обучения в вузе, размер заработной платы работников (дифференцированной по полу и уровню их образования) в течение трудовой жизни, существование общественно полезных перерывов в занятости человека (прохождение срочной службы в РА для мужчин и пребывание в отпуске по уходу за ребенком для женщин), размер пенсионных выплат, ожидаемую продолжительность жизни (дифференцированной по полу и уровню образования), пенсионный возраст.

В соответствии с моделью расходы на образование условно подразделялись на единовременные (подготовка к поступлению в вуз) $K_1 \cdot c_{x_0}$ и постоянные, связанные с процессом обучения,

$$\sum_{x=x_0}^{x_k} K_2 \cdot c_x \cdot {}_{x-x_0}P_{x_0} \cdot \left(1 + \frac{i}{100}\right)^{x_0-x}.$$

В модели рассматривались только два типа доходов работника: заработная плата, которую работник получает после окончания последнего учебного заведения в возрасте x_k лет до выхода на пенсию в возрасте x_n лет, и пожизненная пенсия. Суммарная заработная плата работника определялась как:

$$\sum_{\substack{x=x_k, \\ x \notin \Omega}}^{x_n} K_3 \cdot c_x \cdot {}_{x-x_0}P_{x_0} \cdot \left(1 + \frac{i}{100}\right)^{x_0-x},$$

а суммарная пенсия как:

$$\sum_{x=x_n}^{\infty} K_4 \cdot b_x \cdot {}_{x-x_0}P_{x_0} \cdot \left(1 + \frac{i}{100}\right)^{x_0-x}.$$

Соответственно, суммарные материальные выгоды рассматривались как разница между суммой всех трудовых доходов человека и его расходами на образование, т. е.

$$V_l = \sum_{\substack{x=x_k, \\ x \notin \Omega}}^{x_n} K_3 \cdot c_x \cdot {}_{x-x_0}p_{x_0} \cdot \left(1 + \frac{i}{100}\right)^{x_0-x} + \sum_{x=x_n}^{\infty} K_4 \cdot b_x \cdot {}_{x-x_0}p_{x_0} \cdot \left(1 + \frac{i}{100}\right)^{x_0-x} - K_1 \cdot c_{x_0} - \sum_{x=x_n}^{x_k} K_2 \cdot c_x \cdot {}_{x-x_0}p_{x_0} \cdot \left(1 + \frac{i}{100}\right)^{x_0-x},$$

где V_l – суммарная материальная выгода, полученная в течение жизни человеком, имеющим уровень образования l ; K_3 , K_4 – поправочные коэффициенты, учитывающие отличия в уровне доходов лиц, принадлежащих к определенной социально-демографической группе, по сравнению с доходами мужчин со средним образованием; x_0 – возраст окончания обучения в средней школе; c_x – размер заработной платы мужчины со средним образованием в возрасте x лет; b_x – размер пенсии мужчины со средним образованием в возрасте x лет; ${}_{x-x_0}p_{x_0}$ – вероятность того, что человек (определенного пола и с определенным уровнем образования) в возрасте x_0 доживет до возраста x лет; x_k – возраст окончания обучения в техникуме, институте, аспирантуре; x_n – пенсионный возраст; Ω – множество нестраховых периодов.

В качестве критериев эффективности инвестиций в образование выступали: внутренняя норма отдачи и несколько частных критериев, позволивших провести оценку асимметрии в экономической эффективности инвестиций в высшее образование у мужчин и женщин с учетом их положения в сфере занятости, различий гендерных ролей и демографической ситуации в стране (например, соотношение суммарных доходов в течение жизни и суммарных материальных выгод от инвестиций в образование у лиц разного пола, с разным уровнем образования, неодинаковым числом детей и при различных вариантах размера оплаты образования и т. д.).

Для расчета экономической отдачи от инвестиций в образование была применена модель заработной платы, в соответствии с которой рассматривалось три типа профессиональной карьеры: “пессимистическая” (рост заработной платы работника происходит только за счет инфляционных процессов), “ожидаемая” (в течение трудовой жизни работник увеличивает свою реальную заработную плату в 2 раза только за счет карьерного роста) и “оптимистическая” (заработная плата только за счет карьерного роста вырастает в 3 раза). Кроме того, рассматривалась дифференциация заработной платы мужчин и женщин по двум уровням образования (среднее и высшее). Размеры затрат на образование и их соотношение с заработной платой в модели устанавливались исходя из данных RLMS и специализированного опроса студентов первого курса МГПУ им. Ленина (2000 год).

Результаты расчетов показали существенную дифференциацию отдачи от вложений в образование для мужчин и женщин и позволили определить экономические и социально-демографические условия, при которых получение высшего образования становится для мужчин и женщин экономически нецелесообразным. Расчеты показали, что и в будущем, в более благоприятных экономических условиях, когда зависимость заработной платы и размеров пенсий от пола, уровня образования и возраста работника приблизится к зависимостям, характерным для экономически развитых стран, мужчины все равно будут получать больший материальный выигрыш от образования, чем женщины. Так, суммарные доходы мужчин с высшим образованием будут на 49–64% больше (в зависимости от карьеры), чем суммарные доходы мужчин со средним образованием. У женщин это превышение составит только 41–54%, да и то это касается тех, кто не имел перерывов в своей трудовой биографии.

Различия в оплате труда мужчин и женщин в значительной степени определяют и различия в их суммарных доходах. В своих расчетах мы были консервативны и принимали, что уровень заработной платы женщин отстает от уровня заработной платы мужчин только на 30%. Но даже при этом условии суммарные доходы женщин в будущем составят только 73–80% доходов мужчин (в зависимости от уровня образования работника и продолжительности перерывов в их занятости).

В целом перерыв в оплачиваемой занятости, вызванный необходимостью ухода за ребенком до 3 лет, приводит к недополучению женщиной 6–10% суммарных доходов. Уход за двумя детьми в течение 6 лет означает недополучение 12–20% суммарных доходов, за тремя – 18–28%.

Если же сравнить суммарные доходы мужчины и женщины, имеющих одинаковый уровень образования и тип карьеры, но учесть при этом, что женщина имела ребенка (детей) и использовала отпуск (отпуска) по уходу за ним (ними), то картина будет следующая: при наличии одного ребенка суммарные доходы женщин будут на 25–30% меньше суммарных доходов мужчин, если оба имели среднее образование, и на 30–34% меньше, если они имели высшее образование; при двух детях разница будет, соответственно, 30–35% и 35–40%, при трех – 34–41% и 40–47%. Для юношей прохождение службы в армии означает недополучение 4–7% суммарных доходов. Причем в относительных данных, естественно, меньше доходов потеряют высокообразованные и карьерноуспешные мужчины.

Для оценки экономической эффективности частных инвестиций в высшее образование сравнивались суммарные доходы лиц со средним и высшим образованием при условии, что получение среднего образования было оплачено государством за счет бюджетных средств и формально оказалось бесплатным для индивидуума, а высшее – получено на условиях возмещения затрат на обучение. При этом рассматривались несколько вариантов стоимости подготовки к вступительным экзаменам и обучения в высшем учебном заведении. На этой основе были сконструированы сцена-

рии расчетов, которые, на наш взгляд, достаточно точно отражают условия платного обучения в высших учебных заведениях различного типа.

Так, например, при вполне умеренном уровне платы за образование (400 долл. за подготовительные курсы и по 500 долл. ежегодно в течение 5 лет) и существующей оплате труда мужчин и женщин все лица, получившие платное высшее образование, оправдывают свои вложения вне зависимости от наличия или отсутствия в их трудовом стаже общественно полезных перерывов и типа карьеры.

Правда, женщины, получившие платное высшее образование, но реализовавшие только “пессимистическую” карьеру, смогут получить суммарно больший доход по сравнению с женщинами, имеющими среднее образование, только если не будут иметь детей. При этом разница в суммарных доходах будет только 4%. У женщин, сумевших реализовать среднюю (“ожидаемую”) или успешную (“оптимистическую”) карьеру, таких проблем не возникает. Все они вне зависимости от числа детей в среднем получают суммарный доход выше, чем женщины со средним образованием и сопоставимым числом детей. Хотя рост числа детей нивелирует разницу в суммарных доходах женщин с разным уровнем образования. Например, при реализации “ожидаемой” карьеры у бездетных женщин эта разница составляет 25% в пользу женщин с высшим образованием; при условии рождения трех детей эта разница сокращается до 15%. У женщин, реализовавших “оптимистическую” карьеру, соответствующие цифры будут 35% и 29%. Если сравнить суммарные доходы мужчин и женщин, то при “пессимистической” карьере суммарные доходы мужчин (не имевших перерывов) будут в 1,5–2,4 раза больше суммарных доходов женщин (в зависимости от наличия и числа детей). При “оптимистической” карьере этот разрыв будет существенно меньше – 1,4–1,8 раза.

Еще один сценарий расчетов был разработан таким образом, чтобы по своим параметрам оказаться максимально приближенным к реальным условиям, в которые сегодня попадают будущие учителя, решившие получить на платной основе образование в московском педагогическом университете. А именно: оплата подготовительных курсов и репетиторов – 400 долл., оплата обучения в вузе – по 1500 долл. ежегодно в течение 5 лет (в качестве примера результаты расчетов по этому сценарию приведены в табл. 5).

Отметим, что плата за обучение, заложенная в данном сценарии, все же позволяет всем мужчинам и женщинам вне зависимости от типа их карьеры или наличия перерывов в занятости (в пределах, заданных моделью) получить в течение жизни какие-то доходы. Другое дело, что большинству из них не удастся оправдать средства, затраченные на получение высшего образования. И в первую очередь это касается женщин.

Результаты расчетов свидетельствуют, что получение высшего педагогического образования на вышеуказанных условиях оплаты образования с последующей работой в учебных заведениях страны отнюдь не всегда экономически целесообразно. Среди тех, кто получит высшее образование

Таблица 5 Суммарные материальные выгоды, которые могут быть получены мужчинами и женщинами в течение жизни (в годовых заработных платах 17-летнего)

Тип карьеры	Пол	Общественно полезные перерывы	Уровень образования		Внутренняя норма отдачи
			среднее	высшее	
“Пессимистическая” карьера	Муж.	Не служили в армии	27,629	20,799	-1,32
		Служили в армии	25,755	17,998	-1,51
	Жен.	Без детей	21,238	9,684	-2,55
		Один ребенок	19,450	6,755	-2,74
		Два ребенка	17,801	4,045	-2,83
Три ребенка	16,251	1,541	-3,02		
“Ожидаемая” карьера	Муж.	Не служили в армии	39,871	43,287	0,47
		Служили в армии	37,931	40,063	0,28
	Жен.	Без детей	31,429	26,723	-0,85
		Один ребенок	29,351	23,317	-0,94
		Два ребенка	27,281	19,915	-1,13
Три ребенка	25,226	16,539	-1,32		
“Оптимистическая” карьера	Муж.	Не служили в армии	52,113	65,775	1,70
		Служили в армии	50,108	62,128	1,42
	Жен.	Без детей	41,621	43,762	0,28
		Один ребенок	39,252	39,880	0,09
		Два ребенка	36,760	35,786	-0,09
Три ребенка	34,202	31,537	-0,38		

на таких условиях, определенный, хотя и минимальный, выигрыш относительно работников со средним образованием могут получить только мужчины, да и то лишь те из них, кто сумеет построить свою карьеру по траекториям “ожидаемая” и “оптимистическая” (первые получают на 6–9%, а вторые – на 24–26% суммарных материальных выгод больше, чем мужчины с такой же траекторией роста заработной платы, но со средним образованием). Женщины не получают даже этого. Максимальный выигрыш (относительно суммарных материальных выгод женщин со средним образованием), которого они могут добиться, составляет 2–5% и то при условии достижения “оптимистической” карьеры (что само по себе мало вероятно) и при использовании не более одного отпуска по уходу за ребенком. У всех остальных женщин с высшим образованием на названных условиях суммарные материальные выгоды будут меньше тех, которые они бы получили без вузовской подготовки.

Об этом же свидетельствуют результаты расчетов внутренней нормы отдачи от инвестиций в образование, максимально возможное значение которой равно только 1,7% (у мужчин с “оптимистической” карьерой и без перерывов в занятости), что существенно ниже современного банковского процента. Для большинства вариантов расчетов имеет место отрицательная доходность.

Если же плата за образование выше и составляет 1000 долл. за подготовительные курсы и по 3000 долл. в год за учебу, для того чтобы просто “оправдать” затраты на обучение, мужчины и женщины должны сделать как минимум “ожидаемую” карьеру, причем женщины не могут иметь более одного ребенка. Но даже при условии “оптимистической” карьеры мужчины и женщины в результате получают меньше материальных выгод, чем мужчины и женщины, имевшие образование на уровне средней школы. Причем женщины с высшим образованием, даже при “оптимистической” карьере, получают материальных выгод в 1,8–3,8 раза меньше (в зависимости от наличия и числа детей), чем мужчины, не имевшие перерывов в занятости. Расчеты внутренней нормы отдачи от инвестиций в образование, проведенные по этому сценарию, показали, что ни один из вариантов профессиональной карьеры, заложенных в модель, ни мужчинам, ни женщинам не обеспечивает доходности.

* * *

Таким образом, мужчины и женщины, имеющие в начале взрослой жизни одинаковые стартовые возможности, в дальнейшем будут иметь асимметричные социально-экономические результаты, что означает формирование в российском обществе механизма, способного не только воспроизводить, но и усиливать гендерное неравенство. И центральным звеном этого механизма является гендерная асимметрия прав и гарантий в сфере трудовых отношений. Очевидно, что описанная ситуация входит в противоречие с 19-й статьей Конституции РФ, в которой за мужчинами и женщинами в нашей стране закреплены равные права и возможности, а так же с обязательствами государства по проведению соответствующей политики. Кроме того, она означает фактический отказ общества от эффективного использования творческого потенциала половины населения.

Примечания

¹ Высшее образование в России 2001. Статистический сборник. – М.: ЦСИН, 2002, с. 112–113.

² Квалифицированные кадры в России. – М.: Центр исследований и статистики науки, 1999, с. 101.

³ Квалифицированные кадры в России. – М.: Центр исследований и статистики науки, 1999, с. 101.

⁴ Образование для всех: оценка 2000. – М.: НИИВО, 2000, с. 87.

⁵ Права женщин в России: исследование реальной практики соблюдения и массового сознания. Т.1 – М.: МЦГИ, 1998.

⁶ Неравенство и смертность в России. – Московский Центр Карнеги, 2000, с. 43.

Литература

Баскаков В. Н., Баскакова М. Е. О пенсиях для мужчин и женщин: социальные аспекты пенсионной реформы. – М.: Московский философский фонд, 1998.

Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике. – СПб.: Наука, 1999.

Женщина, мужчина, семья в России: последняя треть XX века. Проект “Таганрог”. – М.: ИСЭПН РАН, 2002.

Капелюшников Р. И. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы (Критический анализ). – М.: Наука, 1981.

Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики/Под ред. Е.Б. Мезенцевой. – М.: ИСЭПН РАН, МЦГИ, 2002.

Гендерная дискриминация в неформальной экономике

З.А. ХОТКИНА,

к.э.н., Московский центр гендерных исследований

О гендерной дискриминации в неформальной экономике в 5-м периодическом докладе Российской Федерации о выполнении Конвенции ООН “О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин” не сказано ни слова. В докладе, основанном на материалах российского МИДа и Минтруда РФ и опубликованном в 2002 году, нет даже упоминания самих терминов “неформальная экономика” и “неформальная занятость”. С чем это связано? С тем, что такой проблемной области вообще не существует, что она малозначима для современной российской экономики, или с тем, что занятые в неформальной экономике женщины и их проблемы пока остаются практически невидимыми для политиков, исследователей и общества в целом? Автор настоящей статьи склонна придерживаться последней точки зрения. В соответствии с данными Госкомстата РФ масштабы неформальной занятости на конец 2001 года были сопоставимы с численностью безработных в России за тот же период (и тех и других было около 9 млн. человек). И если о проблемах гендерной дискриминации среди безработных знают практически все и им в официальном докладе уделено значительное внимание, то отсутствие материалов о сфере неформальной занятости не только связано с трудностями получения соответствующей информации, но и свидетельствует также о новизне данного подхода.

Вместе с тем социально-трудовые проблемы неформальной занятости набирают остроту в условиях глобализации и становятся центральными в повестке дня международного сообщества. И хотя впервые проблемы неформальной экономики были подняты Международной организацией труда (МОТ) еще в 1991 году в докладе Генерального директора “Дилемма неформального сектора”, но понадобилось более десяти лет, чтобы эта тематика оказалась в числе приоритетных. На 90-й Международной конференции труда, организованной МОТ в июне 2002 года, было предложено начать *новую программу по решению вопросов занятости, социальной защиты и сокращения бедности в неформальном секторе экономики* (Вестник МОТ, 2002). Постановка таких задач, как “социальная защита”, “расширение доступа к трудовым нормам” и “сокращение бедности” занятых в неформальной экономике, в новой Программе МОТ обусловлена

тем, что в настоящее время общепринятым в мире является взгляд на неформальный сектор как на *экономику выживания* широких масс бедного населения. В настоящей статье предпринята попытка показать, что вопросы гендерной дискриминации и необходимости решения социально-трудовых проблем работниц неформальной экономики в определенных МОТ рамках “занятость – социальная защита – бедность” являются актуальными также и для России.

Цель настоящей статьи состоит в том, чтобы (1) попытаться хоть отчасти восполнить информационный вакуум о проблемах гендерной дискриминации в российской неформальной экономике и сделать их социально видимыми, (2) прояснить вопрос о том, имеет ли гендерная дискриминация в неформальной экономике некую специфику и, если да, то (3) в чем она состоит, то есть показать как общие, так и специфические черты гендерной дискриминации в неформальной экономике. Статья основана на официальных данных Госкомстата России о неформальной занятости и предпринимательской деятельности в частном секторе, а также на материалах исследований, проведенных автором в 2001–2003 годах в Пензенской, Томской, Екатеринбургской и Московской областях, а также Красноярском крае и Республике Мордовия¹.

Определение основных понятий

Прежде чем анализировать вопросы гендерной дискриминации в сфере неформальной экономики, необходимо уточнить некоторые базовые понятия, используемые в данной статье. Поскольку в России более распространенным является понятие “теневая экономика”, то в первую очередь уместно объяснить, что имеется в виду под термином “неформальная экономика” и в чем состоит различие между неформальной и теневой экономикой.

¹ В фокусе исследования были социально-трудовые проблемы наемных работников, занятых в неформальной экономике. Исследование было проведено на основании использования количественных и качественных методов, а также включенного наблюдения. По результатам анкетирования было получено более 500 анкет. Соотношение женщин и мужчин среди респондентов анкетного опроса примерно 4:1. Поскольку неформальная занятость наиболее распространена в сфере торговли, подавляющее большинство опрошенных – работники городских рынков, торговых палаток и ларьков. Меньшую долю среди респондентов (около ста человек) составили строители, водители, а также работавшие на дому и в сетевом маркетинге; самозанятые и микропредприниматели – 10–15% респондентов. Было собрано около 40 интервью (продолжительностью от одного до полутора часов) от респондентов, занятых в неформальной экономике, а также около 20 экспертных интервью от работников службы занятости, гострудинспекции и от представителей администрации городов, где проводились исследования.

В российской литературе, статистике и политике до недавнего времени общепринятым было использование понятия “теневая экономика”, которое, вероятно, осталось от советских времен, когда любые попытки частной инициативы приравнивались к криминальным преступлениям и карались законом, например частные уроки, извоз на личном транспорте, пошив одежды на дому и т. п. Вот как характеризует этот термин статистический словарь, изданный Госкомстатом в 1996 году: “Теневая экономика включает в себя *законную деятельность*, показатели которой скрываются или преуменьшаются производителями в целях уклонения от уплаты налогов или выполнения иных, оговоренных законом обязательств; *неофициальную легальную деятельность*, в том числе деятельность некорпоративных предприятий и домашних хозяйств, работающих на собственные нужды, а также деятельность *некорпоративных предприятий с неформальной занятостью*; *укрываемую часть легальной деятельности*, а также *нелегальную деятельность*, представляющую собой запрещенные законом производство и распространение товаров и услуг”. Как видим, понятие “теневая экономика” является очень сложным, многоуровневым и эклектичным. Оно включает в себя как запрещенные законом, то есть криминальные виды деятельности, которые идут вразрез с уголовным законодательством, так и многие виды хозяйственной деятельности “обычных” граждан. В этом заключается существенное отличие понятий “теневая экономика”, используемого в России, и “неформальная экономика”, общепринятого в мире.

В начале 90-х годов, когда Россия перешла на расчеты по Системе Национальных Счетов (СНС), это потребовало определения масштабов “теневого сектора” с целью включения ее в границы экономического производства и учета при расчетах ВВП. Согласно рекомендациям СНС ООН 1993 года Госкомстат России начал учитывать при расчетах ВВП все перечисленные выше виды теневого сектора, кроме нелегальной деятельности, запрещенной законом, связанной с производством и распространением товаров и услуг, на которые имеется высокий рыночный спрос (например, производство и распространение наркотиков, проституция, контрабанда). Взятки, рэкет и грабеж не рассматриваются в СНС как экономические операции, поскольку являются преступлениями против личности и имущества, но отражаются на особом счете, не связанном с экономической деятельностью. Таким образом, сама жизнь, а вернее – необходимость получения достоверной информации для целей управления экономикой, “заставила” развести понятия “теневого”, то есть противоправной, экономики и “неформальной” экономической деятельности, создающей ВВП.

И хотя уже к середине 90-х годов социально-экономическая неоднородность “теневого сектора” была выявлена и четко обозначена, но первое исследование, содержащее оценку масштабов и видов занятости в неформальном секторе экономики, было проведено Госкомстатом России лишь в 2001 году. По данным этого обследования, в ноябре 2001 года в

неформальном секторе было занято 8,2 млн. человек, или 13–15% общей численности занятого населения. Из них 6,5 млн. человек (79,7%) имели в этом секторе основную или единственную работу (*Госкомстат, 2002*). В качестве критерия определения единиц неформального сектора Госкомстатом был принят “критерий отсутствия государственной регистрации в качестве *юридического* лица”. В результате в это обследование попали все три основные социальные группы занятых в неформальной экономике: наемные работники, самозанятые и работодатели, включая тех, кто имел государственную регистрацию в качестве частных предпринимателей без образования юридического лица (ПБОЮЛ). Безусловно, такой подход к определению неформальной деятельности возможен, поскольку и самозанятость, и частные микропредприятия с численностью до 10 человек принято относить к неформальной экономике.

Однако для выявления гендерных аспектов дискриминации в неформальной экономике более приемлемым представляется определение неформальной экономики, используемое в документах МОТ: “Профессиональная деятельность как основная, так и вторичная занятость... приносящая доход и осуществляемая на постоянной основе вне легальных, регулируемых, контрактных обязательств”. Исследования показывают, что наиболее многочисленной и дискриминируемой категорией работников в российской неформальной экономике являются наемные работники частных хозяев, которые в большинстве случаев даже не заключают с ними трудовых договоров. В соответствии с международными стандартами именно **неформально занятые наемные работники**, а не работодатели и самозанятые, попадают в число лиц, нуждающихся в обеспечении минимальных стандартов труда и в социальной защите со стороны государства, а следовательно, и в защите от дискриминации.

О статистике и исследованиях неформальной экономики

Как известно, при выявлении работников неформальной экономики проблемы возникают повсеместно. Это связано с закрытостью данной сферы из-за ее полулегального, а в российских условиях нередко еще и полукриминального характера. В ходе исследования, проведенного в 2001–2003 годах в Пензенской, Томской, Екатеринбургской и Московской областях, многие из занятых в неформальной экономике просто отказывались идти на контакт с интервьюерами и отвечать на вопросы анкеты, другие заведомо искажали информацию, стараясь подогнать ответы под “социально одобряемые”. И если такое происходило при проведении анонимного научного исследования, то можно не сомневаться, что аналогичные, а может быть, и большие трудности возникают при сборе официальной статистической информации.

В соответствии с данными Госкомстата России, полученными в ходе обследования “О занятости в неформальном секторе экономики в Российской Федерации в 2001 году”, женщины составляют 47% занятых в этой сфере. В том числе среди городского населения в отраслях, производящих товары, женщин всего 27,1%, а в отраслях, связанных с оказанием услуг, – 53,6%, в том числе в торговле – 59,1%. Казалось бы, общая доля женщин среди занятых в неформальной экономике не совпадает с представлениями о высокой степени феминизации данной сферы. Но этому есть объяснение, связанное с характером и методами сбора данной статистической информации. Прежде всего, методика обследования Госкомстата не позволяла включить в обследование неформальную занятость иностранных граждан, хотя известно, что именно нелегальные мигранты являются одной из наиболее многочисленных и незащищенных социальных групп в неформальной экономике. По экспертным оценкам МВД и миграционной службы, численность нелегальных мигрантов, приехавших в Россию на заработки, оценивается в 3 млн. человек.

Кроме того, создается впечатление, что в обследовании Госкомстата несколько занижена численность еще одной категории работников неформальной экономики, среди которых преобладают женщины, а именно занятых по найму. По данным указанного обследования, соотношение работающих по найму и не по найму среди городского населения, занятого в неформальной экономике, 50:50%, а для торговли и общественного питания 47:53% (соответственно). Причин, по которым могло произойти занижение доли наемных работников, может быть несколько. О некоторых из них можно судить по опыту нашего исследования. Во-первых, работодатели не склонны “афишировать” своих наемных работников, поскольку в большинстве случаев они наняты без оформления трудовых договоров. Во-вторых, многие женщины – пенсионерки, а также имеющие официальный статус безработных или находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, – хотя фактически работали и были опрошены нами на рынках, но в анкетах указывали свой “официальный” статус, а не маркировали себя как продавцы, работающие на хозяев. Как следует из данных другого обследования Госкомстата, проведенного в тот же период, 65% частных предпринимателей в розничной торговле использовали наемную рабочую силу, а средняя численность наемных работников в расчете на одного частного предпринимателя в торговле составила 3 человека (“Итоги выборочного обследования индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность в розничной торговле”). Даже принимая в расчет, что выборки первого и второго обследований Госкомстата несколько различны, данные о соотношении работающих по найму и не по найму среди занятых в торговле, приводимые в них, не вполне согласуются.

Несмотря на отмеченные выше особенности и ограничения, статистические данные, собранные Госкомстатом России по репрезентативной выборке во всех регионах России, являются незаменимым материалом для анализа положения в неформальной экономике. Эти данные могут служить

отличным фоном и отправной точкой для социально-экономических исследований, в ходе которых имеется возможность углубленного изучения наиболее интересных и острых проблем. В нашем исследовании, нацеленном на изучение гендерных аспектов неформальной занятости, выборка была целенаправленной, и поэтому сравнения с общероссийской статистикой могут быть произведены только на качественном уровне. Но, безусловно, как у статистического обследования, так и у социологического опроса есть свои плюсы и минусы, и лишь совместное использование этих методов может дать более или менее объективную картину, поскольку вместе обе эти методологии дополняют и корректируют друг друга.

Гендерный аспект неформальной занятости в России

Хотя тематика, связанная с теневой/неформальной экономикой, является в настоящее время в России весьма популярной, однако *гендерный аспект проблемы по-прежнему остается наименее изученным*. К числу главных причин такого положения, по нашему мнению, могут быть отнесены следующие: во-первых, многие российские авторы недооценивают исследовательские возможности гендерного подхода, да и само это научное направление пока недостаточно разработано. Во-вторых, большинство авторов не придают особого значения вопросу о социальной неоднородности работников, занятых в данной сфере, и поэтому не только инициаторов “теневого” бизнеса, но также нанятых и эксплуатируемых ими работников воспринимают в качестве “теневиков”. И, наконец, как уже отмечалось выше, в России неформальная экономическая деятельность по-прежнему в основном ассоциируется с “теневой экономикой”, и исследователи уделяют преимущественное внимание криминальным видам деятельности, изучая наркобизнес, рэкет, коррупцию, подпольное производство и т. п. Из-за того, что криминальная деятельность в значительной мере маскулинизирована (в целом по стране мужчины составляют 88% осужденных за совершение преступлений), женщины и их проблемы остаются практически *“невидимыми”* в российском контексте, хотя они, как более дешевая и уязвимая рабочая сила, наиболее привлекательны для “теневых” и неформальных рынков наемного труда.

Гендерный подход, по нашему мнению, позволяет более четко увидеть и провести грань между “теневой” и неформальной составляющими экономической деятельности и лучше понять механизмы функционирования неформальной экономики. Как считает американская исследовательница Марта Чен, существует тесная взаимосвязь между такими статусами, как быть бедной, быть женщиной и работать в неформальной экономике (Chen 2001). А Барбара Харрис-Уайт удачно выразила суть гендерных различий, введя понятия двух типов неформальной экономики: “сферы поли-

тически слабых” – работа по найму на хозяев и микробизнес ради выживания и “сферы политически сильных” – крупный “теневой” бизнес и коррупция.

В качестве условной схемы, отражающей структурирование “теневой”/неформальной сферы и проясняющей вопрос о том, что делает женщин невидимыми в неформальной экономике, может быть рассмотрена **“гендерная пирамида неформальной деятельности”**. На вершине этой пирамиды, если говорить о критериях доходности, статусов и легальности, находится небольшая горстка “теневых” криминальных дельцов (включая наркобаронов, торговцев оружием и людьми), далее идут предприниматели, занятые полуправильным бизнесом, и коррумпированные чиновники. При этом чем крупнее аферы, взятки или “теневой” бизнес, тем ближе к вершине. Средний уровень пирамиды составляют мелкие предприниматели (производство, строительство, торговля, услуги), нанимающие рабочую силу, часто без официального трудового договора, а также самозанятые. А самую нижнюю и самую широкую часть пирамиды занимают наемные работники неформальной сферы. Если рассматривать данную пирамиду с гендерных позиций, то верхние этажи пирамиды (доход, статус, нелегитимность деятельности) будут представлены преимущественно мужчинами, а чем ближе к основанию, тем более она будет феминизированной. Таким образом, “гендерная пирамида неформальной деятельности” позволяет смоделировать и понять масштабы и уровни структурирования данного сектора экономики по большинству значимых параметров: по полу, по доходности, по статусу, по степени легитимности деятельности, по добровольности или вынужденности выбора данной сферы. Самая большая часть в основании пирамиды – это женщины, торгующие на рынках и в подземных переходах, в палатках и с лотков, работающие в подпольных цехах и на дому, в разного рода кафе и “забегаловках”, а также поденщицами на фермах. Занимая нижние этажи в социальной иерархии, они являются практически бесправными и подвергаются сверхэксплуатации: найм без договора, ненормированный рабочий день, тяжелые условия труда, отсутствие оплаты больничных и надежды на пенсию в старости. Гендерная пирамида неформальной экономики, если ее представить в виде айсберга, наглядно объясняет, почему у всех на виду криминальная составляющая “теневой”/неформальной экономики, почему мы так мало знаем о самой широкой, но скрытой от глаз, подводной части пирамиды-айсберга и почему женщины и их проблемы оказались невидимыми.

Вместе с тем существует целый ряд **факторов, обуславливающих преимущественное использование женского наемного труда в неформальной экономике**. Прежде всего, это дешевизна женской рабочей силы по сравнению с мужской. Во-вторых, сфера услуг и торговли, где в настоящее время неформальная занятость наиболее распространена, традиционно являлась сферой преимущественно женской занятости (по данным Госкомстата, из общего числа женщин, вовлеченных в несельскохозяйственную деятельность в неформальной экономике, 77% заняты в торговле и общест-

венном питании). В-третьих, среди населения, потерявшего в 90-х годах работу, женщин было вдвое больше, чем мужчин, в то время как спрос на женскую рабочую силу в официальном секторе был значительно меньше. Гендерная дискриминация на рынке труда и другие процессы, приведшие к феминизации бедности в России, заложили основу массового перехода женщин в сферу неформальной экономики. И для мужчин, и для женщин, работающих по найму в неформальной экономике, вопросы об оплате и условиях труда стоят остро, но положение на нижних ступеньках социальной пирамиды, где находятся в основном женщины, обычно хуже. Вовлеченные в неформальную занятость на условиях найма – это в основном люди с низким достатком. Во всем мире неформальная занятость – это ниша выживания для бедных, где аккумулируются малограмотные, неквалифицированные работники, соглашающиеся на низкие и нерегулярные заработки. Парадокс российского неформального рынка труда состоит в том, что у нас в этот сегмент рынка вовлечено много образованных и квалифицированных женщин – более половины (55%) респондентов, опрошенных в ходе исследования, составили женщины с высшим и средним профессиональным образованием, прежде всего бывшие инженеры, техники, учителя.

Если для работодателей мотивы занятия полуправильным бизнесом в неформальной сфере экономики вполне понятны – это желание увеличить свой доход за счет полуправильных сделок и неофициального найма работников, то что заставляет последних соглашаться на такие условия найма? В нашем исследовании респондентам был задан вопрос о причинах и мотивах прихода в неформальную сферу занятости.

Ответы респондентов на этот вопрос могут быть объединены в две группы, характеризующие *добровольный* (*хотел(а) иметь такую работу; пошел(ла) работать за компанию с подругой/другом*) или *вынужденный* выбор неформальной занятости (*искал(а) и не мог(ла) найти другую работу; у меня не был(а) выбора; я долго была безработным(ой), и это было единственное место куда меня взяли*). Среди опрошенных в регионах в число тех, кто добровольно выбрал работу в неформальной сфере, вошли в основном микропредприниматели и самозанятые. В Москве, где оплата труда в неформальной экономике в 2–3 раза выше, чем в регионах, в группу добровольно выбравших эту сферу занятости вошли также нелегальные мигранты, приехавшие на заработки. Добровольно выбравшие неформальную сферу занятости составили в регионах менее четверти обследованных (23,7%), а в Москве их доля доходит до 50%. В целом по обследованной совокупности, даже если мы добавим еще примерно 10% респондентов, уклонившихся от ответа на этот вопрос, то все равно доля “добровольцев” не поднимется выше одной трети. То есть **каждые две из трех женщин, занятых в неформальной экономике на условиях найма, указали в анкетах, что их переход в эту сферу занятости был вынужденным**. Следовательно, у подавляющего большинства, работающих по найму в сфере неформальной экономики просто не было возможности найти другую оп-

лачиваемую работу, поэтому они вынуждены соглашаться и на низкие заработки, и на тяжелые условия и ненормированный режим труда, и на полуправильную работу без оформления трудового договора. Этим пользуются работодатели, которые нарушают не только налоговые законы государства, но и трудовые права нанятых работников.

В материалах 55-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН (2000 год) было отмечено, что расширенное толкование бедности включает не только минимальные основные потребности, но и отсутствие возможностей и выбора. Следовательно, данный вид депривации, который испытывают на себе занятые в неформальной экономике, может не только свидетельствовать о бедности, но и рассматриваться также как одна из специфических форм гендерной дискриминации в данной сфере.

Дискриминация при найме и увольнении

Найм без трудового договора или оформление “липовых” договоров, безусловно, являются не только нарушением трудового законодательства, но и явной дискриминацией в отношении наемных работников. Такой вид дискриминации практически невозможен в официальной сфере, но является наиболее распространенной формой найма в неформальной экономике.

В обследовании Госкомстата “Итоги выборочного обследования индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность в розничной торговле”, проведенном в ноябре 2001 и опубликованном в 2002 году, приведена следующая информация по данному вопросу: “Оформление наемных работников в основном осуществлялось на договорной основе (80% – по трудовым договорам, 14% – по договорам гражданско-правового характера), и только 6% из них привлекались к деятельности на основе устной договоренности, причем наиболее часто такой подход практиковался на рынках (19%)”. Как уже отмечалось выше, статистика не всегда в состоянии корректно определить положение дел в сфере неформальной экономики, тем более когда речь идет об опросе работодателей, пытающихся скрыть нарушения трудового законодательства. Подтверждением этому могут служить данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ). На вопрос: “Почему Вы не оформлены на этой работе официально?” 62% респондентов ответили: “Работодатель не хочет оформлять”. Данные мониторинга в большей мере согласуются с результатами нашего исследования, чем с официальной статистикой. Информация, собранная нами на рынках и среди уличных торговцев в 6 регионах России, свидетельствует, что подавляющее большинство (три четверти) наемных работников не имеют официальных договоров, а работают по устной договоренности или их договор является просто бумажкой, “филькиной грамотой”. Кроме того, правовая и юридическая безграмотность не позволяет

большинству работников неформальной сферы отличить трудовой договор от договора гражданско-правового характера.

Спецификой Москвы является то, что здесь среди вовлеченных в рыночную и уличную торговлю две трети составляют нелегальные мигранты из других регионов России и СНГ. Поэтому неудивительно, что значительный процент респондентов, практически каждый третий, отказался отвечать на вопрос о том, как оформлены их трудовые отношения с работодателями. Однако 62% из тех, кто все же ответил на вопрос о характере найма, отметили подсказки “работаю по устной договоренности” или “работаю по договору, но, по-моему, наш договор филькина грамота”.

Существует множество вариантов нарушений оформления трудовых отношений между хозяевами и наемными работниками, которые различаются, как говорится, “во времени и пространстве”. Например, в конце 90-х годов в Рыбинске городская администрация обязала всех работавших на городском рынке иметь удостоверения предпринимателей. Ежедневно в отдел, где оформлялись эти документы, выстраивались длинные очереди из желающих стать “предпринимателями”. В результате и хозяева, и нанятые ими работники формально имели одинаковый статус, но они прекрасно знали “кто есть кто”. С целью ухода от налогов хозяева часто меняли продавцов, а новички подолгу работали по фиктивным справкам, в которых значилось, что те якобы трудятся безвозмездно.

Как видим, вопросы о характере найма (официальный или нелегальный), а также увольнений решаются преимущественно самими работодателями и при этом не в пользу работников. Попытки государственного регулирования трудовых отношений в сфере частной торговли носили формальный характер и не преследовали цели их упорядочения или защиты прав наемных работников, а были нацелены лишь на пополнение городского бюджета за счет налогов с “предпринимателей”.

В интервью, данном одной из пензенских респонденток, которая еще в начале 90-х годов потеряла работу заводского инженера и уже около десяти лет проработала на рынке, отражена многолетняя история изменений “правил игры” в неформальной экономике:

“Целая эпоха по мне прошла. Сначала хозяева забирали паспорта, это было действительно, ведь на биржу 2 раза в месяц надо было ходить с паспортом. Но многие чихать хотели на паспорт, выявят недостачу или поцапаются с хозяином и не выходят. Потом возникли договора. Тут началась коррида, кое-кто обнаглел, стал спецом красть у хозяина. Реакция на их выпад была закономерная. Столько грязи поднялось наверх! Потом стал период реформирования. Стали сами хозяева пристраиваться на биржу труда, а своих продавцов сделали как бы хозяевами своего товара, якобы взятого ими под реализацию. Вообще кино! Кто не работал, тот не поймет”.

В этом небольшом отрывке из интервью содержится масса интересных деталей о нарушениях в сфере трудовых отношений в российской неформальной экономике, некоторые из которых уже “отошли в историю”. Во-первых, это поистине варварское нарушение хозяевами гражданских

прав наемных работников (*хозяева забирали паспорта*), которое было широко распространено до середины 90-х годов. Во-вторых, в первые годы реформ большинство работниц неформального сектора еще надеялись найти другую официальную работу, а потому многие официально числились на бирже труда безработными (*на биржу 2 раза в месяц надо было ходить с паспортом*). В-третьих, показаны сложности взаимоотношений работник – хозяин, а также процесс деградации женщин, втянутых в тяжелую атмосферу неформальной занятости (*кое-кто обнаглел, стал спецом красть у хозяина*). И, наконец, показаны различные ухищрения и методы ухода предпринимателей от налогообложения (*Стали сами хозяева пристраиваться на биржу труда, а своих продавцов сделали как бы хозяевами своего товара*). Впечатление от интервью осталось тяжелое – налицо вопиющие нарушения гражданских и трудовых прав, дискриминация, деградация, грязь.

Итак, наемные работники неформальной экономики остаются один на один со своими проблемами, решать которые государство пока не готово, а частный бизнес – не намерен. А между тем вопрос о найме рабочей силы по существу является центральным в системе трудовых отношений этой сферы, поскольку из нелегального характера найма, неподтвержденного трудовым договором, проистекают многие другие проблемы неформально занятых. Отсутствие или неправильное оформление трудового договора практически автоматически выводит их “за грань прав и законов”. Как утверждают юристы, теоретически работники неформальной экономики могут судиться со своим работодателем, если свидетели подтвердят их трудовые отношения. Но сомнительно, что кто-то захочет терять работу, чтобы выступать свидетелем на суде. Только создание неправительственных организаций и ассоциаций неформально занятых работников могло бы исправить положение дел в этой сфере, но пока они в значительной степени не сознают своих прав и им трудно организовать.

Теперь несколько слов об увольнениях. Произвол работодателей в вопросах увольнения ничуть не меньше, чем при найме. Не связанные трудовым законодательством, они увольняют своих наемных работников часто, быстро и легко. Например, болезнь работницы или ее ребенка и отсутствие на работе более трех дней являются “достаточным” поводом для увольнения. Чтобы избежать увольнений, работницам приходится, как было написано в одной из норильских анкет, “болеть на работе”, а это ведет к запущенности болезней и хроническим заболеваниям. Тем более не может быть и речи ни о каких декретных отпусках – в этом случае увольнение наступает автоматически. Вот, например, как о произволе работодателей написала в анкете респондентка из Екатеринбурга. На вопрос: “Что именно Вам не нравится в Вашей работе?” она ответила: “В любое время могу остаться без работы”. Таким образом, гендерная дискриминация при найме и увольнении неформально занятых работниц является повсеместной и многократно превышает масштабы аналогичного нарушения трудовых прав работниц в официальной сфере.

Сегрегация в неформальной экономике

Наиболее типичными и массовыми формами неформальной деятельности являются: уличная и рыночная торговля, услуги населению по строительству, ремонту, пошиву, частный извоз, репетиторство, различные виды домашнего труда, а также такие услуги, как уборка квартир, присмотр за детьми, больными и престарелыми и др. В большинстве случаев эти виды работ достаточно жестко сегрегированы по полу, а мужчины и женщины выполняют не только разные виды работ (*горизонтальная сегрегация*), но и разные социальные функции (*вертикальная сегрегация*). Примером горизонтальной сегрегации может служить разделение мужчин и женщин по отраслям и профессиям – всем известно, что в строительстве и автосервисе работают преимущественно мужчины, а уходом за детьми и больными заняты в основном женщины. Наиболее очевидным примером вертикальной сегрегации, связанной с различиями социальных статусов, является деление на работодателей и наемных работников. Как в официальном, так и в неформальном секторе экономики среди работодателей и “хозяев” преобладают мужчины. При этом именно “хозяева” являются инициаторами “теневого” бизнеса, нарушающего государственные законы и трудовые права нанятых работников, а полулегальная деятельность наемных работников чаще всего является вынужденной. И если для первых риск работы в неформальном секторе обычно компенсируется относительно высокими доходами, то для вторых этот вид деятельности чаще всего является всего лишь стратегией выживания, а нередко – единственной возможностью спасения от нищеты.

