

*Н.К. Бинева*

### **СЕМЬЯ В КОНТЕКСТЕ ТЕОРИЙ СОЦИАЛЬНОГО КОНФЛИКТА**

*Рассматривается семья как социальная группа в основных категориях конфликтологических парадигм (от марксизма до конфликтных функционалистов и структуролистов), смена которых тесно связана с динамикой общественных изменений, что по-разному объясняет функционирование семьи и семейной структуры. Проблемное поле изучения семьи в контексте данных концепций разнообразно – от изучения характера распределения власти в семье до проблем межпоколенных отношений и ценностно-нормативных противоречий.*

В развитии концепций социального конфликта можно выделить три основных этапа. Первый – период господства марксистской теории – классовый конфликт как основа общественного развития и объяснения истории. В противоположность этой идее представителями немецкой классической социологии (М. Вебер и Г. Зиммель) утверждалось, что социальный конфликт неотделим от всей культурной жизни, он имеет психологическую природу и обладает как позитивными, так и негативными функциями. В концепции русско-американского социолога П. Сорокина конфликт выступает движущим фактором социокультурной динамики.

Второй этап связан с доминированием структурно-функциональной теории (Т. Парсонс), которая была ориентирована на исследование социальных институтов, законов, взаимодействий (личностных и групповых), ориентированных на сохранение и поддержание их стабильности и интеграцию. В рамках данного подхода, конфликт трактовался как социальная патология. Третий подход свойствен конфликтным функционалистам, которые рассматривали социальный конфликт как фактор поступательного развития общества (Л. Козер), а также структуралистов, трактовавших его как неотъемлемый элемент социального действия (Р. Дарендорф).

На основании этих конфликтологических теорий в социологии произошел отказ от попыток «разрешения» конфликта как полного и окончательного устранения противоречий, свойственных человеческим сообществам, и был принят тезис о важности его «урегулирования». При этом конфликты как «структурно произведенные отношения противоположности норм и ожиданий, институтов и групп», в отличие от марксизма, не основаны на классовых, производственных отношениях, и не носят антагонистический характер. Социальная структура общества в рамках этих теорий основана на отношениях власти-подчинения, а отличительными чертами общества являются господство, конфликт и подавление. Смена конфликтологических подходов, которые стремились ответить на основные социологические вопросы «как обеспечить целостное существование общества» и «как соотносятся общественный порядок и его изменение», была тесно связана с динамикой общественных изменений, и в частности, объясняла функционирование института семьи и семейной структуры.

Семья в рамках марксистской теории конфликта рассматривается как микрокосмос конфликта в большом обществе, в котором конфликт – естественное состояние, присущее самой природе общества. Промышленная революция способствовала преобразованию семьи в совокупность денежных отношений. Подлинное понимание семьи не связано с анализом эмоциональных или родственных отношений между ее членами, семья – «место борьбы». В семье осуществляется экономическое производство и перераспределение материальных благ, при этом интересы каждого ее члена вступают в конфликт с интересами других членов и общества в целом. Примером таких конфликтов являются споры, кто должен зарабатывать деньги, какую часть семейного дохода следует выплачивать государству и др.

Немарксистская ориентация конфликтологической парадигмы представляет социальный конфликт в качестве универсального и позитивного фактора, который способствует социальному прогрессу общества. Основной идеей этих конфликтологических теорий являлось изучение влияния конфликта на сохранение и восстановление целостности систем, на процессы приспособления общественных структур к требованиям действительности. В отличие от функционалистского подхода к анализу семьи (домашняя занятость как результат справедливого обмена экономической поддержки на домашний труд), конфликтологические теории подчеркивают асимметричный характер обмена экономической поддержки на домашнюю работу, который, является результатом и

воспроизводит отношения власти и эксплуатации. Согласно этому подходу, домашний труд, в отличие от оплачиваемой занятости, являясь рутинным и не престижным, не дает возможности личностной самореализации. Распределение домашних обязанностей является предметом «торга», в котором каждый член семьи стремится минимизировать объем выполняемого им домашнего труда. Поэтому большая занятость в домашнем хозяйстве – это следствие бесправия в семье: индивиды вынуждены это делать вследствие культурных норм (эгалитарных или патриархальных установок супругов, уровня их толерантности и т.д.) и экономической зависимости. Экономическая составляющая функционирования семьи не является единственной, но обладает значительным конфликтогенным потенциалом. Отсюда необходимость выполнения большего объема домашнего труда может выступать источником неудовлетворенности и конфликтов, и связана с отсутствием власти в семье.

Социологические исследования свидетельствуют, что «несправедливое» распределение домашних обязанностей обладает значительным конфликтным потенциалом: конфликты, вызванные распределением домашних обязанностей, случаются в 50% опрошенных семей, наряду с конфликтами, связанными с расходами семейного бюджета, вопросами проведения досуга и т.д. (И.В. Проневская).

Конфликт, возникая из различия интересов индивидов в борьбе за собственный статус, власть и долю вознаграждения, выполняет и ряд позитивных функций, способствуя разрядке напряженности, налаживанию эмоциональных отношений и контактов между членами социальной группы, выступая интегральной частью отношений. Г. Зиммель в работе «Конфликт» писал, что отсутствие поводов для конфликта не является признаком настоящих и глубоких отношений. Напротив, такое поведение часто характеризует отношения, в которых отсутствует подлинная и безусловная привязанность. Ощущение непрочности отношений часто заставляет людей в стремлении сохранить их любой ценой, механически сохранять отношения путем принципиального избегания любого возможного конфликта. Если же индивиды уверены в искренности и неизменности своих чувств, «мир любой ценой» не нужен, так как им известно, что никакой кризис не затронет основ этих отношений.

Позже Л. Козер, опираясь на труды Г. Зиммеля и выделяя группосохраняющие и группосозидающие функции социального конфликта, подчеркивает, что для сохранения социальной группы враждебные чувства не всегда должны подавляться. «Недовольство, которое сразу находит выражение, а не накапливается по одной только основной линии раскола, способствует сохранению группы» [1, с. 21]. Накопление враждебности в латентной форме обладает более разрушительным потенциалом, чем частота конфликтных ситуаций, возникающих в группе.

Таким образом, проблемное поле семейных отношений в контексте конфликтологических теорий может быть разнообразным – это и характер распределения власти внутри семьи с учетом механизма принятия решений – члены семьи, владеющие материальными средствами, приобретают в семье большую власть; ценностно-нормативные конфликты в семье; межпоколенные проблемы «отцов и детей»; проблемы эмоционально-психологической совместимости и т. д.

#### Литература

1. Козер Л. Функции социального конфликта. М., 2000.
2. Дарендорф Р. Элементы теории социального конфликта // Социс. 1994. № 5.
3. Зиммель Г. Избранное: В 2 т. М., 1996.

10 июня 2007 г.

*К. С. Миклошевич*

## **К ВОПРОСУ О СПЕЦИФИКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЖЕНЩИН В СИЛОВЫХ СТРУКТУРАХ**

*Рассматривается специфика профессиональной деятельности женщин в силовых структурах на примере Вооруженных Сил и МВД РФ; предпосылки поступления на службу женщин в силовые структуры, специфику их работы. Приводится статистика численности женщин и проводится анализ типовых должностей. Поднимаются вопросы о социальном статусе женщин, занимающихся сменой социальных ролей.*

Говоря о специфике профессиональной деятельности женщин, находящихся на службе, мы, как правило, говорим об основных силовых ведомствах, где они имеют наибольшее представительство. Вооруженные Силы являются постоянным образцом, на основе которого строится основа деятельности других силовых министерств и ведомств, в том числе и МВД России. Социально-экономические и политические преобразования, происходящие в России, создали предпосылки изменения традиционных для патриархального общества мужских и женских ролей. Наглядным примером начавшейся феминизации является служба женщины в армии.

В обыденном представлении служба в армии является атрибутом мужественности, одним из элементов инициации перехода мальчиков в разряд мужчин. Армия предполагает агрессивное поведение, строгую дисциплину, господство маскулинной культуры. При этом мнения о том, что военная служба не женское дело, а удел настоящих мужчин, широко распространено в современном обществе. Агрессивность, коррелируя с активностью, является характеристикой, приписываемой мужчинам [1]. В пространстве силовой структуры место женщины исключительно маргинально [2]. Социальный пол представляет собой форму социального разделения, которое связано с разными степенями власти, навыков и возможностей в обществе [3]. Армия является организацией, социальным институтом, поэтому на военную службу могут поступать как мужчины, так и женщины. Но стереотипное восприятие мужских и женских ролей, сопровождающих патриархальную культуру, зачастую не допускает присутствия женщин на «мужской» работе.

Несмотря на это численность женщин-военнослужащих в Российской армии увеличивается. Переход к комплектованию Вооруженных Сил военнослужащими по контракту открыл женщинам широкий доступ к военной службе и актуализировал проблему определения их социального статуса. Женщины получили равные с мужчинами права при поступлении на военную службу и возможности получения офицерского звания. Отметим, что увеличение числа женщин в Вооруженных Силах обуславливается прежде всего возрастающей технической оснащенностью войск, появлением сложных технических комплексов. При наборе военных по контракту командиры отдают предпочтение женщинам, поскольку у женщин уровень образования выше, чем у мужчин, они более дисциплинированы, организованы, исполнительны, ответственнее, выдержаннее. Но наряду с этим женщин в военной службе допускают лишь на те работы, от которых отказались мужчины, т.е. с низким статусом, заработной платой, престижем. Женское представительство в руководящих звеньях Вооруженных Сил незначительно. В Российской Армии сегодня проходят военную службу около 100 тыс. женщин-военнослужащих, из них свыше 3,5 тыс. – офицеры. Более 150 женщин в звании полковника и подполковника, свыше 500 – майора, остальные младшие офицеры; 34 женщины занимают командные должности батальонного звена. Женщины-офицеры, как правило, имеют высшее образование, более половины из их числа в возрасте до 30 лет; они проходят службу в основном по специальностям медицинской службы (70,7%), войск связи (7,1%), финансовой службы (3,9%), военного перевода (2,7%) .