Данные статистического обследования Госкомстата по вопросам неформальной занятости показывают, что отраслевая сегрегация в неформальной экономике даже выше, чем в официальном сегменте рынка труда. “В строительстве, относящемся к неформальному сектору, женщины составляют только 5,7%, тогда как в целом по отрасли их насчитывается 22%”. Выше здесь и конкуренция за рабочие места, поэтому в “типично женских” отраслях, таких как торговля и услуги, удельный вес женщин в неформальном секторе ниже, чем в целом по соответствующим отраслям, на 3–5 процентных пунктов. Аналогичная ситуация наблюдается и в промышленности. Зато в сельском хозяйстве отмечено обратное соотношение – женщины в неформальном секторе составляют 49% против 37% в целом по отрасли. Это свидетельствует о том, что более тяжелую работу с рискованным доходом сельские мужчины оставляют женщинам, а более надежные рабочие места с гарантиями предпочитают занимать сами.

Как показывают наши исследования, гендерная сегрегация работ в неформальном секторе разводит людей, вовлеченных в эту сферу, как бы “по разные стороны барьера” по следующим **критериям**:

- по социально-трудовому статусу (работодатель/наемный работник);
- по критерию добровольности или вынужденности выбора данного вида занятости;

- по доходности и престижности их деятельности;
- по нацеленности неформальной деятельности на выживание или на обогащение.

И хотя приведенные критерии не исчерпывают всех возможных вариантов гендерного структурирования сферы неформальной экономики, они могут служить вполне достаточным материалом для обоснования многообразия форм гендерной дискриминации в этой сфере. То, что в обычных условиях называют “стеклянным потолком”, в условиях неформальной экономики выглядит одновременно и сложнее (подчинение, зависимость), и проще (иерархия). Здесь нет больших и сложных организаций с возможностями для карьеры и профессионального роста, а практически все сведено к трем статусам: наемный – самозанятый – работодатель. По официальной статистике, мужчины составляют в сфере бизнеса большинство: среди работодателей их 65%, работающих не по найму – 62%, среди самозанятых – 60% (*Женщины и мужчины в России. Госкомстат, 2000*). Можно предположить, что гендерные пропорции по статусу занятости в неформальной экономике еще более резкие, поскольку предпринимательская деятельность в этой сфере нередко связана с риском и криминалом.

В статье В. Титова “Вещевой рынок как социальный институт” (*ОНС, 1999*), написанной по материалам многолетних исследований, проведенных автором в конце 90-х годов на крупнейшем московском рынке “Лужники”, также отмечена жесткая вертикальная гендерная сегрегация. По мнению автора, соотношение 3:7 для мужчин и женщин имеет как бы зеркальное отражение в зависимости от того, являются ли они хозяевами или продавцами. Наше исследование, проведенное в 2001 году на пяти крупнейших московских рынках, таких как “Коньково”, “Щелковский”, “На Дмитровке”, а также “Динамо” и “Лужники” (ликвидированных с 2003 года), показало, что среди продавцов, работавших на этих рынках, преобладали женщины. Доля мужчин среди стоявших за прилавком не превышала 5–6%, в то время как хозяевами торговых точек на рынках являлись преимущественно мужчины. Как написали в своем отчете студентки, проводившие эти измерения, “такие черные, усатые, всегда маячат за спинами продавщиц и за всем смотрят” (это об азербайджанцах, которые в основном владеют местами на московских рынках). Такая же ситуация была отмечена нами и ранее, в рыбинском исследовании 1997 года, где в интервью с хозяином, на которого полулегально работают около 30 наемных работников, он сообщил: “Продавцами у меня работают только женщины. С женщинами легче, они более работящие и серьезные”. Здесь так и хочется добавить: “и более безропотные в случаях нарушения их трудовых прав”. В анкетах наемных работниц их взаимоотношения с хозяевами наиболее часто характеризуются как “беспредел” и “беззаконие”.

Таким образом, горизонтальная, а тем более вертикальная сегрегация в сфере неформальной экономики указывают на гендерное разделение труда, дискриминирующее женщин. А поскольку гендерная сегрегация в

неформальной экономике более жесткая, чем в официальной сфере, то, следовательно, и гендерная дискриминация является здесь более явной и открытой.

Режим и условия труда

Рабочий день женщин, занятых в неформальной экономике, обычно длиннее 8 часов (в анкетах чаще всего они указывали 9–12 часов). Это явное нарушение трудового законодательства и к тому же создает риск для здоровья и безопасности женщин.

Другим нарушением является работа без выходных дней. О праздничных днях вообще говорить не приходится, поскольку для работающих на рынках это самые “базарные” и прибыльные дни для их хозяев. В это трудно поверить, но женщины, дававшие мне интервью на рынке, расположенном в томском Дворце спорта, говорили, что они уже два года работают без выходных дней, поскольку так решила администрация рынка. Пропустить торговый день можно, но все равно за этот день нужно внести арендную плату за торговое место, а это невыгодно. И хотя на этом рынке есть профсоюз, но пока переговоры с администрацией результатов не дали. Правда, им удалось договориться о двухнедельном отпуске с 50-процентной оплатой торгового места.

Для многих работающих на рынках в других городах отсутствие ежегодных отпусков является большой проблемой. Нет у неформальных работниц и официальных перерывов на обед и отдых, да и денег на обеды часто тоже нет. Поэтому они питаются всухомятку или покупают недорогую еду, которую готовят специально для продажи на рынках и продают другие женщины. Поскольку большинство опрошенных нами женщин имеют семью, а, следовательно, домашняя работа тоже ложится на их плечи, то основным лейтмотивом всех интервью и записей в анкетах является “усталость”. И если в других странах под “нестандартной работой” для женщин в основном подразумевается частичная занятость, то в неформальной экономике, связанной с торговлей, более уместно говорить о сверхзанятости. Высокую концентрацию женщин на работах с подобным режимом труда следует рассматривать как проявление сегрегации и дискриминации.

Однако среди основных недостатков, из-за которых женщинам, занятым в неформальном секторе, не нравится их работа, все же лидируют плохие условия труда. И это понятно, климат в России не слишком пригоден для постоянной многочасовой работы на улице, а открытые рынки торгуют круглогодично, в том числе и в Сибири, и за Полярным кругом в Норильске. С этим связана еще одна опасность – деградация, причиной которой зачастую является алкоголь, которым уличные продавщицы пытаются согреться. При этом известно, что женский алкоголизм прогрессирует очень быстро. Об употреблении алкоголя и потере здоровья женщина из Дмитрова в интервью сказала следующее:

“Мы через это все прошли. Пытались греться водочкой, но потом многие поняли, что от нее только пьянеешь, а все равно холодно. Теперь больше греемся горячим кофейком. Хотя в мороз все равно ничего не спасает. Мы здесь все больные, простуженные, хроники”.

Летом другая беда – солнечные ожоги у тех, кто работает на улице, и тепловые удары у тех, кто работает в металлических контейнерах, которые повсеместно используются на рынках. Закупая их, хозяева заботились о сохранности товаров и не думали об условиях труда. Кроме того, на открытых рынках, которых большинство в городах России, везде можно увидеть грязь, лужи, пищевые отходы. На эти рынки бывает страшно зайти даже за покупками, а работницам приходится проводить там большую часть своего времени. И еще одна негативная характеристика условий труда – поднятие и перенос тяжестей, на что особенно часто жалуются женщины, торгующие продуктами и перемещающие за смену десятки тяжелых ящиков и коробок, а также “реализаторы”, вынужденные таскать огромные сумки с товаром.

Можно ли назвать нарушения режимов и плохие условия труда дискриминацией? Конечно, да. И этой дискриминации ежедневно подвергаются миллионы женщин, занятых в неформальной экономике, для которых местом работы являются не цеха заводов и офисы, а рыночные площади, улицы и подземные переходы. И, к сожалению, других рабочих мест для них в ближайшие годы не предвидится, а обращаться с жалобами некуда и не к кому. Новые профсоюзы есть только на небольшом числе рынков, они пока редкость в сфере неформальной занятости, и опыта отстаивания прав трудящихся-женщин у них недостаточно. В этой связи следует констатировать, что поскольку концентрация женщин на работах с неудовлетворительными режимами, а также тяжелыми и плохими условиями труда в неформальной экономике выше, чем в сфере официальной занятости, то и данный вид гендерной дискриминации здесь более распространен.

Гендерная дискриминация по заработной плате

Предприниматель не будет заниматься какой-то деятельностью, если она не приносит доходов. Он бросит этот бизнес и уйдет в другой. Самозанятые, на свой страх и риск, самостоятельно распоряжаются своими силами и временем. И только наемные работники неформальной сферы не имеют права выбирать. Они получают столько, сколько им “положат” их хозяева. Правда, только на одном рынке я насчитала восемь разных форм расплаты за работу (оплата за день, за месяц, проценты от выручки, фиксированная оплата плюс проценты и т. п.). Но все равно это были очень небольшие деньги: в Москве и в заполярном Норильске один “пустой”, то есть без процентов от выручки, рыночный день стоит 100–120 рублей, в Пензе – 25–30, в Томске и Екатеринбурге – 50–60 рублей. Но если учесть, что в большинстве обследованных городов очень тяже-

лые климатические условия, то эти деньги вряд ли стоят того здоровья, которое женщины при этом теряют. Заработная плата женщин в официальном секторе экономики в нашей стране настолько мала, что это породило особый слой “новых бедных”, чья заработная плата ниже прожиточного уровня. В результате нередко гроши, которые получают наемные “неформалы”, многократно превосходят заработки официально занятых работников в образовании или легкой промышленности. Но платить больше хозяева не намерены. Один из работодателей, у которого по найму работали более 30 работников, сказал в интервью: “Зачем платить больше, и так много желающих работать”.

В этой статье да и в исследовании в целом основное внимание уделялось наемным работникам неформальной экономики, но в этой нише выживания и хозяева микробизнеса нередко живут на грани бедности. Особенно это относится к тем, кто работает не в столичных или областных городах, а в глубокой провинции.

Поселок Умет – обычное небольшое поселение в Мордовии с населением около трех тысяч человек. В советское время это был поселок городского типа, в котором работал большой деревообрабатывающий комбинат. Тогда в поселке жило около 5 тысяч человек, и большая часть населения трудилась на комбинате. В период экономического кризиса в начале 90-х годов комбинат, как и многие российские заводы, практически закрылся, и люди остались без работы. Часть специалистов разъехалась по другим городам, а остальным, чтобы выжить, необходимо было найти другое занятие, приносящее доход. Многие, преимущественно женщины, занялись бизнесом – стали держать шашлычные. Поселок находится на трассе Москва – Тольятти, и по ней непрерывным “караваном” едут трейлеры, груженные машинами “Лада”. В 1994 году, чтобы хоть что-то заработать, жители Умета начали делать самодельные мангалы и выходить на трассу, чтобы готовить и продавать для водителей горячие шашлыки. Практически все женщины поселка занялись шашлычным бизнесом. Вспоминая о том, как все начиналось, они с гордостью рассказывали: “Я вторая (четвертая, шестая и т. д.) вышла на трассу”. Вскоре им стало ясно, что “шашлыками” можно накормить не только водителей, но и семью. Поселок Умет начал свой “переход к рыночной экономике”. В 1994 году женщины стояли вдоль трассы около мангалов и торговали шашлыками. В 1995–1996 годах стали устанавливать маленькие палатки-будочки, чтобы в ожидании клиентов можно было спрятаться от непогоды. После 1997 года начали строить уже настоящие шашлычные (обычно это кухня и 2–4 стола для клиентов). На момент исследования, летом 2002 года, на трассе работало 132 шашлычные (и это всего в одной деревне!), и еще я насчитала 87 не работающих. У каждой есть хозяйка или хозяин (90% хозяев – женщины). Большинство из них после 1997 года зарегистрированы в налоговой инспекции как частные предприниматели без образования юридического лица (ПБОЮЛ). Каждая из хозяек имеет 2–4 наемных работниц, которые обслуживают клиентов (никто из наемных работниц, как правило, не имеет официально оформленного трудового договора). Работают они обычно по 12 часов через сутки. Оплата их труда составляет от 4 до 10% от проданных клиентам продуктов. За дни наблюдения мини-

мум за день был 34 рубля, максимум – 156 рублей. В среднем за месяц летом получается около 1500 рублей, а осенью и зимой и того меньше. Вокруг торговли шашлыками образовалась целая инфраструктура: мужчины привозят из леса и рубят дрова, доставляют воду в канистрах, подвозят на трассу хлеб и мясо (но в основном пьют или уезжают на заработки). Так, в одной деревне обычные деревенские женщины вложили свои личные инвестиции и создали более 1000 рабочих мест.

Таким образом в Умете стала функционировать модель “настоящей” неформальной экономики как способ выживания бедного населения, забытого и заброшенного государством. Но почему же этим бизнесом занимаются преимущественно женщины? Получив доступ к документации одной из шашлычных (вполне типичной и по ценам, и по ассортименту, и по условиям труда), я обнаружила, что после вычета всех выплат (за свет, газ, дрова и продукты, налогов) и оплаты труда наемных работниц доход хозяйки шашлычной составил всего 1400 рублей. В этом и есть разгадка, почему шашлычным бизнесом в поселке занимаются в основном женщины: много ежедневной работы и ответственности, и совсем мало денег. Это не бизнес, приносящий доход, а всего лишь неформальная экономика выживания.

Насилие и бессилие

В сфере неформальной экономики часто не соблюдаются также личные и гражданские права занятых женщин, такие как право на уважение человеческого достоинства и свободу от насилия. Нередко хозяева считают, что покупают не только рабочее время продавщиц, но и их тела. Например, на московском рынке в “Лужниках” существовала даже такая услуга – “проститутка в контейнере”. То есть в тех же контейнерах, в которых продавались товары, хозяева продавали и сексуальные услуги. Об этом было рассказано в телевизионной программе о рынке в Лужниках по каналу Общественного российского телевидения (*ОРТ, октябрь 2000 года*). При этом, как сообщалось в телепередаче, за информацией о сексуальных услугах можно было обращаться как к хозяевам контейнеров, так и к милиции на рынке. Городские власти уже тогда начали готовить общественное мнение к закрытию вещевых рынков на стадионах, и поэтому подобная информация прошла в эфир.

Категории насилия и внеэкономического принуждения в “теневой”/неформальной экономике широко представлены в исследованиях российских авторов, пишущих на эту тему. В российском контексте это и “братки” – рэкетеры, и бандиты-вымогатели или, напротив, “защитники” нарушенных прав собственности, “вышибающие” за немалый процент долги, и беспредел милиции и ОМОНа. Но есть еще один вид насилия – сексуальный.

Тема сексуального насилия изучалась в нашем более раннем рыбинском исследовании (1998), посвященном вопросам нарушения прав жен-

щин в неформальном секторе экономики. В интервью с хозяином с одного из рынков на вопрос о том, как он поступит с работницей, которая откажется с ним спать, после некоторых морализаторских рассуждений респондент ответил, что выгонит женщину с работы, “объяснив” этот произвол следующим образом: “Я ведь кавказский мужчина, мне это обидно”. А на вопрос: “Как ты ее выгонишь?” ответил: “Выйду на рынок, покричу, поругаюсь, что торгует плохо, ворует, опаздывает, заработок срежу, она и уйдет”. То есть эту женщину не просто выгонят с работы, но еще и публично опозорят, обозвав воровкой и плохой работницей. Женщины на рынке полностью бесправны и незащищены перед насилием и самоуправством своих хозяев.

Понимая важность данной темы и учитывая поступающие сигналы о широком распространении насилия в этой сфере, в более позднем исследовании 2002–2003 годов была выдвинута гипотеза, что *в условиях отсутствия законов одним из механизмов управления неформальной экономикой является насилие или угроза насилием*. В этой связи в анкету для массового опроса был введен вопрос: “Как Вы считаете, Вам приходится на работе сталкиваться с давлением, насилием или угрозами?” Ответы на этот вопрос представлены ниже.

Таблица 1 Как Вы считаете, Вам приходится на работе сталкиваться с давлением, насилием или угрозами? (в процентах)

Город	Да	Скорее да, чем нет	Нет
Норильск	39,6	25,0	35,4
Екатеринбург	42,4	23,9	33,7
Томск	44,4	14,8	40,7
Всего (по 3 городам)	42,7	20,2	37,1

Как видно из таблицы, почти 63% работников неформальной экономики, большинство которых составляют женщины, подтвердили в анкетах, что они сталкиваются на работе с насилием или угрозами. Среди тех, кто ответил “нет”, преобладали работодатели и мужчины-работники, а также самозанятые, надомники и работающие по официальным трудовым договорам (например, бухгалтеры и менеджеры) или занимавшиеся сетевым маркетингом. Но, как видим, их все равно значительно меньше тех, кто на вопрос о насилии на работе ответил положительно или хотя бы не отрицал, что в сфере неформальной экономики оно существует.

Сексуальные домогательства и насилие – тема деликатная, и по ней не так просто было собирать информацию. Женщины в интервью редко и неохотно рассказывали о проблемах сексуального насилия. Мужчины, и даже те из них, кто был причастен к такого рода дискриминации, в своих

интервью были более откровенны, что свидетельствует о гендерных различиях восприятия данного вопроса. Как отмечалось выше, брутальная атмосфера неформальной экономики нередко ведет к деградации женщин и утрате ими моральных устоев или притягивает такого рода людей, поэтому некоторые продавщицы “далеко не ангелы”. В экспертных интервью в Норильске и Томске, а также в интервью с работодателями в других городах было сообщено, что существуют “черные списки” продавщиц, которые уже однажды проворовались на рынке или склонны к алкоголю. Однако методы, которыми ведется “борьба” с такими нарушениями среди наемных работниц, потрясают своей жестокостью. Вот случай, рассказанный в интервью хозяином двух уличных ларьков в Томске.

“Одна моя продавщица сделала 8 тыс. рублей недостачи, после чего не вышла на работу и пыталась скрыться. Я пошел к ней домой и увидел, что взять у нее нечего, кроме голых матрацев и ветхой мебели. Тогда я начал разыскивать ее по городским рынкам и нашел. Обругал и заставил написать расписку, что в течение месяца она вернет деньги. Долг она в срок не вернула, хотя под новогодние праздники заработки на рынках были высокие. В январе 2003 года она опять ничего не отдала и очень просила продлить срок выплаты денег еще на месяц. Вот встречусь с ней на днях и, если опять не отдаст деньги, придется отдать ее цыганам”.

Оказалось, что цыгане, живущие в городе, “специализируются” на продаже наркотиков и проституции: “Они сразу заплатят мне ее долг, а ее заставят отрабатывать проституцией”. Если бы этот случай с хищением денег произошел в обычном магазине, то работодатель мог бы взыскать с продавщицы недостачу по суду. Но их трудовые отношения никакими документами зафиксированы не были, трудовой договор отсутствовал и поэтому вместо наказания по закону в отношении этой женщины планировалось применить насилие.

Еще одну проблему, связанную с сексуальным насилием в неформальной экономике, специалисты по миграции называют “рыночные дети”. Этот новый термин употребляется в отношении детей, оставленных в роддомах, которых родили продавщицы с рынков (чаще всего нелегальные мигрантки) от их хозяев, чаще всего “кавказской национальности”. Эта социальная проблема, особенно остро стоит в Москве, куда со всей страны стекаются на заработки неформальные мигрантки. Характерно, что статья на эту тему, опубликованная в “Московском комсомольце” в 2000 году, называлась “Чертовы матери”. В этом заголовке не только отражена позиция газеты по данному вопросу, но также можно видеть механизм формирования через СМИ негативного общественного мнения в отношении женщин, подвергшихся сексуальному насилию, когда их представляют не как жертв насилия, а как социально опасных монстров. Так, насилие физическое, как крайняя и самая тяжелая форма гендерной дискриминации, смыкается в единое кольцо с дискриминацией психологической и общественной. А молодые женщины из неформаль-

ной экономики, выведенные за эту черту социального отчуждения, остаются наедине со своими проблемами, что порождает для них ситуацию бессилия не только перед насилием, но и перед негативным общественным мнением.

Приведенные выше примеры и данные анкетного опроса достаточно красноречиво показывают, что гипотезу исследования о широком распространении насилия как об одном из механизмов управления в сфере неформальной экономики можно считать подтвержденной. Женщины, ставшие объектом сексуальных домогательств и насилия, сами бессильны бороться с этим злом и не имеют возможности обратиться за помощью в конфиденциальном порядке в какую-либо независимую организацию или службу.

Социальная защита и неформальная экономика

По Конституции Россия – социальное государство. А это значит, что всем гражданам должны быть гарантированы хотя бы минимальные социальные права и защита. На деле это происходит не всегда и почти никогда с женщинами, занятыми по найму в неформальной экономике.

Наше исследование показало, что в условиях отсутствия официального трудового договора наиболее острыми проблемами для женщин, занятых по найму в неформальном секторе, являются невозможность получения *свидетельства пенсионного страхования и медицинской страховки*. Женщин старших возрастов в наибольшей мере тревожит страх остаться без пенсии в старости, поскольку неформальная работа не дает возможности получения трудового стажа и они не вносят накопительные отчисления в пенсионный фонд. Для молодых нелегальных мигранток, а их немало среди наемных работниц, проблемой является отсутствие медицинского полиса, в результате чего даже беременных отказываются ставить на учет в женских консультациях и они не получают медицинской и социальной помощи в период беременности. Об оплате декретных и послеродовых отпусков вообще не приходится говорить, и это касается не только мигранток, но всех женщин из неформальной экономики.

Практически во всех городах, где проводились исследования, были выявлены ситуации, когда женщины, имевшие оплачиваемую работу, одновременно состояли на учете в службе занятости в качестве безработных – и не с целью получения пособия по безработице, а для получения медицинской и пенсионной страховки. Таким образом, как и в случае с неуплатой налогов, они вынужденно нарушали законодательство. И причина этих нарушений кроется не в их законопослушности, а в том, что законы и системы социального страхования не приспособлены к учету жизненных и трудовых ситуаций неформальных работников.

Российское национальное законодательство по социальному обеспечению распространяется на часть работников неформального сектора, а именно – на имеющих официальную регистрацию частных предпринимателей (ПБОЮЛ), на самозанятых и наемных работников малых и микропредприятий, имеющих официальные трудовые договора. Отсутствие эффективной социальной защиты в этих случаях – следствие слабого проведения в жизнь социального законодательства. Однако чаще всего российское социальное законодательство не распространяется на виды труда, которыми заняты многие женщины, включая неформальную работу на малых предприятиях, сельское хозяйство, работу в сетевом маркетинге, а также в качестве прислуги, гувернанток, репетиторов и т. п. И точно так же оно не распространяется на мигрантов, не имеющих регистрации, частично занятых или работающих на дому, – а именно таковы основные особенности занятости женщин в неформальном секторе.

Следовательно, в вопросах социальной защиты неформально занятые работники дискриминированы в России в большей степени и в больших масштабах, чем занятые в официальном секторе, поскольку официальные условия и защита трудящихся неформальной экономики находятся на невысоком уровне, что особенно сказывается на женщинах.

Каковы перспективы женщин в неформальной экономике?

Итак, в статье было показано тяжелое положение наемных работников, вовлеченных в российскую неформальную экономику. Особенно это касается женщин, поскольку исследования свидетельствуют о том, что гендерная дискриминация в отношении занятых в неформальной экономике носит более глубокий и открытый характер по сравнению с занятыми в официальной сфере экономики. Наемные работники неформальной экономики оказались за гранью прав и законов, что ставит их в положение социальной изоляции и дискриминации. Улучшение их положения в обществе и сфере труда не может произойти само собой, а должно быть основано на изменении социальной политики и общественного мнения в отношении трудящихся, занятых в неформальной экономике.

В соответствии с рекомендациями МОТ, основанными на богатом опыте, накопленном в разных странах, общий подход к подобного рода социальной политике должен состоять в направленности на соблюдение основных норм и положений трудового законодательства в отношении работников неформального сектора. Необходимо также постепенно *менять схемы социальной защиты* с целью учета специфики деятельности в неформальной экономике и создавать институты, содействующие достижению этих целей.

При этом рекомендуется обратить особое внимание на три типа норм. Первые и главные из них касаются таких основных прав человека, как свобода объединения и *создание коллективных социальных механизмов* внутри самого неформального сектора; свобода от принудительного труда; *свобода от дискриминации*. Во-вторых, можно принять меры по сокращению и в конечном счете *устранению наиболее нетерпимых форм эксплуатации и насилия* в неформальной экономике. Приоритетом в данном случае является детский труд. Эта большая и важная тема не была включена в данную статью, хотя является актуальной также и для России. И, наконец, третья область, которая заслуживает первоочередного внимания, – *охрана и безопасность труда*. Для проведения в жизнь подобных изменений необходимо предпринять усилия как на макроуровне, так и на микроуровне, то есть нужно прямое участие не только государства, но также общественных организаций и объединений самих работников неформальной экономики.

Первые шаги в этом направлении в России уже делаются. На уровне государства идет модернизация законодательства в области малого бизнеса (упрощение регистрации малых предприятий, введение упрощенных схем налогообложения и т. п.), что, по мнению специалистов, уже дает свои положительные результаты и, в частности, способствует легализации неформального бизнеса.

На уровне общественных организаций также есть примеры позитивных действий. Например, в Томске и Дмитрове (Московской области) мы познакомились с опытом работы созданных на рынках профсоюзов, которые ведут переговоры с администрацией рынков об условиях и режимах труда, пытаются отстаивать права работников неформальной сферы, в том числе и в судах.

В восьми городах России создана и с 1998 года успешно действует *система микрокредитования*. Как рассказывали в экспертном интервью организаторы данной системы в Томске, подавляющее большинство из их 1200 клиентов составляют женщины из неформальной экономики, работающие на рынках города. А в глубинных интервью с самими этими женщинами была высказана положительная оценка данной системе кредитования, организованной по принципу солидарной ответственности. Одна из томичек в интервью рассказала, как она, придя на рынок работать по найму, благодаря микрокредитам открыла свое дело. Но все это лишь первые инициативы, которые нуждаются в распространении и поддержке. Однако известно, что дорогу осилит идущий.

Таким образом, результаты исследований, основанных на гендерном подходе, дали возможность взглянуть на проблемы неформальной занятости под новым углом зрения и поставить вопрос о *необходимости разработки мер социальной государственной политики, направленной на защиту прав дискриминированных категорий наемных работников неформальной экономики*, среди которых большинство составляют женщины. Существует тесная взаимосвязь между процессами разрастания бедно-

сти и ее феминизации, с одной стороны, и расширением сектора неформальной экономики – с другой. Поэтому мероприятия по социальной поддержке малообеспеченных женщин, занятых в сфере неформальной экономики, – это прежде всего меры, направленные на борьбу с бедностью. Четкое осознание неоднородности состава работников, вовлеченных в неформальную сферу деятельности, и отделение криминальных элементов от эксплуатируемых бесправных работников, занятых по найму, может явиться первым шагом на пути улучшения их положения. Вот почему так важно привлечь внимание правительственных, научных и общественных организаций к дискуссии о гендерных и социально-трудовых аспектах неформальной занятости и объединить их усилия для решения вопросов занятости, социальной защиты и сокращения бедности в неформальной экономике, как это планируется в новой программе МОТ.

Мужчины и женщины в сфере домашнего труда: логика экономической рациональности против логики гендерной идентичности?

Е.Б. МЕЗЕНЦЕВА,

к.э.н., доцент “Высшей школы экономики”

Введение

Как повлияли рыночные реформы на общую ситуацию в сфере домашнего хозяйства? Какие факторы оказывают воздействие на сокращение времени домашнего труда? Как распределяется это время между мужчинами и женщинами? В какой степени время, затрачиваемое в домашнем хозяйстве, зависит от уровня материального благосостояния семьи в целом и индивидуального дохода мужчин и женщин?

На первый взгляд, может показаться, что эти вопросы вызывают чисто академический интерес. Однако на самом деле это не так. Как показывают результаты исследований, затраты времени на домашний труд зависят, с одной стороны, от потребностей и экономических возможностей конкретных домохозяйств, а с другой – от уровня экономического развития страны. Время, затрачиваемое на домашний труд, снижается при повышении уровня развития экономики и, напротив, повышается, если экономический рост замедляется. Глубокая социально-экономическая трансформация, которую переживало все российское общество на протяжении прошедших 15 лет, заставила население обращаться к самым различным стратегиям социально-экономической адаптации, среди которых далеко не последнее место принадлежит самообеспечению, а следовательно, домашнему труду.

В рамках настоящей статьи рассматриваются гендерные аспекты разделения домашнего труда. Вначале мы рассмотрим основные теоретические концепции, объясняющие причины и характер разделения домашнего труда между мужчинами и женщинами. Далее на эмпирических данных будут проанализированы важнейшие аспекты данной проблемы в современной России. Во-первых, будет дана оценка степени включенности мужчин и женщин в рыночную и домашнюю деятельность и уровни гендерной сегрегации домашнего труда. Во-вторых, будет рассмотрен вопрос о влиянии семейного статуса на участие мужчин и женщин в домашних видах деятельности. В-третьих, мы постараемся выяснить, как связаны между собой показатели занятости в оплачиваемом секторе экономики и домашняя трудовая нагрузка. В-четвертых, попытаемся оценить взаимо-

связь уровня материального благосостояния индивидов и время, затрачиваемое ими на домашний труд. Это даст возможность ответить на вопрос о том, в какой степени для современной России характерна тенденция к замещению домашнего труда рыночными эквивалентами при достижении определенного уровня благосостояния.

В качестве статистических данных нами использовались данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) 1998 года, содержащего наиболее полный перечень вопросов, касающихся бюджета времени населения. Данные РМЭЗ включают два массива: отдельно представлены ответы на вопросы, касающиеся домохозяйств в целом, и результаты индивидуальных опросов. Это представляет исключительную важность для целей нашего анализа – каждый член семьи самостоятельно сообщал о своих затратах времени, что позволило исключить эффект “асимметрии приписывания”, когда респондент преувеличивает свои “заслуги” и приуменьшает вклад других членов семьи.

Следует отметить, что работа с базой данных РМЭЗ имела свои особенности. Во-первых, опрос проводился в ноябре, что создавало респондентам затруднения при ответах на “сезонные” вопросы, в частности вопросы, связанные с затратами времени в личном подсобном хозяйстве. Во-вторых, и, это, возможно, более серьезный недостаток, в анкете наблюдается явный “перекос” в сторону так называемых “женских” видов домашнего труда, в то время как “мужские” виды деятельности остаются без внимания (например, ремонтные работы в доме, ремонт машины, техники и пр.). Несмотря на эти недостатки, РМЭЗ предоставила исследователям реальную возможность получить новые данные о том, что в действительности происходит в повседневной жизни российских домохозяйств. Это тем более важно, что последнее обследование бюджетов времени было проведено Госкомстатом РФ в 1990 году и мало чем может помочь в понимании сегодняшней действительности.

Гендерное разделение домашнего труда: теоретические подходы

Концепция временных ограничений (time availability perspective). Исходная логика данного подхода состоит в том, что домашний труд распределяется рациональным образом в соответствии с наличием у членов домохозяйства времени для его выполнения¹. Время, которым мужчины и женщины располагают для выполнения домашних дел, жестко увязано с уровнем трудовой нагрузки супругов на рынке труда и составом домохозяйства. Исследования Бет Энн Шелтон² показали, что временные ограничения, связанные со статусом занятости, семейным положением и наличием в семье детей, в значительной степени объясняют различия в затратах времени на домашний труд. При этом все перечисленные показатели оказывают более выраженное воздействие на объем домашней трудовой нагрузки женщин.

В исследовании Голдшайдер и Уайт³ было показано, что объем домашней трудовой нагрузки мужей изменяется в зависимости от уровня занятости их жен на рынке труда, но сравнительно мало зависит от профессионального статуса последних. Кроме того, было выяснено, что в тех супружеских парах, где и муж и жена заняты вне дома, количество времени, которое женщины проводят на работе, в значительно большей степени влияет на равномерное разделение домашних обязанностей, чем затраты времени мужчин на рынке труда. В других исследованиях⁴ было выявлено, что мужчины, занятые на рынке труда меньше время, чем их жены, тратят больше времени на труд в домашнем хозяйстве по сравнению с теми мужчинами, которые имеют такой же уровень занятости на рынке труда, что и их жены. При этом замужние женщины проводят значительно больше времени за работой в домашнем хозяйстве по сравнению с женщинами, которые проживают в гражданском браке. Женщины, состоящие в первом браке, тратят больше времени на выполнение домашней работы, чем одинокие женщины или женщины, состоящие во втором (третьем) браке.

Что касается мужчин, то данные различных исследований сходятся примерно к одному выводу: независимо от брачного статуса затраты времени мужчин на домашний труд примерно одинаковы, хотя, по некоторым данным, мужчины, проживающие в гражданском браке, уделяют больше времени домашней работе⁵.

Концепция соотношения ресурсов (*the relative resource perspective*). В рамках этой концепции в качестве ресурсов рассматриваются такие факторы, как образование, уровень заработной платы, профессиональный статус и т. п. Чем большим объемом ресурсов обладает один из супругов, тем меньше времени он затрачивает на работу в домашнем хозяйстве. Логика, лежащая в основе подобного поведения, состоит в следующем: домашняя работа представляет собой низкостатусный вид деятельности, результаты которой не выходят за пределы домашнего мира и не получают никакой общественной оценки. Избежать участия в работе по дому позволяют ресурсные преимущества того или иного супруга, которые получают оценку за пределами домашнего хозяйства – то есть на рынке труда. Поскольку мужчины, как правило, имеют более высокий уровень образования и более сильные позиции на рынке труда, они одновременно обладают и определенной властью в рамках домохозяйства, которая материализуется, в частности, в том, что мужчины имеют возможность не заниматься малопривлекательным домашним трудом, оставляя его на долю тех, кто имеет более слабые позиции, – то есть женщин.

Экономическая версия ресурсного подхода наиболее полно представлена в концепции “новой экономики домохозяйства”, разработанной Нобелевским лауреатом Гэри Беккером⁶.

Согласно подходу Г. Беккера, выбор каждого члена семьи относительно того, на что тратить свое время (на работу в рыночном секторе или в домашнем хозяйстве), зависит от соотношения заработков на рынке труда и альтернативных издержек на производство благ в домашнем хозяйстве. Переходя к гендерному аспекту проблемы, можно сделать достаточно очевидный вы-

вод: выбор между рыночной или домашней деятельностью зависит от следующего соотношения: сколько женщина сможет заработать за N часов вне домашнего хозяйства и какие затраты понесет семья, если женский домашний труд в объеме тех же N часов будет выполнен наемным работником (оплачиваемым по рыночной ставке). Кстати, отметим, что по логике Беккера аналогичная логика в полной мере применима и к оценке мужского труда. Соответственно, чем выше образование и квалификация лиц, занятых в домашнем хозяйстве, и чем выше уровень их занятости на рынке, тем “дороже” стоит их домашний труд. Поэтому рост образования и занятости женщин на рынке труда фактически оказывается стимулом для развития времясберегающих “технологий” домашнего труда.

Подчеркнем, что теоретическая модель Г. Беккера исходит из концепции экономически рационального поведения и не имеет жесткой привязки к полу. Хотя автор и констатирует, что женщины в среднем имеют более низкий уровень образования и вследствие этого более низкие шансы найти высокооплачиваемую работу на рынке труда, что объясняет более низкую ценность времени женщин по сравнению с мужчинами, сама по себе модель Беккера не является жестко детерминистской в гендерном отношении.

Одна из социологических версий концепции ресурсов – модель экономической зависимости. Согласно этому подходу домашний труд выполняется в обмен на экономическую поддержку, то есть жены выполняют основную часть домашних обязанностей, поскольку большинство замужних женщин зарабатывают меньше, чем их мужья, и зависят от них экономически⁷. При этом отношения обмена между кормильцами и экономически зависимыми имеют контрактную природу – деньги обмениваются на труд согласно определенным правилам, оговаривающим права и обязанности брачных партнеров⁸. Однако условия “торга” между кормильцем и зависимым членом пары по определению являются асимметричными. Дело в том, что работа по дому, в принципе, “неликвидна”, ее ценность определяется только в рамках данного домохозяйства, что принципиально отличает ее от того типа ресурса (деньги), который может предложить для обмена “кормилец”. В предельном случае возможно возникновение так называемого “парадокса Кертиса”, когда кормилец отчуждает объем домашнего труда, рыночная цена которого существенно превышает денежный доход кормильца⁹.

Принципиальный вывод, который был получен в рамках концепции соотношения ресурсов, состоял в том, что по мере сближения заработков супругов распределение домашнего труда между ними становится более равномерным. Однако этот вывод нуждается в серьезных комментариях. Действительно, как показывают исследования, при повышении заработков женщин (и, следовательно, при уменьшении разрыва между заработками мужа и жены) происходит параллельное снижение затрат времени женщин на домашний труд. Однако в еще большей степени снижается при этом время их досуга и сна. Таким образом, затраты времени на домашний труд оказываются наиме-

нее эластичными по сравнению с досугом и сном, за счет которых и происходит перераспределение времени; при этом основная часть домашней работы остается за женщиной.

Гендерные концепции разделения домашнего труда. Данные концепции возникли как реакция на рационалистические парадигмы в интерпретации разделения труда, предложенные в рамках теорий “соотношения ресурсов” и “временных ограничений”.

Первоначальные версии гендерного подхода опирались на идею о гендерных идеологиях, формирующихся в период социализации в детском возрасте и отражающих представления о “правильном” поведении взрослых мужчин и женщин. Соответственно, чем более традиционные взгляды на гендерные роли разделяют супруги, тем в большей степени они будут придерживаться традиционной модели разделения труда. Например, в работе Хэриет Прессер было показано, что эгалитарные установки мужчин ведут к более равномерному разделению домашнего труда в домохозяйстве¹⁰.

Впоследствии идея о роли гендерных идеологий была дополнена тезисом о том, что разделение домашнего труда является символическим выражением гендерных отношений.¹¹ Так, исследования, проведенные Сарой Берк¹², показали, что разделение домашнего труда служит не только производству потребительских благ, но и воспроизводству гендера. Исследование супружеских пар, где роль кормильца выполняет жена, хорошо подтверждает эту точку зрения – люди, гендерные роли которых отклоняются от социальной нормы, нередко сталкиваются с осуждением со стороны родственников, друзей и коллег¹³. Мужья воспринимаются как неудачники, ленивые, безответственные и немужественные, а жены как “неженственные”, доминирующие и манипулирующие мужьями.

В работе С. Гупты было выявлено другое важное эмпирическое подтверждение вывода о символической гендерной нагрузке, которую несет в себе разделение домашнего труда: так, после вступления в брак объем домашней трудовой нагрузки женщин возрастал, в то время как мужчин – снижался¹⁴.

Джулия Брайнс выявила гендерную асимметрию в реакции супругов на потерю работы: оказалось, что поведение женщин следует рациональной логике экономического обмена, в то время как поведение мужчин противоречит этой логике. В случае потери работы и возникновения экономической зависимости от мужа женщины увеличивают свой вклад в домашнее хозяйство. Напротив, зависимые мужья выполняют тем меньше домашних дел, чем больше они экономически зависят от своих жен, причем эта закономерность в наибольшей степени проявляется в семьях с низким уровнем доходов. Наиболее выраженную тенденцию уклоняться от выполнения домашней работы демонстрируют мужчины, которые зависят от жен вследствие длительной безработицы. Подобный “иррациональный” сценарий поведения в значительной степени объясняется тем, что существующие гендерные нормы и стереотипы заставляют мужчин отказываться от домашней работы, поскольку ее выполнение подтвержда-

ет их несостоятельность в традиционной гендерной роли основных кормильцев семьи.

В целом гендерный подход делает основной акцент на том, что проблема разделения домашнего труда должна быть вписана в более широкий контекст конструирования гендера (“doing gender”). Правомерность подобного подхода хорошо подтверждается и существующими российскими исследованиями, демонстрирующими исключительную значимость символов гендерной идентичности в современных российских условиях. Структурные сдвиги в экономике, в результате чего мужчины, традиционно занятые в промышленности, часто попадают в разряд длительно безработных, переводят проблему инверсии гендерных ролей из разряда редких аномальных явлений в разряд достаточно типичных. Утрата профессиональной роли или роли кормильца семьи является чрезвычайно разрушительной для личности многих мужчин, попадающих в подобные ситуации¹⁵. При этом поведение российских мужчин ненамного отличается от американцев, описанных в работе Джулии Брайнс: в большинстве случаев они также не располагают адекватными средствами подтверждения своей гендерной идентичности в рамках домашнего хозяйства.

Методологические особенности исследования

Следует отметить одну важную методологическую особенность нашего исследования. При расчете средних затрат времени на домашний труд мы не исключали из рассмотрения тех респондентов, которые заявили при опросе, что в течение 7 последних дней не принимали участия в данном виде деятельности. Это объясняет расхождение полученных результатов с данными, приведенными, в частности, в Докладе Всемирного Банка “Феминизация бедности в России”¹⁶, где соответствующие затраты времени рассчитывались *только по тем респондентам, которые указывали, что участвуют в данном виде деятельности.*

Выбор методики исследования был обусловлен несколькими соображениями. Во-первых, расчет средних затрат только по тем респондентам, которые заявили, что участвуют в данном виде деятельности (то есть по той методике, которая была использована в докладе о феминизации бедности), не позволяет корректно определить средние значения совокупной трудовой нагрузки в домашнем секторе, а также суммарной трудовой нагрузки в рыночном и домашнем секторе. Получаемые в этом случае данные дают абсурдный результат – показатели суммарной нагрузки (с учетом рыночной и домашней занятости, а также времени на физиологические потребности) значительно превышают недельный фонд времени. Кроме того, значения затрат времени, полученные для отдельных групп респондентов (например возрастных), оказываются не полностью сопоставимыми между собой, поскольку уровень участия в каждой из групп оказывается различным.

Именно поэтому мы не считали возможным игнорировать при анализе тех респондентов, которые заявляли, что не принимают участия в домашней деятельности. Мы ставили своей основной задачей не столько оценить фактические затраты времени тех респондентов, которые участвуют в домашнем труде, сколько выявить общее распределение всего фонда времени на домашний труд между мужчинами и женщинами. Мы также принимали во внимание тот факт, что соответствующие вопросы анкеты РМЭЗ относились лишь к 7-дневному периоду, предшествующему опросу, что не означает, что респонденты вообще никогда не участвуют в том или ином виде домашнего труда. Исходя из этих соображений, для респондентов, указавших, что на протяжении прошедшей недели они не принимали участия в том или ином виде домашнего труда, затраты времени по данному виду деятельности принимались равными нулю. Это позволило рассчитать показатели затрат времени по каждому виду домашнего труда в отдельности и среднюю величину совокупной трудовой нагрузки в домашней сфере по различным группам респондентов (возрастным, доходным и пр.). При этом результаты, полученные для различных групп, являются статистически сопоставимыми.