Таким образом, хотя в армии служит подавляющее большинство мужчин, нельзя забывать о том, что женщины также заняли свою нишу. Поэтому важным представляется социализация, интеграция и адаптация женщин в армейской среде, высвобождение их потенциальных возможностей в военной сфере деятельности [4]. Находясь в системе органов внутренних дел, женщина вынуждена выполнять задачи, требующие повышенной концентрации психических и физических ресурсов, относящихся к числу «мужских» (с точки зрения обывателя) профессий. По МВД РФ статистика такова: в зависимости от субъекта Российской Федерации численность женщин от общего количества сотрудников составляет от 25% до 35%, численность девушек

курсантов и слушателей в образовательных учреждениях профессионального образования МВД России 10% от общего количества обучающихся (по данным кадровых подразделений).

Например, профессия следователя и дознавателя является одной из наиболее ответственных и требующих значительных духовных и физических затрат. Несмотря на это, в следствии и дознании работают в основном женщины. Видимо, это связано не только с особенностями самой деятельности, но и психологическом отношении к ней. Следователю и дознавателю приходится заниматься во многом сугубо канцелярской работой, на которую уходит много времени; следовательская деятельность всегда связана с ежедневным трудом, часто похожим, например, на «прозаический» труд бухгалтера или ревизора (просмотр большого количества документов и т.д.)

Познавательная деятельность следователя отличается большим разнообразием и сложностью материала, подлежащего анализу. Сталкиваясь с проблемой ситуаций, следователь оказывается, как правило, перед лицом самых запутанных и противоречащих данных. Для того чтобы разобраться во всей сложности материала, выделить из него те факты, которые имеют отношение к делу, следователь должен начать с анализа данной ситуации. Аналитическая способность предполагает умение видеть и понимать мелочи, обращать внимание на мельчайшие детали, выделять из него те, которые остаются незамеченными для поверхностного взгляда, но для данного дела имеют существенное значение.

На плечи женщин в ОВД ложится деятельность в сфере реализации государственной политики в области предупреждения и пресечения безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, защиты их прав. В соответствии с федеральным законодательством основными задачами деятельности по профилактике безнадзорности, беспризорности является выявление и устранение причин и условий, способствующих этому; обеспечение защиты прав и законных интересов несовершеннолетних, находящихся в социально-опасном положении; выявление и пресечение случаев вовлечения несовершеннолетних в совершение преступлений и антиобщественных действий. Данные задачи решают подразделения по делам несовершеннолетних органов внутренних дел (ПДН) и центры временного содержания несовершеннолетних правонарушителей органов внутренних дел (ЦВСНП). Ограниченное количество женщин находится на службе в системе внутренних войск, ОМОН, ГАИ и т.д., что ставит проблемы по организации, интеграции и адаптации в МВД.

#### Литература

1. *Батай Ж.* Из «слез Эроса» // Танатография Эроса: Жорж Батай и французская мысль в XX веке. СПб., 1994.
2. *Тшаевская Е.* Любовь – мужчинам, женщинам – война // Женщина не существует: Современные исследования полового различия: Сборник статей /Под ред. И. Аристарховой. Сыктывкар, 1999.
3. *Томпсон Д.Л., Пристли Д.* Социология: Вводный курс /Пер. с англ. М., Львов, 1988.
4. *Суркова И.Ю.* Особенности социального статуса женщин в российской армии // Тезисы докладов и выступлений на II всероссийском социологическом конгрессе «Российское общество и социология в 21 веке: Социальные вызовы и альтернативы»: В 3т. М, 2003. Т.2.

14 июня 2007 г.

*Л.В. Сажина*

#### **ПРОЦЕССЫ ВЕСТЕРНИЗАЦИИ И ВАРВАРИЗАЦИИ РУССКОГО ЯЗЫКА КАК ОТРАЖЕНИЕ ДИФФУЗИИ В КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЕ**

*Об активизации кросснациональной диффузии в культурной сфере свидетельствуют процессы «вестернизации» и «варваризации» русского языка. В массовой культуре процессу «вестернизации» содействуют средства массовой информации. В подавляющем большинстве это слова американского происхождения, причем характерные не столько для литературного языка, сколько для американской массовой культуры. Основная причина этого процесса – необходимость в именовании новых вещей и понятий. «Варваризация», как правило, сопровождается нестабильными периодами в жизни общества. Самая главная опасность этого периода – нарушение механизмов коммуникации, т.е. общения, взаимопонимания.*

Конец XX в. отмечен интенсивными процессами не только демократизации языка, но и «вестернизации» и «вульгаризации». В массовой культуре процессу «вестернизации» русского языка активно содействуют СМИ и, в первую очередь, газеты, журналы, радио и телепередачи, предназначенные для молодежи, т. е. для наиболее активной и наиболее чувствительной к внешнему влиянию части населения России. Практически любой из современных молодежных журналов содержит несколько терминов западного происхождения. В подавляющем большинстве это слова американского происхождения, причем характерные для американской массовой культуры. По нашему мнению, ничего хорошего для культуры русской речи дальнейшее развитие этого процесса не сулит. А ведь состояние языка и культуры речи всегда являлись индикаторами состояния общей культуры российского общества.

В сфере финансово-экономической деятельности влияние западной терминологии и ранее не свойственных для русского языка оборотов речи за последние несколько лет усилилось. Мы все чаще встречаем западные экономические и финансовые термины: «прайслист», «бизнес-план», «Горбачев-фонд» и т. п. В информационной сфере российского общества наблюдается широкое распространение англоязычных американских терминов в сфере публикаций в области информатики и вычислительной техники. Особенно сильно это проявляется в области программного обеспечения. Произошло заимствование многих англоязычных терминов, вытеснивших использовавшиеся ранее русские термины.

Если проанализировать причины этого явления, то их можно разделить на две основные группы. Первую из них составляют причины объективного характера, обусловленные спецификой самого процесса развития средств вычислительной техники и информатики. Общеизвестно, что по целому ряду направлений этого развития лидерство в последние двадцать лет захватили и удерживают американские компании, которые контролируют большую часть мирового рынка средств информатики. Вторую группу составляют причины субъективного характера, не обусловленные объективными закономерностями мирового процесса научно-технического развития. Одна из них заключается в том, что в последние годы в России появилась и продолжает сохраняться своеобразная мода на использование американских терминов в различных сферах жизни. Даже ненормативная американская лексика сегодня активно используется, причем, не только на уровне обывательского пользователя. Эти процессы, безусловно, оказывают воздействие на общую культуру российского общества.

Все исследователи языка сходятся во мнении, что мы переживаем процессы вестернизации и варваризации, или концентрического развертывания языка (термин Б.Ларина) [1]. Такая ситуация возникает в языке и культуре периодически. Основная причина этого процесса – необходимость в именовании новых вещей и понятий. Кроме того, варваризация, как правило, сопровождает крайне нестабильные периоды в жизни общества. Идет интенсивный и неупорядоченный поиск средств выражения. Понятно, что нестабильность языка отражает нестабильность общества. Язык заимствует средства из сниженных и устаревших источников, т.е. из просторечия, жаргонов. Иногда применяются историзмы и архаизмы. Все то, что находится за пределами нормы. Происходит накопление из других языков. В наше время – чаще из американского варианта английского языка. Автор «Словаря московского аргота» профессор МГУ, доктор культурологии В. С. Елистратов [1] считает, что «варваризация – естественный процесс и его нужно принимать таким, каков он есть. Но излишняя варваризация опасна, хотя запас прочности нормы очень велик». Ученый считает, что «варваризация – при колоссальных количественных показателях – не оказала почти никакого качественного влияния на современный русский язык». Самая главная опасность этого периода – *нарушение механизмов коммуникации, т.е. общения, взаимопонимания*. Процесс варваризации проходит в два этапа. На первом этапе происходит интенсивное впитывание языком сниженного и иноязычного материала. На втором этапе, когда насыщение языка уже произошло, начинается инерционное развитие. Такая ситуация сегодня имеет место.

Дискурсы на тему экспансии иноязычных слов, обценной лексики постоянно разворачиваются в научных кругах, причем, мнения существуют на этот счет разные. Например, В.Н. Шапошников [2] полагает, что «привлечение иностранных слов вполне закономерно, если содействует улучшению восприятия мысли и помогает найти общий язык с аудиторией или собеседником; использование иностранных слов в современной российской жизни связано с прогрессом». Мы соглашаемся с точкой зрения В.С. Елистратова [1], что излишняя варваризация языка опасна, и этот процесс необходимо регулировать.

## Литература

1. Елистратов В.С. [http://www.gramota.ru/mag\\_new.html?id=12](http://www.gramota.ru/mag_new.html?id=12)
2. Шапошников В.Н. Иноязычная стихия современной русской речи. [http://www.gramota.ru/mag\\_new.html?id=10](http://www.gramota.ru/mag_new.html?id=10)

27 мая 2007 г.

*Н.В. Скиндер*

### СТЕРЕОТИПЫ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ КАК ПРИЧИНА ГЕНДЕРНОЙ СЕГРЕГАЦИИ

*В статье автор пытается разобраться в причинах опосредующих возникновение и поддержание гендерной сегрегации как одной из характеристик рынка труда. Среди основных причин данного явления называется существование гендерных стереотипов в сфере занятости. Гендерные стереотипы конструируют систему неравенства по полу, являются одним из способов социальной стратификации общества.*

*Разделение ролевых функций женщины и мужчины приводит в сфере занятости к гендерной сегрегации. Различают две составляющие гендерной сегрегации: горизонтальную и вертикальную. Автор приходит к заключению, что, что проблема гендерной сегрегации на рынке труда, обусловленная существованием гендерных стереотипов, продуцирует социальную дискриминацию в сфере занятости по признаку пола, а структура профессиональной и отраслевой занятости отражает консерватизм гендерного уклада в социально-трудовых отношениях.*

Гендерная сегрегация по признаку пола является одной из наиболее часто обсуждаемых проблем. Интерес к этой проблеме связан с ее во многом центральным положением в поддержании и воспроизводстве гендерного неравенства. Высокий уровень сегрегации считается значимым фактором диспропорций в неравенстве возможностей полов в сфере занятости. Анализ гендерных аспектов сегрегации важен как с точки зрения социальной справедливости, так и со стороны повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

Как динамическое явление гендерная сегрегация представляет собой тенденцию к устойчивому разделению мужчин и женщин по разным сферам деятельности, т.е. описывает некий процесс, заключающийся в том, что представители каждого пола по определенным причинам заняты в разных видах занятости. В то же время гендерная сегрегация описывает текущее состояние рынка труда – ситуацию, при которой женщины и мужчины неравномерно распределены между различными видами деятельности. И в том и в другом случае речь идет об особенностях гендерной структуры занятости и ее изменений во времени. Будучи, с одной стороны, одним из результатов развития современного общества, а с другой, источником многих его проблем, гендерная сегрегация сегодня привлекает к себе пристальное внимание со стороны ученых, пытающихся разобраться в причинах опосредующих возникновение и поддержание сегрегации. Среди основных причин данного явления ученые называют существование гендерных стереотипов в сфере занятости.