Показатели затрат времени, рассчитанные по данной методике, естественно, ниже, чем соответствующие затраты времени, рассчитанные только для респондентов, *участвующих* в том или ином виде деятельности. Поэтому в ряде случаев в целях иллюстрации в статье приведены также и фактические показатели затрат времени, рассчитанные по первой методике.

Обратимся теперь к анализу эмпирических данных и посмотрим, каковы тенденции, наблюдающиеся в настоящее время в разделении домашнего труда, и какие из описанных выше теоретических подходов позволяют дать наиболее адекватную интерпретацию современных российских реалий в этой сфере.

Насколько велика гендерная сегрегация домашнего труда?

Весь повседневный опыт говорит нам о том, что именно женщины выполняют львиную долю домашних обязанностей, и ситуация эта, если и меняется, то крайне медленно. Тем не менее мы решили проверить, насколько расхожие представления о высокой степени гендерной сегрегации в выполнении домашнего труда подтверждаются эмпирическими данными.

По каким же показателям можно судить о том, насколько значительна степень сегрегации в разделении домашнего труда? Мы будем использовать самые простые из них – степень вовлеченности мужчин и женщин в различные виды деятельности, а также показатель средних затрат времени на тот или иной вид деятельности.

Таблица 1 *Уровень участия в различных видах домашнего труда и средние затраты времени на выполнение домашней работы (все респонденты старше 18 лет, часов в неделю)*

	Мужчины		Женщины		Соотноше- ние затрат времени (женщины/ мужчины)
	доля участвующих в данном виде деятельности (%)	средние затраты времени	доля участвующих в данном виде деятельности (%)	средние затраты времени	
Рыночная занятость	53,8	21,8	41,9	15,3	0,70
Работа в ЛПХ	19,3	2,9	14,2	1,6	0,57
Поиск и покупка про- дуктов питания	38,8	1,4	71,5	3,0	2,19
Приготовление пищи	44,1	2,2	94,5	11,8	5,43
Уборка квартиры	34,0	2,7	85,7	2,7	1,01
Стирка и глажение одежды	15,8	0,3	77,6	3,0	10,20
Уход за детьми	32,7	4,2	37,9	7,2	1,74
Уход за престарелыми родственниками	7,0	0,5	9,8	1,0	1,81
Все виды домашнего труда		14,0		30,3	2,16
Рыночная занятость и домашний труд		38,9		48,6	1,25

В таблицу 1 включены не только домашние виды деятельности, но и деятельность в рыночном секторе. В целом затраты времени на домашний труд у женщин более чем в 2 раза выше, чем у мужчин. По показателю совокупных затрат времени на рыночную и домашнюю деятельность различие между полами существенно ниже за счет более низких затрат времени у женщин на рыночную деятельность и на ЛПХ. Высокие показатели гендерной сегрегации отмечаются в отношении включенности респондентов в большинство так называемых обслуживающих видов деятельности, таких как поиск и покупка продуктов питания, приготовление пищи, уборка квартиры, стирка одежды. Степень включенности женщин в эти виды домашнего труда в 2–5 раз выше, чем мужчин. Абсолютным лидером является стирка – женщины стирают почти в 5 раз чаще, чем мужчины, а тратят на это занятие в 10 с лишним(!) раз больше времени. Женщины также в 5 раз больше времени тратят на приготовление еды и в 2 с лишним раза – на покупку продуктов. На уход за детьми и престарелыми затраты времени у женщин в 1,7–1,8 раза выше, чем у мужчин, однако степень участия в этих видах деятельности у представителей обоих полов различается незначительно.

По степени участия и по затратам времени на рыночную занятость женщины сравнительно ненамного отстают от мужчин. Заметное отставание отмечается только в отношении занятости в ЛПХ, где явно лидируют мужчины. Легко предположить, что мужчины также занимали бы лиди-

рующие позиции, если бы в анкете задавались вопросы про ремонт машины, дачи и пр.

Если взять только респондентов трудоспособного возраста, то суммарная трудовая нагрузка женщин (и рыночная, и домашняя) оказывается еще выше и превышает соответствующий показатель для мужчин в 2,3 раза, причем не только за счет труда в домашнем хозяйстве, но и за счет существенного сближения затрат времени в рыночном секторе. Отметим, что у мужчин в трудоспособном возрасте наиболее “весомую” позицию в структуре затрат времени на домашний труд занимает только уход за детьми (4,9 часа в неделю). Эти данные позволяют говорить о том, что на сегодняшний день общение с детьми и занятия с ними уже не рассматриваются как сугубо “женские” виды деятельности и не расцениваются респондентами как угроза их мужской идентичности.

Естественно, что для респондентов, которые указали, что участвуют в домашнем труде, гендерные различия в домашней трудовой нагрузке оказываются менее выраженными.

Таблица 2 Фактические затраты времени на различные виды домашнего труда (только для респондентов, участвующих в данном виде деятельности, часов в неделю)

	Мужчины	Женщины	Соотношение затрат времени (женщины/мужчины)
Рыночная занятость	43,0	38,4	0,89
Работа в ЛПХ	15,4	13,0	0,84
Поиск и покупка продуктов питания	3,6	4,4	1,22
Приготовление пищи	5,2	13,8	2,67
Уборка квартиры	2,6	5,7	2,19
Стирка и глажение одежды	2,0	4,2	2,12
Уход за детьми	15,0	31,5	2,10

Это позволяет сделать вывод о том, что в тех случаях, когда мужчины включаются в домашние виды деятельности, распределение фактических затрат времени по полу выглядит более равномерным. Тем не менее и в этом случае средние затраты времени женщин на домашний труд в 1,5 раза выше, чем время, которое тратят на домашние дела мужчины.

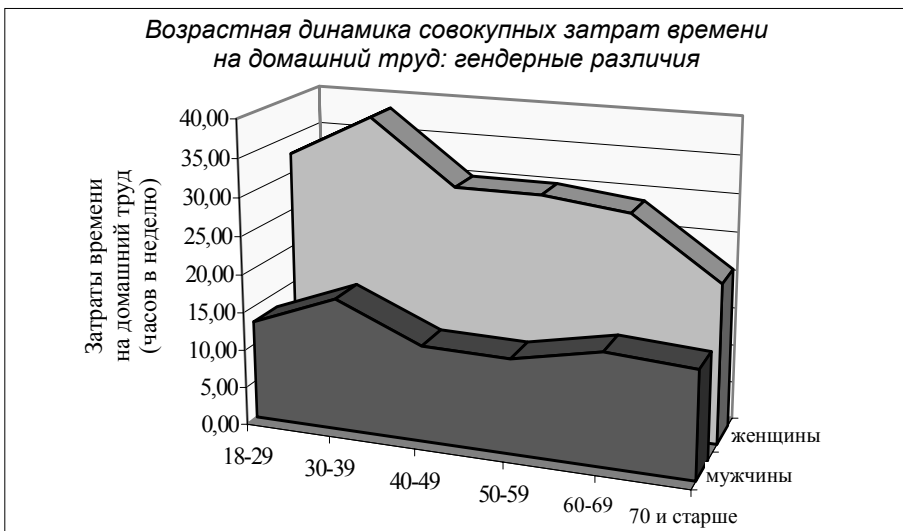
Итак, гендерное неравенство в распределении домашних обязанностей продолжает сохраняться, несмотря на массовый выход замужних женщин на рынок труда и постепенное распространение эгалитарной модели гендерных отношений. Более того, гендерный разрыв в масштабах выполнения этой “невидимой” для экономики и общества деятельности сохраняется на протяжении всей жизни. Об этом наглядно свидетельствуют данные о средних затратах времени на домашний труд по отдельным возрастным категориям мужчин и женщин.

Таблица 3 *Возрастная динамика затрат времени на домашний труд (часов в неделю)*

	Затраты времени (часов в неделю)		Соотношение затрат времени (женщины/мужчины)	Распределение совокупного фонда времени домашнего труда по полу (%)		
	мужчины	женщины		мужчины	женщины	итого
18–29	13,0	32,6	2,51	28,5	71,5	100,0
30–39	17,3	38,3	2,21	31,2	68,8	100,0
40–49	12,6	30,0	2,39	29,5	70,5	100,0
50–59	12,3	30,0	2,43	29,2	70,9	100,0
60–69	14,7	28,7	1,96	33,8	66,2	100,0
70 и старше	13,9	20,9	1,50	40,0	60,0	100,0

Максимальный уровень занятости в домашней сфере наблюдается у женщин в возрасте 30–39 лет, что, по всей видимости, связано с обретением собственного жилья. Это, кстати, подтверждается и тем фактом, что в этом же возрастном интервале и мужчины в наибольшей степени включены в домашние дела. Начиная с 40-летнего возраста представители обоих полов существенно снижают свое участие в домашних делах, хотя в дальнейшем возрастная динамика различается: у женщин происходит резкое снижение объема домашней трудовой нагрузки после 70 лет, в то время как у мужчин, напротив, после выхода на пенсию активность в домашней сфере даже немного возрастает. Гендерная дифференциация в затратах времени на домашний труд ощутимо падает после 60 лет (см. табл. 4), причем в основном за счет снижения домашней трудовой нагрузки у женщин. Немалую роль в этом играют и различия в средней продолжительности жизни мужчин и женщин: в этом возрасте резко возрастает доля вдов в составе выборки.

График 1



Влияние семейного статуса на участие в различных видах домашней работы

В большинстве зарубежных исследований, посвященных анализу взаимосвязи семейного статуса и домашней трудовой нагрузки мужчин и женщин, констатируется наличие четкой тенденции: с вступлением в брак затраты времени женщин повышаются, а мужчин – снижаются. В таком случае возникает вопрос: не следует ли рассматривать масштабы этого увеличения или снижения как своеобразную плату за символическое подтверждение статуса *замужней* женщины и *женатого* мужчины? Однако действительно ли современные молодые девушки (практичные, рациональные, образованные и достаточно амбициозные) готовы платить подобную цену? И существует ли компромиссное решение, которое позволило бы девушке создать семью без выплаты этого пожизненного “налога”? Можно предположить, что в качестве одного из вариантов подобного компромисса может рассматриваться *гражданский брак*, в рамках которого, как показывают некоторые западные исследования, имеет место более равномерное распределение домашних обязанностей. Впрочем, выводы, полученные на зарубежной эмпирике, далеко не всегда подтверждаются в России.

Подробное обсуждение этой проблемы выходит за рамки настоящей статьи. В данном случае мы остановимся только на одном аспекте, а именно оценке воздействия брачного статуса на участие мужчин и женщин в домашней работе.

Таблица 4 Влияние брачного статуса на участие в домашнем труде (часов в неделю)

Брачный статус	Мужчины		Женщины		Соотношение затрат времени (женщины/мужчины)
	затраты времени на домашний труд	средний возраст	затраты времени на домашний труд	средний возраст	
Никогда не состояли в браке	8,3	24,6	17,8	30,0	2,14
Зарегистрированный брак	14,9	45,9	35,9	44,7	2,42
Гражданский брак	14,8	40,8	32,9	38,9	2,23
Разведены	15,3	43,8	27,6	46,7	1,80
Вдовец	17,1	67,5	22,8	67,8	1,34
Всего	14,0	43,2	30,3	47,8	2,16

Приведенные в таблице 4 данные не позволяют сделать однозначных выводов относительно взаимосвязи брачного статуса мужчин и их участия в домашних делах. Показатели затрат времени практически находятся на одном и том же уровне в группе состоящих в зарегистрированном браке, в

гражданском браке и разведенных. Средний возраст в указанных группах также очень близок и лежит в интервале от 41 до 46 лет, что свидетельствует о том, что эти люди находятся на одном и том же этапе жизненного цикла.

Что касается женщин, то здесь ситуация выглядит иначе. По сравнению со всеми остальными именно те женщины, которые состоят в зарегистрированном браке, имеют максимальный показатель затрат времени на домашний труд, опережая и разведенных, и состоящих в гражданском браке, не говоря уже об остальных группах. В определенном смысле можно утверждать, что именно эти часы дополнительной работы по дому и составляют своеобразную плату за социальный статус замужней женщины.

С другой стороны, приведенные данные отчасти опровергают выдвинутое ранее предположение о том, что гражданский брак освобождает женщин от необходимости символического подтверждения гендерной идентичности через домашний труд. Недельный объем домашнего труда женщин, проживающих в гражданском браке, лишь на 3 часа меньше, чем в зарегистрированных браках, и более чем на 5 часов превышает временные затраты разведенных женщин. Иными словами, гражданский брак практически столь же “требователен” к женщинам в отношении домашнего труда, однако не обеспечивает им социального статуса, сопоставимого в полной мере со статусом замужней женщины (по крайней мере, в глазах людей среднего и старшего возраста).

Для сравнения приведем данные о фактических затратах времени по тем респондентам, которые указали в анкете, что участвуют в домашнем труде¹⁷.

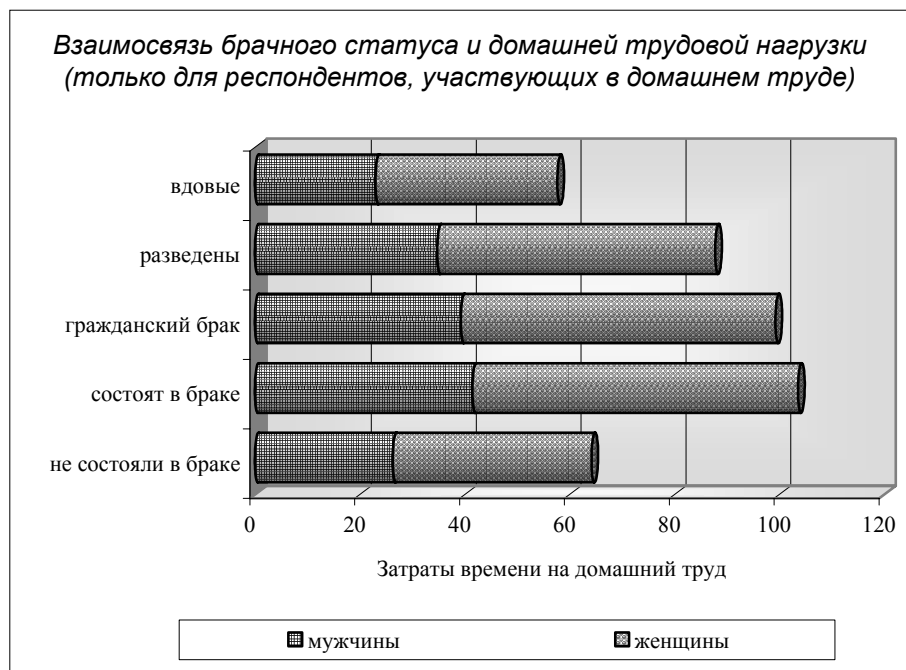
Таблица 5 Фактические затраты времени на домашний труд в зависимости от брачного статуса мужчин и женщин (только для респондентов, участвующих в данном виде деятельности, часов в неделю)

Брачный статус	Затраты времени на домашний труд		Соотношение затрат времени (женщины/мужчины)
	мужчины	женщины	
Никогда не состояли в браке	26,3	37,9	1,44
Зарегистрированный брак	41,5	62,1	1,50
Гражданский брак	39,3	60,0	1,53
Разведены	34,8	53,0	1,52
Вдовец	23,0	34,7	1,51

Как можно видеть, расчет затрат времени по категории респондентов, участвующих в домашнем труде, практически выявляет идентичную картину для представителей обоих полов: домашняя нагрузка резко возрастает при вступлении в брак и затем постепенно снижается при переходе к другим брачным статусам.

Однако при сопоставлении домашней трудовой нагрузки по отдельным брачным статусам выявляется парадоксальная картина. Оказывается, что соотношение в затратах времени мужчин и женщин практически не меняется – независимо от брачного статуса женщины тратят примерно в 1,5 раза больше времени на домашние дела, чем мужчины, причем близкое соотношение имеет место даже в группе никогда не состоявших в браке. Это дает основания предполагать, что поведение мужчин и женщин в сфере домашнего хозяйства регулируется не столько рациональными соображениями, сколько жесткими социальными нормами и уже упомянутой выше логикой поддержания гендерной идентичности. Представляется, что именно эти факторы определяют сферы мужской и женской ответственности внутри домашнего хозяйства и допустимые количественные соотношения во времени, которое “полагается” тратить на домашние дела представителям каждого пола. Иными словами, можно предположить, что для категории “мужчин, участвующих в домашнем труде” не возникает угрозы их гендерной идентичности, пока время, расходуемое на домашние дела, не превышает $\frac{2}{3}$ от соответствующих затрат времени женщин. Аналогичным образом гендерная идентичность женщин успешно поддерживается, если объем их трудозатрат в 1,5 раза выше, чем у мужчин.

График 2



Рыночная занятость и участие в домашнем труде: как решается проблема конфликта времени

В условиях постсоветской России проблема “конфликта времени”, с которой сталкивается любая работающая женщина, приобрела новые очертания. В советской гендерной идеологии женская роль определялась как комбинация функций работницы и матери, а государство средствами социальной политики помогало женщинам в совмещении этих ролей. Мужские роли были определены лишь в общественной сфере (работник, солдат), а в домашней так и остались непрописанными до конца. Как справедливо подчеркивает Сара Ашвин, “вместо этого государство принимало на себя ответственность по выполнению традиционных мужских ролей отца и кормильца, позволяя женщинам зарабатывать деньги и тем самым быть независимыми и защищенными в реализации материнских функций”¹⁸. Таким образом, советское гендерное равенство утверждалось через всеобщую занятость женщин в общественном производстве, практически не затрагивая гендерного разделения домашнего труда.

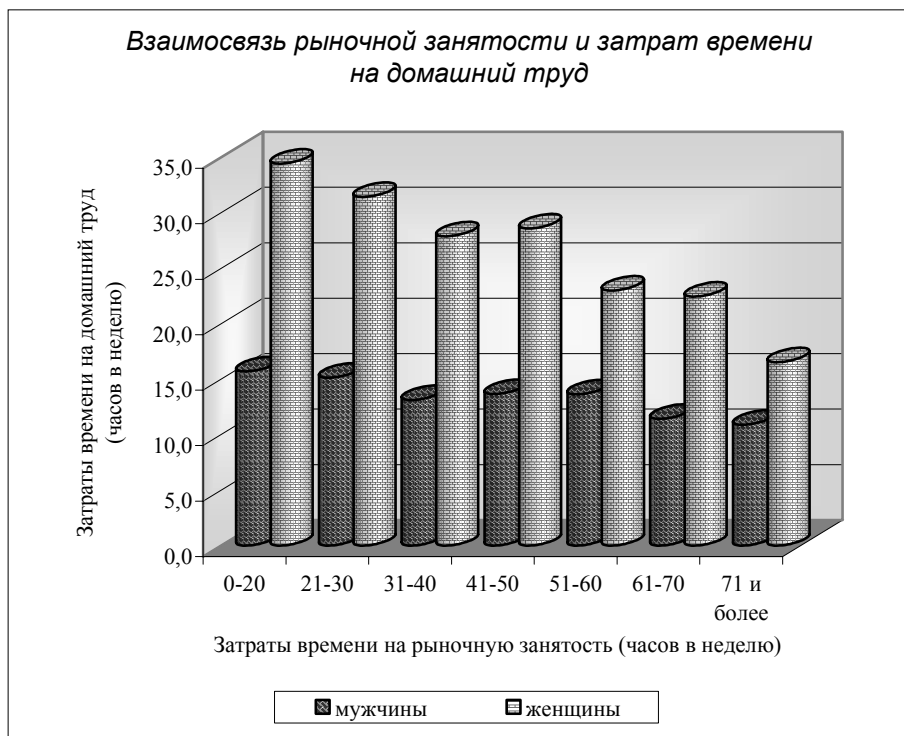
В последнее десятилетие эта ситуация изменяется как в плане идеологического дискурса, так и в плане реального “соотношения сил” между мужчинами, женщинами и государством. В идеологическом отношении немалую популярность завоевывает традиционная (а точнее, нетрадиционная) модель семейных отношений, с мужем-кормильцем и женой-домохозяйкой.

Вместе с тем на практике этот вариант доступен далеко не многим. Социальная поддержка со стороны государства уже не гарантирует женщинам возможности реального совмещения профессиональных и семейных ролей. Сокращение рабочих мест, затронувшее как традиционно мужские, так и женские отрасли, низкий уровень реальной заработной платы, постоянный рост числа разводов – все эти факторы делают традиционную модель семьи (и, соответственно, традиционный тип разделения домашнего труда) все более уязвимой формой совместного выживания. С учетом этих обстоятельств можно было бы предположить, что выполнение домашних обязанностей оказывается все в меньшей степени “привязанным” к полу, поскольку ситуации конкретных семей могут кардинально различаться в отношении того, кто из супругов в данный момент времени несет на себе основную нагрузку на рынке труда.

Как уже было сказано выше, в западных странах затраты времени мужчин на домашний труд примерно одинаковы независимо от объема их рыночной занятости. Что же касается женщин, то масштабы их домашней нагрузки гораздо более “чувствительны” к затратам времени на рынке труда.

Посмотрим, как же обстоит дело в России. Корреляционный анализ затрат времени на рыночную деятельность и на труд в домашнем хозяйстве показал, что для обоих полов связь носит отрицательный характер, однако для женщин затраты времени на домашний труд более эластичны относительно времени рыночной занятости, чем для мужчин (см. график 3).

График 3



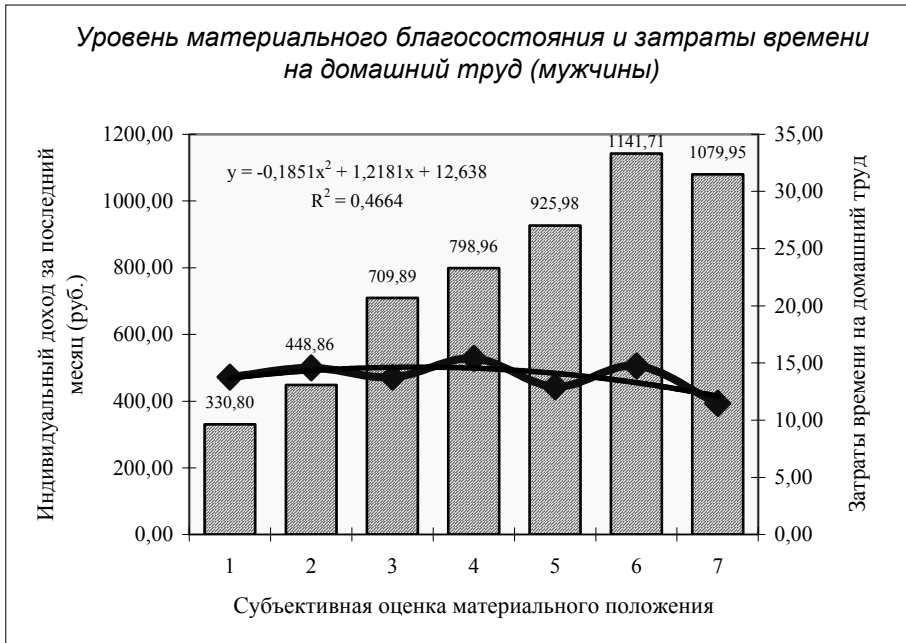
Отметим, что при низком уровне участия в рыночной занятости женщины активно компенсируют это высокой трудовой нагрузкой дома; для мужчин подобный эффект компенсации практически отсутствует.

По мере роста рыночной занятости трудозатраты мужчин в домашней сфере снижаются крайне медленно; у женщин, напротив, прослеживается явное снижение домашней нагрузки по мере роста занятости на рынке труда. В этом отношении российские женщины ведут себя столь же рационально, что и женщины развитых стран. В итоге в группе респондентов, имеющих максимальный уровень занятости на рынке труда, происходит значительное нивелирование гендерных различий в объеме домашней трудовой нагрузки. Этот факт косвенно подтверждает как существование эффекта замещения домашнего труда бытовой техникой (причем этот эффект в явном виде проявляется только для женщин), так и эффекта перераспределения домашнего труда в пользу других членов домохозяйства в том случае, когда основная нагрузка на рынке труда ложится на женщину. К сожалению, данные РМЭЗ не позволяют ответить на ключевой вопрос: является ли выбор подобной модели занятости в этой группе респонденток добровольным или же он продиктован экономическими трудностями?

Материальное благосостояние и участие в домашнем труде

Обратимся теперь к вопросу о взаимосвязи материального благосостояния и участия в домашнем труде. Рассмотрим, в какой степени представления об экономической рациональности и, в частности, возможности замещения домашнего труда рыночными эквивалентами характерны для российских респондентов. Для анализа были использованы субъективные оценки респондентами своего материального благосостояния (оценка по 9-балльной шкале: “нищие” – “богатые”¹⁹) и данные об уровне индивидуальных доходов респондентов²⁰.

График 4



Как показали наши расчеты, у мужчин значения индивидуального дохода, соответствующие различным субъективным оценкам благосостояния, в 1,5–2 раза выше соответствующих значений для женщин. Подобное различие позволяет четко идентифицировать гендерные роли супругов: мужчины как основного кормильца семьи и женщины как второго работника, приносящего в семью дополнительный доход.

График 5



Итак, можно сформулировать два принципиальных вопроса:

- имеются ли значимые различия в отношении того, как мужчины и женщины ведут себя в сфере домашнего труда в ответ на повышение материального благосостояния?
- можно ли говорить о том, что рост материального благосостояния не только приводит к насыщению домашнего хозяйства трудосберегающими технологиями, но и реально ведет к снижению объема домашней занятости?

На приведенных выше графиках легко видеть принципиальное различие между первым и вторым работником в отношении затрат времени на домашний труд. Если для мужчин эти затраты демонстрируют слабо выраженную и неустойчивую тенденцию к снижению по мере роста материального благосостояния, то для женщин ситуация выглядит принципиально иначе. Вплоть до 6-й ступени (по шкале субъективных оценок) затраты времени на домашний труд хотя и медленно, но растут. Однако после этого начинается устойчивое снижение затрат времени, а на 7–9-й ступенях – резкое падение показателя. Это снижение объясняется в первую очередь более высоким уровнем материального благосостояния в семьях, попадающих в последние три категории. Подчеркнем, что материальное благосостояние этих семей обеспечивается не только за счет высоких доходов мужчин, но и за счет более высоких доходов женщин (по сравнению с женщинами, оценивающими свой материальный достаток ниже), хотя по

показателю индивидуального дохода женщины и в наиболее высокодоходных группах практически вдвое уступают мужчинам²¹. Таким образом, в семьях с высокими показателями благосостояния тенденция к сокращению времени домашнего труда женщин (в первую очередь за счет использования трудосберегающей бытовой техники) просматривается достаточно отчетливо. Вместе с тем затраты времени мужчин на домашний труд, как и в случае с рыночной занятостью, характеризуются малой эластичностью.

Выводы

Как показало наше исследование, количество высокосегрегированных по полу видов домашней деятельности продолжает оставаться достаточно значительным, причем к их числу относятся “невидимые” виды обслуживающего труда, где не происходит аккумуляции результатов (покупка продуктов питания, приготовление пищи, уборка квартиры, стирка одежды). В этих видах домашней работы женщины участвуют в 2–5 раз чаще, чем мужчины, а соответствующие затраты времени в 5–10 раз превышают соответствующие затраты мужчин.

К числу относительно слабосегрегированных видов домашнего труда относятся уход за детьми и за престарелыми родственниками. Следует подчеркнуть, что до сравнительно недавнего времени эти виды домашних занятий также рассматривались как исключительная прерогатива женщин. В целом временные затраты женщин на все виды домашнего труда превышают соответствующие затраты мужчин в 2,2 раза.

В группе респондентов, которые указали, что участвуют в домашнем труде, гендерная сегрегация существенно ниже – здесь затраты времени женщин превышают соответствующие затраты мужчин в 1,5 раза.

Несмотря на то что мужчины больше времени затрачивают на работу в оплачиваемом секторе экономики, это не компенсирует гендерных различий в домашней трудовой нагрузке. В результате совокупная трудовая нагрузка (рыночная плюс домашняя) у женщин в трудоспособном возрасте в среднем почти на 16 часов в неделю выше, чем соответствующий показатель для мужчин.

Наиболее высокие затраты времени мужчин и женщин на домашний труд отмечаются в возрастной группе 30–39 лет, что, вероятнее всего, связано с обретением собственного жилья. После 40 лет происходит значительное снижение домашней нагрузки у обоих полов.

Брачный статус оказывает различное влияние на объем домашней трудовой нагрузки мужчин и женщин. Если для мужчин практически не отмечается различий в затратах времени на домашний труд в группах разведенных, состоящих в гражданском браке и в зарегистрированном браке, то для женщин эти различия носят выраженный характер. Наиболее высокий объем домашнего труда связан со статусом замужней женщины; статус женщины, состоящей в гражданском браке, снижает эти затраты времени на 3 часа в неделю, а статус разведенной женщины – на 5 часов.

Вместе с тем в категории респондентов, участвующих в домашнем труде, складывается иная картина: здесь и для мужчин, и для женщин домашняя нагрузка резко возрастает при вступлении в брак и затем постепенно снижается при переходе к другим брачным статусам. При этом соотношение в затратах времени мужчин и женщин практически не меняется в зависимости от брачного статуса – во всех группах женщины тратят примерно в 1,5 раза больше времени на домашние дела, чем мужчины. Одно из возможных объяснений этого парадокса связано с тем, что подобное соотношение отражает представления о социальных нормах допустимого участия в домашнем труде для мужчин и женщин.

Для обоих полов отмечается снижение затрат времени на домашний труд при увеличении трудовой нагрузки в рыночной сфере, однако для женщин этот эффект носит гораздо более выраженный характер. В результате в группе респондентов, имеющих максимально высокий уровень рыночной занятости (свыше 70 часов в неделю), гендерные различия в затратах времени на домашний труд практически нивелируются.

Одновременно для женщин отмечается выраженный эффект компенсации низкой рыночной занятости (и, соответственно, низких доходов) за счет увеличения затрат домашнего труда, чего не наблюдается для мужчин. В этом отношении следует признать, что поведение женщин в большей степени следует логике экономической рациональности, нежели поведение представителей “сильного пола”.

Отмечаются существенные различия и в том, как мужчины и женщины ведут себя в сфере домашнего труда в ответ на повышение материального благосостояния. Для мужчин характерна слабо выраженная и неустойчивая тенденция к снижению затрат времени по мере роста индивидуального дохода и повышения субъективной оценки благосостояния. Для женщин имеет место иная ситуация – можно четко зафиксировать пороговое значение индивидуального дохода и уровня благосостояния, начиная с которого их затраты труда в домашней сфере начинают устойчиво снижаться.

В целом для мужчин отмечается малая эластичность затрат времени на домашний труд относительно участия в рыночной занятости и материального благосостояния; для женщин, напротив, домашняя трудовая нагрузка характеризуется высокой эластичностью.

Заключение

Полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что в российских домохозяйствах продолжают сохраняться гендерно дифференцированные модели поведения, соответствующие мужским и женским сферам ответственности. В рамках этих моделей включенность или невключенность в домашнюю работу выступает в роли своеобразной “гендерной границы” (“gender boundary”), позволяющей разграничить символическое пространство “мужского” и “женского”. Более того, для женщин мера уча-

ствия в домашнем труде фактически является косвенным индикатором социального статуса, причем более высокий статус соответствует и более высоким затратам времени на домашний труд (замужние – проживающие в гражданском браке – разведенные).

Насколько устойчивыми являются подобные асимметричные модели участия в домашнем труде со стороны мужчин и женщин? Если следовать логике гендерных концепций (а ее выводы отчасти подтверждаются и нашими результатами), асимметрия в распределении домашнего труда по полу должна сохраняться и впредь, поскольку служит задаче подтверждения гендерных идентичностей мужчин и женщин. Вместе с тем далеко не все исследователи однозначно убеждены в том, что предложенные на сегодня теоретические объяснения разделения труда в частной сфере являются взаимоисключающими. Мы вполне солидарны с этой точкой зрения, поскольку иначе пришлось бы признать, что в сфере домохозяйства есть место только одному типу логики: либо экономически рациональной логике обмена (в той или иной версии), либо ценностно рациональной (но экономически бесперспективной) логике поддержания гендерной идентичности вопреки всяким экономическим соображениям.

Если учесть такие факторы, как быстрый рост уровня занятости женщин, их проникновение на прежде недоступные этажи должностной иерархии, активизацию их участия в политике, наконец, рост числа разводов и неполных семей, то придется признать, что ресурсы поддержания гендерной идентичности через разделение домашнего труда в значительной мере уже исчерпаны. В этом плане пропаганда традиционных гендерных ролей и патриархальной модели гендерного разделения домашнего труда через некоторые средства массовой информации нередко напоминает попытку реанимировать полуразрушенный гендерный порядок. Об этом свидетельствуют и результаты исследований последних лет. В частности, Н.Е. Тихонова отмечает, что “среди мужчин до 30 лет число сторонников патриархальной семьи в три раза больше, чем среди женщин этого же возраста.... Таким образом, многие последующие семейные конфликты в молодежных семьях и неустойчивость многих молодых семей заранее “запрограммированы” разницей тех моделей семьи, которые собираются реализовывать на практике юноши и девушки”²². Действительно, трудно представить себе, что так называемая гегемонная модель мужественности со всеми ее атрибутами и символами, включая неработающую жену-домохозяйку, ждущую мужа у домашнего очага, найдет понимание и отклик у образованных и стремящихся к независимости молодых россиянок.

Примечания

¹ Coverman, Shelly. 1985. "Explaining Husbands' Participation in Domestic Labor". *Sociological Quarterly* 26: 81-97; England, Paula, and Farkas, George. "Beyond Separate Spheres: Feminism and Family Research" / *Households, Employment and Gender: A Social, Economic and Demographic View*. Aldine; Hiller, Dana V. 1984, "Power Dependence and Division of Family Work" // *Sex Roles* 10: 1003-19.

² Shelton, Beth Anne. 1992. "Women, Men and Time: Gender Difference in Paid Work, Housework and Leisure". Greenwood Press.

³ Goldscheider, Frances K., Waite, Linda. 1991. "New Families, No Families?" University of California Press.

⁴ Presser, Harriet B. 1994. "Employment Schedules among Dual-Earner Spouses and the Division of Household Labor by Gender" // *American Sociological Review* 59: 348-64.

⁵ South, Spitze "Housework in marital and nonmarital households". *American Sociological Review*, 1994, vol. 59, pp. 327-347.

⁶ Becker, G.S. (1965) "A Theory of the Allocation of Time", *The Economic Journal*, vol. 80, 1965, pp. 493-517; Becker, G.S. (1981) *A Treatise on the Family*, Harvard University Press, Cambridge, Mass.

⁷ Delphy, Christine. 1984. *Close to Home: A Materialist Analysis of Women's Oppression*. Amherst: University of Massachusetts Press; Walby, Sylvia. 1986. "Gender, Class, and Stratification: Toward a New Approach", pp. 23-29 in *Gender and Stratification*, edited by R. Crompton and M. Mann. Cambridge: Polity Press.

⁸ Walby, Sylvia. 1986. "Gender, Class, and Stratification: Toward a New Approach", pp. 23-29 in *Gender and Stratification*, edited by R. Crompton and M. Mann. Cambridge: Polity Press, p. 34.

⁹ Curtis, Richard. 1986. "Household and Family in Theory on Inequality". *American Sociological Review* 51:179.

¹⁰ Presser, Harriet B. 1994. "Employment Schedules among Dual-Earner Spouses and the Division of Household Labor by Gender" // *American Sociological Review* 59: 348-64.

¹¹ Ferree, Myra Marx. 1991. "The Gender Division of Labor in Two-Earner Marriages: Dimensions of Variability and Change" // *Journal of Family Issues* 12:158-80; West, Candace, and Don Zimmerman. 1987. "Doing Gender" // *Gender and Society* 1:125-51.

¹² Berk, Sarah Fenstermaker. 1985. *The Gender Factory: The Apportionment of Work in American Households*. New York: Plenum.

¹³ Hornung, Carlton A., and B. Claire McCullough. 1981. "Status Relationships in Dual-Employment Marriages: Consequences for Psychological Well-Being" // *Journal of Marriage and the Family* 43:125-41; Atkinson, Maxine, and Jacqueline Boles. 1984. "WASP (Wives as Senior Partners)". // *Journal of Marriage and the Family* 46:861-70.

¹⁴ Gupta, Sanjiv. 1999. "The Effects of Transitions in Marital Status on Men's Performance of Housework" // *Journal of Marriage and the Family* 61:700-711.

¹⁵ Ашвин, Сара. Утверждение мужской идентичности на рынке труда современной России // РУБЕЖ. Альманах социальных исследований. № 16–17. <http://hghltd.yandex.ru/yandbtm?url=http://socnet.narod.ru/Rubez/archieve-frame.htm&text>

¹⁶ Феминизация бедности в России. Сборник докладов, подготовленных для Всемирного Банка. – М.: "Весь Мир", 2000.

¹⁷ При расчете показателя суммарной трудовой нагрузки в домашнем хозяйстве не учитывались затраты времени на уход за родителями старше 50 лет и прочими пожилыми родственниками, поскольку при включении указанных показателей невозможно избежать двойного счета.

¹⁸ Ашвин, Сара. Утверждение мужской идентичности на рынке труда современной России // РУБЕЖ. Альманах социальных исследований. № 16–17. <http://hghltd.yandex.ru/yandbtm?url=http://socnet.narod.ru/Rubez/archieve-frame.htm&text>

¹⁹ В опроснике РМЭЗ для получения подобной информации респондентам предлагалось ответить на следующий вопрос: *“Представьте себе, пожалуйста, лестницу из 9 ступеней, где на нижней, первой ступени, стоят нищие, а на высшей – девятой – богатые. На какой ступени находитесь сегодня Вы лично?”* При расчете данных таблицы три последние группы были объединены ввиду небольшого количества респондентов в каждой из них.

²⁰ В анкете РМЭЗ соответствующий вопрос был сформулирован следующим образом: *“Сколько всего денег в течение последних 30 дней Вы лично получили, считая заработную плату, премии, прибыли, пенсии, пособия, материальную помощь, случайные заработки и другие денежные поступления, в том числе и в валюте, но валюту переведите в рубли?”*

²¹ Абсолютные значения дохода в данном случае не имеют значения, поскольку данные относятся к 1998 году.

²² Тихонова Н.Е. Специфика семейного положения и семейных ролей женщин из бедных слоев городского населения. < <http://www.iksiran.ru/comlex.htm> >

Гендерные аспекты заработной платы

Н.И. ЧЕКОРИНА,

*консультант Комитета по труду и социальным вопросам
Государственной Думы РФ*

Гендерные различия в оплате труда

Российское законодательство всегда содержало нормы, устанавливающие принцип равной оплаты за равный труд. Тарифные ставки и оклады устанавливались независимо от пола, что соответствовало Конвенции МОТ “О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности”. Вступивший в действие в 2002 году новый Трудовой кодекс Российской Федерации содержит несколько иную формулировку, чем в КЗоТ РФ, – обеспечение работникам равной оплаты за труд равной ценности входит в обязанности работодателя.

Однако на практике существуют значительные различия в оплате труда мужчин и женщин. Анализ статистических данных показывает, что среднемесячная заработная плата женщин составляет лишь 63% среднемесячной заработной платы мужчин. По данным Госкомстата России, почти во всех отраслях экономики среднемесячная заработная плата женщин ниже заработной платы мужчин и колеблется от 49% в геологии и метеорологической службе до 80% в сельском хозяйстве. Лишь в лесном хозяйстве заработная плата женщин чуть выше, чем у мужчин, и равна 104% от заработной платы мужчин (табл. 1).

Такая разница в оплате труда мужчин и женщин связана в первую очередь с тем, что мужчины имеют более высокие разряды либо занимают более высокие по сравнению с женщинами должности. Особенно наглядно это видно на примере государственных служащих. Среди государственных служащих федерального уровня мужчины составляют 44%, среди муниципальных – лишь 20%. Однако, как видно из таблицы 2, женщины сконцентрированы на нижних ступенях административной лестницы, тогда как высшие должности занимают преимущественно мужчины.

Соотношение размеров средней заработной платы 10% наиболее и 10% наименее оплачиваемых работников показывает, что разница в заработной плате между мужчинами-руководителями и женщинами – некавалифицированными работниками в промышленности составляет более 20 раз, а в ряде отраслей это соотношение еще больше – в торговле и общественном питании – 44,5 раза, в банковской деятельности – 40,9 раза (табл. 3).

Таблица 1 Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата по отраслям экономики в 2001 году

	Среднемесячный заработок женщин (рублей)	Среднемесячный заработок мужчин (рублей)	Отношение за- работки женщин к заработку мужчин
Всего в экономике	2 656	4 203	63
В том числе			
Промышленность	3 252	5 230	62
Электроэнергетика	5 051	6 281	80
Топливная	8 093	11 291	72
Черная металлургия	3 638	5 475	66
Цветная металлургия	6 112	9 187	67
Химическая и нефтехимическая	3 139	4 489	70
Машиностроение и металлообра- ботка	2 567	3 876	66
Лесная; деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промыш- ленность	2 888	3 392	85
Промышленность стройматериалов	2 679	3 536	76
Стекольная и фарфоро-фаянсовая промышленность	2 560	3 407	75
Легкая промышленность	1 841	2 167	85
Пищевая промышленность	3 345	4 774	70
Микробиологическая	2 704	3 630	74
Полиграфическая	3 719	5 259	71
Сельское хозяйство	1 203	1 363	88
Лесное хозяйство	1 945	1 864	104
Строительство	4 223	5 508	77
Транспорт	3 713	5 147	72
Связь	3 312	5 719	58
Торговля; общественное питание	2 871	4 661	62
Информационно-техническое об- служивание	4 491	6 676	67
Геология; метрология	4 087	8 326	49
Жилищно-коммунальное хозяйство	2 490	3 184	78
Непроизводственные виды бытового обслуживания	2 157	2 697	80
Здравоохранение; физическая куль- тура и социальное обеспечение	1 875	2 479	76
Образование	1 691	2 166	78
Культура и искусство	1 676	2 583	65
Наука и научное обслуживание	3 348	5 053	66
Финансы, кредит, страхование	8 403	11 996	70
Управление	4 494	5 680	79

Источник: "Женщины и мужчины России". Статистический сборник. – М.: Госкомстат России, 2002, с. 56.

Таблица 2 Численность работников, замещающих государственные должности федеральной государственной службы, и соотношение заработной платы по категориям на 1 января 2002 года

	Удел. вес женщин в общей численности работников (%)	Соотношение заработной платы в % по категориям
Гос. служащие категории "Б"	38,7	340
Категории "В" – всего	74,6	167
В том числе по группам		
Высшие	11,9	310
Главные	23,1	262
Ведущие	66,7	237
Старшие	73,2	166
Младшие	88,3	100

Источник: Российский статистический ежегодник, 2002. – М.: Госкомстат России, 2002, с. 48.

Таблица 3 Средняя заработная плата наиболее и наименее оплачиваемых работников по отраслям экономики в апреле 2002 года

	Средняя заработная плата (руб.) 10% наименее оплачиваемых работников	Средняя заработная плата (руб.) 10% наиболее оплачиваемых работников	Соотношение размеров средней заработной платы 10% наиболее и 10% наименее оплачиваемых работников (раз)
Промышленность	824	17 460	21,2
Электроэнергетика	1 713	17 876	10,4
Топливная	1 988	30 321	15,3
Черная и цветная металлургия	1 434	22 397	15,6
Легкая	344	7 387	21,5
Связь	770	19 035	24,7
Торговля и общественное питание	440	19 562	44,5
Здравоохранение, физическая культура, соц. обеспечение	656	8 649	13,2
Образование	572	7 717	13,5
Культура и искусство	469	9 302	19,8
Банковское дело	1 276	52 241	40,9

Источник: Бюллетень Госкомстата, № 1, 2002. – М.: Госкомстат России, 2002, с. 8.

Заработная плата мужчин и женщин различается не только по отраслям, но и в рамках одной отрасли, профессии или должности. Обследования Госкомстата РФ показывают, что и по большинству профессий заработная плата мужчин выше, чем у женщин. Так, заработная плата операторов технических установок в нефтеперерабатывающей промышленности составляет 79% от заработной платы мужчин; аппаратчиков нефтехимиче-

ских производств – 76%; у врачей – 83%; у среднего медицинского персонала и маляров – 88%; у штукатуров – 91%; у бортпроводников – 90%; у электромонтеров – 98%.

Лишь у преподавателей-женщин заработная плата несколько превышает заработную плату мужчин и составляет 102%; столько же у забойщиков скота и у кочегаров производственных печей – 107% (табл. 4).

Таблица 4 *Начисленная заработная плата работников по профессиям и должностям (руб.)*

	1999 год	2000 год
Аппаратчики нефтехимических производств – всего	1 774	2 870
в т. ч. мужчины	1 995	3 323
женщины	1 595	2 515
Кочегары производственных печей хлебопекарной промышленности – всего	1 800	2 352
в т. ч. мужчины	1 632	2 273
женщины	1 964	928
Забойщики скота в мясной промышленности – всего	1 332	842
в т. ч. мужчины	1 387	935
женщины	1 248	701
Обвальщики мяса тушек в мясной промышленности – всего	1 881	2 881
в т. ч. мужчины	2 346	3 390
женщины	1 385	2 331
Бортпроводники в авиационном транспорте – всего	3 813	3 289
в т. ч. мужчины	4 249	4 958
женщины	3 637	4 470
Электромонтеры всех наименований	1 778	2 374
в т. ч. мужчины	1 778	2 383
женщины	1 780	2 340
Маляры – всего	1 616	2 514
в т. ч. мужчины	1 762	2 812
женщины	1 598	2 480
Штукатуры – всего	1 643	2 534
в т. ч. мужчины	1 823	2 750
женщины	1 601	2 493
Врачи – всего	1 621	2 042
в т. ч. мужчины	1 862	2 326
женщины	1 518	1 923
Средний медицинский персонал – всего	923	1 167
в т. ч. мужчины	1 027	1 318
женщины	920	1 163
Преподаватели, учителя – всего	1 041	1 383
в т. ч. мужчины	1 044	1 354
женщины	1 041	1 387

Источник: *Бюллетень Госкомстата, № 9.* – М.: Госкомстат России, 2002, с. 5.

Сопоставление заработной платы по регионам показывает, что заработная плата мужчин превышает заработную плату женщин во всех регионах Российской Федерации. Разница в оплате труда также связана с отраслевой занятостью мужчин и женщин. В 2001 году, как и в предыдущие годы, наивысший уровень заработной платы по отношению к средней по экономике наблюдался в отраслях с преимущественно мужской занятостью: в газовой – 3,97 к средней заработной плате, в топливной – 2,06, а также в цветной металлургии – 2,01. Наименьший уровень в отраслях с преимущественно женской занятостью: в пищевой промышленности – 0,34 средней заработной платы, легкой промышленности – 0,48, в общественном питании – 0,69, в здравоохранении – 0,62, образовании – 0,56, культуре – 0,59 (табл. 5).

Таблица 5 Среднемесячная начисленная заработная плата промышленно-производственного персонала по отраслям промышленности в 2001 году

	Начисленная заработная плата (руб. в месяц)	В % к средней заработной плате по промышленности
Отрасли с преимущественно мужской занятостью		
Электроэнергетика	5 599,7	139
Топливная	10 441,7	260
в т. ч. газовая	15 927,1	397
угольная	5 564,9	139
Черная металлургия	4 827,8	120
Цветная металлургия	8 090,5	201
Отрасли с преимущественно женской занятостью		
Легкая промышленность	1 756,6	44
Текстильная	1 992,9	50
Швейная	1 381,2	34
Кожевенная, меховая и обувная	1 985,0	49
Пищевая	3 384,9	84
Пищевкусовая	3 430,3	85
Мясная и молочная	2 828,1	70
Рыбная	4 641,1	116

Источник: *Бюллетень Госкомстата, № 1, 2002.* – М.: Госкомстат России, 2002, с. 8.

Такая межотраслевая разница в оплате труда возникла в связи с проводимой государством политикой поддержки тех или иных отраслей. Тарифные ставки и оклады всегда различались по отраслям – при этом более высокие ставки при одинаковой сложности и интенсивности труда устанавливались в отраслях, имеющих для страны приоритетное значение. К ним относились в первую очередь отрасли, работающие на оборону страны, и добывающие. Указанные отрасли, имевшие, как правило, вредные и тяжелые ус-

ловия труда, были заняты мужчинами, а рабочие места в отраслях с точки зрения государства менее приоритетных, хотя и с не менее интенсивным трудом (легкая промышленность), занимались женщинами. Так, в конце 70-х годов часовая тарифная ставка 1-го разряда для рабочих основных цехов черной металлургии была установлена в размере 55,7 копейки, предприятий машиностроения – 44,7 копейки, легкой промышленности – 43,3 копейки.

Таким образом, в указанный период тарифная ставка 1-го разряда работниц легкой промышленности составляла 77% от тарифной ставки работников черной металлургии. Кроме того, диапазон тарифной сетки (соотношение между тарифами крайних разрядов) составлял в легкой промышленности 1,58, в машиностроении – 1,71, в горнодобывающих отраслях – 1,86. В связи с этим заработная плата высококвалифицированных работников легкой промышленности составляла лишь 65% заработной платы работников черной металлургии и 32% работников цветной металлургии. В последние годы эта тенденция не только сохранилась, но и еще усилилась. Если в 1970 году заработная плата работников легкой промышленности составляла 74% от заработной платы работников газовой промышленности, то в 2001 году это соотношение составило только 11%.

Лишь в сфере финансов, кредитования и страхования соотношение заработной платы по отрасли относительно среднего уровня по экономике увеличилось с 97 до 286%, а в организациях связи – с 83 до 127%. Однако рост заработной платы в этих отраслях сопровождался вытеснением женщин из этих ставших высокооплачиваемыми сфер деятельности. В результате по сравнению с 1990 годом численность работающих мужчин в банках, кредитных и страховых организациях возросла на 185 тыс. человек, в управлении – на 1063 тыс., в организациях связи – на 140 тыс. человек. Данные примеры подтверждают вывод о том, что не содержание профессии, трудовой функции или специальности определяет, кем занимается данная должность. В случае роста заработной платы в той или иной сфере деятельности женщины всегда вытесняются мужчинами. Об этом свидетельствуют и данные распределения работников на малых предприятиях по полу. Так, в отраслях с традиционно женской рабочей силой, как образование и искусство на малых предприятиях, где заработная плата жестко не регламентируется, работают преимущественно мужчины. Их удельный вес составляет, соответственно, 52 и 60%.

Увеличению межотраслевой разницы в оплате труда способствуют и заключаемые тарифные соглашения между объединениями работников и работодателей. На 2002 год в соответствии с указанными соглашениями установлены минимальные тарифные ставки в оборонной и авиационной промышленности – не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации, горно-металлургической – 85% прожиточного минимума трудоспособного населения субъекта Российской Федерации, пищевой – 60% прожиточного минимума трудоспособного населения субъекта Российской Федерации, в угольной – 1600 рублей, жилищно-коммунальном хозяйстве – 917,7 рубля.

В связи с этим в отраслях с преимущественно мужской занятостью средняя заработная плата даже в убыточной угольной отрасли превышает трехкратную величину прожиточного минимума, в то время как в отраслях с преимущественно женской занятостью – лишь в пищевой промышленности заработная плата на уровне двукратной величины прожиточного минимума, а в легкой промышленности – средняя заработная плата на уровне величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Кроме того, удельный вес работников, имеющих заработную плату на уровне или ниже величины прожиточного минимума, более быстрыми темпами увеличивается именно в отраслях с преимущественно женской занятостью. В результате наибольший удельный вес “бедных” работников, имеющих начисленную заработную плату на уровне или ниже величины прожиточного минимума, наблюдался в отраслях с преимущественно женской занятостью: в организациях культуры и искусства – 70,7% от всех работников, в образовании – 67,5%, в здравоохранении и физической культуре, в учреждениях социального обеспечения – 65,7%, в легкой промышленности – 58,8%. В топливной промышленности удельный вес работников, имеющих заработную плату на уровне или ниже прожиточного минимума, был лишь 4,9%, в электроэнергетике – 7,5%, в черной и цветной металлургии – 12,3%.

Гендерные различия в затратах на рабочую силу

Следует заметить, что отрасли экономики различаются не только уровнем заработной платы, но и затратами на рабочую силу (табл. 6).

Наиболее высокий средний уровень затрат на рабочую силу в 2000 году был в отраслях с преимущественно мужской занятостью – топливной промышленности, газовой промышленности, цветной металлургии, электроэнергетике, авиационном транспорте. Наиболее низкими среди промышленности были затраты в отраслях с преимущественно женской занятостью – легкой промышленности, общественном питании. И лишь в банковской деятельности уровень затрат на рабочую силу превышает среднюю по экономике.

Помимо высокой заработной платы в отраслях с преимущественно мужской занятостью были высоки затраты по обеспечению своих работников жильем, в то время как в отраслях преимущественно женской занятостью даже в финансово-кредитной сфере затраты на обеспечение жильем были наименьшие. Кроме того, в организациях отраслей с преимущественно мужской занятостью в последние годы добровольные отчисления на пенсионное и медицинское страхование увеличились в 2 раза. Наиболее высокий процент отчислений в негосударственные пенсионные фонды и взносов на добровольное медицинское страхование был в организациях топливной, газовой промышленности. В результате расходы на рабочую силу в отраслях с преимущественно женской занятостью даже в самой бла-

гополучной из них банковской деятельности составляют лишь 40% от затрат на одного работника газовой отрасли. Это свидетельствует о том, что женский труд оценивается на рынке труда значительно ниже мужского.

Таблица 6 Среднемесячные и среднечасовые затраты и их соотношение со средним уровнем по отраслям экономики в 2000 году

	Затраты на рабочую силу в расчете на одного работника в месяц (рублей)	В % к среднему уровню	Затраты на рабочую силу в расчете на один отработанный человеко-час (руб.)	В % к среднему уровню
Всего по отраслям экономики	4 358,6	100	30,9	100
Промышленность	4 620,5	106	33,3	108
из них топливная	10 964,9	252	79,7	258
в т. ч. газовая	17 275,9	в 4 раза	124,4	403
черная металлургия	5 423,5	124	37,5	121
цветная металлургия	10 151,9	233	74,1	240
легкая	2 036,1	47	181,4	50
пищевая	4 220,1	97	29,4	95
связь	3 888,4	89	27,0	87
торговля	2 887,1	66	19,6	63
общест. питание	1 868,9	43	13,0	42
Жилищно-коммун. хозяйство, быт. обслуживание	3 085,6	71	21,2	69
Финансы, кредит, страхование	6 370,3	146	44,9	145
из них банковская деятельность	6 866,0	158	49,0	159

Источники: Бюллетень Госкомстата РФ, № 31, 2002 год. – М.: Госкомстат России, 2002, с. 8.

Таким образом, можно утверждать, что в Российской Федерации на практике существует дискриминация женщин как в оплате труда, так и в общих затратах на рабочую силу, что прежде всего связано с проводимой государством бюджетной политикой.

Учитывая низкий уровень доходов женщин, а также то, что неполные семьи или семьи, имеющие детей-инвалидов, как правило, возглавляются женщинами, можно было бы предположить, что бюджетные средства преимущественно должны быть направлены именно на поддержку этих групп населения, в том числе на поддержку их оплачиваемой занятости. Вместе с тем приоритетами бюджетного финансирования являются отрасли или виды деятельности, обеспечивающие занятость преимущественно мужчин, на которые из бюджета выделяется около $\frac{3}{4}$ средств федерального бюджета.

Кроме того, финансирование “мужских” и “женских” интересов производится из бюджетов различного уровня, а следовательно, с различной степенью гарантий. Исключительно из федерального бюджета финанси-

руются такие расходы, как обеспечение деятельности Президента Российской Федерации, Федерального Собрания РФ, Счетной палаты РФ, Центральной избирательной комиссии РФ, осуществление международной деятельности, национальная оборона и обеспечение безопасности государства, осуществление конверсии оборонных отраслей промышленности, исследование и использование космического пространства, в то время как содержание учреждений здравоохранения, образования, культуры и спорта (то есть отрасли, в которых преимущественно работают женщины) финансируется из бюджетов низшего уровня (субъектов Российской Федерации и местных бюджетов). При этом в федеральный бюджет поступает около 70% всех доходов.

Начиная с 1999 года государство финансирует опережающими темпами расходы на национальную оборону, правоохранительную деятельность и обеспечение безопасности. Доля этих статей возросла в 2001 году по сравнению с 1998 года с 20,3 до 29,5%. Данная тенденция продолжается в 2003 году – рост расходов эти цели составит 33,8% при общем увеличении расходов лишь на 11,4%. В то же время, по оценкам экспертов, социальная сфера финансируется на 68% от минимальной потребности, в том числе образование – на 63%, здравоохранение – на 70%.

Различен и подход государства в отношении поддержки отраслей промышленности с преимущественно женской и мужской занятостью. Угольная промышленность получала дотации из федерального бюджета в течение последних пяти лет, а легкой промышленности предоставлялось финансирование на условиях возвратности и платности на расходы по сезонной закупке сырья. В результате такой политики заработная плата работников угольной промышленности в 1,4 раза превышает, а в легкой промышленности едва достигает 44% средней по промышленности. Однако, несмотря на дотации, угольная отрасль так и не стала рентабельной, а удельный вес убыточных предприятий в этих отраслях примерно одинаков – около половины от общего числа предприятий отрасли.

Совершенствование законодательства в области оплаты труда

В целях достижения гендерного равенства в заработной плате необходимо проведение соответствующей корректировки государственной политики в области оплаты труда и государственной поддержки отраслей.

Основными государственными гарантиями в сфере оплаты труда являются минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации и тарифная ставка первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы. Однако именно из-за низкого уровня государственных гарантий сложилась критическая ситуация с заработной платой женщин, т. к. они являются основными получателями минимальной заработной платы и самых низких окладов.

В связи с этим одной из самых актуальных проблем в сфере оплаты труда остается существенное приближение основной государственной гарантии – минимального размера оплаты труда к величине прожиточного минимума. Это соотношение устанавливается ежегодно в федеральном законе о федеральном бюджете на соответствующий финансовый год в зависимости от возможностей бюджетов.

На 2001 год оно было установлено на уровне 16,7%, в 2002 году – 24,4%, в 2003 году – 21,6%. Фактически же в 2001 году это соотношение едва достигало 15,3%, а в 2002 году – 20,4%, что объясняется более высоким (по сравнению с прогнозными) ростом потребительских цен и отсутствием механизма корректировки минимального размера оплаты труда в течение финансового года.

Намечаемое на 2003 год повышение минимального размера оплаты труда в 1,33 раза превышает прогнозируемые темпы роста розничных цен. Однако оно ниже, чем в 2002 году. В соответствии с федеральным законом “О федеральном бюджете на 2003 год” соотношение между среднегодовой величиной минимального размера оплаты труда и среднегодовым прожиточным минимумом трудоспособного населения в 2003 году составит лишь 21,6%, то есть на заработную плату, равную минимальному размеру оплаты, работник сможет приобрести лишь чуть больше 20% потребительской корзины.

Вступившим в действие Трудовым кодексом Российской Федерации определено, что минимальный размер оплаты труда, установленный одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом, не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека. Порядок и сроки введения этой нормы должны быть установлены отдельным федеральным законом. Такой проект федерального закона “О поэтапном повышении минимального размера оплаты труда” был принят Государственной Думой в июне 2001 года в первом чтении и предусматривает, что в 2002 году минимальный размер оплаты труда достигнет 60% величины прожиточного минимума трудоспособного населения, а 2003 году – 100%. Однако до настоящего времени законопроект не принят, т. к. не существует согласованного варианта повышения величины минимального размера оплаты труда до величины прожиточного минимума. При этом высказываются самые противоположные мнения о сроках приближения – от 2 до 25 лет. Предполагается, что эта проблема может быть решена введением минимальной часовой оплаты труда, которая может достигнуть величины прожиточного минимума в наиболее короткие сроки.

Заработная плата работников организаций бюджетной сферы в настоящее время регулируется Единой тарифной сеткой (ЕТС), тарифная ставка первого разряда которой устанавливается федеральным законом.

С 1 декабря 2001 года в соответствии с Федеральным законом № 139 от 25 октября 2001 года “О тарифной ставке (окладе) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной

сферы” и постановлением Правительства Российской Федерации № 775 от 6 ноября 2001 года “О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы” были повышены тарифные ставки работникам организаций бюджетной сферы в среднем в 1,89 раза, а тарифная ставка первого разряда Единой тарифной сетки (ЕТС) – со 132 рублей до 450 рублей в месяц, то есть более чем в 3,4 раза.

Указанным законом был также изменен порядок установления тарифных коэффициентов ЕТС работников организаций бюджетной сферы. Закон предусматривает законодательное установление минимального соотношения между крайними (1-м и 18-м) разрядами ЕТС в размере не менее 1 к 4,5. Наиболее существенное повышение произошло на средних разрядах ЕТС с 5-го по 11-й, то есть у основных категорий специалистов бюджетной сферы: тарифные ставки этих специалистов увеличились в 2 и более раз.

Введение соотношения 1:4,5 явилось первым шагом к восстановлению тарифной системы. Значительно увеличилась абсолютная разница в тарифных ставках между разрядами. До принятия закона минимальная межразрядная разница между 1-м и 2-м разрядами составляла лишь 10 рублей, между 1-м и 6-м разрядами – 50 рублей, между 1-м и 12-м – 373 рубля, между 1-м и 18-м – 1000 рублей. Такая разница в оплате труда не отражала разницу в сложности труда и не стимулировала работников в повышении своей квалификации.

После принятия указанных выше нормативных актов минимальная межразрядная разница в тарифных ставках между 1-м и 2-м разрядами составляет 50 рублей, между 1-м и 6-м разрядами – 300 рублей, между 1-м и 12-м – 850 рублей, между 1-м и 18-м – 1575 рублей.

На частичное возмещение расходов в связи с повышением тарифной ставки первого разряда ЕТС за счет дополнительных доходов федерального бюджета были выделены дотации 71 субъекту Российской Федерации в сумме 2300 млн. рублей. Однако, учитывая, что 60 субъектов РФ имели задолженность по заработной плате, выделенных средств на повышение оказалось недостаточно. В результате в 15 субъектах Российской Федерации смогли повысить заработную плату работникам бюджетной сферы лишь к концу 2002 года.

В настоящее время Правительством Российской Федерации разработана концепция реформирования системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы, предусматривающая отказ от Единой тарифной сетки и переход на отраслевые тарифные системы оплаты труда.

Основной целью реформирования, по утверждению Правительства Российской Федерации, является существенное повышение заработной платы работникам бюджетной сферы. С помощью реформы предполагается приблизить тарифную ставку первого разряда к прожиточному минимуму и довести в перспективе заработную плату бюджетника до 70–80% средней заработной платы в промышленности.

Кроме того, с изменением системы межбюджетных отношений принципы функционирования ЕТС вступили в противоречие с действующим законодательством, т. к. региональные и муниципальные бюджеты в настоящее время вправе самостоятельно финансировать организации социальной сферы. Единые для всех территорий тарифные ставки не в полной мере учитывают дифференциацию уровней стоимости жизни по субъектам Российской Федерации.

Предлагается на федеральном уровне устанавливать только единые принципы оплаты труда для каждой отрасли с учетом отраслевых особенностей, а также определять размеры тарифных ставок для работников учреждений федерального уровня. Субъекты Федерации и муниципалитеты вправе использовать свои отраслевые сетки, финансируя их с учетом возможностей своих бюджетов, но не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

За территориальными органами исполнительной власти закрепляются функции обеспечения финансирования расходов на оплату труда бюджетников. При этом соотношение федеральных размеров ставок и окладов с аналогичными показателями в субъектах РФ будет учитываться при расчетах трансфертов и размеров финансовой помощи.

В основу построения отраслевых систем положены принципы обеспечения зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ и условий труда, уровня образования и стажа по профессии по отраслям бюджетной сферы, систематизация и унификация стимулирующих выплат, достижение принципиально единых подходов к их применению в отдельных отраслях бюджетной сферы.

Отраслевые системы оплаты труда включают в себя отраслевые тарифные системы ставок и должностных окладов работников отрасли, основанные на тарификации и аттестации работ и работников, а также включающие в себя оплату труда в повышенном размере за работу в особых условиях и в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Тарифная система каждой из отраслей бюджетной сферы складывается из трех частей:

- схемы должностных окладов руководителей учреждений, дифференцированных по группам оплаты труда в зависимости от объема работ и специализации учреждений;
- схемы должностных окладов специалистов и служащих, дифференцированных в зависимости от сложности и социальной значимости труда и квалификации работников;
- тарифные ставки (оклады) рабочих в соответствии с разрядами, отнесение к которым будет осуществляться на основе действующих выпусков Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Предусматривается изменение структуры заработной платы в пользу основной тарифной части, поскольку результаты труда работников бюд-

жетной сферы в меньшей степени, чем в производственных отраслях экономики, поддаются прямому учету. В структуре заработной платы доля надтарифных и стимулирующих выплат, осуществляемых за счет бюджетных средств, не будет превышать 40% заработной платы работника.

Введение в действие отраслевых систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из федерального бюджета, предусматривается с 1 октября 2003 года, а на введение новых условий в субъектах Российской Федерации предусматривается переходный период до 1 января 2004 года.

Однако необходимо отметить, что реформа системы оплаты труда работников бюджетной сферы будет эффективна лишь в том случае, если будет обеспечено поступление необходимых финансовых средств в бюджеты субъектов Российской Федерации, в первую очередь за счет изменения распределения налогов между бюджетами различных уровней в пользу бюджетов субъектов.

На устранение дискриминации направлен и внесенный в Государственную Думу группой депутатов проект федерального закона “О государственных гарантиях равных прав и свобод и равных возможностей мужчин и женщин в Российской Федерации”. Законопроект направлен на достижение равных возможностей мужчин и женщин в России при найме на работу, равного доступа к вакансиям, обеспечения принципа равной оплаты мужчин и женщин, когда они выполняют одинаковую работу при равном качестве труда или работу, имеющую равную ценность. Решение задач по обеспечению гарантий государственной защиты равных прав и свобод и равных возможностей мужчин и женщин возлагается на Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации. При этом работодатели в случае трудового спора обязаны доказывать отсутствие умысла на дискриминацию работников по мотивам пола.

В целях достижения гендерного равенства помимо реформы в оплате труда необходимо разработать комплекс мер по государственной поддержке отраслей с преимущественно женской рабочей силой. Одним из эффективных путей предоставления женщинам высокодоходной занятости является также вовлечение их в сферу среднего и малого бизнеса. В настоящее время доля женщин в общем числе предпринимателей составляет, по официальным данным, около 30%. Все они в основном заняты средним и мелким бизнесом. Учитывая, что развитие бизнеса происходит по инициативе самих женщин, женский бизнес ориентирован в основном на сферы традиционной женской занятости. Таким образом женщины-предпринимательницы создают дополнительные рабочие места для женщин. К сожалению, среди работающих женщин удельный вес женщин-работодателей очень незначителен и составляет лишь 0,6%, что в 2,3 раза ниже, чем у мужчин. Удельный вес женщин – членов производственных кооперативов также невелик и составляет лишь 1,3% от работающих женщин, что в 1,7 раза меньше, чем у мужчин. Это связано прежде всего с тем, что с началом рыночных преобразований женщины не получили достаточного доступа к

финансовым, кредитным и имущественным институтам. По оценкам экспертов, только 3,5% женщин участвовали в приватизации, что и позволило им попасть в группу наиболее обеспеченных слоев населения.

В связи с этим особенно актуальным является внедрение эффективной системы кредитования и поддержки малых предприятий, что позволит женщинам достигнуть больших успехов в бизнесе, а следовательно, в создании новых оплачиваемых рабочих мест.

Социологические исследования маскулинности: мужской пол в публичности и приватности

Е.Ю. МЕЩЕРКИНА,

канд. филос. наук, ведущий научный сотрудник Института социологии РАН

Теоретические представления о мужской идентичности

Существующие подходы к социологической концептуализации маскулинности (относительно новой для российской гуманитарной науки сферы, но быстро развивающейся) либо связаны с изучением социального неравенства полов, либо сосредоточены на отражении различия полов в повседневной интеракции. Полюсы, между которыми развивается дискурс социологии гендера, обозначены вехами общей социологической дискуссии: макро и микро, структура и действие. Поэтому возникают такие исследовательские кентавры, как неравенство полов, корреспондирующее с неравенством в социальной структуре, или локальное воспроизводство социального порядка двуполости.

Анализ маскулинности нашел свое распространение не только под крышей социологии, но и в рамках в значительной степени политизированных “мужских исследований” (men’s studies), которые в своей динамике пережили смену парадигм от структурно-функционалистского понимания мужской роли к культурно-критической перспективе. Причем эта критика сместилась с акцента на *деформациях*, которые испытывает мужчина благодаря усвоению своей мужской роли, к *властным позициям* мужчины в процессе отношения полов. На теоретическом уровне ролевой подход уступил место конструктивистскому подходу, что отразилось и на понятийном аппарате: единственную маскулинность сменили множественные маскулинности. В мужских исследованиях можно выделить три основных дискурса, концептуализирующих мужественность: дискурс *дефицита* (Wieck 1993; Pilgrim 1979; Jokisch 1982), дискурс *маскулинизма* (Buerger 1992) и дискурс *различий* (Bly 1991 и другие мифопоэты). Дискурс *дефицита* делает мужской гендер проблемой и предметом рефлексивной терапевтизации. Оба других дискурса – в принципе реакция на первый и выступают с обещанием компенсировать мужчине чувство неуверенности, возникающее в ходе рефлексии по поводу новых форм взаимоотношения полов в обществе. Дискурс *маскулинизма* делает это через возвращение

к старой идеологеме “мужского господства”, а дискурс *различий* занят поисками аутентичной маскулинности и первоначальной “мужской энергии”. И в том, и в другом направлении речь идет о собственно маскулинной идентичности, и важнейший аспект взаимоотношения и относительности *полов* (relational aspect) остается в стороне.

Попытки развить социологическую теорию маскулинности связаны прежде всего с изучением властных отношений в двух измерениях: в направлении не только подчинения женщины мужчиной, но и доминирования среди мужчин (Brittan 1989, Connell 1987, Hearn 1987, Kaufman 1994). В книге Коннелла “Маскулинности” он упоминает три различных направления западной мысли, которые оказали влияние на социологию маскулинности (Connell 1995, Chapter 1). К первому относится психоанализ Фрейда. Второе теоретическое направление составил “поло-ролевой концепт” как представление о социальном поле с точки зрения приспособления к ролевым ожиданиям. Обсуждаемая в феминистской научной прессе жесткость мужских ролевых предписаний отозвалась в том числе организацией социальных движений под названием “Освобождение мужчин”, а в прикладной социологии – конвенциональными опросниками со шкалами “маскулинности-женственности” (Vem 1974).

Третье направление представлено междисциплинарным подходом, аккумулировавшим данные антропологии, истории, медийного знания. В русле этого подхода социальный пол толкуется как структура социальных отношений, как минимум, властных отношений, со своими субкультурами, вопросом маргинализации и сопротивления. Постструктурализм добавил к этому еще дискурсивный анализ идентичности в измерениях расы, сексуальности, классовой принадлежности и национальности.

В рамках подхода Р. Коннелла социальная ситуация мужчины рассматривается как сочетание власти и безвластности/бессилия, хотя опыт частичного безвластия мужчины лишь отчасти сопоставим с систематическим подчинением женщины мужчиной. Понятие “гегемонической маскулинности”, выдвинутое Коннеллом, и отстаиваемая им позиция “теории практики” (“practice-based theory”) выгодно отличают его подход к построению теории социального пола – с собственным понятийным аппаратом, тезисом о гендере как центральной социально-структурной категории и фокусе на взаимоотношениях социального действия и социальной структуры. Социологизм концепции Коннелла, вобравшей положения теории капиталов Пьера Бурдьё и концепцию дуальности структур Энтони Гидденса, возникает на пересечении, с одной стороны, опытов, конструирующих действующего субъекта, и структур социальных отношений – с другой. Коннелл различает три фундаментальных структуры, в рамках которых организованы отношения полов: *труд/производство*, *власть* и *либидозное влечение* (“катексис”), среди которых власть является основополагающей категорией (Connell 1995, 73). В основе этих структур лежат различные принципы организации: разделение (разделение труда), неравная интеграция (подчинение одних другим) и эмоциональная связь, соответст-

венно. По Коннеллу, именно в рамках этих структур, обнаруживаемых эмпирически, воспроизводятся и проявляются отношения полов. Понятие гегемонии, почерпнутое им у Грамши, отражает суть мужского превосходства и выражается в сочетании авторитета и маскулинности, что, в свою очередь, предполагает практику взаимоотношений не только *между* полами, но и *внутри* полов (например, между мужчинами). Тем самым иерархия авторитетов смещается внутрь доминирующего пола, множа субкатегории по факту этничности, сексуальности и т. д. Под категорией гегемонической маскулинности Коннелл мыслит не свойство характера, а скорее *культурный образец*, своего рода доминирующий идеал, который лежит в основе практик пола (doing gender). Даже не будучи реализованной на практике, модель гегемонической маскулинности остается эффективным символическим средством осмысления существующих отношений власти между полами. Так, мужчина, в силу практических обстоятельств не способный исполнять роль кормильца жены и детей, тем не менее может выступать в защиту этой роли и даже считать себя таковым, воспроизводя тем самым гендерный порядок. Коннелл называет это “маскулинностью соучастников” (Connell 1995, p. 79), подчеркивая одновременно зазор между культурным идеалом и повседневной реальностью и силу воздействия даже малореализуемого культурного образца. Решающим фактором институциональной поддержки таких конструкций реальности являются гомосоциальные сообщества, внутренняя солидарность которых способствует подкреплению и воспроизводству чувства “нормальности” и в отношении индивидуальных представлений, и в отношении индивидуальных практик.

На этом фоне термин “хабитус”, предложенный Пьером Бурдьё, имеет глубокое эвристическое значение, поскольку он также претендует на сочетание измерений социальной структуры и социального действия с описанием бытия мужчины в противоречивой социальной практике. Под *хабитусом* понимаются не только *система* длительно сохраняемых диспозиций и способ производства стратегий, позволяющих встречать непредвиденные новые ситуации, но и *механизм воспроизводства социального неравенства*. В основе *хабитуса* лежит специфика социального положения. Актеры, характеризуемые общностью социального положения, стремятся воспринимать социальные ситуации и действовать сходным образом, поскольку корреспондирующий с их социальным положением *хабитус* выступает “матрицей действия, восприятия и мышления” (Bourdieu 1979, 169).

Как известно, Бурдьё раскрывает социальное положение через определенную конфигурацию капиталов (экономических, культурных, социальных). Объем и сочетание этих капиталов в итоге и определяют конкретный *хабитус*, манифестируемый в различных стилях жизни. Хотя Бурдьё в своем анализе концентрируется преимущественно на *классовых* различиях, понятие *хабитуса* существенно и для теоретической тематизации гендера. По крайней мере, социальный класс для Бурдьё не в последней

степени определяется тем, какое место отводится в нем обоим полам и их социально усвоенным установкам (Bourdieu 1987, 185). В этом смысле хабитус выступает в качестве основы или *modus operandi* этнометодологической концепции половых практик (*doing gender*), порождая различные перформативные формы и маскулинностей, и феминностей.

Понятие “гендерный хабитус”, возникшее из переноса категории П. Бурдьё на отношения полов, было углублено в ходе интерпретации эмпирических данных М. Мойзера, показавшего, что жизненные ситуации мужчин прежде всего отличаются тем, насколько у них выражено чувство хабитусной уверенности/безопасности (Meuser 1998, 108). Концепция маскулинного хабитуса описывает, как мужское бытие производит себя в отличие от женского (измерение различий), а также как возникает мужская доминантность в процессе производства различий (измерение неравенства). В концепциях маскулинности от Г. Зиммеля до Р. Коннелла ясно видна связь различия и доминантности: различие производится через доминантность. Маскулинный хабитус проявляется во множестве форм: и как общая ответственность за благо семьи (глава семьи), и как физическое насилие, и как защита и охрана близких, и как гипермаскулинность типа Рэмбо или латинского мачо. Жизнь в соответствии с мужским хабитусом порождает чувство хабитусной уверенности/безопасности в рамках определенного социального порядка. Из хабитусной уверенности, по мнению Яннинга, вытекает “осознанное согласие с хабитусной судьбой” (Janning 1991, 31) как позитивно воспринимаемое принуждение. Какими средствами защищается эта хабитусная уверенность, если меняются структуры гендерного порядка? Когнитивными средствами поддержки хабитусного порядка – согласно этнометодологам, а также П. Бурдьё – являются стратегии нормализации: приведение к норме и отклонение ненормативного. Именно они обнаруживают коллективно разделяемое смысловое содержание маскулинности и требуют в качестве необходимого условия своей реализации существования гомосоциальной атмосферы мужских сообществ. Гомосоциальность глубоко функциональна с точки зрения потребности в социальном пространстве, “свободном” от женщин, в рамках которого коллективно разделяемые смыслы мужской жизни типизируются и приобретают межличностную значимость. Гомосоциальность относительно автономна и гораздо более структурирована и иерархизирована, чем фемосоциальность. Может быть, поэтому имеет смысл говорить именно о *мужской* солидарности?

На фоне эмансипации, индивидуализации, разрушения прежних гендерных контрактов и возникновения множества новых пространство гомосоциальности не может в эпоху модерна не испытывать напряжения. Эта темная сторона изменений воплощена в термине У. Бека “антимодерн”. Утрата прежней хабитусной уверенности оборачивается поисками новых или возрождением прежних форм хабитуса. “Сколько распада вынесет человек?” – в этом вопросе выражена, с точки зрения Бека, центральная дилемма рефлексивной модернизации (Beck 1993, 143). Особенно это касается

ся взаимоотношения полов и практик маскулинности, в которых отражаются неравномерность процессов модернизации и культурное сопротивление разрушению хабитусной уверенности/безопасности.

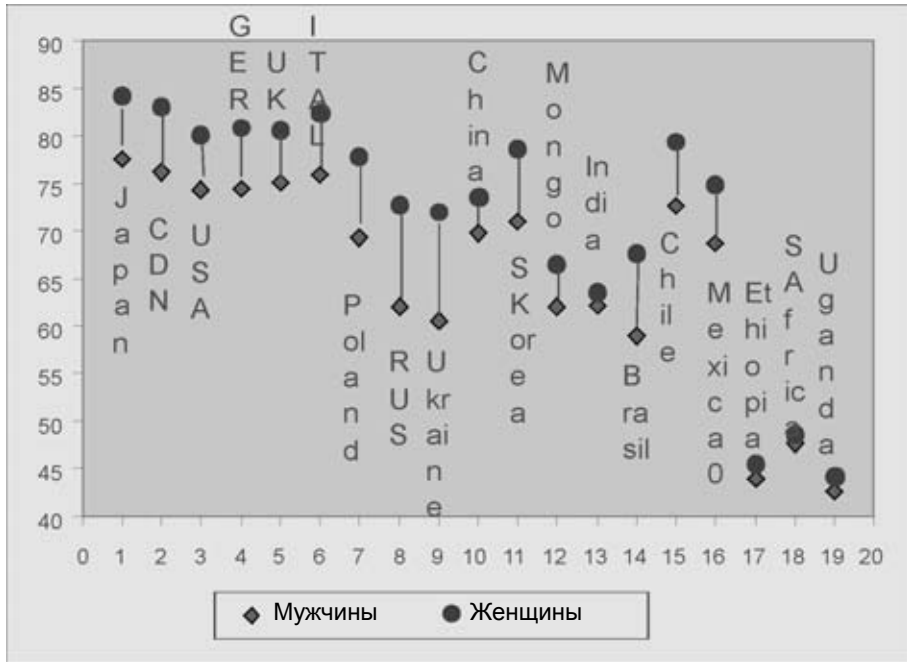
Вопрос в том, какие стратегии развивают мужчины как социальные актеры в целях обеспечения хабитусной уверенности в условиях изменения социальных структур, обеспечивавших условия формирования и поддержания хабитуса?

Эмпирические исследования маскулинности

Немного демографии, или “Кому беречь мужчин?”

Одним из самых ярких социально-демографических показателей, используемых в аргументации дискриминации против мужчин, является ожидаемая продолжительность жизни. Факт невозможности воспользоваться большинству мужчин отложенными плодами своего труда – уже следствие. “Но применительно к пенсионному страхованию более важным является другой показатель – остаточная продолжительность жизни в возрасте после 60 лет”, который различается у мужчин и женщин в России примерно на пять лет (Баскакова М., Баскаков В. 2000, с. 108). Актуален ли известный призыв Б. Урланиса “Берегите мужчин!”, выдвинутый в середине 60-х годов? Пожалуй, да. Разрыв в продолжительности жизни мужчин и женщин в России, сформировавшийся в конце 1990-х, составил в 1999 году 12,6 года (Население России 2000). Показатели смертности у мужчин в рабочих возрастах в 3–4 раза выше, чем у женщин, что приближает ситуацию к военному времени. Наиболее частыми причинами, приводящими к смертности у мужчин, являются по степени распространенности рак желудка и кишечника, смерть в результате ДТП, убийства и преднамеренные повреждения, туберкулез, острые респираторные инфекции, отравления алкоголем (там же, с. 98). “Хотя болезни устойчиво определяют около 40% сверхсмертности, их структура меняется. В начале периода сверхсмертность мужчин определялась в равных долях инфекционными болезнями и болезнями органов дыхания, что говорило об отставании процесса эпидемиологического перехода в мужской смертности. К концу периода их заменили болезни системы кровообращения, что само по себе согласовывается с общемировыми тенденциями. Но этот в целом позитивный сдвиг не сопровождался повышением возраста смерти от болезней системы кровообращения и поэтому не привел к соответствующему росту продолжительности жизни” (Население России 2000, с. 100). Почему сильный в традиционном понимании пол оказывается слабым и мало приспособленным к этой жизни? На приведенном ниже рисунке, агрегирующем данные об ожидаемой продолжительности жизни в различных странах, очевидна социально-культурная и/или экономическая составляющая, которая группирует страны по выделенному признаку.

Рисунок 1



Источник: U.Maschewska-Schneider, Workshop "Health and Society", Berlin 2003.

Воспользуемся материалами репрезентативных социологических исследований, чтобы прояснить отношение мужчин к своему здоровью. Из данных сравнительного исследования восприятия здоровья и связанных с ним привычек и установок следует удивительный вклад самих мужчин в качество своего здоровья (Палосуо Х., Журавлева И. и др. 1998). В субъективной оценке собственного здоровья мужчины менее женщин обеспокоены его состоянием (17% мужчин против 34% женщин) (там же, с. 31). По показателям заболеваемости (сумма зарегистрированных хронических заболеваний) картина та же – 46% у мужчин и 60% у женщин (с. 34). Относительно сознательного отношения к улучшению собственного здоровья: мужчины менее внимательны к собственному здоровью по сравнению с женщинами (как в отношении диеты, режима сна и отдыха, избегания вредных привычек, посещения врача с профилактической целью, прохождения регулярных осмотров у дантиста), только в занятии физическими упражнениями они опережают женщин. В вопросе о мотивах столь не самосохранного поведения мужчины были более самоуверенны, заявив, что нет необходимости делать что-либо дополнительно для здоровья, так как они чувствуют себя здоровыми и так (с. 42–43). Среди мужчин значительно больше курящих – 46% мужчин против 16% женщин, при этом мужчины более озабочены последствиями курения для здоровья (с. 50). Очевидно, это связано

с тем, что для женщин курение имеет более сильный, чем для мужчин, социальный мотив. В отношении потребления алкоголя, которое доминирует у мужчин по сравнению с женщинами, важен досуговый и привычный характер: выпить в кругу друзей. Для мужчин алкоголь имеет более существенный характер в сокращении барьеров при общении с людьми, поиске контакта с противоположным полом и выражении чувств (с. 63–64). Относительно веса и питания: избыточным считают свой вес четверть мужчин против половины женщин, а соответственно, мотивы к похудению отличаются: для мужчин важнее хорошее самочувствие и физическое состояние, а для женщин – улучшение внешнего вида (с. 74). В оценке наступления старости наиболее важными критериями для мужчин являются даже не изменение ролей (уход на пенсию, рождение внуков), а их соматические характеристики: работоспособность, сексуальность и здоровье. При этом женщины уделяют больше внимания здоровью мужчин, чем сами мужчины (с. 112–113). Но и те и другие отметили в качестве наиболее важного фактора, формирующего их заботу о здоровье, фактическое ухудшение здоровья, когда поздно говорить о профилактике (с. 130).

Итак, качество здоровья мужчин и, как следствие, продолжительность их жизни зависят прежде всего от их готовности, а скорее неготовности развивать практику самосохранного поведения. При этом заметен тренд к осознанию ценности здоровья, но не самого по себе, а инструментально – для обеспечения работоспособности прежде всего. За такой позицией вырисовывается культурный абрис достижительного мужского мотива “Будь сильным!”, в рамках которого профилактика здоровья – скорее примерка слабости. Как же складывается жизненная практика мужчин, укореняющая такую позицию к собственному здоровью, трудовой деятельности и биографическому проекту в целом?

Концепт мужского жизненного пути, или “Как прожить жизнь, чтобы не было мучительно больно...”

Проанализированный нами материал количественно-качественного исследования (см. Приложение, пункт 1) дает возможность познакомиться на репрезентативном для России в целом уровне с биографической структуризацией мужского жизненного пути, выявить основные позиции привычной уверенности/неуверенности мужчин. Основные результаты анализа биографий 640 индивидов, из них 280 мужчин и 360 женщин в возрасте от 18 до 60 лет, можно суммировать следующим образом:

- Мужчины стремятся представить свою жизнь с точки зрения полученного образования и пройденного профессионального пути. Частная тема у мужчин сведена к минимуму и по жанру напоминает анкетные данные: женат, имею детей. Они, соответственно, меньше встроены в рассказе в отношения с кем бы то ни было. Кратко мужской биографический конструкт можно описать как “самодостаточное Я” в отличие от “Я в отношениях” у женщин.