Впервые в научный оборот понятие стереотипа было введено У. Липпманом в работе «Общественное мнение» (1922) [1]. Он понимал под стереотипами создаваемые культурой образы людей из других групп, которые призваны объяснить поведение этих людей и дать ему оценку, и трактовал стереотипы как избирательный и неточный способ восприятия действительности, ведущий к ее упрощению и порождающий предрассудки. Липпман высказал идею о том, что стереотипы являются неизбежными, будучи объективной функцией взаимодействия человека и окружающей его действительности и проекцией на мир собственных чувств, ценностей человека [1]. Следует отметить, что в дефинициях гендерных стереотипов не существует единства. Ряд западных исследователей в своих определениях делают упор на личностные характеристики мужчин и женщин и рассматривают «гендерные стереотипы как схематизированный набор представлений о персональных характеристиках мужчин и женщин» [2, с. 25]. В другой группе определений акцент приходится на сами концепты маскулинности и феминности, в данном случае под гендерными стереотипами понимают «схематизированные, обобщенные образы маскулинности и феминности» [2]. Третья группа определений берет за основание гендерные отношения. «Гендерные стереотипы – это социально конструируемые категории «маскулинность»

и «фемининность», которые подтверждаются различным в зависимости от пола поведением, различным распределением мужчин и женщин внутри социальных ролей и статусов, и которые поддерживаются психологическими потребностями человека вести себя в социально одобряемой манере и ощущать свою целостность и непротиворечивость» [2, с. 41].

Последнее определение нам представляется наиболее точным. Из него следует, что гендерные стереотипы социально сконструированы. Они охватывают социальные представления о мужских и женских качествах, о подобающих мужчине и женщине поведении, занятиях и социальных ролях в обществе. Гендерные стереотипы предопределяют идентичность личности, учитывают присутствие не только социальной, но и культурно-символической составляющей, предполагающей соотнесение с мужским и женским началами вещей, свойств и отношений, непосредственно с полом не связанных. Особенности гендерных стереотипов:

– гендерные стереотипы нормативны. С момента своего рождения человек становится объектом воздействия гендерной системы. В процессе социализации семья, система образования, культура в целом внедряют в сознание детей гендерные нормы, формируют определенные правила поведения и создают представления о том, кто есть «настоящий мужчина» и какой должна быть «настоящая женщина». Впоследствии эти гендерные нормы поддерживаются с помощью различных социальных и культурных механизмов. Воплощая в своих действиях ожидания, связанные с их гендерным статусом, индивиды на микроуровне поддерживают (конструируют) гендерные различия;

– гендерные стереотипы относительно устойчивы и стабильны. Изменения гендерных стереотипов идут гораздо медленнее изменений социальных реалий. В современном обществе давно отпала социальная необходимость разделения труда по признаку пола. Человеческое общество изменилось технически и технологически, социально и юридически. Тем не менее, от женщин требуется и приветствуется концентрация в частной сфере, а от мужчин – преуспевание в сфере общественной;

– гендерные стереотипы носят эмоционально-оценочный характер. В разных обществах гендерные стереотипы различаются, однако в каждом обществе эти стереотипы асимметричны таким образом, что мужчины и все «мужское/маскулинное» (черты характера, модели поведения, профессии и прочее) считаются первичными, значимыми и доминирующими, а женщины и все женское (феминное) определяется как вторичное, незначительное с социальной точки зрения и подчиненное.

Сущностью конструирования гендерного стереотипа является полярность и противопоставление. Гендерная система как таковая отражает асимметричные культурные оценки и ожидания, адресуемые людям в зависимости от их пола. С определенного момента времени почти в каждом обществе, где социально предписанные характеристики имеют два гендерных типа (ярлыка), одному биологическому полу предписываются социальные роли, которые считаются культурно вторичными. Не имеет значения, какие это социальные роли: они могут быть различными в разных обществах, но то, что приписывается и предписывается женщинам, оценивается как вторичное (второсортное). Практически во всех обществах выполнение домашних обязанностей и уход за детьми рассматривается как главная обязанность и зона ответственности женщин; одновременно выполнение функции кормильца семьи рассматривается как обязанность и ответственность мужчин.

Исследователи, работающие в рамках гендерной теории, отмечают, что закрепление за мужчинами и женщинами разных социальных ролей является следствием определенного уклада общественной жизни («патриархатного»), когда подавление женщин проистекает не из их биологического отличия от мужчин, а из социального конструирования феминности как вторичного. Базовая предпосылка гендерных теорий состоит в том, что статус женщины на рынке труда является следствием подчиненного положения женщин в семье и отражением патриархатной организации общества. Из естественного отличия женщин от мужчин – способности к деторождению – общество выводит все остальные различия в способностях, склонностях, навыках, которые могут оказать влияние на трудовое поведение представителей разных полов, хотя в действительности эти различия могут быть обусловлены исключительно особенностями социализации мужчин и женщин, начинающейся с самого рождения.