Родился я в Архангельской области Виноградовского района, п. Рочегда. После окончания школы пытался поступить в Петербурге в институт, но не поступил, учился на подготовительных курсах, но меня забрали в армию. После армии год работал, потом поступил в институт в Архангельске на очное отделение. После окончания института отработал 5 лет в школе. Далее несколько лет работал на разных предприятиях, теперь работаю дома мастером по бересте. Женат, имею троих детей.

- Гораздо чаще женщин (более чем в два раза) мужчины формулируют удовлетворенность, примиримость со сложившейся биографией (как сложилось, так сложилось).

Я думаю, что моя биография по-другому вряд ли сложилась бы. Думаю, что не сильно отличалась бы. В семье, где отец военный, у всех примерно одинаковая биография. Она связана с частыми переездами, сменой места жительства. Я не думаю, что моя биография сложилась бы иначе.

Среди наиболее употребимых смысловых кодов в оценке мужской биографии – “как сложилось, так сложилось”, “повлияли перестройка и общее ухудшение экономической обстановки”, “упущенные возможности, в том числе образование” и лишь затем с большим отрывом следуют более маргинальные для мужчин коды: “семья и обзаведение детьми”. Как видим, биографический мужской конструкт “самодостаточное Я” и здесь получает свое подтверждение.

- В объяснении своего жизненного пути мужчины на первое место ставят приписывание управления биографией себе (38,6% мужчин), затем следует склонность объяснять собственную биографию исходя из влияния обстоятельств (37,5% мужчин), далее влияние других лиц (16,8%), прочее – 7,1%.

Я сам. Профессию выбрал сам, жену тоже выбрал сам. Крутой переворот – это когда после 17-го августа обеднели миллионы, и я в том числе. Это был удар судьбы. Потеря не только в плане материальном, но и в моральном.

Нельзя не заметить, что мужчины в оценке биографии менее склонны зависеть от обстоятельств и чаще женщин приписывают управление биографией себе лично, но они чаще женщин подвластны влиянию значимых других в построении биографии (родители, друзья).

- Реализовать успешный биографический проект, построенный на сочетании профессиональной занятости и полной семьи, удается только одной десятой из проинтервьюированных как мужчин, так и женщин.

Конечно, как и у всякого человека, жизнь проходит, как тельняшка, в полосочку. В начале 70-х годов получить двухкомнатную квартиру, купить машину, вырастить детей, добиться почти всего, о чем мечталось, – это разве не удача? Выучить сыновей, здоровыми дождаться из армии, женить. Все познается в сравнении, поэтому выделить что-либо достаточно сложно. Главное – было бы здоровье, а остальное наработаем.

Неудачной считают свою жизнь 28,6% мужчин. 28,2% мужчин видят удачу в выборе жены и рождении детей, затем 17,9% – в выбранном образовании, профессии и работе, 11,8% – и в работе, и в семье, прочее (приобретение квартиры, хорошие родители, друзья, возвращение живым с войны) – 8,9%. Не придают значения удаче 2,5%. Для большей части мужчин неудачи связаны с болезнями и смертями близких, с проблемами получения образования и в работе, в частной жизни, из-за перестройки/дефолта. Мужчины в отличие от женщин в три раза чаще отмечают неудачи, связанные с работой.

- Относительно необычности в жизни мужчины: только 11,4% мужчин полагают, что их жизнь необычна. Содержательно необычность мужского биографического проекта наполняют по частоте следующих упоминаний: территориальная мобильность или трудовая миграция, перемены в профессиональном занятии, опыт войны, голод, репрессии, выбор нераспространенных профессий типа рыбак, летчик, следователь, а также личная одаренность, отсутствие родителей, нищета, судимость, инвалидность. Соответственно, мужскую биографическую норму мы можем реконструировать как оседлость, верность выбранной распространенной профессии, стабильность социального контекста, усредненность, наличие полной семьи, следование нормам здоровья и поведения.
- Объяснения сложившейся биографии у мужчин: половина верит в предопределение биографии, треть – в случайности, вдвое чаще, чем женщины, мужчины полагают, что сами кузнецы своей судьбы.

Увлечение педагогической работой и влечение к ней привело меня к моему призванию. Моя биография не случайность, а стремление.

- В отличие от женщин мужчины в два раза реже повторяют родительский биографический проект. Выбираемая ими основа похожести – комбинация учеба–работа, труд, отсутствие резкой профессиональной мобильности, наличие образования – не включает семейные образцы, столь значимые для женщин.

Наши биографии похожи. Я выпиваю, как отец, и работаю, как мать. Все сам готовлю, все держится на мне.

Что сравнивать – они жили в другое время. Все зависело не от них. Они жили, чтобы выжить, чтобы удержаться. Нам, послевоенным поколениям, было проще. С родителями не сравнишь судьбу. Но все поколения сами стараются делать свою жизнь.

- В дальнейшей межпоколенной трансмиссии биографических образцов: частичной похожести с повторением лучшего и с поправкой на новые обстоятельства желают 37,1% мужчин, 32,1% не хотят повторения своей биографии у детей, 10,7% считают, что их судьба дос-

тойна повторения, бездетные (17,1%) и затруднившиеся (2,9%) уклонились от ответа. Существенное отличие от женщин заключается в том, что в два раза меньше мужчин ориентированы на повторение своей судьбы в детях и больше среди них тех, кто видит биографию детей иной.

Нет, не хочу, чтобы дети были такими же неудачниками, как их отец. Нужно, чтобы они взяли от жизни все, что смогут, и жили хорошо, не коря себя за собственное бессилие.

- Отношение мужчин к планированию собственной биографии образует континуум с полюсами тех, кто всегда относился к собственному биографическому проекту рационально, планируя время и цели, и тех, кто принципиально этого не делает, полагаясь на судьбу, обстоятельства, божью волю.

Как ее планировать? Власть не планирует – как мы спланируем? Раньше трудно было планировать свое будущее, а сейчас тем более. Как его спланируешь? Откуда мы знаем, что еще ждать? Хочется, чтобы пожить спокойно, не волноваться о завтрашнем дне. Но цены все растут, все дорожает каждый день. И жизнь все хуже и хуже.

Между крайними позициями расположены два лабильных типа отношения к планированию биографии. Оба являются реакцией на изменившуюся действительность, для кого-то открылись новые перспективы и шансы, для кого-то, наоборот, они закрылись. Если четыре типа укрупнить и свести к двум, то мы получим для мужчин, соответственно, 51,5% и 48,2%, 0,4% не определились. Социальные изменения на протяжении жизни наших респондентов привели к тому, что существенные двадцать процентов разуверились в возможности управлять собственной биографией и присоединились к тем, кто никогда этого не делал из принципа.

Итак, мужчины стремятся в биографии представить себя с точки зрения полученного образования и пройденного профессионального пути, меньше встроены в рассказе в отношения с кем бы то ни было, формируя биографический конструкт “самодостаточное Я”. Гораздо чаще мужчины формулируют удовлетворенность сложившейся биографией. Среди наиболее употребимых смысловых кодов в оценке мужской биографии – “как сложилось, так сложилось”, “повлияли перестройка и общее ухудшение экономической обстановки”, “упущенные возможности, в том числе образование”, а код “семья и обзаведение детьми” занимает маргинальное положение, подкрепляя биографический мужской конструкт “самодостаточное Я”. Мужчины в оценке биографии менее склонны зависеть от обстоятельств и чаще женщин приписывают управление биографией себе лично, но они чаще женщин подвластны влиянию значимых Других в построении биографии (родители, друзья). Существенно, что мужчины почти в три раза реже женщин связывают удачу с полученным образованием, но в три раза чаще отмечают неудачи, связанные с работой, что, очевидно, отража-

ет специфику российского постперестроечного контекста, в котором образование и работа не обязательно связаны друг с другом через статус и заработную плату. Мужскую биографическую норму мы можем реконструировать как оседлость, верность выбранной распространенной профессии, стабильность социального контекста, усредненность, наличие полной семьи, следование норме здоровья и поведения. Вдвое больше, чем женщин, мужчин полагают, что сами кузнецы своей судьбы, в два раза реже повторяют родительский биографический проект. Выбираемая ими основа преемственности – комбинация учеба – работа, труд, отсутствие резкой профессиональной мобильности, наличие образования – не включает семейные образцы, что значимо для женщин. В два раза меньше мужчин ориентированы на повторение своей судьбы в детях, и больше среди них тех, кто видит биографию детей иной. Если косвенно увязать этот портрет с практиками несамосохранного поведения по отношению к здоровью, то очевидно, что они культурно преемственны: хабитусная маскулинная уверенность как образец ориентации подтягивает жизненные практики, создавая и эффект самоуверенности на грани жизненного риска.

Групповая маскулинная идентичность, или “Что значит быть мужчиной?”

Иной уровень исследования маскулиного хабитуса – анализ типизированных решений (мужских) проблем, то есть реконструкция их толкования в собственной экзистенциальной ситуации. На наш взгляд, это адекватнее было проводить методом фокус-группы, поскольку теперь наш интерес направлен на реконструкцию *коллективного смыслового* содержания, и *коллективная* дискуссия дает к этому прямой доступ. Важным условием организации групповой дискуссии являлся неслучайный подбор ее участников: мужчин в группе объединяет общая история интеракции и уже сложившаяся групповая динамика. Кроме того, характеристика группы – это и типика среды (*milieu*), понимаемая вслед за К. Маннгеймом как “продолженное пространство опыта” (Mannheim K., p. 108). Социально-профессиональная идентификация первой группы связана со средним классом, техническим и экономическим высшим образованием, негосударственным сектором экономики. Вторая группа, привлеченная для обеспечения максимального контраста, состояла из представителей рабочего класса того же возрастного диапазона со средним/среднетехническим образованием. В ходе интерпретации данных вновь привлекались критерии максимального и минимального контраста, но уже на качественном материале – с целью реконструкции общего и различного и построения на их основе теоретических обобщений. Этот подход к анализу качественных данных отражен в известной “обоснованной” теории Глэзера и Страуса, а также Корбин (Strauss A., Corbin J. 1990).

Предварительное и самое общее структурирование групповых дискуссий было сфокусировано первым вопросом: “*Что значит для вас быть*

мужчиной?”. Сначала вопрос ставился под сомнение с точки зрения его адекватности. Затем члены группы констатировали, что различий между мужчинами и женщинами перед лицом общества нет. Далее разворачивались описания *взаимоотношений других*, знакомых мужчин и женщин в качестве модели, по поводу которой группа солидаризировалась в ее отклонении или принятии. И, что очень важно, уже на основе этих эмпирических картинок делался вывод, что на самом деле все – мужчины и женщины – очень разные. Этот момент выводит на основу валидизации, которую можно назвать “правдой жизни”, и представляет результат коллективной работы членов группы.

Что же остается в “сухом остатке” групповой дискуссии с представителями среднего класса (подробнее см. Мещеркина Е. 2002), что наполняет содержание коллективно разделяемого маскулинного хабитуса: 1) мужчины не легче себя определить или позиционировать в отношении с женщинами, мужчина как таковой – загадочен и архаичен; 2) жизненные миры мужчины и женщины разнятся “как две Вселенные”; 3) свое предназначение мужчины формулируют как чувство ответственности за близких/семью, что одновременно порождает иерархическую систему, в которой ответственность сопряжена с правом; 4) современные трудности гендерной идентификации мужчины или маскулинного хабитуса сопряжены с хабитусной же неуверенностью, порождаемой проблематизацией роли добытчика-кормильца, а также возросшими гендерными ожиданиями со стороны женщины; 5) гендерный контракт не имеет незыблемого характера, он подлежит пересмотру в повседневной практике взаимоотношения полов, что отзывается повышенным напряжением и фрустрациями в случае неоправданности ожиданий; 6) наблюдается определенный кризис маскулинной идеологии, когда классические формулы (“ посадить дерево, построить дом, вырастить сына”) не выдерживают проверки социальным временем и концептуализация спускается на уровни, близкие социальной практике с ее прагматизмом и рациональностью (“ ставить реальные цели”); 7) гомосоциальность играет чрезвычайно важную роль в коллективном построении баланса между коллективным маскулинным опытом и моделями объяснения в повседневности, то есть выработке стратегий нормализации по защите гендерного порядка.

Что касается итогов по фокус-группе с представителями рабочего класса, то здесь можно сделать следующие выводы: 1) концепт маскулинности здесь строится на индивидуальном проекте умений и самостоятельности (“мужчина – это умелец”), но их приобретение требует гомосоциального воспитания и пребывания в суровых условиях и мужском сообществе; 2) этот маскулинный хабитус тоже построен на традиционном ролевом каркасе, но в меньшей степени представляет собой “отношенческий” конструкт, его сердцевина менее зависит от переопределения социальной ситуации, в которую встроены гендерный контракт; 3) здесь менее выражена хабитусная неуверенность от неисполнения маскулинной роли, меньше идеологии и метафизики по поводу изменившейся роли женщины; 4) опыт

мало по сравнению с женой заработка не приводит к фрустрациям перед лицом общей экзистенциальной неуверенности.

Резюмируя проведенное сравнение фокус-групп, отметим, что представители среднего класса (бывшая техническая интеллигенция) более, чем представители рабочего класса, склонны к идеологическим представлениям о предназначении женщины, нагруженным патриархатными стереотипами (вспомним данные репрезентативного исследования о традиционности образованных и либеральности менее образованных). Именно отталкиваясь от них, делаются попытки формулировать смысл маскулинности: ответственность за семью и близких. Таким образом, это сложный реляционный комплекс, требующий для своего прояснения связи со значимыми Другими, прежде всего женщинами. Идеологическая нагруженность и кризисное социальное время приводят к тому, что маскулинный хабитус из заданности превращается в задание, а маскулинная этика и фоновая практика пола принципиально не совпадают (хотя об этом предупреждал Коннелл). У представителей рабочего класса этот зазор явно меньше. Они менее склонны рассуждать об отношениях с женщинами вообще, о предназначении мужчины говорят в прагматичном ключе – как о решении конкретных задач выживания в трудное социальное время. Пожалуй, их маскулинный хабитус даже выглядит не таким патриархатным, как ожидалось от представителей традиционной гендерной культуры. Из этого вытекает, как это ни парадоксально, что представители среднего класса более склонны к сексизму и фрустрации относительно проблематизации мужской роли, чем представители рабочего класса. Из проведенного сравнения также можно сделать вывод, что угроза хабитусной уверенности становится реальной тогда, когда собственные действия воспринимаются мужчинами как имеющие специфическое половое (“мужское”) содержание. Вопрос: “Смогу или не смогу как мужик?” актуализируется в ситуации социальных потерь, поскольку пол становится тем ресурсом, на основе которого выстраиваются стратегии выхода из семейного, профессионального и т. п. кризисов. Вероятно, маскулинная уверенность представителей рабочего класса и выглядит менее размытой благодаря устоявшейся гендерной культуре с ее традиционными когнитивными стратегиями нормализации, оказавшимися эффективными в условиях меняющегося социального порядка.

Профессионализм и занятость как центральные категории маскулинности, или “Я работаю, следовательно, я существую”

От биографического портрета мужчин и группового определения маскулинной идентичности перейдем к более динамичным частным характеристикам мужского жизненного проекта, которые составляют ядро маскулинной идентичности: профессионализм/занятость в совокупности с нацеленностью на изменения, то есть ориентацией на социально-профес-

сиональную мобильность, автономность/самодостаточность. И здесь мы будем придерживаться методологического принципа сравнения, согласно которому множественная маскулинность позиционирует себя, отталкиваясь от собирательного образа Другого, в котором – не только женщина, но и другие носители иных типов маскулинности.

В анализе профессионализма, понимаемого, с одной стороны, как достигнутый уровень образования и квалификации, а с другой – как путь повышения образовательного-профессионального уровня и должностного восхождения, нас интересует динамика последнего применительно к мужским профессиональным карьерам. Как сказались последние десятилетия российских социальных перемен на профессиональном хабитусе мужчин? До перестройки мужчины стабильно опережали женщин по характеру социальной мобильности (Л. Прокофьева, П. Фести, О. Мурачева 2000, с. 75). Общее сальдо мобильности (разница между позитивной и негативной мобильностью) у мужчин составляло +53,5% (+18% у женщин), что означало преобладание у них вертикального типа карьеры, среди них карьерно успешных женщин встречается в 4 раза чаще. Положительная зависимость социальной мобильности от возраста для обоих полов, тем не менее, открывает их существенную разницу в возрастной группе до 30 лет – более чем в 6 раз в пользу мужчин. В последующих возрастах разрыв смягчается до 2,2–2,7 раза. Что означает это снижение социальной мобильности для мужчин? – Поиски дополнительного заработка, нелегальные или неформальные доходы, кроме того, алкоголизм, ухудшение здоровья (вспомним раздел о несамосохранном поведении мужчин) и последующая депрофессионализация. И добавим проблематизацию мужской идентичности, поскольку мужчина становится перед экзистенциальным выбором: подтвердить профессиональный статус или выбирать стратегию занятости, позволяющую кормить семью.

Постперестроечная ситуация с сокращением позитивных социальных перемещений спровоцировала резкое падение на 50 пунктов социальной мобильности мужчин-профессионалов (+3,3% против прежнего сальдо +53,3%), которое частично компенсировалось ростом горизонтальных перемещений (там же, с. 77). Заметна динамика и в отношении образовательного капитала (базовое высшее и среднее специальное образование), который до перестройки не давал преимуществ в карьере мужчин, среди которых была значима доля тех, кто переходил из ИТР в рабочие в поисках более высокого заработка. Рынок при всей престижности хорошего образования, тем не менее, девальвировал многие профессии, предъявив новые, идущие в ногу с технической модернизацией, экономическими компетенциями и пр., требования. Следствием стали не только безработица, вторичная занятость, но и мультизанятость, необходимость снижения профессионализма ради исполнения роли кормильца семьи, стратегий совмещения добываемых “на ходу” компетенций.

И здесь на передний план выступает внутримужская конкуренция тех поколений, которые “догоняют” модернизацию рынка труда и профессий,

и тех, кто уже успел получить образование, отвечающее актуальному запросу рынка, и встроиться в стратификационные сети, приобретающие все более стабильный характер. Рассмотрим типы “догоняющих” и “успешных” на материалах нарративных интервью, проведенных автором статьи (Мещеркина Е. 2001).

“Догоняющие” профессионалы

Тип Чернова и Кузина: “работа-ниша” в государственной структуре, или попытка удержаться на двух стульях

Чернов, лингвист, закончил Московский институт им. М. Тореза, кандидат наук, сотрудник одного из институтов РАН. Относительно качества полученного образования:

“...знаю только одно, что неоднократно получал предложения работы с более высоким уровнем оплаты, в крупных иносфирмах и прочее...(не принял), потому что, во-первых, не люблю системы, в которых присутствуют жесткая субординация, иерархия... начальники, которые стоят над тобой и указывают, что тебе надо делать. Мне не нравится несвободный режим труда... Мне приятнее самому решать, когда приходит и когда уходит. И вообще, что ты будешь делать сегодня и что завтра”.

Мотивы его профессиональной деятельности:

“...Безусловно, работаю ради творчества там, самореализации... ну, естественно, занимаюсь тем, что выполняю какие-то консультационные работы... за определенную сумму, но это нельзя назвать работой в полном смысле этого слова”.

Кузин, врач по образованию, закончил Медицинский институт, совмещает работу в государственной клинике с деятельностью в негосударственной медицинской фирме.

“Хватает ли мне уровня образования? Уровень должен все время расти. Надо все время что-то читать: новую литературу и специальную. Профессия врача всегда была престижной. И сейчас она престижна. Но врачи сейчас находятся в таких условиях, что престиж перестает быть осязаем. Это касается, во-первых, заработной платы, во-вторых, конечно, смотря какой врач, стационар или поликлиника, что гораздо хуже”.

Чтобы найти хорошее место работы, ему потребовалась дополнительная квалификация: платные курсы по рефлексотерапии.

“Сейчас надо развиваться... сейчас надо не в вещи деньги вкладывать, а в саморазвитие. Я считаю, что потом это все окупится”.

Свой дополнительный заработок он нашел в коммерческом медицинском центре, куда он устроился по знакомству.

“У меня работал знакомый в центре и он представил меня... Конечно, с улицы никого не возьмут и в больницу ни в какую. Если не знают человека. В поликлинику возьмут, там не хватает сейчас... В больнице у меня гораздо больше практики! Но здесь (в центре) у меня, в общем, перспективы есть. А вот в больнице нет... но не хочу оттуда уходить”.

Резюмируя тип Чернов/Кузин, можно отметить, что это тип профессиональной стратегии с ориентацией на творчество, самореализацию, с выбором позиции и статуса “экологической ниши” из стремления избежать жесткой субординации и иерархической зависимости. Этот тип сочетаем с поисками материальной компенсации вне основной структуры занятости. В то же время характерна осторожная, проводимая исподволь тактика инвестиций в профессиональное будущее и освоение профессионального пространства на стыке государственных и негосударственных структур.

Тип Каштанова: “вынужденная стратегия”

Каштанов, инженер-автомеханик по образованию, окончил автомеханический институт, замдиректора по коммерции завода. Приобретенная в доперестроечное время идентификация с производством задает рамки для изобретаемых им экономических инноваций:

«...Кто же у нас на заводе доволен своими заработками? Честно говоря, я больше склонен к производству, чем к чистой коммерции. Я даже склонен коммерцию делать на производстве. И на этом заводе можно делать хорошие деньги... Но! Есть много “но”».

Размытость, нечеткость границ индивидуальной коммерции, основного заработка как результат стратегии мультизанятости:

“Я не скажу, что подрабатываю... Сейчас у нас все занимаются кто чем. Если у меня есть возможность именно частной коммерции где-то чего-то взять, перепродать, конечно, не упускаю этой возможности”.

Подвижки экономического сознания и овладение рыночными компетенциями:

“Я уже несколько оброс здесь связями, поэтому можно и разместить этот заказ еще где-нибудь, где это будет дешевле, и сделать это через себя. Но это больше посредническая деятельность. А так можно и на наших площадях нелегально, потому что легально будет дороже... это от случая к случаю. Это нельзя назвать стратегией: где-то что-то как-то урвать. Потому что хорошо заниматься своим делом, но жизнь заставляет искать дополнительные источники доходов. Были мысли все бросить и заняться своим каким-либо делом, но это все должно иметь под собой какой-то запас материальный, не с нуля.... Практически не накопил”.

Резюмируя по типу Каштанова, отметим, что “вынужденность” профессиональной стратегии К. связана с осознаваемым ограничением профессиональной мобильности: он охотно организовал бы свое дело, но не

обладает стартовым капиталом. С предыдущим типом его роднит вызревающая исподволь готовность перейти при условии открывающихся возможностей на полную самостоятельность. Эта готовность подкрепляется растущим капиталом связей и накапливающейся компетенцией в рыночной экономике. Расчет и осторожность оттесняют архетипный “авось”, а специфическое “время сейчас другое” отражает состояние человека, смирившегося с макроизменениями и реабилитировавшего для себя идею индивидуального обогащения.

В рамках **негосударственных структур** выделяются следующие стратегии.

Тип Колесова и Родина: “преемственная стратегия”

Колесов, инженер-физик, окончил МГУ, совладелец частной фирмы по производству и продаже стеклопластиковых труб. Родин, инженер, окончил МИФИ, менеджер фирмы по продаже бытового оборудования.

Оценка ими своего образовательного капитала.

К.: “Я сказал бы, что высшее образование в большей степени самообразование: если хочешь чему-то научиться – научишься, если не хочешь – не научишься. Сама технология производства трубы требует достаточно приличных знаний химии, еще мне пришлось залезть немножко в бухгалтерию, понять, как работают банки, учился водить машину”.

Р.: “Я считаю, что МИФИ дал мне ту логику, даже ту логику работы с людьми или в любой другой отрасли, которая позволяет мне легко сменить специальность. Я думаю, что мог бы работать и в строительстве и в торговле... Проще за месяц обучить мифиста чему угодно, чем брать профессионала и с ним работать... Конечно, чувствую потребность в какой-то совокупности минимальных знаний по бухучету, финансовому делу, банковскому, по работе с недвижимостью, юридические моменты очень нужны... И вот этот пробел в знаниях приходится возмещать чисто опытным путем, на ходу”.

Специфическое время, этап развития трудовых отношений и дифференцированный спрос на профессиональный труд:

Р.: “...современный бизнес характерен тем, что человек должен легко уметь войти в суть смежных вопросов и уметь их решать... Сейчас настолько динамична экономика и настолько все переплетено и много что не указано. В итоге приходится сталкиваться по работе с очень смежными вопросами, которые нет возможности решать с профессионалами... (Узкий специалист) будет стоить очень дорого для фирмы! Нет возможности держать такого профессионала. Когда фирма наберет силу, она сможет себе позволить набрать профессионалов. Наверное, мы к этому придем, но это будет не скоро”.

К.: “Я считаю, в кризис выжили только те, которые занимались не всем сразу, сбытом оргтехники, а вот, допустим, локальными сетями, вот они сильно специализированы уже и вот они выжили, хотя им тогда было гораздо тяжелее... Окончилась эра дураков”.

Выделяются следующие необходимые, с их точки зрения, сегодня профессиональные качества:

К.: *“В первую очередь, компетентность. Второе – это порядочность и преданность делу, команде... Мы стараемся сколотить... команду. Когда мы работаем, никоим образом не показываю, что хозяин этого коллектива... и мы все вместе делаем одно дело”.*

Р.: *“Способность принимать решения... способность к организации, личная энергия, жесткость... обязательность, ответственность и... личная преданность...”*

Подчеркивается важность процесса идентификации с фирмой:

Р.: *“...потом это дело перерастает в вопрос преданности не личной, а преданности фирме. То есть несколько человек отстаивают интересы фирмы с точки зрения ее прибыльности, доходности. Причем эти ведь вещи часто не ловятся... Ты уже делаешь это бессознательно, потому что ты чувствуешь дела фирмы своими делами”.*

Оцениваются карьерные перспективы, и осознается характер наемного труда в рыночном секторе экономики:

Р.: *“С течением времени все больше и больше понимаю, что разница между владельцами фирмы и нанятыми – она просто колоссальна! Как отсюда до Владивостока... И тем не менее такие карьерные побуждения у меня сохранились, (создавать) потребность в себе – это один из путей создания карьеры, насколько ты нужен как специалист или как работник фирме. Анализ (моей) нужности, он позволяет мне требовать все большую заработную плату, и я могу привести это как довод своей самооценки... То количество знаний и умений, и связей, которые имею, будут представлять реальную ценность, мой капитал”.*

Резюмируя по типу Колесова и Родина, отметим, что данный тип обрисовывает перспективу карьеры как с точки зрения наемного работника, так и с точки зрения нанимателя, хозяина предприятия. У них сходные образовательные старты: техническое высшее образование широкого профиля, позволяющее мобильно ориентироваться на рынке труда и “добирать” недостающие компетенции путем самообразования и опыта.

Профессионально-статусная мобильность еще в доперестроечное время дала необходимый капитал связей и знакомств, а освоение полугальной сферы торговли в полулиберализированной экономике – стартовый капитал для открытия своего дела. Фактор личных знакомств, “открывающих двери”, спустя некоторое время существования диких, нецивилизованных отношений поры первичного накопления капитала находит отражение в повышенном значении репутации фирмы, “данного слова” как индикатора этой репутации. Этика деловых взаимоотношений напоминает общинную атмосферу: все держится на личном контакте, слове, реальном опыте взаимодействия при минимуме государственного опосредования/регулирования. Эта особенность деловой жизни сказывается на иерархии необходимых деловых качеств работника: с точки зрения наемного работ-

ника, организованность, порядочность и преданность опережают квалификацию; с точки зрения нанимателя, иерархия необходимых качеств несколько иная: компетенция /знания, затем связи и опыт, потом преданность делу/команде.

В этих позициях на самом деле нет противоречия. Описанный тип Р. как наемного работника – “переходный”, заменяющий в условиях переходной экономики нескольких профессионалов, заведомо “дорогих” для фирмы. Его лояльность и преданность интересам фирмы в ситуации неотрегулированных законом экономических форм и полуправовальных способов ведения бизнеса на самом деле не менее важна. В то же время процесс приобретения уникального опыта бюрократической компетенции, несертифицируемого знания входов/выходов постсоветского рынка превращает Р. в незаменимого специалиста “здесь и теперь” с осознанием собственной цены в динамике. Описанный тип нанимателя К. тоже в этом отношении как бы движется навстречу: описав несколько конкретных действий по очищению “команды” от нелояльных фирме работников, он на первое место среди ценностей трудовой этики оставшихся ставит квалификацию. Следовательно, и в этом случае качество преданности/лояльности оказывается первичным по значимости.

Тип Сирмонова: “прерывистая” стратегия, или теневой бизнес

Сирмонов, инженер-программист, окончил Московский институт инженеров транспорта, проработав в проектно-институте, пройдя этап безработицы, занимается индивидуальной торговлей памперсами. Психологическая адаптация при резкой смене статуса интеллигента на коммерсанта описывается им следующим образом:

“Сейчас мне все равно, когда на меня смотрят люди. Люди стали больше понимать, что человек зарабатывает деньги как может. Почему, допустим, быстрее адаптировались люди с меньшим образованием (к торговле на улице), потому что для них не произошло этой психологической ломки”.

Описывает поиск своей ниши на рынке:

“Мы решили организовать какое-то свое предприятие. Отыскали несколько вариантов: самим открыться, под кем-то работать, под какой-то организацией... Потом стали открывать на молочной кухне торговую компанию. Просчитав все это, решили, что это вариант, который может дать объемную работу. Только когда мы уже начали работать с этим делом, то увидели, что там кто-то работает. Но ниша еще не была заполнена, и какое-то время было. Другое дело, что у нас еще не хватало организаторского опыта... и дело в том, что бизнес, которым мы занимались, он был неформальный. Он не носил криминального характера, но он был нелегальный”.

Дается следующая характеристика этики трудовых взаимоотношений:

“У нас есть сложившиеся поставщики, места, склады, где мы покупаем. Взаимоотношения самые нормальные, человеческие. Потому что они делают дело, и мы делаем дело. Вот делаю деньги – ко мне соответствующее отношение. Мне сейчас дают весь товар под честное слово... но при этом прошел достаточно большой период времени”.

Резюмируя по типу Сирмонова, отметим, что своеобразие этого типа прежде всего заключается в том, что полученное образование как сумма знаний, навыков и умений не сопряжено у С. как представителя интеллигенции во втором поколении (только по матери) с социальным и культурным капиталом. Поэтому для него образование имеет инструментальную ценность, с которой можно расстаться (вернее, с сопряженным статусом) ввиду отсутствия непосредственной пользы. Им движет ориентация на привычный уровень потребления. По мере его достижения в нем возникает уже иная потребность – потребность иного, восходящего социального позиционирования, пафос которого нужно отнести как за счет возросшего уважения к себе “как умеющему делать деньги”, так и за счет встроенности в систему новой социальной ткани.

“Успевшие” профессионалы

Примером такой группы могут быть новые профессиональные группы, возникшие в инновационной отрасли экономики, которая специализируется на производстве и обработке информации. Эти группы – информационные работники, статусные и доходные позиции которых имеют явные преимущества перед не включенными в эту престижную отрасль (Черныш М. 2002, с. 62). Анализируя характеристики рабочего места мужчин и женщин с точки зрения насыщенности информационными технологиями, автор приходит к выводу, что среди мужчин, пользователей компьютера, наиболее представлены управленцы разного уровня, затем идут специалисты с высшим образованием, затем служащие без высшего образования. В отличие от них, более половины женщин – пользователей РС – служащие без высшего образования, т. е. они заняты выполнением простых рутинных функций, но с помощью компьютера. Мужчин-менеджеров, использующих компьютер в рабочих целях, почти в пять раз больше, чем женщин. Больше пользователей РС и среди предпринимателей. Как пишет М. Черныш, “происходит то, что можно было бы назвать наложением культурной матрицы на сферу применения новых технологий” (там же, с. 64). Гендерное неравенство в пользу мужчин касается в этой группе и такой важной характеристики труда, как его автономия, самостоятельность. Особенно это значимо для российского производства, для которого “характерна высокая дискретность самостоятельности труда”: высшие ступени иерархии независимы от регламента, а ниже следующие находятся в режиме несамостоятельного выполнения поставленных задач (там же,

с. 65). Данные говорят о том, что мужчины существенно более самостоятельны в распоряжении своим временем (когда прийти, уйти, взять отгул), но среди них меньше тех, кто самостоятельно определяет производственные задачи. Мы можем предположить, что эти данные косвенно говорят о том, что по отношению друг к другу (а верхушки управленческих иерархий по-прежнему гомосоциальны) мужчины как игроки институционального поля скорее стремятся к осуществлению контроля. В публичной сфере занятости взаимоотношения мужчин характеризуются в первую очередь иерархической упорядоченностью, которая предполагает доминирование одних и подчинение других, при этом преимущества в виде образовательного капитала, институциональных позиций, интеллекта, имиджа, связей, этничности и т. д. могут показаться внеполовыми, но их носителями являются мужчины, обладающие властью и высоким доходом. Личная доминантность перетекает в безличные служебные предписания, а стремление к доминантности, власти трансформируется в карьерные устремления. Проиллюстрируем эти конкурентные отношения выдержками из нарративных биографических интервью.

Михаил В., экономист-управленец, директор крупного магазина, 42 года

Ситуация, которая описывает отношения конкуренции в мужском обществе, один из ее методов – манипуляция ресурсами: информацией, стилем работы, имиджем, которые позволяют выиграть время.

“Сейчас мне приходится думать, какими способами дезавуировать карьеру моего конкурента (в рамках той же фирмы). Выживет тот, кто останется. Здесь вопрос прежде всего в информации, причем не голословной, а документированной конкретными фактами... Придя сюда на работу, я был ошарашен их методами. Они мне чем-то напомнили юность, методы комсомольских работников, которые говорили так: щас (сейчас) все будет. Брала под козырек, и все на этом заканчивалось... В институте у нас таких людей называли умельцами надувания слонов. Они выступали с какой-нибудь космической идеей, расписывали ее очень хорошо, иногда пытались слепить какой-нибудь макетик этой идеи, получали под это деньги, средства, год-два занимались этим, позже охладевали к этой идее, выдвигали еще более грандиозную, и опять это шло таким же образом. И в этой же системе такие же “слоны”... Отношения мои с конкурентом очень трудные. Курить вместе не ходим, за одним столом не обедаем. Информацию закрываю, глупо выкладывать на стол все карты”.

Антон Р., инженер-программист, менеджер торговой фирмы, 42 года

Ситуация, описывающая пределы или границы формальной доброжелательности, а также конкуренции.

“Рабочая атмосфера совершенно нормальная. То есть владельца в коридоре может остановить любой работник и спокойно донести суть своего вопро-

са. Это будет доброжелательно встречено, отвечено и все такое. Отношения по горизонтали приблизительно такие же... Но если у меня рождаются какие-то идеи, то совершенно не обязательно эти идеи доносить до тех людей, которые сами могут их реализовать”.

Сергей К., инженер-автомеханик, замдиректора завода, 36 лет

Ситуация, описывающая конфликтные иерархические отношения между мужчинами, когда подчеркнутый контроль сверху вызывает ощущение несостоятельности как кризиса мужской самооценки.

“Очень сложные у меня отношения с директором. Они вполне рабочие, но нет той самостоятельности, которую бы я хотел. То есть на любой операции, которую бы я ни проводил, присутствует его негласное око. То есть я не могу сделать шаг в сторону, чтобы он об этом не знал. Когда я с клиентом договариваюсь, я ему обещаю, я чувствую, что я ответствен перед ним, а тут получается, что я НЕСОСТОЯТЕЛЕН в этом вопросе. Он не даст мне воплотить то, что я захотел сделать... потому что он директор, а я зам”.

Семен Г., экономист, банковский служащий, 29 лет

Ситуация, описывающая смягченный данной институциональной структурой механизм конкуренции, когда в качестве единиц конкуренции выступают не персоны, а отдельные структуры – отделения. Аналогичен и механизм повышения или служебного перемещения.

“У нас в банке, как у всех сейчас, появляются трудности в верхнем эшелоне, сокращаются отделы. Пока руководство наше отделение держит, оберегает. Все равно неприятно ходить под дамокловым мечом, но, в принципе, такой уж конкуренции нет. Потому что у каждого из нас узкая специализация и каждый занят определенной работой... Если человека повышают – его повышают не в коллективе на следующую должность, а его ставят совершенно в новое отделение, что устраняет конкуренцию внутри этого отделения”.

Ведущие мужские профессиональные ценности – ориентация на успех, преодоление как профессиональных, так и экономических трудностей. При этом в иерархию мужского сообщества могут приноситься элементы военной структуры с ее четкой организацией и контролем. Конкуренция может быть как явной, видимой, так и институционально “спрятанной”, где субъектом конкуренции выступает не отдельный индивид, а структурная единица – подразделение. Средствами достижения цели в конкурентных взаимоотношениях опрошенных мужчин выступают манипуляция информацией, социальной дистанцией, имиджем, выстраивание стратегий дезавуирования противника, “телефонное право”, сеть знакомств, накопление репутации и т. д.

Обращаясь к социально-психологическим исследованиям предпринимательства, мы находим определенные сходства с обнаруженными паттер-

нами маскулинной профессиональной идентичности. Исследовательница Т. Корнилова (Корнилова Т. и др. 1993) среди личностных характеристик предпринимателей называет: меньшие по сравнению с другими показатели “социального догматизма”, устойчивость при давлении авторитетов, независимость, стремление полагаться на самих себя, подчиненность внутренним ориентирам поведения. Более поздние исследования того же автора (Корнилова Т. 1997) с помощью методики А. Эдварса показали, что выносливость и стойкость в достижении целей имеют наивысший индекс, за ними следуют самопознание и доминирование. В исследованиях Чириковой А. (методом шкалирования личностных особенностей предпринимателей) мужчины склонны лидировать, опираясь в первую очередь на умение доминировать, действовать в условиях неопределенности и риска, использовать других людей в своих целях. Склонны они и к самопрезентации (Чирикова А. 1997, 114). Таким образом, уверенность в себе, доминантность и достигаемость целей составляют мотивационное ядро личности предпринимателя. Если мы сравним эти качества с маскулинной этикой в интерпретации Р. Коннелла, это повод говорить о гегемонической маскулинности как ведущем культурном образце предпринимателей.

Приватная сфера: муж и отец в кругу семьи, или “Кормилец ты наш!”

В нашем исследовании середины 90-х годов о частной жизни в России было подтверждено на анализе семей (выборка состояла из 994 семейных пар), что среди российского населения распространены традиционные взгляды о биологической обусловленности разделения труда между мужчиной и женщиной (Окно в русскую частную жизнь 1999). Главная задача мужа, несмотря на явную потребность в двух доходах и на то обстоятельство, что 70% опрошенных женщин активно работали, по мнению обоих полов, видится в материальном обеспечении семьи, то есть роль кормильца семьи для мужчины не подлежит пересмотру для большинства как мужчин, так и женщин. Гендерные стереотипы супругов по своему патриархатному содержанию очень близки. От четверти до половины респондентов полагают, что противоположный пол не способен проявлять те качества, которые традиционно рассматриваются как “мужской” или “женский” тип поведения. Только половина мужчин согласна, что женщины могут столько же работать, сколько работают они сами, но при этом мужские нормативные ожидания, чтобы женщины уделяли основное внимание дому, остаются доминирующими.

Чем ниже образование у мужей, тем более либеральные гендерные представления они имеют. Этот парадоксальный вывод мы имели возможность проверить и аргументировать выше, на примере анализа фокус-групп с мужчинами рабочего класса.

В разделении домашнего труда по-прежнему имеет место феномен “отсутствующего отца”, когда он есть в семье, но не принимает осязательного участия в процессе социализации детей. С точки зрения принятия решений

внутри семьи мужского доминирования в качестве главы семьи сегодня фактически уже нет. В целом ситуация вполне традиционная: свое предназначение женщины видят в частной жизни, мужчины – в публичной, но удовлетворенность браком зависит от степени вовлеченности мужчины в семейные дела. Судя по эмпирике, традиционная роль мужчины, состоящая в добыче средств существования, воспроизводит те же правила семейной “игры” в кризисном обществе, как и в стабильном. Мужчина в семье только помогает женщине вести дела, но не берет их на себя. Но при всех разногласиях три четверти супружеских пар удовлетворены разделением труда между супругами.

Эти данные конца 90-х годов “уплотняют” эмпирику более раннего сравнительного репрезентативного исследования по российской семье, на начальном этапе которого автор принимала участие (Sass J., Jaeckel 1996). По этим данным, между полами в России – буквально пропасть: мужчины стремятся приуменьшить, а женщины – преувеличить социальное и профессиональное влияние женщин. Для российских мужчин женщины являются в первую очередь объектами восхищения и источником эмоциональной поддержки, импульсом к жизни. Что отличает российских мужчин, особенно профессионально ориентированных, от других европейцев, так это более интенсивные отношения между собой, чем с женщинами. Эти отношения мужчин служат источником понимания и мотивации, профессиональной поддержки, но, с другой стороны, и потенциально конфликтны, соревновательны. В целом, что важно подтвердить именно на репрезентативной выборке, высока рассогласованность ожиданий относительно женской роли в общем гендерном контракте.

Заключение

Как мы видели на примерах приведенных исследований, относительно мужской роли оба пола на редкость единодушны, чего не скажешь о содержании женской роли. Следовательно, гендерный контракт как некий культурный договор между полами в российском контексте довольно противоречив. Он закрепляет мужскую роль кормильца, но женская роль размыта и проблематизирована за счет отвоеванных не только идеологически, дискурсивно, но и на жизненной практике свобод. Это может служить одной из причин, наряду с макросоциальными изменениями в нашем обществе, которые провоцируют неуверенность маскулинного хабитуса. Но вряд ли эта неуверенность диагностируема как “несостоявшаяся маскулинность” (Тартаковская И. 2002), обусловленная провалом сценария гегемонической маскулинности. Не будем понимать Коннелла буквально, наши российские реалии существенно развели за время перестройки культурный идеал гегемонического образца и реальные биографические практики мужчин. С реабилитацией профессионализма и ренессансом реально воплощаемой роли кормильца этот зазор безусловно будет сокращаться как общее отражение крепнущего рынка, несомненно профессионально

сегрегируемого и сексистски настроенного. И, несмотря на известный ресентимент, мы видели на примере эмпирических данных, что “самодостаточное Я – концепт” мужского жизненного пути, – хотя и уязвимая конструкция, но, тем не менее, она дает возможность держать мужской биографический проект в своих руках, управлять им, более того, обеспечивать именно за счет его обновление социальных жизненных практик.