Р. Анкер в отношении женщин выделяет три группы стереотипов, которые, по его мнению, могут влиять на профессиональную деятельность [3]. Позитивные стереотипы – склонность к заботе о других, большая приспособленность к выполнению ручной работы и т.п., закрепляют за женщинами в сознании общества и работодателей сферы деятельности, связанные с уходом,

воспитанием, обучением, и профессии, где требуется развитая мелкая моторика. Негативные стереотипы – меньшая, по сравнению с мужчинами, выносливость, физическая сила, негативное отношение к риску, менее проявленные способности к точным и естественным наукам и другие характеристики, приписываемые женщинам. Они «предписывают» женщинам не претендовать на руководящие позиции, на работу в тяжелых и опасных условиях, а также не заниматься трудом, требующим логики и сосредоточенности. Третья группа стереотипов, отнесенных Анкером в разряд прочих, включает, более высокую склонность женщин к исполнительской деятельности, меньшую потребность в получении высокого дохода, повышенную заинтересованность в надомном труде и т.д.

Таким образом, можно сказать, что гендерные стереотипы конструируют систему неравенства по полу. Они являются одним из способов социальной стратификации общества, который организует систему социальной иерархии. Стереотипы не только устанавливают неравенство: они его оправдывают, неравенство, следовательно, выглядит вполне естественным. Разделение ролевых функций женщины и мужчины приводит в сфере занятости к гендерной сегрегации. Различают две составляющие гендерной сегрегации: горизонтальную и вертикальную. Под горизонтальной понимают неравномерное распределение мужчин и женщин по отраслям экономики и профессиям, под вертикальной – неравномерное распределение по позициям должностной иерархии. В рамках горизонтальной выделяют профессиональную, отраслевую и межсекторную сегрегацию.

Под профессиональной сегрегацией понимается устойчивая тенденция трудоустройства мужчин и женщин по строго определенным профессиям. Разделение труда по половому признаку связано с представлениями о «мужской» и «женской» работе на основании гендерных различий, которые создаются социально с использованием гендерных стереотипов. Сохраняются устойчивые стереотипы, согласно которым женщины более пригодны к одним и менее к другим видам деятельности. Общественное мнение поддерживает женщин, работающих в сфере «женских» профессий, и не принимает женщин, работающих в сфере «мужских» профессий. По мнению И. Е. Калахиной происходит процесс «полотипизации», или процесс феминизации или маскулинизации профессий, когда определенные профессии получают полотипизированные характеристики, и социальный пол является определяющим в установлении данных характеристик [7]. Возникают барьеры для проникновения женщин в сферу «мужских» профессий.

Под отраслевой сегрегацией понимается различное распределение мужчин и женщин между отраслями экономики. Отраслевая сегрегация, также как и профессиональная, предполагает набор «женских» и «мужских» сфер занятости. Отрасли, где доля женщин меньше 33%, называются «мужскими», а те, где доля женщин больше 66% – «женскими». Оставшиеся отрасли можно назвать промежуточными отраслями. В России «мужскими» отраслями являются сельское и лесное хозяйство (женщины составляют лишь 1/5 часть), строительство (доля женщин не превышает 25%), транспорт (доля мужчин в этой отрасли держится на уровне около 74%). Наивысшая концентрация женщин наблюдается в таких отраслях, как здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение (процент мужчин в этой отрасли не превышает 20%), образование (в этой отрасли женщины составляют в среднем около 80%), культура и искусство (отрасль, в которой женщины составляют в среднем 70%). Промышленность, оптовая и розничная торговля, общественное питание, жилищно-коммунальное хозяйство, непроизводственные виды бытового обслуживания населения, а также наука и научное обслуживание находятся в категории промежуточных отраслей.

При этом в промышленности с 1992 по 2004 г. наблюдалась тенденция плавного снижения количества женщин (на 4,3%), а в жилищно-коммунальном хозяйстве, непроизводственных видах бытового обслуживания населения, наоборот, их количество увеличивалось (на 3,9%). Снижение доли женщин в численности занятых в наибольшей степени затронуло наиболее динамично развивающиеся отрасли экономики: финансы и кредит, процент женщин в этой отрасли снизился с 86% до 70%. Наиболее значительные изменения произошли в отрасли органов управления. Если в 1992 г. эта отрасль была «женской» (68%), то к 2004 г. доля женщин в этой отрасли снизилась на 24,5%.

В России возникли новые современные сферы занятости, связанные с развитием информационной и рыночной инфраструктуры, где женщины в конкуренции с противоположным полом сумели отвоевать достойное место. Так, в организациях, обеспечивающих функционирование рынка, среди специалистов по рекламе, имиджмейкеров их – 40-50%. Появились профессиональные группы женщин, обслуживающих избирательные кампании, 105 депутатов в Государственной думе – женщины. Новой профессиональной областью стала, кроме

того, армия, где они служат офицерами, прапорщиками и мичманами, солдатами, однако, офицерские звания имеют всего 3% женщин-военнослужащих [5].

Исследователи, изучающие процессы гендерной сегрегации на уровне профессиональных групп, отмечают общую закономерность: изменение доли женщин в составе работников той или иной отрасли (профессии) отрицательно коррелирует с темпами роста заработной платы в данной отрасли (профессии). Достаточно сильное влияние традиционных стереотипов о распределении ролей между мужчиной и женщиной сказывается на их поведении на рынке труда: мужчины как главные кормильцы семьи чаще стремятся к максимизации заработка, в то время как среди женщин практически безраздельно доминирует ориентация на гарантию занятости – т.е. на стабильную работу пусть даже с невысоким заработком и социальным статусом, которую найти можно только в «бюджетных» отраслях.