Литература

- Баскакова М., Баскаков В.* Гендерные аспекты пенсионной реформы в России // Вопросы экономики, 2000, № 3, с. 103–109.
- Корнилова Т.В.* Диагностика и мотивация готовности к риску. – М.: ИП РАН, 1997.
- Корнилова Т.В., Булыгина В.Г., Корнилов А.П.* Личностные предпосылки успешности деятельности брокера // Психологический журнал, 1993, № 1, с. 90–99.
- Мещеркина Е.* Бытие мужского сознания: опыт реконструкции маскулинной идентичности среднего и рабочего класса // О мужественности. Сб. статей / Под ред. С. Ушакина – М.: Новое лит. обозрение, 2002, с. 268–287.
- Мещеркина Е.* Социологическая концептуализация маскулинности // СОЦИС, 2002, № 11, с. 15–25
- Мещеркина Е.* Личностный опыт перемены профессиональных занятий // Россия: трансформирующееся общество. – М.: Ин-т социологии РАН, 2001, с. 449–462.
- Окно в русскую частную жизнь (Римашевская Н., Ванной Д., Мальшева М., Куббинс Л., Мещеркина Е., Писклакова М.). – М.: Академия, 1999.
- Население России 2000. Восьмой ежегодный демографический доклад / Под ред. А.Г. Вишневого. – М.: Книжный дом “Университет”, 2001.
- Палосуо Х., Журавлева И. и др.* Восприятие здоровья и связанных с ним привычек и установок (сравнительное исследование взрослого населения в Хельсинки и Москве). – М.: Институт социологии РАН, 1998.
- Прокофьева Л., Фести П., Мурачева О.* Профессиональная карьера мужчин и женщин. // Вопросы экономики, 2000, № 3, с. 74–84.
- Тартаковская И.* Мужчины на рынке труда // Социологический журнал, 2002, № 3, с. 112–125.
- Черныш М.* Новая социальная группа – “информационные” работники // СОЦИС, 2002, № 11, с. 61–68.
- Чирикова А.Е.* Лидеры российского предпринимательства: менталитет, смыслы, ценности. – М.: ИС РАН, 1997.
- Beck, U. (1993): Die Erfindung des Politischen. Zu einer Theorie reflexiver Modernisierung, Frankfurt / M.
- Bem, S. (1974): The Measurement of Psychological Androgyny // Journal of Consulting and Clinical Psychology, Vol. 42, pp. 155-162.
- Bly, R. (1991): Eisenhans. Ein Buch ueber Maenner, Muenchen.
- Brittan, Arthur (1989): Masculinity and Power, Oxford/New York.
- Buerger, J. (1992): Mann hat es eben. Die Begrueendung des Maskulinismus, Muenchen.
- Bourdieu, P. (1979): Entwurf einer Theorie der Praxis auf der ethnologischen Grundlage der kabyliischen Gesellschaft, Frankfurt / M.
- Bourdieu, P. (1987): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft, Frankfurt / M.
- Connell, R.W. (1995): Masculinities, Cambridge/Oxford.
- Connell, R.W. (1987): Gender and Power. Society, the Person and Sexual Politics, Cambridge.
- Hearn, Jeff (1987): The Gender of Oppression. Men, Masculinity and the Critique of Marxism, Brighton.

- Janning, F. (1991): P. Bourdieus Theorie der Praxis. Analyse und Kritik der konzeptionellen Grundlegung einer praxeologischen Soziologie.
- Jokisch, R. (1982): Frauenbewegung. In: Mann-Sein. Identitaetskrise und Rollenfindung des Mannes in der heutigen Zeit, Reinbeck.
- Kaufmann, M. (1994): Men, Feminism and Men's Contradictory Experiences of Power. In: Brod, H. / Kaufmann, M.: Theorizing Masculinities, Thousand Oaks, pp. 142-163.
- Mannheim, K. (1970): Wissenssoziologie, Neuwied/Berlin.
- Meuser, M. (1998): Geschlecht und Maennlichkeit. Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster. Opladen: Leske u. Budrich.
- Pilgrim, V.E. (1979): Manifest fuer den freien Mann, 5. Aufl., Muenchen.
- Sass J., Jaeckel M. (Hrsg.) (1998): Iben mit Kindern in einer veraenderten Welt. Einstellungen und Lebensplanung von Eltern im Ost-West Vergleich, Muenchen.
- Strauss, A. / Corbin, J. (1990): Basics of Qualitative Research. Grounded Theory Procedure and Techniques, Newbury Park.
- Wieck, W. (1993): Wenn Maenner lieben lernen, Frankfurt/M.

Приложение

Опрос “Ваша биография” проведен Фондом “Общественное мнение” в 2001 году в 27 городах России: Москве, Санкт-Петербурге, Архангельске, Владивостоке, Владимире, Волгограде, Воронеже, Екатеринбурге, Казани, Калининграде, Кемерове, Краснодаре, Красноярске, Курске, Мурманске, Нижнем Новгороде, Новосибирске, Омске, Перми, Ростове-на-Дону, Самаре, Ставрополе, Твери, Ульяновске, Хабаровске, Челябинске, Ярославле¹. В ходе анализа выделялись событийный ряд биографии, факторы влияния, степень удовлетворенности запланированным в жизни, преемственность собственного и родительского жизненного проекта. Всего опрошено 640 индивидов, из них 360 женщин и 280 мужчин в возрасте от 18 до 60 лет.

Примечание

¹ Мы благодарим Фонд “Общественное мнение” в лице его сотрудницы Климовой Светланы за возможность воспользоваться его данными в рамках данной работы.

Пожилые работники на российском рынке труда: уязвимость положения и формы дискриминации

Т.Я. ЧЕТВЕРНИНА,

д.э.н., руководитель Центра исследований рынка труда (ЦИРТ) ИЭ РАН

Принадлежность к определенным возрастным стратам предопределяет как ограничения, так и направления поиска оплачиваемой занятости для значительной части экономически активного населения. Традиционно основное внимание научных исследований и политических решений акцентируется на положении молодежи, а точнее – молодежи, впервые выходящей на рынок труда без профессии/специальности (выпускники общеобразовательных школ) или без опыта работы (выпускники специальных учебных заведений). На более активную включенность именно этой категории в сферу занятости и ее адаптацию к рынку труда ориентированы и специальные государственные программы, осуществляемые через Государственную службу занятости (ГСЗ).

Вместе с тем игнорируется другой, не менее значимый сегмент рабочей силы – работники старших возрастных групп. Единственная государственная программа, специально выделяющая работников по признаку “старшего возраста”, это программа досрочных пенсий, которая охватывает весьма небольшое число зарегистрированных в службах занятости безработных (их доля за последние четыре года не превышала 2% от общего числа зарегистрированных безработных и 0,1% от общего числа пенсионеров¹). Отчасти это связано с неопределенностью понятия “пожилые работники” (older workers), отнесением к данной категории работников, различаемых по статусу занятости и трудовым устремлениям, но объединяемых по формальному критерию – приближенности к пенсионному возрасту.

Обследование, проведенное ЦИРТ в 2002 году, позволило в общих чертах определить возрастную структуру группы “пожилые работники”, исходя из критериев отнесения к этой группе опрошенных экспертов, представлявших, во-первых, государственные институты, занимающиеся разработкой активных программ на рынке труда (прежде всего, Министерство труда и социального развития РФ и его региональные департаменты), во-вторых, институты, реализующие государственные активные программы (службы занятости), и, в-третьих, работодателей. Это также позволило примерно оценить долю каждой из подгрупп работников “пожилого возраста” в составе экономически активного населения.

В качестве критериев отнесения работников к “пожилому возрасту” были выдвинуты следующие основные:

- законодательные (специалисты Министерства труда и служб занятости);
- перспективы сохранения занятости (работодатели);
- предпочтения при найме (работодатели, специалисты служб занятости);
- способность и склонность к переобучению (работодатели, специалисты служб занятости);
- готовность к смене профессии/специальности (работодатели, специалисты служб занятости и Министерства труда);
- адаптивность к происходящим изменениям на рынке труда (специалисты служб занятости и Министерства труда);
- психологические барьеры при трудоустройстве в случае безработицы (специалисты служб занятости).

На основе комбинации названных критериев выделяются следующие основные подгруппы в составе “пожилых работников”. Первая из них – работающие пенсионеры и пенсионеры, ищущие работу. Общим признаком этой подгруппы является экономическая активность граждан, получающих пенсию по старости. Ее доля в 2002 году составляла 6,1% от всего экономически активного населения России.

Вторая подгруппа – работники предпенсионного возраста. При отнесении к данной подгруппе, с одной стороны, применяются юридические основания, содержащиеся в Законе о занятости населения РФ, в соответствии с которыми предпенсионным считается возраст, дающий право на получение досрочной пенсии. Основаниями для получения права на досрочную пенсию имеют только безработные граждане, зарегистрированные в органах ГСЗ, имеющие трудовой стаж, дающий право на получение трудовой пенсии по старости. Законодательно установленная продолжительность получения досрочной пенсии – 1 год до наступления пенсионного возраста (с 1991 по 2003 год – 2 года), то есть с 54 до 55 лет – для женщин и с 59 до 60 лет – для мужчин. При этом следует подчеркнуть, что в Трудовом кодексе термины “предпенсионный возраст” и “досрочные пенсии” отсутствуют. Статистический учет досрочных пенсионеров ведется органами ГСЗ.

Вместе с тем эксперты Министерства труда и его региональных подразделений реально относят к досрочным пенсионерам работников за 5 лет до наступления пенсионного возраста (то есть женщин с 50 лет и мужчин с 55 лет), руководствуясь критерием “адаптивности к происходящим изменениям на рынке труда”. Расчеты показывают, что доля второй подгруппы в 2002 году составляла 8% экономически активного населения, увеличившись по сравнению с 1999 годом почти на 1% (см. табл. 1).

Третья подгруппа объединяет работников в возрасте от 40 до 50 лет. Это самая многочисленная подгруппа, охватывавшая в 2002 году 28,7% экономически активного населения, качественно отличающаяся от двух

предыдущих групп прежде всего готовностью и способностью к активной трудовой деятельности. Однако именно эту подгруппу специалисты служб занятости выделяют как “проблемную” в случае потери работы и поиска новой оплачиваемой занятости. Здесь обнаруживаются и первые гендерные различия: если женщины начинают испытывать трудности при найме на работу за 15 лет до наступления пенсионного возраста (с 40 лет), то мужчины – за 10 лет (с 50 лет).

Таблица 1 Доля некоторых возрастных категорий в составе экономически активного населения России в 1999–2002 годы (ноябрь), в %

	1999	2000	2001	2002
1. Численность экономически активного населения, тыс. человек	72 175	71 464	70 968	71 919
Из них (в %):				
2. Доля молодежи в возрасте 15–24 лет	13,2	12,6	13,0	12,9
3. Доля работников пенсионного возраста (мужчины – 60–72, женщины – 55–72 года)	7,0	6,2	5,6	6,1
4. Доля работников предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления пенсии по старости: мужчины – 55–59, женщины – 50–54 года)	7,2	7,5	7,7	8,0
5. Доля работников, испытывающих трудности при трудоустройстве по возрастному признаку (мужчины – 50–59, женщины – 40–54 года)	26,1	27,6	28,3	28,7

Рассчитано по: *Обследование населения по проблемам занятости*. Ноябрь 2002. – М.: Госкомстат России, с. 37–38.

При этом выделяются две группы факторов, ограничивающие возможности трудоустройства безработных мужчин и женщин, исходя из специфики развития российского рынка труда в последнее десятилетие. Первая из них связана с качественными характеристиками рабочей силы, сформировавшимися в советский период гарантированной занятости. Наличие значительного трудового опыта, высокий уровень образования, сложившийся профессиональный статус, с одной стороны, и вступление в возраст, когда люди начинают задумываться о своем благополучии при выходе на пенсию, – с другой, неизбежно оказывают влияние на формирование трудовых устремлений и притязания к новой занятости. К числу последних главным образом относятся: сохранение имеющейся профессии или специальности, стабильность занятости, высокая заработная плата.

Другая группа ограничительных факторов лежит на стороне работодателей, не способных в силу различных, прежде всего финансовых, причин удовлетворить притязания “пожилых безработных”. Поэтому выдвигаемые требования к новому рабочему месту со стороны безработных становятся основными барьерами при найме со стороны работодателей. Не-

смотря на то что большинство из них отмечает, что возраст не имеет значения при найме, главное – “профессионализм и квалификация”, в случае выбора предпочтение отдается как более молодым работникам, так и работникам-мужчинам. Опыт взаимодействия служб занятости с работодателями показывает, что *“женщина – традиционно менее востребованный работник по сравнению с мужчинами, что ставит ее в невыгодные экономические условия на рынке труда”*, а проявление дискриминации при найме “пожилых женщин” обусловлено сложившимися гендерными стереотипами работодателей: *“главное предназначение женщины – дом и семья”*, *“мужчине, как основному кормильцу семьи, больше нужна работа”*, *“в условиях высокой безработицы рабочие места должны отдаваться мужчинам”*.

Следует также подчеркнуть, что, несмотря на законодательный запрет дискриминации по признаку пола и возраста, не только работодатели, но и государственные органы открыто используют дискриминационные формы в отношении граждан этой возрастной подгруппы. Если работодатели нередко подают в службы занятости заявки о вакансиях и размещают в СМИ объявления о приеме на работу, в открытую оговаривая пол и возраст работника, типа: *“требуются работники не старше 40 лет (только мужчины)”*, то службы занятости размещают такую информацию в своих банках вакансий и на открытых стендах. То есть государственные институты принимают “правила игры”, задаваемые работодателями. Аргументом в пользу вынужденности принятия этих правил является тезис о том, что *“в противном случае работодатели не будут сообщать о вакансиях”*.

Таким образом, группа “пожилых работников” по своей численности существенно превосходит “молодежную группу”. Если доля последней в составе экономически активного населения России составляла на протяжении последних четырех лет от 12,6 до 13%, то доля “пожилых работников” варьируется от 14 до 42,8%, в зависимости от выбранных критериев (см. табл. 1). Причем значительная часть “пожилых работников” (и женщин, и мужчин) с точки зрения дискриминации при найме по возрастному признаку приходится на достаточно активный трудоспособный возрастной интервал 40–50 лет.

Уязвимость положения каждой из выделенных подгрупп “пожилых работников” проявляется по-разному и, прежде всего, в зависимости от статуса занятости.

Занятые “пожилые работники”

Статистические данные свидетельствуют о том, что основная доля занятых практически во всех отраслях экономики (за исключением торговли, финансовой сферы и управления) приходится на старшие возрастные группы. При этом работники пенсионного возраста (1-я подгруппа) сконцентрированы в основном в низкооплачиваемых отраслях – сельском хозяйстве и бюджетных отраслях (здравоохранении, образовании, науке,

культуре), где большую часть рабочей силы составляют женщины – 95,1 и 77%, соответственно. Доля работников предпенсионного возраста (2-я подгруппа) колеблется от 11% в сфере управления и торговле (отраслях с самым низким уровнем занятости женщин) до 21% в жилищно-коммунальном хозяйстве, где занятость мужчин и женщин примерно одинакова, но уровень заработной платы значительно ниже заработной платы по экономике в целом. Занятость работников в возрасте 40–49 лет (3-я подгруппа) в большей мере распространена на транспорте, в строительстве и промышленности, то есть отраслях с высокой концентрацией мужской рабочей силы (54, 76,2 и 61,8%, соответственно) и относительно высокой заработной платой (см. табл. 2).

Таким образом, самый общий анализ данных показывает, что, во-первых, в наиболее уязвимом положении в сфере занятости находятся работники пенсионного возраста (1-я подгруппы). Во-вторых, уязвимость положения усиливается, если к возрасту работника добавляется пол (особенно отчетливо это характерно для “пожилых работников” 1-й и 3-й подгрупп).

Таблица 2 Структура занятости “пожилых работников” по отраслям экономики в 2002 году

	Промышленность	Бюджетные отрасли	Торговля	С/х	Транспорт	Строительство	ЖКХ	Финансы	Управление
Доля занятых по отраслям в общей численности занятых в экономике, %	25,1	19,2	14,9	10,1	8,7	6,4	5,2	1,3	6,7
Доля занятых в отрасли по возрастным группам в общей численности занятых в отрасли, %									
40–49 лет	31,9	29,9	26,0	34,0	34,0	32,7	25,8	31,2	25,8
50–59 лет	17,3	16,8	11,0	15,3	16,5	17,2	20,6	14,4	11,2
60–72 года	4,4	6,2	1,8	8,2	3,0	3,5	4,7	1,4	2,8
Всего занято “пожилых работников”, %	53,6	52,9	38,8	57,5	53,5	53,4	51,1	47,0	39,8
Доля занятых женщин в общей численности занятых в отрасли, %	38,2	77,0	64,1	95,1	46,0	23,8	47,3	69,3	37,8
Отношение ср. заработной платы по отрасли к ср. заработной плате по экономике, %	123	73	71	40	150	126	88	244	120

Источники: Обследование населения по проблемам занятости. Ноябрь 2002. – М.: Госкомстат, 2003, с. 101–102, 122. Труд и занятость в России. 2001. – М.: Госкомстат, 2001, с. 345.

Данные независимых обследований показывают, что важными факторами, влияющими на стабильность положения “пожилых работников” в сфере занятости, являются не только отрасль экономики, но и форма собственности предприятия (государственное или частное), время образования предприятия (советский период или современный рыночный), размер предприятия. Комбинация данных факторов в сочетании с институциональными преобразованиями экономики и растущей напряженностью на российском рынке труда в значительной мере определяли кадровую политику предприятий в отношении “пожилых работников”.

1990-е годы были отмечены сокращением занятости работников пенсионного возраста. Пик сокращений пришелся на первую половину 1990-х годов, то есть период приватизации государственных предприятий. По данным RLFS, только в промышленности пенсионеры составляли до 20% от всех выбывших работников предприятий. Впоследствии этот показатель снизился, хотя оставался довольно значительным – от 9 до 13% (1996–2000 годы). Причины выбытия были разнообразны: выход на пенсию по собственному желанию, прямые высвобождения, принудительный выход на пенсию “по собственному желанию”, имевший в своей основе желание менеджмента предприятий избавиться от работников старших возрастов.

В меньшей степени прямые сокращения затронули другую возрастную категорию – работников предпенсионного возраста. Это было обусловлено рядом причин, прежде всего патерналистским отношением работодателей к трудовому коллективу, а также активным желанием работников предпенсионной группы сохранить свой социальный статус в сфере занятости. По мнению руководителей предприятий, работники предпенсионного возраста *“до последнего держались за свои рабочие места, даже ценою потерь в зарплате, и увольнялись лишь в самом крайнем случае”*. Они оказались не только более осведомленными о своих правах по сравнению с молодыми работниками, но и более активными при отстаивании прав, в том числе и через судебные инстанции.

“Готовность нести потери” послужила для работодателей сигналом и поводом для снижения должностного и профессионального статуса этой группы. Опросы работодателей показывают, что достаточно распространенной практикой в 90-е годы стал перевод инженерно-технических работников на более низкие должностные позиции и даже *“в младший обслуживающий персонал”*, а квалифицированных работников – в неквалифицированный персонал. Работодатели рассматривали такие решения в качестве *“компромиссных”*: *“мы несем дополнительные издержки, связанные с сохранением избыточной занятости, а они (работники предпенсионного возраста) – потери в зарплатах”*.

По мере улучшения финансового и экономического положения предприятий одна часть российского менеджмента адаптировала схему сопротивления увольнениям в стратегию *“преданности компании”*, другая часть трансформировала ее в разряд негативных характеристик *“пожилых работников”* (*“с молодыми работниками проще: им можно безоговорочно прика-*

затя, а со старшими возрастами сложнее – не будешь разговаривать на повышенных тонах”), а третья часть стала рассматривать “сопротивление увольнениям” в качестве *“цены за бездарные реформы, которую должны платить не только правительство, но и мы, работодатели”*).

В настоящее время ряд предприятий, переживших экономический кризис и вступивших в стадию экономического роста, стали использовать поощрение к выходу на пенсию в качестве механизма решения кадровых проблем предприятий. На некоторых из них, как правило государственных и приватизированных, были реанимированы моральные схемы поощрения выхода на пенсию, сложившиеся еще в советский период, с добавлением материальных стимулов. Например, на некоторых предприятиях Ивановской области выход на пенсию сопровождается изданием торжественного приказа с указанием заслуг каждого работника перед предприятием и поощрением, размер которого варьируется от одного до трех месячных окладов, в зависимости от уровня квалификации работника и стажа работы на предприятии. На предприятиях Московской области кадровым работникам, проработавшим не менее 10 лет, в случае выхода на пенсию предоставляется выбор: либо материальное поощрение в размере нескольких среднемесячных зарплат, либо ценный подарок на ту же сумму.

Важное стимулирующее значение для прекращения трудовой деятельности работников, достигших пенсионного возраста, имеет доплата к пенсии. Схемы при этом используются самые различные. Так, например, одно из нижегородских предприятий доплачивает к пенсии по 75 рублей ежемесячно всем, кто проработал здесь не менее 5 лет, по 100 рублей – тем, кто проработал более 5 лет, и по 200 рублей – работникам, трудовой стаж которых на данном предприятии превысил 20 лет. На другом, московском, предприятии доплаты к пенсии производятся “особо выдающимся работникам”, в зависимости от стажа работы и “заслуг перед предприятием”.

Интересный опыт стимулирования выхода на пенсию используется на одном московском предприятии. Здесь дважды в год руководством оглашается двухмесячный период, в течение которого работнику, уходящему на пенсию, выплачивается премия в размере трехмесячного заработка. При этом выбирается “удобное” для работника время выхода на пенсию – либо после окончания летних отпусков, либо после Нового года. При этом руководство предприятия небезосновательно рассчитывает, что это удачный способ “подталкивания” работника к прекращению трудовой деятельности, если такие планы у него существуют, даже потенциально. Кроме того, создавая групповой эффект, администрация облегчает каждому конкретному работнику принятие непростого решения о прекращении трудовой деятельности. Подобная схема позволила в течение последних трех лет “освободиться” от более чем 60 человек пенсионного возраста. При этом в большинстве случаев на освободившуюся вакансию принимаются члены семьи ушедшего на пенсию, что также является стимулом “передачи ремесла и профессиональных навыков молодым работникам”. Подобный

опыт смены кадрового состава вполне может использоваться другими предприятиями, заинтересованными в омоложении коллектива.

Если работающие пенсионеры наиболее уязвимы с точки зрения сохранения статуса занятости, а работники предпенсионного возраста – с точки зрения сохранения должностного и профессионального статуса с соответствующим уровнем заработной платы, то занятые в возрасте 40–50 лет – с позиции доступа к повышению своей квалификации.

Проведенный нами опрос руководителей предприятий выявил противоречивость их отношения к переподготовке “пожилых работников”. С одной стороны, они отмечают, что *“у работников после 40 лет чаще встречается традиционное мышление и их невозможно переубедить в необходимости смены профессии или приобретения дополнительной специальности. Убедить их пройти переподготовку – целая проблема”*. Отсутствие склонности к переобучению отдельные руководители связывают с физиологическими особенностями этой возрастной группы: *“у них мозги не так работают, и это – чисто возрастное явление”*; *“им очень трудно перестроиться. Причины тому – возрастные изменения, снижение моторики, концентрации внимания, зрения”*. С другой стороны, директора предприятий, внедрявших в производство инновационные технологии, специально выделяют высококвалифицированных специалистов (среди как производственных рабочих, так и ИТР) как наиболее эффективно обучаемых работников, среди которых преобладают работники после 40 лет с высоким уровнем образования и длительным стажем работы по специальности: *“их способность к обучению высока и вполне сопоставима с более молодыми работниками”*; *“отдача от обучения высококвалифицированных специалистов этого возраста несравнимо выше для предприятия, чем молодых работников, не имеющих того же багажа знаний и опыта”*.

Отсутствие мотивации к переобучению “пожилых работников” нередко объясняется *“медленной реакцией на технологические и информационные новшества”*. Но вместе с тем руководители предприятий, внедрявших инновационные технологии в производство (прежде всего компьютерные), отметили, что несмотря на то, что процесс освоения новых знаний занимал более длительное время у “пожилых работников”, *“производственная отдача от новых технологий была получена быстрее благодаря инициативе, опыту и увлеченности старшего поколения”*. Более того, овладение новыми технологиями позволило продлить этим работникам трудовую карьеру на предприятии: *“при внедрении в основном производстве компьютерной системы управления мы очень беспокоились, как отнесутся кадровые работники к изменениям. Процесс довольно сложный, а времени на обучение было немного. Мы наблюдали, как старшее поколение осваивало нововведение. Сначала они старались приблизиться к привычной схеме. Но через 2–3 месяца, освоив новые возможности компьютерной технологии, самостоятельно дошли до использования ее преимуществ. Это существенно облегчило им рабочий процесс и продлило трудовую биографию”*.

Иные проблемы возникают у “пожилых работников” при найме на работу, и потенциально дискриминации могут подвергаться практически все возрастные подгруппы, начиная с 40 лет. Исключения могут составлять только либо “уникальные специалисты”, либо “должности с низкой заработной платой, на которые не пойдет молодежь”. Основными аргументами против найма “пожилых работников” служат, помимо перечисленных выше, следующие: низкая производительность труда; состояние здоровья; нежелание переходить на гибкие формы занятости. Однако при более детальном анализе оказалось, что эти отрицательные характеристики работников пожилого возраста, выдвигаемые работодателями, носят весьма условный и относительный характер. В значительной степени они зависят от устойчивости и экономического благополучия предприятий (чем хуже работает предприятие, тем больше претензий высказывается в адрес старших возрастных групп работников, которые менее покладисты по сравнению с молодежью), отрасли экономики и размера предприятий (директора крупных и средних промышленных предприятий проявляют более бережное отношение к кадровым работникам: “опыт ценнее молодости”), формы собственности (работодатели вновь образованных частных предприятий априори имеют негативное отношение к работникам старших возрастов, не имея при этом опыта работы с ними).

Во-первых, тезис о более низкой производительности труда относится исключительно только к работам, связанным с большой физической нагрузкой, где действительно производительность рабочих после 50 лет заметно ниже. Если же речь идет о работах, не требующих больших физических затрат, разница в производительности труда незначительна и нередко “работники старших возрастов (и даже пенсионеры) работают часто более производительнее по сравнению с молодежью”. При сравнении производительности труда инженерно-технических работников работодатели признают преимущество работников старших возрастов. В подразделениях, где за технологическим процессом следит работник старшего возраста, как правило, допускается меньше сбоев технологического процесса. Тем не менее на работах, требующих постоянного обновления знаний (бухгалтерская деятельность в связи с постоянной сменой требований к бухгалтерскому учету), директора отмечали большую активность и эффективность молодых работников.

Во-вторых, выяснилось, что сложившийся у большинства работодателей стереотип, что “пожилые работники” болеют чаще, распространяется только при найме работников после 40 лет, причем на весь возрастной интервал от 40 до 60 лет, в равной мере на мужчин и женщин. Если же речь идет о занятых на предприятии работниках, то директора либо затруднялись ответить на вопрос, кто более чаще – молодые или пожилые, либо отвечали, что “в возрасте 40–50 лет работники отсутствуют на работе значительно реже, в том числе и по причине болезни”. Неожиданным оказалось мнение одного из директоров московских предприятий, выявившего противоположную закономерность – “пожилые работники” болеют мень-

ше по сравнению с молодыми работниками: *“Первоначально я полагал, что это связано с образом жизни, с тем, что нет у них таких нарушений режима, как у молодежи, что они больше берегут здоровье. Интересовался этим вопросом и обнаружил другое, врачебное, мнение. С определенно-го возраста, а именно после 50 лет, у человека наступает трансформация в организме, когда резко усиливается иммунная система. И я склонен такому объяснению верить. Просто люди, склонные к каким-либо болезням, вне зависимости от возраста, еле-еле до пенсии дорабатывают, а то и в молодом возрасте уходят с предприятия. Старшее же поколение, пережив определенный возрастной барьер, работает более стабильно”*.

В-третьих, выяснилось, что, во-первых, под “гибкостью форм занятости” работодатели понимали отпуски без сохранения заработной платы или временную “негарантированную занятость” на родственных предприятиях до наступления финансового выздоровления “родных” предприятий. Во-вторых, нежелание переходить на такие специфически российские формы занятости объяснялось тем, что *“пожилые работники больше пекутся о своем трудовом стаже”* (что вполне объяснимо, так как сохранение непрерывности трудового стажа играет важное значение при назначении трудовой пенсии), а молодые работники *“более сговорчивы и легко соглашаются по нашему приказу на такие условия”*. По мнению экспертов Министерства труда, даже такие общепринятые формы нестандартной занятости, как временная занятость и занятость неполный рабочий день, вряд ли распространяемы на работников предпенсионного возраста, поскольку ведут к прямому сокращению их заработка, который также формирует и размер их будущей пенсии. По этой же причине специалисты служб занятости объясняют стремление пожилых работников всеми возможными способами сохранить работу по своей специальности и с формально установленной заработной платой (даже если она выплачивается с длительными задержками), чем заниматься свободным поиском работы в статусе безработного.

Вместе с тем следует отметить, что работодатели видят и некоторые преимущества “пожилых работников”, как женщин, так и мужчин. По утверждению одного из них, *“с работниками старших возрастов работать намного легче. У них устоявшаяся психика, в жизни все налажено. Молодые же работники то женятся, то детей рожают, то переезжают. У них все более нестабильно и непредсказуемо. Поэтому если работник старшего возраста меня устраивает как специалист, то я отдам предпочтение ему, а не молодому работнику, имеющему ту же специальность. Для меня опыт ценнее возрастного ценза”*. К положительным характеристикам работодатели также относят: более высокий образовательный уровень (по этой причине при найме на инженерно-технические должности предпочтение отдается работникам старше 40 лет по сравнению с молодежью, не имеющей или имеющей незначительный опыт работы); большую стабильность и предсказуемость во взаимоотношениях с руководством, большую преданность предприятию; большую исполнительность и дисциплинированность: *“Если старшие получают задание, они готовы задер-*

жаться, но доделать. А молодежи, особенно без стажа работы, надо напоминать о недоделках. Если у старшего что-то не получилось, он будет пробовать еще и еще раз, а молодые просто доложат мастеру и считают, что это больше не их проблема”.

Безработица “пожилых работников”

С наибольшими трудностями сталкиваются работники старших возрастных групп в случае наступления безработицы. По словам руководителей региональных служб занятости, *«потенциальные возможности трудоустройства у этих работников хуже. Чтобы их трудоустроить, мы работаем гораздо больше, чем с другими категориями. Данная возрастная группа менее мобильна, тяжело адаптируется к новой специальности, т. к. большинство из них имеют длительный стаж работы по одной профессии и им тяжело чисто психологически “перестроить свое сознание” на иной вид деятельности».*

В 1990-е годы отмечалось, с одной стороны, абсолютное уменьшение численности безработных предпенсионного возраста, зарегистрированных в органах государственной службы занятости, – с 161,1 тыс. в 1996 году до 105,9 тыс. человек в 1999 году и 95 тыс. в 2000 году, а с другой – увеличение их доли в общей численности безработных – с 6,4% в 1996 году до 8,4% в 1999 году и 9,2% в 2000 году².

Наибольшей дискриминации подвергаются безработные, имеющие право на выплату досрочной пенсии и имеющие некоторые преимущества при выплате пособия по безработице по сравнению с другими безработными (п. 1 ст. 32 Закона о занятости)³. Основная форма дискриминации со стороны государственных органов (служб занятости) – отказ в предоставлении досрочной пенсии в случае добровольного желания ухода с рынка труда. Основная причина дискриминации – снижение расходов федерального бюджета (а до 2002 года – Фонда занятости), связанных с досрочным выходом на пенсию. В соответствии с законодательством первоначальные затраты несет Пенсионный фонд РФ *с последующим возмещением затрат из средств федерального бюджета.*

Сокращение финансирования программы предоставления досрочных пенсий на протяжении 1996–2002 годов было вызвано кризисом системы финансирования политики на рынке труда, политикой государства, направленной на сокращение расходов на материальную поддержку безработных, а также существующим механизмом финансовых расчетов федерального бюджета (ранее – Фонда занятости) и Пенсионного фонда. За период 1995–2000 годов доля безработных, оформленных на досрочную пенсию, снизилась с 4 до 1,2% от общей численности зарегистрированных безработных, а в большинстве российских регионов на досрочную пенсию отправлялись 2–10 человек в среднем за месяц. Например, в 2000 году досрочную пенсию получили 302 человека в Москве, 18 человек – во Владимирской области, 6 человек – в Ивановской области.

Таблица 3 *Динамика численности безработных, оформляемых на досрочную пенсию, в общей численности зарегистрированных безработных и по отдельным категориям, 1993–2000 годы*

	Доля безработных, оформленных на досрочную пенсию, в общей численности безработных, %	Доля женщин в общей численности безработных, оформленных на досрочную пенсию, в %
1993	6,5	73,8
1994	4,6	69,1
1995	4,0	63,4
1996	2,4	56,3
1997	1,5	54,3
1998	1,0	58,3
1999	0,7	69,9
2000	1,2	71,2

При том, что специальных государственных программ, направленных на “пожилых работников”, не существует, безработные предпенсионного возраста могут участвовать в активных программах, реализуемых через региональные органы ГСЗ, если они располагают соответствующими финансовыми ресурсами. Но, как показывает практика, это в основном программа общественных работ.

Сокращение финансирования государственной программы досрочных пенсий и снижение численности досрочных пенсионеров со второй половины 90-х годов “компенсировалось” расширением вынужденного участия безработных предпенсионного возраста в общественных работах с 9,5 тыс. в 1996 году до 23,9 тыс. человек в 1999 году, то есть более чем в два с половиной раза.

Вместе с тем значительная часть безработных предпенсионного возраста, желающих продолжить трудовую деятельность, трудоустроивалась через программу квотирования рабочих мест для особо незащищенных граждан (молодежи, инвалидов, многодетных родителей и т. п.). В соответствии с законодательством предприятие с численностью более 30 человек выделяет 3% рабочих мест для инвалидов. Часть региональных служб занятости в пределах этой квоты выделяли рабочие места и для других слабозащищенных групп, в том числе и работников предпенсионного возраста (перечень дополнительных категорий определялся постановлением законодательного собрания области). Если в 1997 и 1998 годах трудоустройство этой категории безработных максимально приближалось к установленным государством квотам, то с 1999 года оно стало превышать установленные нормы (106%). В значительной мере это объясняется тесными контактами служб занятости с работодателями и стимулированием найма тех категорий безработных, которые могут претендовать на материальные выплаты из федерального бюджета, в том числе и досрочных пенсионеров.

Специальных мер активной политики, направленных на “пожилых работников”, не существует, за исключением программы квотирования

рабочих мест для работников предпенсионных возрастов в рамках государственной программы квотирования рабочих мест.

Таблица 4 *Квотирование трудоустройства лиц предпенсионного возраста*

	Число минимально установленных квот для данной категории, ед.	Трудоустроено в счет квот, человек	Доля трудоустроенных в общей сумме минимально установленных квот, %	Поступило заявок от работодателей	Доля трудоустроенных по квотам в числе поступивших заявок, %
1996	10 181	3 072	30,2	2 739	112
1997	8 664	3 206	37,0	3 589	89,3
1998	7 767	3 186	11,0	3 375	94,4
1999	7 455	4 702	22,4	4 431	106

Еще одна программа, которая может использоваться для трудоустройства работников старших возрастов, – “субсидируемая занятость”, когда заработная плата работника компенсируется работодателю службой занятости в течение года (не более), чтобы облегчить работодателю использование менее производительного работника. Однако финансирование данной программы с 2003 года было прекращено, в том числе и по причине ее низкой эффективности.

Участие безработных предпенсионного возраста в программах переподготовки, реализуемых через службу занятости, с середины 90-х годов носило ограниченный характер. С одной стороны, специалисты службы занятости сходятся во мнении с работодателями – “пожилые безработные” менее склонны к переобучению из-за низкой профессиональной мобильности, слабой мотивации к повышению квалификации или приобретению дополнительной специальности, а также жестких предпочтений в отношении подходящей работы – стабильная занятость, высокая заработная плата, сохранение основной профессии.

С другой стороны, хорошо известно, что для участия в программе переподготовки безработный должен предоставить гарантию будущего трудоустройства со стороны работодателя (служба занятости заключает договор с работодателем и безработным). Поскольку работники старших возрастов имеют трудности в поиске подходящей работы (в том числе и нежелание работодателя брать “пожилых работников”), то предоставить гарантии трудоустройства им гораздо сложнее, а потому сложнее (практически невозможно) добиться от службы занятости официального включения в учебные программы.

Кроме того, специалисты служб занятости отмечают, что большинство государственных программ, в которых потенциально могли бы участвовать пожилые безработные, не адаптированы к психологическим характеристикам данной возрастной группы.

Обследование безработных, проведенное психологами-консультантами в Нижегородской области в 2001–2002 годах, выявило обратную зависимость настроения безработных от их возраста: чем старше безработный,

тем меньше среди них оптимистов и меньше испытывающих нервное напряжение и беспомощность. Так, потребность в психологической адаптации испытывают 43% безработных старших возрастных групп по сравнению с 21% остальных безработных и еще 45% – в помощи по улучшению эмоционального состояния в связи с потерей работы (21% – для более молодых возрастных групп). Отсюда был сделан важный вывод о необходимости переориентации государственной программы психологической поддержки на более взрослое население.

Кроме того, результаты нижегородского обследования также подтвердили тезис о том, что гендерные различия в возможностях трудоустройства начинают проявляться после 40 лет: чем старше безработный, тем чаще среди них встречаются женщины. В значительной мере вероятность попадания в число безработных определяет уровень образования. Если для женщин после 40 лет наличие высшего и среднего профессионального образования увеличивает трудности при нахождении оплачиваемой занятости, то для мужчин, напротив, облегчает новое трудоустройство. Это оборачивается увеличением продолжительности безработицы. Если среди безработных женщин, длительно состоящих на учете в службах занятости, 70% имеют высшее или среднее профессиональное образование, то среди безработных мужчин тот же показатель не превышает 40%. Отсюда проистекает и больший пессимизм длительно не работающих женщин: 74% не верят в осуществление своих планов, в отличие от 30% мужчин. Данные послужили причиной следующих важных выводов: во-первых, при разработке программ психологической адаптации и программ профилирования безработных старших возрастных групп следует учитывать гендерные различия в поведении на рынке труда безработных мужчин и женщин и при формировании групп принимать во внимание уровень их образования; во-вторых, участие в любой активной программе (прежде всего переподготовке) должно предшествовать участию в программе психологической поддержки.

По наблюдениям специалистов служб занятости, мотивация возвращения утраченного вместе с работой статуса в обществе очень сильна в первые три месяца безработицы, затем поисковая активность снижается. Если за этот срок безработному (мужчине или женщине) не удастся найти работу, он (она) постепенно начинает мириться со своим положением, находя в нем определенные положительные стороны. Если период безработицы превышает 9 месяцев, то у безработного вне зависимости от пола происходят общая декартификация и потеря трудовых навыков, утрачивается психологическая уверенность и появляется озлобленность, а потому возникает потребность в обязательной консультации психолога.

Обследование позволило также выявить наиболее значимые факторы, влияющие на выбор места работы (исключая заработную плату) безработных мужчин и женщин.

Если для женщин старше 40 лет более значимыми оказались такие факторы, как близость места работы к дому, социальные гарантии, удоб-

ный режим работы, стабильность занятости, легкость труда, хороший климат в коллективе, то для мужчин – возможность профессионального роста.

Факторы	Безработные женщины старше 40 лет, в %	Безработные мужчины старше 45 лет, в %
Близость места работы к дому	47	33
Соответствие работы интересам	33	39
Социальные гарантии	37	27
Удобный режим работы	29	22
Стабильность занятости	24	18
Хороший климат в коллективе	21	17
Легкость труда	13	5
Возможность профессионального роста	4	11

Примечание: Поскольку при анализе критериев, наиболее важных при выборе работы, у респондента была возможность отметить несколько вариантов, то процентные значения в сумме могут быть больше 100.

Опрос работников служб занятости также показал, что не менее важным барьером трудоустройства пожилых безработных являются “позиция работодателей и их возрастные и гендерные стереотипы, которые снижают эффективность трудоустройства”. И этот аспект также непременно должен учитываться при планировании активных программ на рынке труда, и целевые группы должны формироваться из числа не только безработных, но и работодателей.

“Чаще всего высвобождаются работники устаревших профессий, несколько лет не повышавших квалификацию, даже если они обладают высоким уровнем образования. Сегодня российские предприятия требуют конкурентоспособных работников. Но они же не вложили в повышение квалификации работников в течение последних лет никаких средств, что привело к снижению их конкурентоспособности. Поэтому они также должны нести ответственность и финансовые затраты на помощь этой категории работников”.

Все опрошенные эксперты, представляющие государственные органы по трудоустройству, отметили, что проблема содействия занятости безработных старших возрастных групп действительно существует, но пока эта проблема не нашла отражения в государственной политике на рынке труда ни на федеральном, ни на региональном уровнях. Вместе с тем отдельные регионы, столкнувшиеся со спецификой положения новой уязвимой категории – “пожилых работников”, стали ее учитывать при реализации уже существующих активных программ, прежде всего при профилировании безработных. Но пока этот процесс носит стихийный и скорее интуитивный характер. В большинстве случаев работники служб занятости рассматривают “пожилых работников” просто как менее мотивированных и более напряженных клиентов, а своей основной задачей считают не столь-

ко скорейшее их возвращение в сферу занятости, сколько *“вывести их из меланхолии, неуверенности, подвести к четкому пониманию своей цели”*.

Резкое снижение финансирования, особенно активных программ, со стороны федерального бюджета, отсутствие достаточных средств в местных бюджетах в настоящее время снижает возможности работы с этой категорией работников, требующих нередко индивидуального, а не группового подхода. Реализация же индивидуальных программ поддержки любого *“проблемного”* работника, их адаптация и подготовка к требованиям работодателей требуют существенно больших финансовых затрат, в том числе и в развитие партнерских отношений с работодателями.

Что касается конкретных мер содействия занятости *“пожилых работников”*, то здесь можно выделить несколько основных направлений, которые следует учитывать при разработке активных программ. Первое – специальные меры, направленные на повышение конкурентоспособности данной категории на рынке труда и прежде всего связанные с превентивной психологической адаптацией и профессиональной ориентацией *“пожилых работников”*, а также с разработкой программ обучения, ориентированных на качественные особенности этой рабочей силы. По мнению директоров предприятий, эффективной могла бы быть программа обучения компьютерной грамотности специалистов после 40 лет. *“Работники старше 40 лет, не владеющие компьютером, не принимаются на должности, требующие таких навыков. Считается, что нет смысла в него вкладывать деньги на обучение, так как через несколько лет он уйдет на пенсию. Поэтому мы принимаем только тех из них, которые владеют компьютером. Если приходит наниматься работник от службы занятости, то ему ставится условие пройти через программу компьютерного обучения. И если он успешно ее заканчивает, то мы принимаем его на работу”*.

Второе – специальные меры, направленные на изменение отношения работодателей к данной возрастной группе *“как менее производительной, более затратной и неперспективной с точки зрения вложения в человеческий капитал”*. По мнению работодателей, перспективными могут стать программа формирования банка вакансий для работодателей с подробной информацией о претендентах на рабочие места, в том числе о рабочей силе старших возрастных групп, а также расширение доступа и работников, и работодателей к банкам вакансий через обучение новым технологиям сбора и подачи информации о вакансиях и претендентах на вакансии, прежде всего через Интернет. Это позволило бы установить *“прямой контакт”* между работником и работодателем и ускорить трудоустройство безработных. По мнению одного из опрошенных нами директоров предприятий, *“к числу задач, стоящих перед государственными органами, относится создание информационной сети, облегчающей взаимные поиски специалистов и работодателей. Например, на нашем предприятии работник оказался неконкурентоспособным по сравнению с более молодым, но его ресурс еще вполне достаточен, чтобы принести пользу на другом предприятии, не столь технически оснащенном, как наше, но нуждающемся в вы-*

сококласных специалистах. Я бы мог разместить в банке вакансий все его данные с указанием профессионального потенциала, с тем чтобы другой работодатель мог эффективно задействовать лишнего для меня работника. Это принесло бы пользу обоим. Но, к сожалению, пока ни я, ни мои кадровые службы не владеем современными навыками подачи информации в Интернет и пока не располагаем средствами для обучения новым информационным технологиям. А жаль... Весь мир уже использует эти достижения”.

Кроме того, задачей государственных органов является и пресечение всех форм открытой дискриминации как в средствах массовой информации, размещающих объявления о вакансиях с ограничениями на возраст и пол, так и в заявках, поступающих в службу занятости от работодателей. Для выравнивания гендерной ситуации необходимо проводить специальные программы психологической и профессиональной адаптации как для женщин, так и для мужчин старше 40 лет, уделяя особое внимание длительно стоящим на учете по безработице с высшим и средним специальным образованием.

Целью активных программ поддержки занятости должна быть именно работа с адаптированными, но по различным поводам исключенными из трудового процесса работниками, составляющими реальный резерв рабочей силы на современном этапе экономических реформ. Это позволит реально задействовать достаточно масштабный сегмент “не востребованной” рабочей силы, в том числе из лиц, обладающих вполне адекватными рыночным условиям характеристиками и навыками.

Примечания

¹ Рассчитано по: данные Минтруда России. Форма 2Т (трудоустройство); Социальное положение и уровень жизни населения России 1998. – М.: Госкомстат, 1998, с. 208 и Социальное положение и уровень жизни населения России 2000. – М.: Госкомстат, 2000, с. 229.

² Рассчитано по: Годовые отчеты “Сведения о трудоустройстве населения, обратившегося в службы занятости по Российской Федерации” за январь–декабрь соответствующего года по Форме 2-Т (трудоустройство) Министерства труда и социального развития; Мониторинг регистрируемой безработицы. Статистический бюллетень. Январь–декабрь. – М.: Министерство труда и социального развития, управление рынка труда, 1993, 1994, 1995, 1996, 1998, 1999; Основные показатели деятельности органов государственной службы занятости в январе–декабре. Статистический бюллетень. Январь–декабрь. – М.: Министерство труда и социального развития, управление рынка труда, 1993, 1994, 1995, 1996, 1998, 1999.

³ Продолжительность периода выплаты пособия по безработице для этой категории граждан увеличивается, сверх установленных 12 месяцев, на две календарные недели за каждый год работы, превышающий требуемый стаж. Общий период выплаты пособия не может превышать 24 календарных месяцев (а не 12 месяцев) в суммарном исчислении в течение 36 календарных месяцев (а не 18 месяцев).

Гендерные аспекты новой российской пенсионной системы

М.Е. БАСКАКОВА,

к.э.н., ведущий научный сотрудник, Московский центр гендерных исследований

В.Н. БАСКАКОВ,

д.ф.-м.н., профессор, директор, Независимый актуарный информационно-аналитический центр

А.Л. ЛЕЛЬЧУК,

к.т.н., заместитель директора, Независимый актуарный информационно-аналитический центр

В 90-х годах российская пенсионная система, основанная на принципе солидарности поколений (*pay as you go*), стала испытывать значительные трудности главным образом из-за существенного уменьшения соотношения числа плательщиков пенсионных взносов и пенсионеров – ключевого показателя для такого рода систем. Так, по данным Госкомстата РФ, в 1990 году этот показатель составлял 2,32 человека, в 1992 году – 2,02, в 1976 году – 1,76, в 2000 году – 1,68. Сокращение этого соотношения происходило как по демографическим, так и социально-экономическим причинам.

Среди демографических причин особое значение имеет старение населения. Особенностью этого процесса в России является то, что он происходит только за счет падения рождаемости в отсутствие роста (и даже при некотором снижении) продолжительности жизни, в отличие от экономически развитых стран, где старение населения формируется как за счет снижения рождаемости, так и за счет увеличения продолжительности жизни населения.

Так, за последние пятьдесят лет в России коэффициент суммарной рождаемости в России упал с 2,9 до 1,2 ребенка на одну женщину – одно из наиболее низких в мире значений этого показателя (рис. 1)¹. Что касается продолжительности жизни россиян, то она росла только до середины 60-х годов, достигнув у женщин уровня развитых стран, а у мужчин приблизившись к этому уровню вплотную. В дальнейшем продолжительность жизни начала сокращаться, а ее гендерные различия увеличиваться (см. рис. 2 и рис. 3)².

Среди социально-экономических причин в первую очередь следует выделить сокращение числа лиц трудоспособного возраста, уплачивающих пенсионные взносы за счет: роста занятых в “теневой экономике”, находящихся в административных отпусках без сохранения заработной платы

(или вынужденно занятых на условиях неполного рабочего времени), а также увеличения численности безработных, роста числа добровольно не занятых.

Рисунок 1 *Динамика коэффициентов суммарной рождаемости в России и экономически развитых странах за 1950–2000 годы*

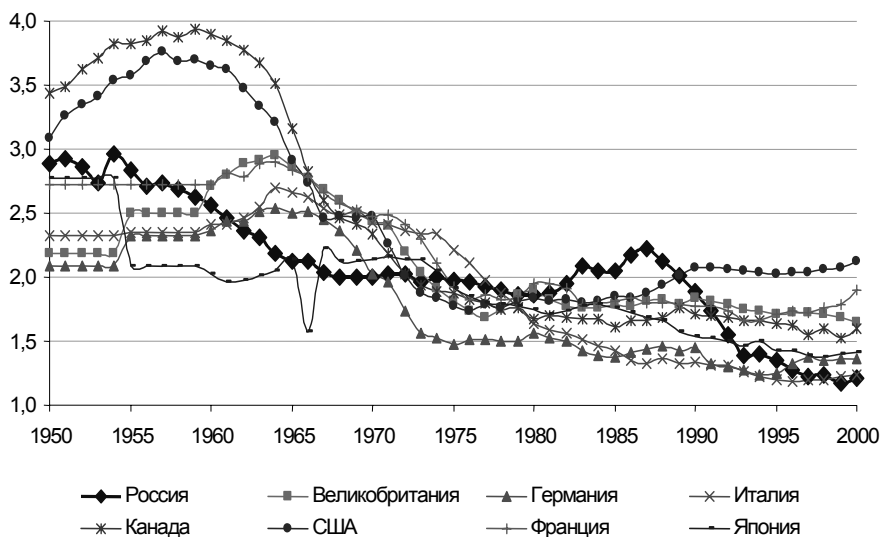


Рисунок 2 *Продолжительность жизни, мужчины*

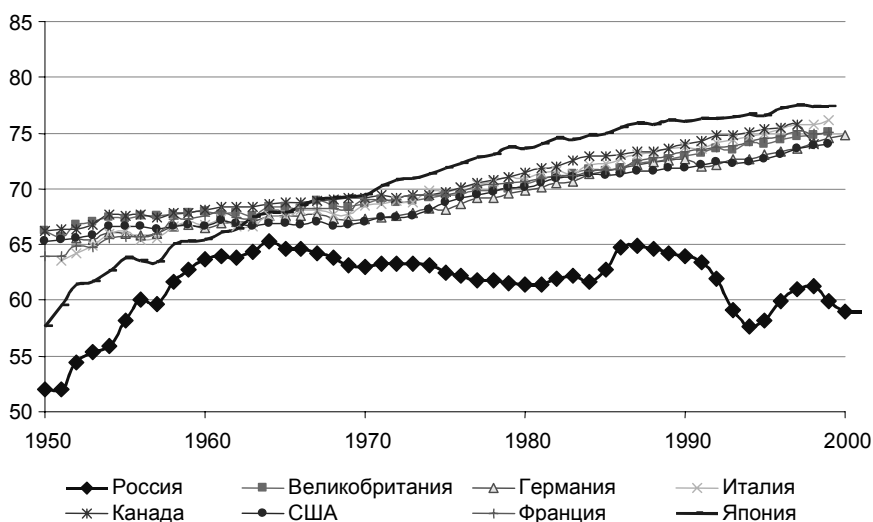
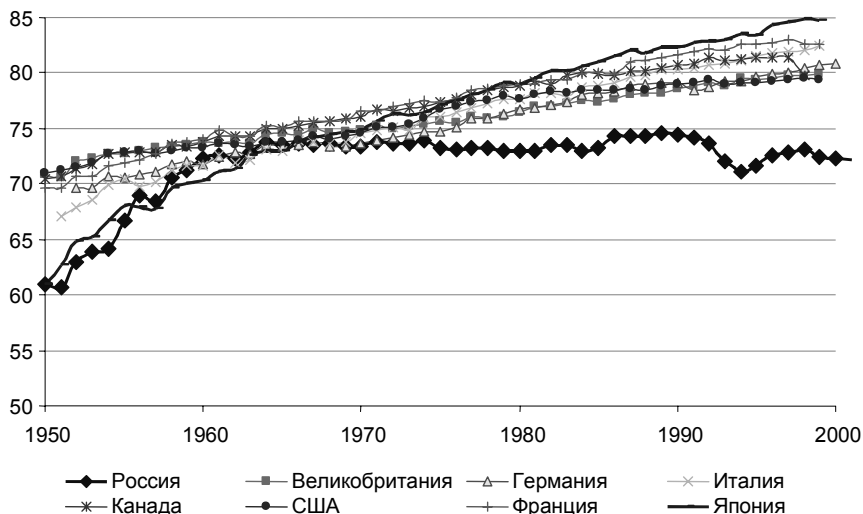
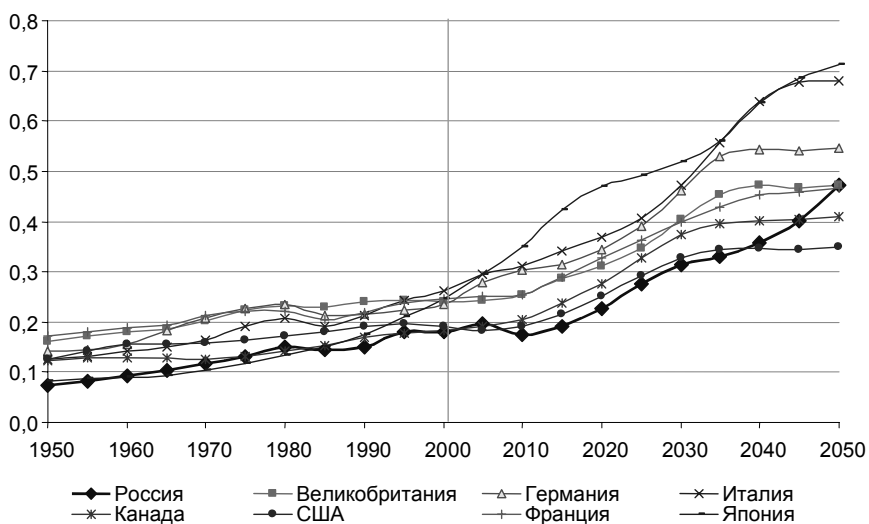


Рисунок 3 Продолжительность жизни, женщины



Рост продолжительности жизни и падение рождаемости привели к росту коэффициента нагрузки пожилыми, то есть отношения количества пожилых лиц к численности населения в работоспособном возрасте (рис. 4)³. Хорошо видно, что в первой половине XXI века рост коэффициента нагрузки пожилыми, имевший место в течение второй половины XX века, продолжится.

Рисунок 4 Коэффициент нагрузки пожилыми (отношение численности лиц в возрасте 65 лет и старше к численности лиц 15–64 лет)



Первого января 2002 года в России стартовала пенсионная реформа, подготовка которой проходила с учетом опыта разных стран мира в реформировании пенсионных систем, а также рекомендаций Мирового банка⁴. На смену пенсионной системе, основанной на чисто распределительном принципе, вводится смешанная система, сочетающая распределительный и накопительный элементы. Структура новой пенсионной системы весьма сложна, поэтому мы ограничимся описанием только ее основных, базовых характеристик.

Основу государственной пенсионной системы составляет так называемая трудовая пенсия, выплачиваемая по достижении установленного законодательством пенсионного возраста (при наличии не менее чем пятилетнего стажа работы). Распределительная часть трудовой пенсии состоит из:

- плоской базовой пенсии, размер которой устанавливается единым для всех застрахованных (законом допускаются исключения, связанные с инвалидностью и/или наличием иждивенцев), и
- страховой – условно накопительной пенсии с установленными взносами, размер которой определяется взносами будущего пенсионера через систему индивидуальных условно накопительных счетов⁵, а также остаточной продолжительностью жизни.

При этом предусматривается наличие минимального гарантированного уровня распределительной (базовой и условно накопительной) пенсии.

Накопительная пенсия является обязательным элементом государственной трудовой пенсии; ее размер зависит от размера пенсионных накоплений работника на именном счете, которые, в свою очередь, определяются размером взносов и доходностью инвестиций, а также остаточной продолжительностью жизни.

Базовая часть пенсии финансируется из средств федерального бюджета за счет сумм единого социального налога, а условно накопительная и накопительная части пенсии – за счет страхового взноса. В свою очередь, страховой взнос делится на условно накопительную и накопительную части. Для большинства плательщиков ставка налога на базовую часть пенсии равна 14% от размера заработной платы, а тариф страхового взноса (на условно накопительную и накопительную части пенсии) равен ставке налога на базовую пенсию. Разделение ставки взноса на условно накопительную и накопительную части зависит от года рождения застрахованного; для лиц 1967 года рождения и моложе взносы на условно накопительную и накопительную части пенсии равны 8 и 6%, соответственно. Для остальных плательщиков применяются переходные ставки (12 и 2% или 14 и 0%) в зависимости от пола и возраста застрахованных.

Заметим также, что в Российской Федерации действует регрессивная шкала социального налога. Поэтому вышеуказанные ставки налогов/взносов уплачиваются только с первых 100 тыс. рублей годового заработка. Далее ставки уменьшаются, а с доходов, превышающих 600 тыс. рублей, налоги и взносы не взимаются вовсе.

Действующее законодательство регламентирует индексацию всех видов трудовой пенсии:

- размер накопительной части трудовой пенсии подлежит индексации с учетом доходов от инвестирования средств пенсионных накоплений;
- базовая часть трудовой пенсии индексируется по инфляции розничных цен. Кроме того, предусматривается возможность более высокого уровня индексации с целью поэтапного приближения размера базовой пенсии к величине прожиточного минимума пенсионера;
- уровень индексации страховой части трудовой пенсии определяется индексом роста доходов (взносов на финансирование условно накопительной пенсии) Пенсионного фонда Российской Федерации в расчете на одного пенсионера. Действующее законодательство предусматривает одинаковый уровень индексации как условных накоплений, так и размера страховой пенсии на этапе выплаты.

Сравнивая российскую пенсионную систему с реформированными пенсионными системами других стран, можно отметить следующее. Условно накопительные счета в последнее время стали одним из основных инструментов пенсионной реформы и используются в ряде стран мира⁶, в том числе в Швеции, Италии, Польше, Латвии и т. д., хотя до сих пор идут споры между сторонниками условно накопительных счетов, рассматривающими их как принципиально новое слово в государственном пенсионном страховании⁷, и критиками, считающими, что условно накопительные счета не имеют принципиальных преимуществ перед хорошо организованными распределительными системами с установленными пособиями⁸. Однако дополнение условно накопительной пенсии плоской базовой пенсией представляется чрезмерным усложнением. Более того, оно противоречит одной из основных целей введения условно накопительных счетов – тесной увязке взносов и пособий с целью снижения риска уклонения от участия в пенсионной системе. В ситуации, когда на финансирование базовой пенсии уплачивается налог с заработной платы, размер которого равен сумме взносов на условно накопительную и накопительную пенсии, говорить о повышении заинтересованности в участии в пенсионной системе вряд ли уместно. Не очень логичным выглядит сосуществование в одной системе базовой пенсии и минимальной гарантии, поскольку суть плоской базовой пенсии обычно состоит именно в обеспечении минимальных гарантий. Представляется также, что более логичным было бы установление минимальной гарантии на полную суммарную пенсию, как это сделано, например, в Польской пенсионной системе⁹. Отметим, что в Швеции, где, как и в России, гарантия предоставляется только на распределительную часть пенсии¹⁰, накопительная составляющая относительно мала – накопительные взносы составляют только 2,5% от заработной платы, тогда как условно накопительные – 16%.

Современную российскую пенсионную реформу нельзя рассматривать как завершенную. Еще имеется ряд элементов пенсионной системы, требующих дальнейшего реформирования. В частности, не до конца урегулированы фискальные вопросы, в том числе в отношении изменения регрессивной налоговой шкалы в будущем. Существует ряд неясностей в отношении индексации базовой и условно накопительной пенсии (а также условных накоплений). Например, действующее законодательство, с одной стороны, предусматривает индексацию базовой пенсии в соответствии с индексом инфляции розничных цен, а с другой – там же указывает на возможное проведение более высокой индексации с целью приближения размера этой части пенсии к величине прожиточного минимума пенсионера – в настоящее время размер базовой пенсии в 2,5 раза ниже прожиточного уровня и т. д.

Не до конца решены проблемы пенсионного возраста, а также учета в трудовой пенсии (и ее элементах: базовом, условно накопительном и накопительном) гендерных различий в пенсионном возрасте и продолжительности жизни россиян. В частности, действующим законодательством не определен ожидаемый период выплаты трудовой пенсии по старости, применяемый для расчета накопительной части трудовой пенсии. Вызывает вопросы и алгоритм расчета пенсионных выплат по условно накопительной части пенсии.

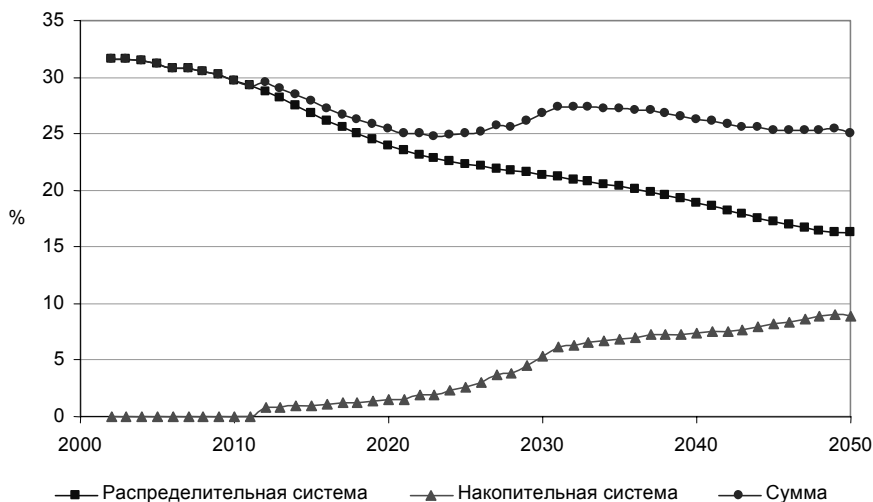
Однако сегодня наиболее важной проблемой развития новой пенсионной системы и одной из основных причин, требующих продолжения пенсионной реформы, являются низкий уровень коэффициента замещения (отношение пенсии к заработной плате), а также прогнозируемое его дальнейшее понижение.

На рис. 5 приведены ожидаемые значения коэффициента замещения, рассчитанные с использованием модели пенсионной системы России, разработанной Независимым актуарным информационно-аналитическим центром¹¹. На приведенном рисунке кривая “Распределительная система” показывает ожидаемое значение коэффициента замещения, обеспечиваемого базовым и условно накопительным элементами пенсионной системы, а кривая “Накопительная система” – накопительный элемент пенсии. Кривая “Сумма” является суммой вышеуказанных кривых и показывает суммарный коэффициент замещения, обеспечиваемый государственной пенсионной системой в целом. Таким образом, модельные расчеты показали, что в России и без того невысокий коэффициент замещения в будущем понизится, несмотря на введение накопительного элемента.

Известно, что основными способами повышения коэффициента замещения являются: (1) повышение доходной части пенсионной системы или (2) снижение ее расходной части. Повышение доходной части за счет увеличения пенсионных взносов в России проблематично, поскольку уже сейчас, в соответствии с действующим законодательством, пенсионные налоги/взносы непомерно высоки и составляют 28% от фонда оплаты труда. Более того, в настоящее время Правительство РФ и Государственная

Дума в рамках действий по снижению общего налогового бремени обсуждают вопрос о снижении этих налогов/взносов. Что касается возможности повышения доходной части за счет увеличения доли накопительной пенсии, то в ближайшие годы это также маловероятно, поскольку в транзитный период внедрения накопительного элемента происходит падение доходов пенсионной системы из-за необходимости выплаты текущих пенсий.

Рисунок 5 Прогноз коэффициента замещения в новой пенсионной системе России



Таким образом, у российских реформаторов для обеспечения нормального развития пенсионной системы и повышения коэффициента замещения остается фактически только один рычаг – повышение пенсионного возраста. В международной практике эта мера сегодня широко применяется для стабилизации национальных пенсионных систем. В 90-х годах правительства многих стран мира с высоким уровнем социального обеспечения, в том числе Австралии, Франции, Японии, Новой Зеландии и США, уже подняли пенсионный возраст. В большинстве стран — бывших республиках Советского Союза пенсионный возраст либо уже подняли (например, в Армении, Казахстане, Литве, Латвии и Азербайджане), либо планируют сделать это в ближайшее время (например, в Грузии, Молдове, Украине, Киргизии, Таджикистане) (см. табл. 1).

В России же, несмотря на очень низкий пенсионный возраст и низкий уровень пенсионного обеспечения, повышение пенсионного возраста на официальном уровне еще даже не рассматривалось. Прямое повышение пенсионного возраста – мера не популярная во всех странах и всегда связанная с определенными политическими рисками – в современной России имеет свою специфику, что связано с рядом социальных, экономических и демографических проблем.

Таблица 1 *Возраст выхода на пенсию и ожидаемая продолжительность жизни мужчин и женщин в некоторых экономически развитых странах, а также в странах бывшего СССР*

Страна	Возраст выхода на пенсию по старости мужчин/женщин	Ожидаемая продолжительность жизни мужчин/женщин (1996 год) *
Япония	65/65	77/83
США	65/65 (планируется 67/67)	74/80
Литва	62,5/60	65/76
Швеция	65/65	76/82
Великобритания	65/60 (планируется 65/65)	74/80
Дания	67/67	73/78
Казахстан	63/58	60/70
Азербайджан	62/57	65/74
Латвия	61/58,5 (планируется 62/62)	63/76
Франция	60/60	74/82
Россия	60/55	60/73

* *Знания на службе развития. Отчет о мировом развитии 1998–1999.* Мировой банк, с. 240–241.

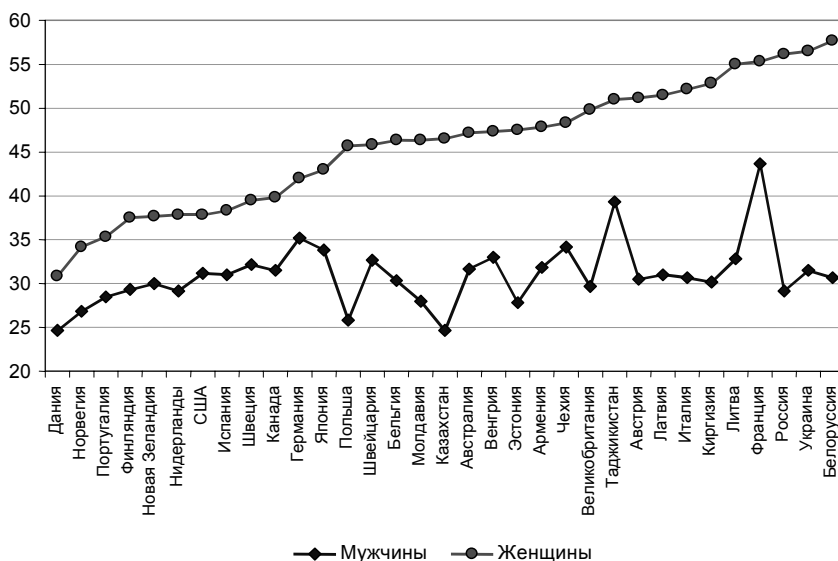
В данной работе мы остановимся прежде всего на гендерных различиях в продолжительности жизни как наименее проработанном аспекте проблемы повышения пенсионного возраста.

В СССР еще в начале 30-х годов было установлено, что женщины имеют право на получение пенсии по старости с 55 лет, мужчины — с 60 лет. Эта норма без изменений прожила до настоящего дня, и последний раз была подтверждена в Федеральном законе №173-ФЗ от 17 декабря 2001 года “О трудовых пенсиях в Российской Федерации”. Что касается дифференциации возраста выхода на пенсию по полу, то до последнего времени такая дифференциация была характерна для большинства пенсионных систем. При этом, как правило, пенсионный возраст женщин устанавливался на 2–5 лет ниже, чем для мужчин. Однако в последние годы ситуация меняется и в ряде стран гендерные различия в пенсионном возрасте нивелируются.

Сегодня среднестатистический российский мужчина доживает только до 60 лет, то есть только до пенсии, более того, в отдельные периоды 90-х годов ожидаемая продолжительность жизни была даже ниже пенсионного возраста. Меньше живут лишь мужчины африканских стран, расположенных к югу от Сахары, а в экономически развитых странах значение этого показателя выше на 13–15 лет. Положение с женской смертностью совершенно иное, по этому показателю Россия вполне сопоставима и со странами бывшего СССР, и с бывшими социалистическими странами. Продолжительность жизни россиянок в 1999 году составляла 72,2 года, что было “только” на 6–8 лет меньше, чем у жительниц экономически развитых стран. В результате сегодня разница продолжительности предстоящей жизни мужчин и женщин составляет 13 лет в пользу женщин. Это больше, чем где бы то ни было в мире.

Для целей развития системы пенсионного обеспечения важно так же рассмотреть структуру показателя “ожидаемая продолжительность жизни на пенсии” (рис. 6). В общем случае время пребывания на пенсии по старости зависит от двух параметров: а) законодательно установленного возраста выхода на пенсию (см. выше) и б) остаточной продолжительности жизни.

Рисунок 6 *Отношение средней ожидаемой продолжительности жизни на пенсии к продолжительности трудоспособного возраста в зависимости от пола и страны*



В свою очередь, остаточная продолжительность жизни зависит от ожидаемой продолжительности жизни при рождении и уровня смертности в допенсионных возрастах. Отметим, что разница в ожидаемой продолжительности жизни мужчин и женщин на пенсии не столь значима, как в их ожидаемой продолжительности жизни при рождении. Это обусловлено главным образом сверхсмертностью мужчин в трудоспособных возрастах (что резко снижает их ожидаемую продолжительность жизни при рождении). Иными словами, мужчины и женщины, дожившие до пенсионного возраста, имеют более близкие значения остаточной ожидаемой продолжительности жизни.

Так, например, в 2000 году остаточная продолжительность жизни мужчин и женщин, доживших до возраста 55 лет, составляла, соответственно, 15,9 и 22,6 года (разница – 6,7 года), для мужчин и женщин, доживших до 60 лет, разница в остаточной продолжительности жизни была еще меньше – 5,5 года, в то время как гендерное различие в ожидаемой продолжительности жизни при рождении в это время было почти 13 лет.

Таблица 2 *Динамика ожидаемой продолжительности жизни мужчин и женщин при рождении и старше трудоспособного возраста, 1950–2000 годы**

Годы	Ожидаемая продолжительность жизни мужчин в возрасте, в годах			Ожидаемая продолжительность жизни женщин в возрасте, в годах			Гендерные различия ожидаемой продолжительности жизни, в годах	
	0 лет	55 лет	60 лет	0 лет	55 лет	60 лет	при рождении	при выходе на пенсию**
1950	52,1	17,9	15,0	61,0	23,2	19,3	8,9	8,2
1955	58,2	18,4	15,2	66,7	23,7	19,7	8,5	8,5
1960	63,6	19,2	16,0	72,3	24,3	20,2	8,7	8,3
1965	64,7	19,2	15,8	73,4	24,0	19,8	8,7	8,2
1970	63,1	18,1	14,8	73,4	23,7	19,6	10,3	8,9
1975	62,5	17,8	14,6	73,3	23,5	19,5	10,8	8,9
1980	61,4	17,3	14,3	73,0	23,3	19,3	11,6	9,0
1985	62,7	17,4	14,3	73,3	23,1	19,1	10,6	8,8
1990	63,9	18,1	15,0	74,5	23,8	19,7	10,6	8,8
1995	58,2	15,7	13,1	71,6	22,4	18,6	13,4	9,3
2000	59,0	15,9	13,3	72,2	22,6	18,8	13,2	9,3

* По данным Государственного комитета по статистике Российской Федерации (Госкомстат РФ).

** Мужчины в 60 лет, женщины в 55 лет.

Если посмотреть динамику остаточной продолжительности жизни мужчин и женщин в пожилых возрастах (см. табл. 2), то следует отметить, что хотя значения этого показателя за последние десятилетия сократились и у мужчин, и у женщин, но процесс этот шел по-разному. Так, у мужчин, доживших до пенсионного возраста, за период 1950–2000 годов остаточная продолжительность жизни стала меньше на 1,7 года (с 15,0 до 13,3 года), в то время как ожидаемая продолжительность жизни при рождении увеличилась на 6,9 года. У женщин остаточная продолжительность жизни сократилась на 0,5 года, а ожидаемая продолжительность жизни при рождении увеличилась на 11,2 года. При стабильном возрасте выхода на пенсию это привело к тому, что за рассматриваемые годы гендерные различия ожидаемой продолжительности жизни на пенсии изменились мало: в 1950 году эта разница составляла 8,2 года, в 2000 году – 9,3 года.

Таким образом, в 2000 году женщины жили на пенсии в среднем 22,6 года, то есть почти на 9 лет дольше мужчин (которые жили на пенсии в среднем 13,3 года). Причем почти половина этой разницы возникает не по демографическим причинам, а из-за различий в возрасте выхода на пенсию.

Разное значение имеет у мужчин и женщин соотношение их ожидаемой продолжительности жизни на пенсии и продолжительности трудоспособного возраста. У российских мужчин это соотношение находится в пределах международной “нормы” – около 30%. Столь оптимистичный результат получается как следствие сочетания низкой продолжительности жизни при рождении с низким пенсионным возрастом. У российских женщин ситуация иная – ожидаемая продолжительность жизни при рождении у них на уровне развитых стран, а пенсионный возраст низкий. В результа-

те ожидаемая продолжительность пребывания на пенсии больше, чем во многих экономически развитых странах, а соотношение ожидаемой продолжительности жизни на пенсии и продолжительности трудоспособного возраста у них одно из самых высоких в мире – 56% (или если соотнести продолжительность пребывания на пенсии с продолжительностью совершеннолетней жизни, то можно сказать, что 40% взрослой жизни женщина проводит на пенсии). Более высокие показатели имеют только украинские и белорусские женщины.

Таким образом, в России вопрос повышения пенсионного возраста имеет явно выраженный гендерный аспект как вследствие фактического совпадения пенсионного возраста у мужчин с их современной ожидаемой продолжительностью жизни, так и из-за различий в соотношениях ожидаемой продолжительности жизни на пенсии и продолжительности трудоспособного возраста у мужчин и женщин. И поскольку прогнозы Госкомстата не дают оснований предполагать резкого изменения этих показателей в будущем, постановка вопроса о повышении пенсионного возраста для мужчин выглядит достаточно цинично и политически абсолютно проигрышной для людей, которые могут попытаться реализовать такие предложения. Следовательно, в настоящее время в России может идти речь только о выравнивании пенсионного возраста мужчин и женщин до уровня 60 лет. К вопросу о повышении пенсионного возраста для мужчин можно будет вернуться позднее, при благоприятных изменениях их ожидаемой продолжительности жизни.

Кроме того, существование гендерных различий возраста выхода на пенсию при новом порядке формирования пенсий (в отличие от чисто распределительной пенсионной системы, действовавшей в прошлом) означает, что более ранний выход человека на пенсию приведет к снижению размера его пенсионных накоплений и, следовательно, увеличит дифференциацию этих накоплений у мужчин и женщин¹².

Еще одной проблемой, тесно связанной с гендерными различиями в пенсионном возрасте, общей продолжительности жизни и продолжительности жизни на пенсии, является создание в новой пенсионной системе социально справедливого алгоритма расчетов размеров пенсионных выплат, учитывающего, что биологический пол не только не является единственным фактором, определяющим ожидаемую продолжительность жизни, но по силе своего воздействия зачастую уступает социальным факторам.

В мировой практике размер накопительной (условно накопительной) пенсии обычно рассчитывается по следующей (или подобной) формуле:

$$\text{Пенсия} = \frac{\text{Сумма пенсионного капитала}}{\text{Продолжительность выплаты пенсии в месяцах}},$$

при этом существует два основных варианта определения знаменателя, то есть продолжительности выплаты пенсии.

1. Используется значение, равное оценке остаточной продолжительности жизни на дату выхода на пенсию (или современной стоимости соот-

ветствующего аннуитета), зависящее от возраста и пола пенсионера. Такой подход применяют страховые компании и негосударственные пенсионные фонды, если законодательство не классифицирует его как дискриминацию женщин по половому признаку, поскольку, хотя в среднем женщины живут дольше, каждая конкретная женщина может прожить меньше, чем средней мужчина.

2. Другим алгоритмом расчета накопительной пенсии, зафиксированным в законодательстве многих стран мира, предписывается использование одинаковых размеров остаточной продолжительности жизни (или современной стоимости аннуитетов) для мужчин и женщин, выходящих на пенсию в одном и том же возрасте. В этом случае используется значение средней популяционной продолжительности жизни, то есть средневзвешенной продолжительности жизни мужчин и женщин одного возраста.

Новым российским пенсионным законодательством регламентирована особая процедура определения остаточной продолжительности жизни, используемой для расчета условно накопительной пенсии.

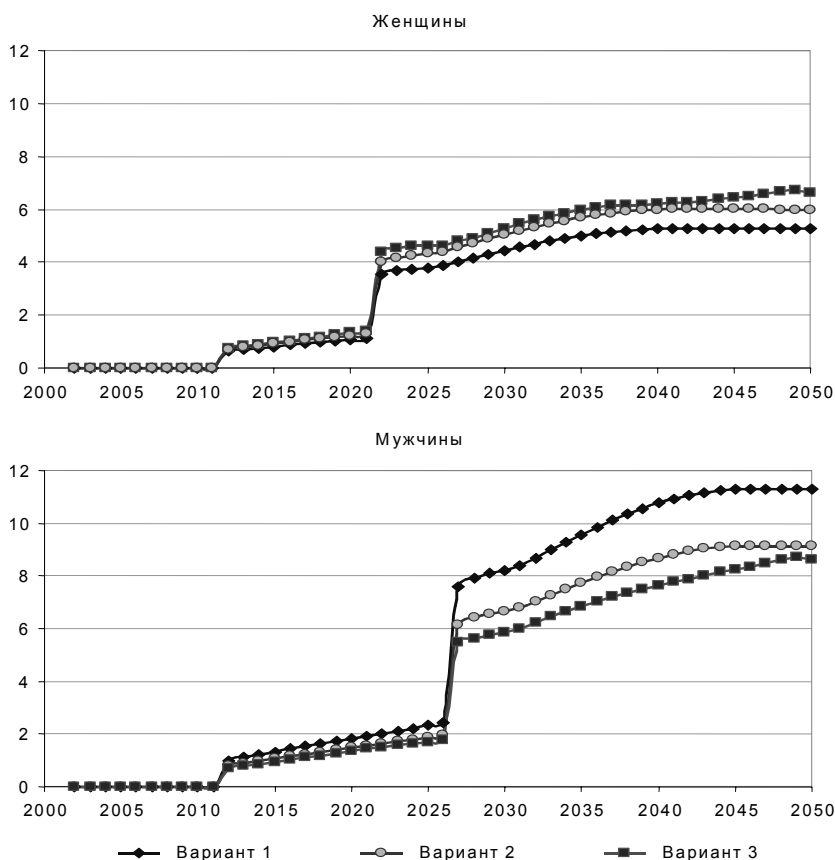
3. В соответствии с законом от 17 декабря 2001 года № 173 ФЗ “О трудовых пенсиях в Российской Федерации” для расчета размера условно накопительной пенсии остаточная продолжительность жизни принята одинаковой для мужчин и женщин в размере 19 лет, несмотря на разный пенсионный возраст: у мужчин – 60 лет, а у женщин – 55 лет.

Понятно, что нельзя предложить процедуру определения остаточной продолжительности жизни, которая полностью устроит всех участников пенсионного страхования. Любое решение приводит к перераспределению средств от одной социально-демографической группы к другой, поэтому неминуемо будут выигравшие и проигравшие от принятого решения. Важно, чтобы такое перераспределение средств отвечало неким критериям социальной справедливости. С этой точки зрения первые две процедуры расчета размера условно накопительной пенсии являются вполне приемлемыми. Если же говорить о процедуре, регламентируемой российским пенсионным законодательством, то, на наш взгляд, подобрать такие критерии достаточно сложно, если возможно вообще. Ее иначе как дискриминационной по отношению к мужчинам назвать нельзя. Это связано с тем, что сегодня в России самое большое в мире различие в остаточной продолжительности жизни мужчин и женщин, а за счет различия в пенсионном возрасте продолжительность их жизни на пенсии существенно увеличивается (см. табл. 2). Использование в такой ситуации для расчета размера пенсии единого для мужчин и женщин значения остаточной продолжительности жизни приводит к весьма заметному трансферу пенсионных накоплений от мужчин к женщинам. Наши расчеты показывают, что если размер пенсии, рассчитанный при использовании первого варианта определения остаточной продолжительности жизни, принять за 100%, то при расчете пенсии по второму варианту ее размер у мужчин сократится примерно на 20%, а по третьему, российскому варианту – на 30%. При этом у женщин пенсия увеличится на 15 и 20%, соответственно.

В определенной мере вышеизложенное относится и к накопительной пенсии. Однако сегодня об этих проблемах можно говорить лишь как о гипотетических, т. к. порядок расчета накопительной пенсии до сих пор законодательно не определен. На рис. 7 приведен прогноз коэффициента замещения накопительной пенсии на дату их выхода на пенсию¹³, рассчитанный отдельно для мужчин и женщин при трех вышеуказанных вариантах определения остаточной продолжительности жизни. Анализ приведенных на рисунке графиков показывает, что к 2050 году для первого варианта расчета остаточной продолжительности жизни коэффициент замещения для мужчин будет равен 11,3%, а для женщин – только 5,3%. Такое различие определяется двумя факторами:

- более коротким (на 5 лет) периодом накопления у женщин;
- намного (почти в 1,7 раза) более высокой остаточной продолжительностью жизни 55-летних женщин по сравнению с 60-летними мужчинами.

Рисунок 7 Коэффициент замещения накопительной пенсии на дату выхода на пенсию



Если при расчете пенсии использовать одинаковую остаточную продолжительность жизни для 60-летних мужчин и 55-летних женщин (вариант 3), то их коэффициенты замещения будут равны 8,6 и 6,7%, а при расчете по варианту 2 – будут равны 9,2 и 6,0%, соответственно. Выровнять коэффициенты замещения мужчин и женщин возможно, если устранить причины, приводящие к их различию, то есть выровнять пенсионный возраст мужчин и женщин и использовать для расчета размера пенсии одинаковую остаточную продолжительность жизни, определенную по варианту 2 или 3, которые совпадают при равном пенсионном возрасте у мужчин и женщин.

Справедливости ради следует отметить, что новой российской пенсионной системой предусмотрена процедура “мягкого” повышения пенсионного возраста. Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ “О трудовых пенсиях в РФ”, в частности, предусматривается, что лица, вышедшие на пенсию в возрасте, старше установленного законом пенсионного возраста (60 лет – для мужчин, 55 лет – для женщин), будут получать более высокую пенсию. В этом случае размер условно накопительной пенсии рассчитывается по стандартной формуле, но для расчета используется более короткая продолжительность выплаты пенсии¹⁴ – она сокращается на один год за каждый год, прошедший после установленного законом пенсионного возраста¹⁵, но не менее чем до 14 лет. Аналогичная норма закона применяется и для лиц, вышедших на пенсию в установленном законом возрасте, но продолжающих трудовую деятельность. В этом случае размер условно накопительной пенсии ежегодно увеличивается за счет пенсионных взносов, уплаченных в течение этого периода.

Поскольку процедура “мягкого” повышения пенсионного возраста органически связана с ранее рассмотренной пенсионной формулой, она не свободна и от ранее выявленных недостатков, и, более того, в определенных ситуациях использование указанных норм закона приводит к усилению дискриминации пенсионных прав мужчин. Для иллюстрации этого рассмотрим несколько упрощенных примеров расчета пенсии среднестатистического мужчины, выходящего на пенсию ровно в 60 лет, и среднестатистической женщины, которая может выйти на пенсию в возрасте 55 лет и старше. Введем для всех примеров несколько общих предположений. Во-первых, что мужчина и женщина работали начиная с 20 лет без перерывов в занятости и имели в этот период одинаковую фиксированную заработную плату. Во-вторых, что ежегодный пенсионный взнос каждого из них равнялся 1 условной единице (для упрощения расчетов доходность условных накоплений будем считать нулевой).

Пример 1. Мужчина и женщина выходят на пенсию в соответствии с законодательно установленным пенсионным возрастом (60 и 55 лет, соответственно) и прекращают работу. В этом случае пенсия мужчины будет равна $40/19=2,11$ условной единицы, а пенсия женщины – $35/19=1,84$ условной единицы. Таким образом, при прочих равных условиях размер пенсии женщины (и, соответственно, коэффициент замещения) будет ниже,

чем у мужчины, вышедшего на пенсию в 60 лет. При этом более низкий по сравнению с мужчинами пенсионный возраст может привести к тому, что у части женщин пенсионного и предпенсионного возрастов возникнут проблемы с продолжением работы, причем более серьезные, чем у их ровесников мужчин. Поэтому для части женщин низкий пенсионный возраст невыгоден, и они предпочли бы иметь более высокий.