Относительно низкий уровень цены рабочей силы женщин по сравнению с мужчинами связан не только с отраслевой структурой занятости, но и распределением работников по организациям различных форм собственности. Межсекторная сегрегация – это различное распределение мужчин и женщин между частными и государственным секторами экономики. Женщин больше на работах по найму в государственных структурах, меньше на предприятиях и в организациях новых форм собственности (акционерных и особенно индивидуально-частных), среди самозанятых, где зарплата выше. Женщины в силу сложившегося разделения труда и характера профессионального образования предпочитают работать в госсекторе, в том числе в социальных учреждениях. Сферой применения их труда в промышленности в советское время чаще всего были крупные предприятия, где они обычно занимали места рабочих массовых профессий и низового инженерно-управленческого персонала. Экономическое положение современных крупных предприятий и работающих там женщин ныне весьма сложное, и нет оснований рассчитывать на возрождение прежней структуры занятости, так как утрачены государственно-административные рычаги и вряд ли удастся установить иные, нежели сегодня, соотношения по уровню оплаты, даже если будет признано, что сложившиеся диспропорции в оплате несправедливы.

Сейчас многие частные предприниматели и акционерные общества самых разных типов не выполняют обязанностей в части законодательно предусмотренных социальных гарантий для нанятых работников, прежде всего по социальному обеспечению граждан, имеющих детей. В таких условиях женщина оказывается перед выбором: соглашаться за небольшую оплату трудиться на госпредприятии или в госучреждении, где существуют выплаты по больничным листам, пособия по уходу за больными детьми, оплата отпуска, сохранение рабочего места в течение трех лет после рождения ребенка, фиксированный режим рабочего времени, или решиться на переход к частнику, где более высокая заработная плата, но рабочий день ненормируемый, отсутствуют отпуска, пособия, гарантии по условиям труда.

Горизонтальная сегрегация обладает такими свойствами как инерционность и способность к самоподдержанию. Одним из важнейших механизмов, лежащих в основе поддержания сегрегации в занятости выступает дискриминация по признаку пола, способствующая сохранению традиционного «гендерного портрета» профессий и отраслей. Хотя общая картина гендерной сегрегации не подвержена резким колебаниям, с течением времени происходит определенное перераспределение мужчин и женщин между профессиями и отраслями. В основе этого перераспределения могут лежать различные факторы – культурно-идеологические, социально-экономические, технологические и пр. Например, изменение культурных стереотипов относительно мужской и женской занятости может способствовать постепенному проникновению женщин в традиционно мужские виды деятельности, либо уходу мужчин из тех видов деятельности, которые начинают восприниматься как «женские». Примером воздействия со стороны идеологических факторов может служить освоение женщинами многих мужских профессий в годы первых пятилеток.

Социально-экономические факторы воздействуют на горизонтальную сегрегацию прежде всего через изменение экономической конъюнктуры в тех или иных отраслях и профессиях, и, соответственно, изменение показателей безработицы и оплаты труда в них. Ухудшение экономической конъюнктуры обычно приводит к замещению мужчин женщинами. К аналогичным последствиям приводит и изменение пропорций в оплате труда между отраслями: мужчины перемещаются в направлении отраслей и профессий с более высокой оплатой труда, а женщины занимают их места в тех секторах, где происходит относительное снижение заработной платы.

Наконец, технологические факторы, как правило, связаны с относительным снижением квалификации рутинизацией работ в том или ином виде деятельности. Смысл этой взаимосвязи в

том, что доля женщин в составе занятых увеличивается, когда падает средний уровень квалификации, необходимый для выполнения работы. Снижение квалификации – это процесс, в результате которого работа становится более рутинной и в целом требует меньше ответственности. Именно снижение квалификации объясняет падение уровня оплаты труда. В ряде случаев феминизация той или иной профессии может происходить и на фоне растущих квалификационных требований. Остается открытым вопрос, как требуемая квалификация соотносится с изменением квалификационных требований в других сопоставимых профессиях.

Помимо горизонтальной сегрегации на рынке труда не менее редким явлением является вертикальная сегрегация, которая отражает различия в должностном положении мужчин и женщин. В большинстве случаев, говоря о вертикальной сегрегации, мы имеем в виду низкую доступность для женщин престижных профессий и должностей в сфере бизнеса и управления, связанных с ответственностью и принятием решений. Причем, это утверждение справедливо как для характеристики особенностей их занятости в органах государственной власти, так и на предприятиях всех форм собственности. Ряд современных социальных исследователей подтверждают, что наиболее высоким статусом в организации обладают преимущественно мужчины, женщины же если и достигают высокого положения, то чаще всего в качестве «специалистов узкого профиля». Среди служащих, занятых подготовкой информации, женщины составляют абсолютное большинство (89%), на уровне руководителей их доля снижается до 38% [6].

В частном малом бизнесе среди руководителей фирм – 18 женщин из 100 человек. Чаще всего женщины возглавляют малые предприятия в жилищно-коммунальном хозяйстве и непроизводственном бытовом обслуживании. Здесь доля женщин-руководителей составляет 54%. Среди руководителей малых предприятия здравоохранения и социального обслуживания женщин – 30%, в торговле и общественном питании – 24% [6]. Вертикальная сегрегация прослеживается во всех отраслях и профессиях, включая те, где женщины составляют абсолютное большинство. Даже в такой феминизированной отрасли как образование, доля женщин последовательно снижается при переходе к более высоким должностным позициям. Хотя в среднем образовании женщины составляют подавляющее большинство занятых, их доля среди директоров средних (полных школ) снижается до 65%. В сфере высшего образования вертикальная сегрегация проявляется еще более ярко: женщины составляют 68% среди рядовых преподавателей вузов, на уровне деканов факультетов 31%, а в числе ректоров вузов их насчитывается всего лишь 7% [7]. Приведенные выше примеры достаточно красноречиво иллюстрируют общие масштабы вертикальной сегрегации по признаку пола. Однако наиболее яркое проявление эти тенденции находят в сфере государственной власти. Здесь отчетливо прослеживается «пирамидальная» структура занятости женщин на различных властных уровнях. Среди высших государственных служащих женщины составляют всего 5,7%, среди «главных» – 15,5%, «ведущих» – 31,1%, в категории старших служащих их насчитывается практически половина – 49,9%, а в категории младших – свыше 80% [6].

Для описания тенденции в сфере должностной структуры занятости женщин нередко используется термин «стеклянный потолок». Это образное выражение появилось в мировой литературе в 70-е гг. XX в., для обозначения невидимых искусственных барьеров в форме предубеждений и организационных преград, препятствующих женщинам занимать высшие управленческие должности. В 1990-е гг. к этому понятию прибавился термин «стеклянные стены», который означает гендерную предвзятость, ограничивающую сферу деятельности женщин, которые все же становятся руководителями стратегически не столь значимыми, а значит и менее важными областями. В этом отражается тот факт, что препятствия, не позволяющие женщинам занимать ответственные посты директивного уровня, зачастую бывают неявными и поэтому против них трудно бороться как официально, так и неофициально. Этими препятствиями могут быть просто численное преобладание мужчин среди работников, неписанные правила, традиции нормы поведения, совокупный результат складывавшихся в течение многих лет связей и контактов. Но среди основных причин препятствий чаще всего указывают на существование в обществе гендерных стереотипов. В чем это проявляется?

Во-первых, причины неуспеха женских карьер в области управления связаны с выработанными обществом поведенческими образцами, делающими акцент на эмоциональности, мягкости и зависимости, что противоречит базовому имиджу менеджера высокого уровня, основывающемуся на жесткости, индивидуальной независимости. Поэтому женщины сами чувствуют себя дискомфортно на соответствующих позициях и предпочитают вообще не стремиться к ним.

Во-вторых, желание видеть во главе компании мужчин основывается на существующем в массовом сознании тендерном стереотипе прирожденных способностях мужчин – они более интеллектуально развиты, ответственны, компетентны, целеустремленны, чем женщины.

В-третьих, существует и другое объяснение малой представленности женщин в высших эшелонах управленческой власти: женщины реже, чем мужчины готовы пойти на жертвы и приложить достаточные усилия, чтобы подняться до определенных высот в крупной корпорации.

Итак, на верхних этажах социальной иерархии особенно четко проявляется неравенство полов. Женщины и мужчины имеют разный доступ к ресурсам, возможностям трудоустройства и статусу. Высокий профессионализм и специфические (системность) способности женщин, к сожалению, не используются или недостаточно (мало) используются в управлении на разных уровнях и ступенях. В результате, основываясь исключительно на мужской «силе», эта сфера становится в России все менее эффективной. Структура профессиональной и отраслевой занятости отражает консерватизм гендерного уклада в социально-трудовых отношениях. До сих пор одним из главных оснований разделения труда в сфере занятости продолжает выступать влияние гендерных установок, предопределяющих вид профессиональной деятельности женщин и зачастую связанный с выполнением семейных обязанностей. Кроме того, сферой приложения женского труда, несмотря на высокий профессионализм, остаются, как правило, должности, не требующие высокой квалификации, в то время как мужчины занимают должности, предусматривающие наличие высокого социального статуса, а именно руководителей, предпринимателей, менеджеров. Можно сказать, что проблема гендерной сегрегации на рынке труда, обусловленная существованием гендерных стереотипов, продуцирует социальную дискриминацию в сфере занятости по признаку пола.

#### Литература

1. *Lippman W.* Public Opinion. N.Y., 1922.
2. *Котлова Т.Е., Рябова Т.Б.* Библиографический обзор исследований по проблемам тендерных стереотипов // *Женщина в российском обществе.* 2001.
3. *Анкер Р.* Теории профессиональной сегрегации по признаку пола: аналитический обзор // *Тендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики.* М., 2002.
4. *Калабихина И.Е.* Социальный пол и проблемы населения. М., 1995.
5. *Ржаницина Л.С.* Работающие женщины в России в конце 90-х// *Вопросы экономики.* 2000. № 3.
6. *Мальцева И.О. Роцин С.Ю.* Тендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. М., 2006.
7. *Баскакова М.Е.* Содействие в достижении равенства мужчин и женщин и расширение прав и возможностей женщин // *Демоскоп.* 2005. № 219-220.

12 июня 2007 г.