Пример 2. Женщина продолжает работать после 55 лет до 60 лет и отсрочивает начало выплаты пенсии. В этом случае размер пенсии женщины при ее выходе на пенсию в 60 лет будет равен $40/(19-5)=2,86$ условной единицы¹⁶, а мужчины – 2,11 условной единицы, то есть в 1,36 раза меньше, чем у женщины. В этом примере обращает на себя внимание то, что используемая в соответствии с законом ожидаемая продолжительность выплаты пенсии для 60-летнего мужчины равна 19 лет, а для его ровесницы женщины только 14 лет, тогда как фактическая ожидаемая продолжительность жизни составляет 18,8 года для женщин и 13,3 года для мужчин, то есть с точностью до наоборот!

Пример 3. Если женщина выйдет пенсию в 55 лет и при этом будет продолжать работать, то на дату выхода на пенсию размер ее пенсии будет равен $35/19=1,84$ условной единицы. В дальнейшем размер ее пенсии будет ежегодно увеличиваться: в возрасте 56 – на 1/18, в возрасте 57 лет – на 1/17 и т. д. В результате в 60-летнем возрасте ее пенсия составит 2,16 условной единицы, то есть больше чем у 60-летнего мужчины, и при этом женщина уже “дополнительно” получала пенсию в течение 5 лет.

Таким образом, принятая в России формула расчета условно накопительной пенсии является явно дискриминационной по отношению к мужчинам (!), особенно с учетом необычно высокой разницы в продолжительности жизни мужчин и женщин.

Что касается накопительной пенсии, то расчет ее размера пока еще регламентируется не в полной мере¹⁷ – указано лишь, что ожидаемый период выплаты трудовой пенсии по старости, применяемый для расчета накопительной части трудовой пенсии, будет регламентироваться федеральным законом.

Перейдем к рассмотрению еще одной нерешенной гендерной проблемы новой российской пенсионной системы, которая также оказывает негативное влияние на коэффициент замещения отдельных социально-демографических групп ее участников. Это проблема учета так называемых “нестраховых периодов” (возникновение которых в трудовой биографии мужчины или женщины достаточно жестко регламентируется гендерными ролями, принятыми в российском обществе) при исчислении трудовых пенсий. Суть проблемы заключается в следующем.

В старой пенсионной системе Закон РФ № 340-1 от 20 ноября 1990 года “О Государственных пенсиях в Российской Федерации” предусматривал включение в трудовой стаж времени учебы (обучение в училищах, на курсах по подготовке кадров, повышению квалификации и по переквалификации, в средних специальных и высших учебных заведениях,

пребывание в аспирантуре, докторантуре, клинической ординатуре); прохождения воинской службы; ухода неработающей матери за каждым ребенком в возрасте до 3 лет и 70 дней до его рождения (но не более 9 лет в общей сложности); безработицы (за период выплат соответствующего пособия); временной нетрудоспособности; проживания жен (мужей) военнослужащих, проходящих воинскую службу по контракту, вместе с мужьями (женами) в местностях, где они не могли трудиться по специальности в связи с отсутствием возможности трудоустройства, и несколько других периодов времени. Смысл включения всех этих перерывов в трудовой стаж состоял в том, что, во-первых, это помогало работникам достичь достаточно высокого уровня трудового стажа, гарантирующего получение права на трудовую пенсию (трудовую пенсию по достижении пенсионного возраста могли получить женщины, имевшие как минимум 20 лет трудового стажа, а мужчины – 25 лет). Во-вторых, размер трудового стажа являлся одним из параметров, на основании которых исчислялся размер пенсионных выплат: пенсия назначалась исходя из трудового стажа и размера заработка за пять лет (последних или по выбору работника).

Сегодня в России действует новый порядок учета нестраховых периодов (понятие, используемое в системе трудовых пенсий вместо принятого ранее понятия “перерывы в трудовой деятельности”) в страховом стаже¹⁸ (в новой российской пенсионной системе понятие “трудовой стаж” используется крайне редко и фактически является синонимом понятия “страховой стаж”), закрепленный Федеральными законами, принятыми в декабре 2001 года и ознаменовавшими начало пенсионной реформы. Речь идет в первую очередь о Федеральном законе от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ “О трудовых пенсиях в РФ” и Федеральном законе от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ “Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации”.

В чем суть нововведений? Во-первых, существенно сокращен перечень периодов, включаемых в страховой стаж. В соответствии с новым законодательством в этот список больше не входят период обучения, время проживания жен (мужей) военнослужащих, проходящих воинскую службу по контракту, вместе с мужьями (женами) в местностях, где они не могли трудиться, и ряд других. Не исключен, но существенно изменен порядок учета в страховом стаже периода ухода за малолетним ребенком. Если до реформы такому включению подлежал уход неработающей матерью за каждым ребенком в возрасте до 3 лет и 70 дней до его рождения (но не более 9 лет в общей сложности), то сегодня в стаж можно включить только отпуск по уходу за малолетним ребенком до достижения им возраста 1,5 года и не более 3 лет в общей сложности. Правда, в настоящее время учитывается, что такой отпуск давно перестал быть “материнским” и трансформирован в “родительский”, поэтому отпуск по уходу в стаж могут включать как матери, так и отцы.

Таким образом, на основании ФЗ № 173-ФЗ “О трудовых пенсиях в Российской Федерации”, а именно ст. 10 “Периоды работы и (или) иной

деятельности, включаемые в страховой стаж” и ст. 11 “Иные периоды, засчитываемые в страховой стаж”, в страховой стаж кроме периодов работы (время уплаты взносов в ПФ РФ) включаются и периоды: прохождения военной службы, получения пособия по государственному социальному страхованию в случае временной нетрудоспособности, пребывания (одного из родителей) в отпуске по уходу за малолетним ребенком до достижения им возраста 1,5 года (но не более 3 лет в общей сложности), получения пособия по безработице, ухода трудоспособного лица за инвалидом 1-й группы, ребенком-инвалидом, лицом, достигшим 80 лет.

Во-вторых, изменилась смысловая нагрузка включения нестраховых периодов в страховой стаж. Сегодня существенно снизились требования к размеру страхового стажа, необходимого для приобретения права на пенсию по старости. И для мужчин, и для женщин этот размер равен 5 годам. При очень высоком уровне занятости мужчин и женщин в нашей стране это означает, что подавляющее большинство населения сможет получить право на трудовую пенсию и без учета каких-либо нестраховых периодов.

Кроме того, включение в стаж перерывов больше никак не влияет на размер пенсии, поскольку в новом пенсионном законодательстве коренным образом изменилась формула расчета пенсии (приведенная выше). Параметр “страховой стаж” сегодня применяется только при пересчете уже накопленных (по старой пенсионной системе) пенсионных прав в пенсионные права по новой пенсионной системе, то есть только в переходный период. Для пенсионных прав, приобретаемых в рамках действия новой системы, эта формула учитывает лишь пенсионные накопления и ожидаемую продолжительность жизни. Поэтому формальный учет периодов в стаже не приводит к увеличению пенсии (за исключением случаев, когда стаж работы человека меньше 5 лет).

С точки зрения новой пенсионной системы, нацеленной на тесную увязку размера пенсий с трудовым вкладом (а точнее, с пенсионными взносами и, следовательно, размером заработной платы), такой алгоритм расчетов вполне приемлем. Однако если исходить из того, что пенсионная реформа должна как минимум не ухудшать пенсионное обеспечение граждан (а иначе зачем она нужна?), то “решение” проблемы нестраховых периодов в новом пенсионном законодательстве вызывает некоторые вопросы. И вопросы эти заключаются в том, что упомянутые перерывы в занятости, как правило, нужны не только самим работникам, но и государству (уход за маленькими детьми и престарелыми), а иногда не нужны работникам, а нужны только государству (служба в армии), а “расплачиваться” предлагается только самим гражданам.

Нормальным решением этой проблемы является не перераспределение между различными группами населения средств, собранных в ПФР, а возмещение уплаты страховых взносов на финансирование условно накопительных и/или накопительных счетов в нестраховые периоды из средств государственного бюджета и/или средств министерств и ведомств, заинтере-

ресованных в той деятельности, ради которой работники прерывают свою профессиональную занятость: Министерство обороны РФ, Министерство труда и социального развития РФ и т. д.

В принципе, такая возможность предусмотрена Федеральным законом от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ “Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации”, п. 2 ст. 17 которого предписывает возмещение уплаты страховых взносов за счет средств федерального бюджета, хотя и только в “период ухода за ребенком до достижения им возраста полутора лет и период прохождения военной службы по призыву”. Таким образом, государство признает социальную значимость перечисленных перерывов в трудовой деятельности, но из-за отсутствия механизма реализации возмещения невыплаченных пенсионных взносов пока не происходит.

В качестве примера организации уплаты взносов за нестраховые периоды рассмотрим шведскую пенсионную систему, состоящую из условно накопительного и фондируемого элементов¹⁹. В этой системе за нестраховые периоды, перечень которых практически совпадает с соответствующим перечнем российской пенсионной системы (период временной нетрудоспособности, безработица, отпуск для ухода за ребенком, служба в армии и обучение), уплачиваются взносы как на условно накопительную, так и накопительную пенсии. При этом каждый нестраховой период имеет свои основания для уплаты этих взносов, алгоритмы их исчисления и источники финансирования.

Так, оплата перерывов в занятости, связанных с временной нетрудоспособностью и безработицей, в Швеции трактуются как заработанный доход, и, соответственно, с него взимаются пенсионные взносы в обычном порядке.

За работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, пенсионные взносы уплачиваются из государственного бюджета. Условный заработок, исходя из которого вычисляются пенсионные взносы, равен максимуму из следующих трех вариантов:

- 75% среднего заработка всех застрахованных;
- собственного заработка в году, предшествующем рождению ребенка;
- фиксированной величины, индексируемой в соответствии с ростом заработной платы.

Для каждого ребенка вышеуказанная схема действует в течение четырех лет. В соответствии с проведенными расчетами пенсия средней шведской женщины вырастет за счет вышеуказанных взносов примерно на 10%.

За тех, кто проходит по призыву службу в армии, пенсионные взносы также уплачиваются из государственного бюджета. Их размер основан на условном заработке, равном 50% средней заработной платы, с которой взимаются пенсионные взносы в стране.

Пенсионные взносы из государственного бюджета уплачиваются и за период получения высшего образования²⁰.

Во что же обходятся или могут обойтись шведскому бюджету подобные выплаты? Или, иными словами, какова ожидаемая стоимость “пенсионных прав”?

По экспертным оценкам, стоимость пенсионных прав за периоды временной нетрудоспособности составляет 1,5% от фонда заработной платы. Стоимость пенсионных прав безработных (при современном уровне безработицы в 12%), равна 2% от фонда заработной платы. Ожидаемая стоимость пенсионных прав за периоды ухода за детьми будет равна 0,8% от фонда заработной платы (при условии, что рождаемость равна двум детям на одну женщину). Стоимость оплаты пенсионных прав за периоды службы в армии по призыву и получения высшего образования относительно невелика. Кроме того, стоимость минимальной гарантированной пенсии равна 0,75% от фонда оплаты труда.

В целом суммарные затраты бюджета составят 3,5–5% фонда оплаты труда (в зависимости от уровня безработицы и возможного снижения уровня нетрудоспособности).

* * *

Проведенный краткий экскурс в новую российскую пенсионную систему позволил выявить ряд ее внутренних и внешних противоречий, прежде всего связанных с существующими различиями в смертности российских мужчин и женщин. Но, к сожалению, плохая демография и законотворческие казусы – это не единственные проблемы, с которыми в ближайшие годы может столкнуться российская пенсионная система. Грядущее повышение пенсионного возраста неразрывно связано с ухудшением здоровья и ростом инвалидизации населения в старших возрастах, со структурными изменениями в сфере занятости, существенными политическими рисками и некоторыми другими проблемами, не рассмотренными в настоящей статье. Поэтому приведенные нами демографические доводы в пользу выравнивания пенсионного возраста в России можно принимать в расчет только при их комплексном рассмотрении с прочими социальными, экономическими и политическими факторами.

Примечания

¹ Статистические данные подготовлены Е.М. Андреевым с использованием следующих материалов:

Демографический ежегодник России. Статистический сборник. – М.: Госкомстат, 2002.

Народонаселение стран мира. Справочник / Под ред. Б.Ц. Урланиса. – М.: Статистика, 1978.

Е.М. Андреев, Л.Е. Дарский, Т.Л. Харьковская. Демографическая история России: 1927–1957.

Recent demographic developments in Europe. 2001, Council of Europe. Strasbourg, Council of Europe Publishing, 2001.

INED. Base de données. La conjoncture des pays développés en chiffres.

2001 Statistical Abstract of the United States.

US Census Bureau. International data base.

² Статистические данные подготовлены Е.М. Андреевым с использованием следующих материалов:

WHO Mortality Database (www3.who.int/whosis/whsa/ftp/download.htm).

Материалы Госкомстата РФ.

³ Статистические данные подготовлены Е.М. Андреевым с использованием следующих материалов:

WHO Mortality Database (www3.who.int/whosis/whsa/ftp/download.htm).

Материалы Госкомстата РФ.

Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat, World Population Prospects: The 2000 Revision and World Urbanization Prospects: The 2001 Revision, <http://esa.un.org/unpp>.

⁴ World Bank (1994) Averting the old age crisis: Policies to protect the old and promote growth. New York (Oxford University Press).

Holtzman R. (2000), “The World Bank approach to pension reform”, International Social Security Review, 53, No. 1, 11-34.

⁵ Для лиц, имевших трудовой стаж до 1 января 2002 года, рассчитывается также начальный условный пенсионный капитал.

⁶ *Fox, Louise and Edward Palmer* (2001). “New approaches to multipillar pension systems: What in the world is going on?” In New ideas about old age security (R. Holtzman and J.E. Stiglitz, eds.). The World Bank, Washington D.C.

⁷ *Marek Gora and Edward Palmer* (2003). “Shifting Perspectives in Pensions”. Processed.

⁸ *Disney, Richard* (2000). “Notional accounts as a pension reform strategy: An evaluation”, World Bank Pension reform primer, Washington, D.C.

⁹ *A. Chlon, M. Gora, M. Rutkowski.* Shaping Pension Reform in Poland: Security through Diversity. Social protection discussion paper № 9923, 1999, сайт Мирового банка.

¹⁰ *Palmer, Edward* (2000). “The Swedish pension reform – Framework and issues”, World Bank Pension reform primer, Washington, D.C.

¹¹ Модель разработана в 2000–2002 годах по заказу Министерства экономического развития и торговли РФ и предназначена для долгосрочного моделирования развития пенсионной системы России. На отдельных этапах работы финансовую поддержку также оказывали US AID и World Bank.

¹² Существование гендерных различий в возрасте выхода на пенсию является не единственным фактором, который будет определять дифференциацию пенсионных накоплений мужчин и женщин. Значимую роль в формировании этой дифференциации будут играть отставание женщин от мужчин по уровню оплаты труда (по различным оценкам, это отставание составляет 35–45%), а также использование отпусков по уходу за ребенком до трех лет, в которых находятся преимущественно женщины.

¹³ Этот показатель является основным показателем, характеризующим эффективность накопительной составляющей пенсионной системы

¹⁴ При нормальном возрасте выхода на пенсию для расчета размера условно накопительной части трудовой пенсии используется единая для мужчин и женщин продолжительность выплаты пенсии, равная 228 месяцам, или 19 годам.

¹⁵ Здесь следует отметить, что остаточная ожидаемая продолжительность жизни убывает более низкими темпами, чем используемая для расчета условно накопительной части трудовой пенсии. Это приводит (в среднем) к увеличению суммарных пенсионных выплат застрахованным.

¹⁶ Используемая для расчета условно накопительной пенсии остаточная продолжительность выплаты пенсии будет равна 14 годам ($=19-5$).

¹⁷ До первой выплаты накопительной пенсии еще достаточно далеко (см. рис.5)

¹⁸ В ст. 2 “Основные понятия” Федерального закона от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ “О трудовых пенсиях в РФ” дано определение страхового стажа – это учитываемая при определении права на трудовую пенсию суммарная продолжительность периодов работы и (или) иной деятельности, в течение которой уплачивались страховые взносы в ПФ РФ, а также иных периодов, засчитываемых в страховой стаж.

¹⁹ Данный пример основан на материалах статьи Palmer, Edward (2000). “The Swedish pension reform – Framework and issues”, World Bank Pension reform primer, Washington, D.C.

²⁰ Это положение прошло, несмотря на серьезную оппозицию.

Гендерный аудит: опыт Международной организации труда

И.Н. МЕЛЕХ,

координатор гендерных программ Бюро МОТ в Москве

В 2001–2002 годах Международная организация труда, в соответствии с *Планом действий МОТ по достижению гендерного равенства и интеграции гендерных вопросов в деятельность МОТ*, провела аудит, который стал первым гендерным аудитом в системе Организации Объединенных Наций.

Главная задача аудита состояла в том, чтобы способствовать более глубокому пониманию проблем гендерного равенства и содействовать развитию навыков работников МОТ, отдельных подразделений и целевых программ, а также организации в целом по эффективному внедрению гендерного комплексного подхода в политику, программы и структуру организации. В 15 различных подразделениях штаб-квартиры МОТ в Женеве и региональных бюро МОТ был произведен анализ основных публикаций и важнейших внутренних документов, были организованы аудиторские семинары для сотрудников, основанные на принципе “активного участия” и самооценки. Подобная проверка дала возможность оценить, в какой степени, на сколь регулярной основе и насколько эффективно интересы обоих полов учитываются в практической деятельности МОТ, в разрабатываемых и выпускаемых документах и публикациях, на уровне управления и принятия решений. Немаловажной задачей аудита было также выяснить, в какой степени гендерный подход учитывается в кадровой политике МОТ, и определить соотношение сотрудников – мужчин и женщин – на различных уровнях в организации.

Одной из важнейших составляющих аудита стали встречи и дискуссии с трехсторонними партнерами МОТ (правительством, работодателями и профсоюзами), сотрудничающими агентствами, женскими неправительственными организациями, которые позволили оценить эффективность деятельности МОТ в области гендерного равенства, рассмотрели возможности использования новых подходов и методов работы.

Результаты первого аудита создали основу для всеобъемлющего окончательного доклада и рекомендаций под названием “Первый гендерный аудит МОТ, 2001–2002 годы: заключительный отчет”, опубликованного в виде отдельной брошюры и помещенного в Интернете (см. www.ilo.org/gender).

Заключительный отчет подвел итоги проверки в пятнадцати региональных бюро МОТ и подразделениях штаб-квартиры в Женеве и представил соответствующие рекомендации по проведенным аудиторским семинарам. С основными выводами первого гендерного аудита МОТ готова ознакомить трехсторонних партнеров, агентства ООН, донорские и другие заинтересованные организации¹.

Аудит показал, что политическая приверженность руководства и стратегически запланированное выделение бюджетных средств на решение гендерных проблем играют решающую роль в продвижении принципа гендерного равенства в политике и программах организации. Аудит также продемонстрировал, что в тех случаях, когда проявлялись “гендерная грамотность” и компетентность со стороны руководителя, налицо были реальные позитивные результаты применения комплексного гендерного подхода на стадиях планирования, мониторинга и оценки, на уровне рабочих планов и практических действий.

Первый гендерный аудит выявил целый ряд примеров успешных действий и методов работы, в особенности за последние два года, способствующих внедрению принципа гендерного равенства. Вместе с тем аудит еще раз подтвердил, что и среди руководителей, и среди сотрудников по-прежнему существует недостаточное понимание концепции гендерного равенства и разницы между конкретными действиями в интересах женщин и подходом “гендер и развитие”. Аудит также показал, что ориентация конечных результатов на интересы обоих полов и включение гендерных аспектов на различных стадиях разработки, исполнения, мониторинга и оценки еще не стали закономерностью в деятельности организации. Отмечены большие различия в качестве продукции и услуг МОТ, и нередкими являются примеры гендерно нейтральных действий, не учитывающих специфические нужды и интересы мужчин и женщин.

Цель данной статьи – рассказать об особенностях и специфических целях гендерного аудита, ознакомить с его основными этапами, используемой методологией, предлагаемыми последующими действиями.

Чем гендерный аудит отличается от традиционного

Как известно, аудиты обычно применяются в бизнесе для проверки финансовой деятельности компании. В 1980-х годах многие крупные фирмы стали проводить так называемые “аудиты качества” – для выяснения, насколько хорошо выполняются внутренние и внешние требования, предъявляемые к работе компании. В отличие от финансовых аудитов, аудиты качества устанавливают, насколько внутренняя структура и используемые организационные механизмы способствуют выполнению определенных задач и соответствуют друг другу, соблюдаются ли установленные правила и связанные с ними процедуры, а также рассматривают пути и возможности для совершенствования существующих практик.

Обычно аудиты качества оценивают официальную принятую политику организации, ее документацию и разного рода руководства, определяя, используются ли они практически, насколько и с какими результатами. Аудиты качества не только определяют, насколько эффективно и “правильно” работает организация, но и выявляют возможности для улучшения и применения нововведений. Для этого во время аудита собираются и анализируются мнения работников организации, а также ее клиентов (потребителей). Поэтому отчет об аудите качества всегда содержит рекомендации для потенциальных улучшений и их практического применения, которые руководство организации использует для принятия соответствующих мер и разработки плана действий.

Гендерные аудиты можно отнести к категории аудитов качества, также известных как социальные аудиты. При проведении своего первого гендерного аудита МОТ использовала принцип “активного участия” (participatory approach) для того, чтобы придать аудиту обучающий характер и способствовать более активному вовлечению в этот процесс всех работников организации. Принцип активного участия также использовался с целью развития мотивации и возможности самооценки сотрудников МОТ, социальных партнеров и сотрудничающих организаций.

Отличительной особенностью гендерного аудита являются также добровольный характер участия в нем и полное одобрение и поддержка со стороны руководства данной организации.

Обычно для проведения гендерного аудита назначается группа аудиторов-модераторов из трех-четырех человек, которые предварительно прошли соответствующее обучение² и не являются сотрудниками данной организации. В зависимости от численности и профессиональной направленности организации аудиторской группе требуется от двух до трех недель для проведения аудита. В течение этого времени она анализирует основную документацию и публикации организации (если они имеются); проводит аудиторские семинары для сотрудников, собеседования и индивидуальные интервью; анализирует кадровую политику и бюджет организации с точки зрения учета интересов мужчин и женщин и, наконец, организовывает заключительное совещание по результатам аудита со всеми членами коллектива, на котором открыто обсуждаются выводы, заключения и рекомендации, которые войдут в заключительный отчет. После того как заключительный отчет подготовлен, его представляют руководителю организации и всем сотрудникам для ознакомления.

Используемая методология

Как уже отмечалось, при проведении гендерного аудита в МОТ использовался принцип “активного участия”, лежащий в основе методологии для проведения гендерных аудитов, разработанной бывшим Учебным центром по гендерным проблемам и развитию (Нидерланды). В ходе аудита использовалось адаптированное *Пособие для аудиторов-модераторов*, в

которое вошли основные положения методологии, предложенной Учебным центром.

Проведение аудиторских семинаров основано на применении четырех основных подходов: гендер и развитие, теория “обучающейся организации”, качественная самооценка и цикл обучения для взрослых. Упражнения для аудиторских семинаров, которые будут рассмотрены ниже, должны применяться гибко и адаптироваться аудиторами-модераторами с учетом характера проверяемой организации и состава участников семинаров. При этом аудиторы должны основываться на собственном опыте и в некоторых случаях – на интуиции при адаптации данных упражнений к конкретным группам и ситуациям.

Тем не менее эта методология основана на четырех столпах гендерного равенства и достижения институциональных перемен, которые должны четко пониматься членами аудиторской группы:

Гендер и развитие – этот подход признает, что общество организовано на основе “мужских” норм. И женщины, и мужчины могут ставить под сомнение такие нормы, вносить предложения и предпринимать действия, чтобы добиться большего равноправия в межличностных отношениях и в обществе в целом. В этом процессе, открытом для всеобщего участия и нацеленном на расширение возможностей, и женщины, и мужчины являются ключевыми участниками социальных перемен. Этот подход также признает, что в программах развития должны быть четкие планы – по целям, стратегиям, предполагаемым результатам и необходимым позитивным действиям – для вклада в гендерное равенство и расширение возможностей для женщин. Реализация гендерной политики и политики развития предполагает организационные перемены, поэтому методология аудита направлена на изучение организационных вопросов.

Теория обучающейся организации признает, что обучение и перемены в организации происходят на трех уровнях: индивидуальном, рабочем (в рабочих подразделениях) и в организации в целом. Организации устанавливают задачи обучения в соответствии со своими целями и направлениями деятельности. Фактическое обучение происходит “по цепочке”: от отдельных людей к рабочему подразделению и от рабочего подразделения – к более высоким уровням организации. Если люди и рабочие подразделения не обучаются, то организация не сможет адаптироваться к быстро меняющейся ситуации в мире. Рабочее подразделение (отдел, секция и т. д.) служит как бы промежуточным уровнем, через который осуществляется и передается обучение и происходят перемены в обоих направлениях – на индивидуальном уровне (среди отдельных работников) и в организации в целом.

Другая особенность подхода “обучающейся организации” – использование трех видов обучения, называемых “петлями”: “одинарной”, “двойной” и “тройной”.

- “Одинарная петля” – это наиболее эффективный способ рассмотрения практической проблемы, которую необходимо решить. Анализируется существующая ситуация, и производятся соответствующие изменения.
- “Двойная петля” подталкивает отдельных людей (и рабочие подразделения) к рассмотрению собственного поведения, с тем чтобы понять, **в чем они невольно усугубляют существующие проблемы.**
- “Тройная петля” – обучение идет на шаг дальше и рассматривает скрытые представления, существующие у отдельных работников, в рабочих подразделениях и организации, которые определяют все их действия и побуждают к ним. Она включает рассмотрение и изменение существующих стереотипов и выяснение того, чему научились обучаемые и как они этому научились.

Все эти виды обучения использовались в методологии гендерных аудитов МОТ, при этом акцент делался на “двойной” и “тройной” петлях обучения как методах, в наибольшей степени способствующих подлинным переменам в организации.

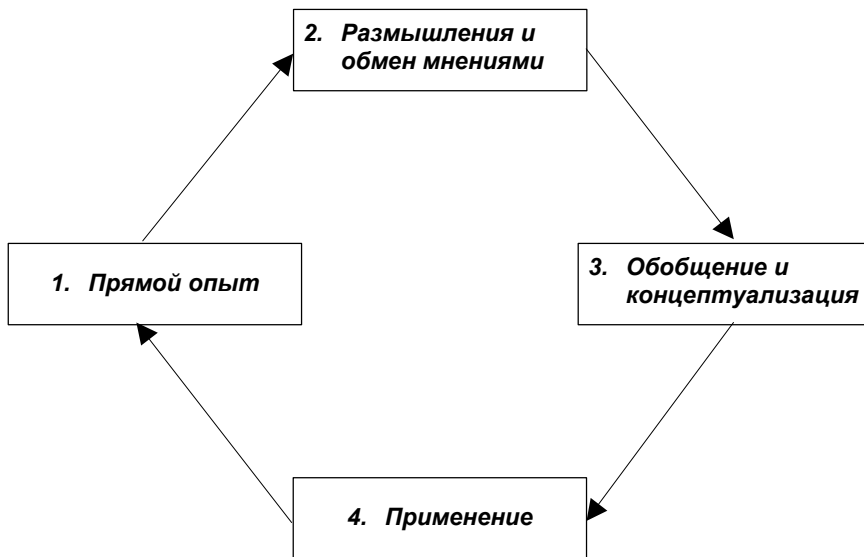
Качественная самооценка. Третий столп методологии аудитов – это концентрация на понимании материальных и нематериальных факторов, фактов и интерпретаций путем учета как объективных данных, так и субъективных представлений. При этом делается попытка вывести на передний план разницу между тем, как люди действуют, и их мнением о том, как они действуют. Также важным моментом является анализ отправных точек для действий отдельных индивидов, групп и организации. Это особенно важно при анализе проблем гендерного равенства и расширения возможностей для женщин.

Методология качественной самооценки, иногда называемая “двойной петлей” обучения, позволяет участникам задать вопросы типа: почему происходят определенные явления? Почему складывается определенная ситуация? Почему мы действуем так, а не иначе? Где движущие силы перемен и в чем они состоят? Эффективны ли наши действия? Верны ли цели, которые мы пытаемся достичь?

Этот процесс нацелен на согласованное понимание реальности, в которой люди работают, а не на установление “объективной истины”. Поэтому гендерные аудиты стремятся добиться общего консенсуса относительно того, как отдельные работники и организация в целом работают над достижением гендерного равенства в конкретных ситуациях, и более глубоко понять реальность, стоящую за статистической информацией и практическим опытом.

Цикл обучения взрослых: Гендерный аудит – это процесс, ориентированный на существующие гендерные проблемы. Проблема существует, если поставленные цели и способы решения проблемы не соответствуют реальной ситуации (например, для МОТ, если применение комплексного гендерного подхода не отвечает задачам гендерной политики МОТ). В случае организации ориентированное на проблемы обучение обычно происходит на рабочем месте и включает конкретный опыт. Поэтому метод цикла обучения взрослых особенно подходит для гендерного аудита как пример ориентированного на проблемы обучения; он основан на принципе, гласящем, что обучение наиболее эффективно в том случае, если оно основано на конкретном личном или профессиональном опыте работников. Размышляя и обмениваясь мнениями, обучаемые могут преобразовать этот опыт в более абстрактные и общие выводы, которые, в свою очередь, затем формулируются в соответствующие предложения и рекомендации, необходимые для достижения перемен.

Цикл обучения



Методология и выбор способов проведения гендерного аудита с общим участием используют такой цикл обучения как руководство для проведения аудиторских семинаров. Этот подход позволяет участникам пройти весь цикл обучения и связать обучение с эффективными переменами в их работе, с конкретными проектами и программами.

Для проведения второго раунда гендерного аудита в МОТ, который начался в начале 2003 года, был разработан упрощенный вариант *Пособия для аудиторов-модераторов*³, который фактически предлагает три основных этапа проверки:

- планирование и подготовка аудита (основные подходы и методика);
- проведение самого аудита (упражнения и приемы/методы действий аудиторов);
- последующие действия (связанные с практической реализацией рекомендаций и выводов заключительного доклада, подготовленного группой аудиторов).

В данной статье не представляется возможным рассмотреть подробно все этапы, поэтому остановимся на наиболее важных, ключевых моментах каждого из них.

Задачи, выполняемые перед началом аудита

Успех гендерного аудита, создающий потенциал для эффективных последующих действий со стороны проверяемой организации, во многом зависит от качества и своевременности его подготовки, а также от слаженности действий аудиторов-модераторов. Очень важно правильно подобрать членов аудиторской группы. Непременным условием их успешной работы будет их способность выработать единый подход и работать как единая команда на протяжении всего аудита. Члены группы должны проявлять, с одной стороны, полную солидарность друг с другом и, с другой стороны, гибкость в общении с участниками аудита.

Как только определены члены аудиторской группы и получено согласие руководителя организации на участие в аудите, должно начаться его детальное планирование. Один из членов группы может взять на себя обязанность координировать эту фазу, хотя распределение нагрузки должно быть равномерным.

Как правило, внутри организации назначается контактное лицо (это может быть сотрудник, курирующий гендерные вопросы), с которым аудиторская группа должна связаться для обсуждения и согласования следующих моментов:

- Сроки и цели аудита и доведение этой информации до всех сотрудников организации – как профессионального, так и технического персонала;
- Предоставление аудиторской группе материалов для анализа документации/ публикаций.
- Даты, время и места проведения аудиторских семинаров, собеседований и интервью. Необходимо также предоставить специальное помещение для работы аудиторской группы, по меньшей мере с одним-двумя компьютерами и принтером.

Члены аудиторской группы должны договориться между собой о распределении ролей и задач, таких как ведение записей во время интервью и собеседований, проведение аудиторских семинаров, подготовка проекта отчета и т. д. Они должны распределить между собой материалы для анализа документации и прочитать их. На основе этого анализа члены аудиторской группы должны обсудить предварительную тематику семинаров для профессионального и технического состава, а также возможные вопросы для индивидуальных интервью. Должна быть составлена подробная программа аудита с указанием времени, задач членов группы, необходимых материалов и т. д. и своевременно разослана участникам.

На протяжении всего аудита члены аудиторской группы должны постоянно подчеркивать, что это не действие, навязываемое извне, и не экзамен, а процесс самооценки с активным участием всех работников организации. Самую первую встречу, а также индивидуальные собеседования и интервью следует использовать для рассеивания подобных опасений относительно “контролирующего” и “ревизионного” характера аудита.

Другим важным условием успешного проведения аудита является полнота участия: необходимо обеспечить, чтобы как можно большее число сотрудников присутствовало на аудиторских семинарах, собеседованиях и заключительном совещании.

Анализ документации

Цель анализа документации – получение количественной и поддающейся проверке информации, которая будет дополнять результаты проведения аудиторских семинаров. Информация, получаемая при анализе документации, также должна быть использована для разработки тематики практических занятий и как материал для дискуссий. Один из членов аудиторской группы может взять на себя обязанность отобрать соответствующие документы и распределить их для анализа среди остальных участников группы. В любом случае анализ документации должен быть завершен до начала аудита как такового.

В зависимости от численности организации, масштабов и характера ее деятельности члены аудиторской группы должны определить объем документации и других источников информации, подлежащих анализу. Предполагается, что ориентиры в этом будут предоставлены самой организацией.

В качестве руководства предлагается использовать специально разработанную таблицу проведения анализа документации, которая поможет определить степень отражения и учета интересов работников – мужчин и женщин – в предоставленных материалах. Каждый член аудиторской группы может представить свою таблицу по результатам анализа документации, которые будут затем сведены воедино одним из членов команды; или же группа может договориться о каком-то другом методе.

Наряду с анализом отдельных документов на предмет учета в них гендерных факторов члены аудиторской группы могут “отойти на шаг” и посмотреть на весь комплекс документов, разрабатываемых организацией. Какими материалами и публикациями по гендерным вопросам располагает организация? Широко ли они используются? Кто использует их и в каких целях? Эти вопросы позволят не только провести анализ документации, но и сделать выводы о культуре организации и предпринимаемых усилиях в области гендерного образования работников.

Основные вопросы для аудита

В ходе гендерного аудита предлагается рассмотреть и ответить на следующие вопросы, которые являются центральными для проведения заключительного анализа. Эти вопросы не являются элементами опросного листа, которого необходимо строго придерживаться, – они должны лишь служить ориентирами для аудиторов-модераторов, проводящих аудит.

- (1) Существующие гендерные проблемы, дебаты по гендерным вопросам и взаимодействие с правительственными организациями, структурами социальных партнеров и женскими организациями по вопросам гендерного равенства.
- (2) Применение гендерного анализа как основы комплексного гендерного подхода в стратегическом планировании, политике, практических действиях и программах, бюджете.
- (3) Компетентность в гендерных вопросах, гендерная экспертиза, квалификация и возможности для совершенствования гендерных знаний.
- (4) Управление информацией и гендерными знаниями (наличие печатной, электронной и аудио- и видеоинформации по гендерным вопросам и ее доступность для сотрудников; включение гендерных проблем в издаваемых документах и публикациях).
- (5) Используемые методы и средства (включая финансовые и административные механизмы) для интеграции гендерных проблем в работу организации, их возможности и ограничения.
- (6) Выбор партнерских организаций (критерий отбора, гендерный аспект).
- (7) Наличие в организации специальной политики гендерного равенства и ее влияние на имидж организации и производимую ею продукцию/услуги.
- (8) Принятие решений по гендерным вопросам (кто принимает решения и осуществляет контроль за их выполнением).
- (9) Кадровая политика и человеческие ресурсы (гендерный баланс на всех уровнях в организации; процедура найма и увольнения, продвижения по службе, обучения/переобучения; существует ли система рассмотрения жалоб, в том числе по вопросам сексуальных домогательств на рабочем месте; политика по отношению работников с семейными обязанностями).

(10) Культура организации (насколько в ней находит свое отражение принцип равных возможностей для мужчин и женщин; существует ли в целом серьезное или пренебрежительное отношение к гендерным проблемам).

(11) Анализ и оценка достигнутых перемен.

Ответы на эти вопросы и должны послужить основой для выводов и рекомендаций, представленных аудиторской группой во время заключительного совещания по результатам аудита. Для проведения такого анализа можно предложить **следующие методы**, которые одновременно являются **упражнениями для проведения аудиторских семинаров**:

- Проверка основной документации и публикаций.
- Вопросник для оценки качества работы организации в области гендерного равенства.
- Определение уровня гендерных знаний и понимания проблем.
- Классификация проводимых проектов/программ и участвующих организаций.
- Упражнение с “луковицей Хофстеда” по культуре организации.
- Упражнение “Идеальная организация”.
- Упражнение для оценки достигнутых перемен.
- Составление “карты принятия решений”.
- Упражнение с диаграммой Венна.
- SWOT анализ.
- Составление исторической временной шкалы событий.
- Неформальные индивидуальные и групповые собеседования.

В каждом конкретном случае аудиторская группа сама решает, какие из предложенных способов проверки будут использоваться при проведении аудита в данной организации. Обязательными компонентами являются лишь три первых метода: анализ документации, вопросник для оценки качества работы в области гендерного равенства, проверка уровня гендерных знаний и понимания проблем. Использование остальных упражнений будет зависеть от характера самой организации, состава аудитории, времени, отведенного на аудиторские семинары.

Преимущества использования такой методологии несомненны. Участники аудита могут размышлять и выдвигать свои собственные идеи о повышении эффективности своей работы. Аудиторские семинары дают возможность собрать много полезной информации не только по существующим гендерным проблемам, но и по проблемам, не связанным напрямую с работой организации в области гендерного равенства, но имеющим важное значение для деятельности организации в целом. Участники аудита получают опыт коллективного обучения, в процессе которого анализируется также культура организации. Наконец, в результате аудита организация получает конкретные рекомендации для последующих действий в области гендерного равенства.

Пример организации одного из предложенных упражнений

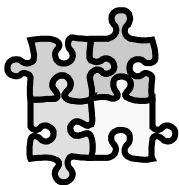
В качестве примера рассмотрим, как можно во время аудиторского семинара использовать SWOT анализ (анализ сильных и слабых сторон деятельности организации, а также новых возможностей и предполагаемых препятствий).

В данном случае целью этого упражнения будет выяснение ситуации в отношении:

- существующих в организации гендерных проблем, взаимодействия с национальными структурами и женскими организациями, занимающимися вопросами гендерного равенства;
- использования комплексного гендерного подхода в определении целей и задач организации, а также в планировании, программах и бюджете;
- существующей в организации компетентности в гендерных вопросах и опыта решения гендерных проблем; развития новых возможностей в этой области;
- управления информацией и знаниями;
- политики гендерного равенства (если она принята) и ее влияния на деятельность организации и имидж в глазах общественности.



Предлагаемое время: два-три часа.



Метод: Рамки четырех элементов, отражающих сильные и слабые стороны, возможности и препятствия (опасности) для организации.

Упражнение может проводиться как общее обсуждение или по небольшим группам с общим обсуждением в конце. Участникам предлагается проанализировать сильные и слабые стороны своей организации с помощью вопросника по анализу организации, приведенного ниже. Затем они определяют имеющиеся возможности и ограничения. Так как этот метод часто бывает знаком участникам, они могут сделать это самостоятельно, а модераторы могут играть роль “адвокатов дьявола”.

Вопросник по анализу организации

Все аспекты, перечисленные ниже, должны быть оценены с точки зрения их воздействия на возможности организации способствовать гендерному равенству.

- 1) Юридический статус; характер организации; корпоративные особенности.
- 2) Внешние связи: сотрудничество с другими организациями; контакты.
- 3) Цели организации.
- 4) Используемые стратегии.
- 5) Основные направления деятельности; шаги, предпринимаемые для реализации стратегий и достижения целей; результаты.
- 6) Структура: организационная схема; должности; разделение задач, ответственности и полномочий.
- 7) Используемые системы: процедуры и средства анализа планирования, мониторинга и оценки; процесс принятия решений в организации.
- 8) Кадровая политика: наем сотрудников; перспективы карьеры; возможности для выбора и обучения.
- 9) Знания и информация; создаваемые и доступные в рамках организации информационные ресурсы.
- 10) Финансовые ресурсы.
- 11) Культура организации: взгляды, поведение, нормы и ценности сотрудников организации, особенности и история организации.

На основе этого анализа участники определяют наиболее важные стратегические шаги для улучшения качества работы организации по достижению гендерного равенства и расширению возможностей для женщин.

Заключительный отчет и последующие действия

В конце аудита необходимо организовать заключительное совещание, цель которого – представить руководству и всем сотрудникам организации основные заключения и рекомендации аудиторов-модераторов. При составлении заключительного отчета следует избегать негативных формулировок. Будет лучше, если выводы и рекомендации будут содержать примерно равный по объему набор “примеров успешных действий” и “областей работы, требующих улучшения” в сфере гендерного равенства.

Примеры успешных действий и областей для совершенствования работы следует тщательно отобрать, учитывая важность последующих действий, нацеленных на продолжение работы в области гендерного равенства. Таким образом аудиторская группа поможет сотрудникам определить области, в которых организация работает эффективно или, по крайней ме-

ре, демонстрирует ряд примеров активных действий по внедрению гендерного подхода, на основе которых можно строить дальнейшую деятельность. Выделяя области для улучшения работы, группа может помочь в определении возможных будущих шагов в отношении того, как и какие практические изменения необходимо осуществить. Отчет, выдержанный в позитивном тоне, может принести больше пользы, чем критика и детальное описание недостатков.

Заключительный отчет должен быть завершен и представлен руководителю организации до окончания аудита. Его текст также должен быть разослан всем сотрудникам. Очень важно донести до всех конфиденциальный характер данного документа, который будет “принадлежать” организации и не будет предан гласности. При этом руководство организации может ознакомить с содержанием отчета (или его кратким изложением) заинтересованные организации с целью дальнейшего распространения такого опыта.

В заключение хотелось еще раз подчеркнуть значение такой пока еще не слишком привычной, но очень полезной практики, как гендерный аудит. Аудит может сыграть важную роль в дальнейшем развитии принципа гендерного равенства и разъяснении этого подхода всем заинтересованным организациям, компаниям, предприятиям в России и других странах СНГ, где в целом отсутствуют четкая политика и институциональные механизмы, необходимые для практической реализации гендерного равенства. Старые методы и приемы уже перестали быть эффективными, и использование методологии гендерного аудита может стать новым этапом в достижении перемен в данной области.

Примечания

¹ Данную публикацию МОТ на английском языке можно получить в Бюро МОТ в Москве.

² Для проведения первого гендерного аудита в МОТ 32 сотрудника прошли специальное обучение в штаб-квартире МОТ в Женеве.

³ Этот вариант Пособия переведен на русский язык и может быть получен в Бюро МОТ в Москве.

ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО:
ПОИСКИ РЕШЕНИЯ СТАРЫХ ПРОБЛЕМ

Сборник статей

Компьютерная верстка

Е.А. Чистовой

Формат 70×100¹/₁₆. Физ. печ. л. 10,5.

Тираж 1000 экз.

Издание подготовлено к печати ЗАО «Интердиалект+»
101999, Москва, ул. Моховая, д. 11, строение 3В.