

---

# ЖЕНЩИНЫ НА РЫНКЕ ТРУДА: СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ

---

Е. Г. Луковицкая

## РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВА ЖЕНЩИН НА ТРУД В ВЕЛИКОМ НОВГОРОДЕ<sup>1</sup>

Как известно, под гендерной дискриминацией в сфере труда понимается долговременное неравенство статусов индивидов на основании пола, проявляющееся в неодинаковом вознаграждении одинаково продуктивных групп, в практиках найма, продвижении по службе<sup>2</sup>. Таким образом, для комплексного анализа гендерной дискриминации необходимо рассмотреть *существующие практики найма на работу женщин и мужчин; предлагаемую и реальную оплату труда женщин и мужчин; возможности продвижения по службе (так называемый «стеклянный потолок»)*.

Для выявления этих составляющих гендерной дискриминации на новгородском рынке труда были поставлены следующие задачи.

1. Проанализировать гендерную статистику по безработице и вакансиям в Великом Новгороде:

- ✓ выявить соотношение безработных мужчин и женщин в центрах занятости;
- ✓ выявить уровень предлагаемых зарплат для мужских и женских вакансий — ниже прожиточного минимума (4000 р.), ниже или выше средней зарплаты по региону (10 000 р.).

2. Проанализировать официальную статистику о средней зарплате мужчин и женщин в Великом Новгороде и Новгородской области.

3. Изучить мнения экспертов — руководителей центров занятости, кадровых агентств и ведущих специалистов о реальной ситуации с реализацией права женщин на труд.

4. Изучить вторичные данные результатов социологических исследований по новгородскому рынку труда (опросы о реальной и желаемой зарплате мужчин и женщин).

5. Изучить мнение безработных женщин, ищущих работу, их опыт и проблемы трудоустройства.

6. Провести контент-анализ местной прессы с точки зрения требований, предъявляемых к вакансиям.

Практики найма на работу мужчин и женщин можно проследить через объявления в прессе, анализ статистики центров занятости и кадровых

---

© Луковицкая Е. Г., 2007

<sup>1</sup> Анализ проведен при поддержке Фонда Конрада—Аденауэра (г. Санкт-Петербург).

<sup>2</sup> Ярская-Смирнова Е. Дискриминация в сфере труда // Словарь гендерных терминов. М.: Информация — XXI век, 2002.

агентств. К сожалению, очень трудно отследить неформальные индивидуальные практики найма на работу, т. е. через личные связи.

Рассмотрим прежде всего то, что наиболее часто и наглядно предъявляется всем новгородцам, — это газеты. В Великом Новгороде есть, например, газета «Новгород», которая поддерживается администрацией города и рассылается бесплатно и еженедельно всем жителям города.

Контент-анализ объявлений о предлагаемых вакансиях в новгородской прессе показал, что фактор пола стоит на четвертом месте среди предъявляемых к работе требований после 1) ограничений по возрасту, 2) опыта работы, 3) знания ПК (рис. 1).

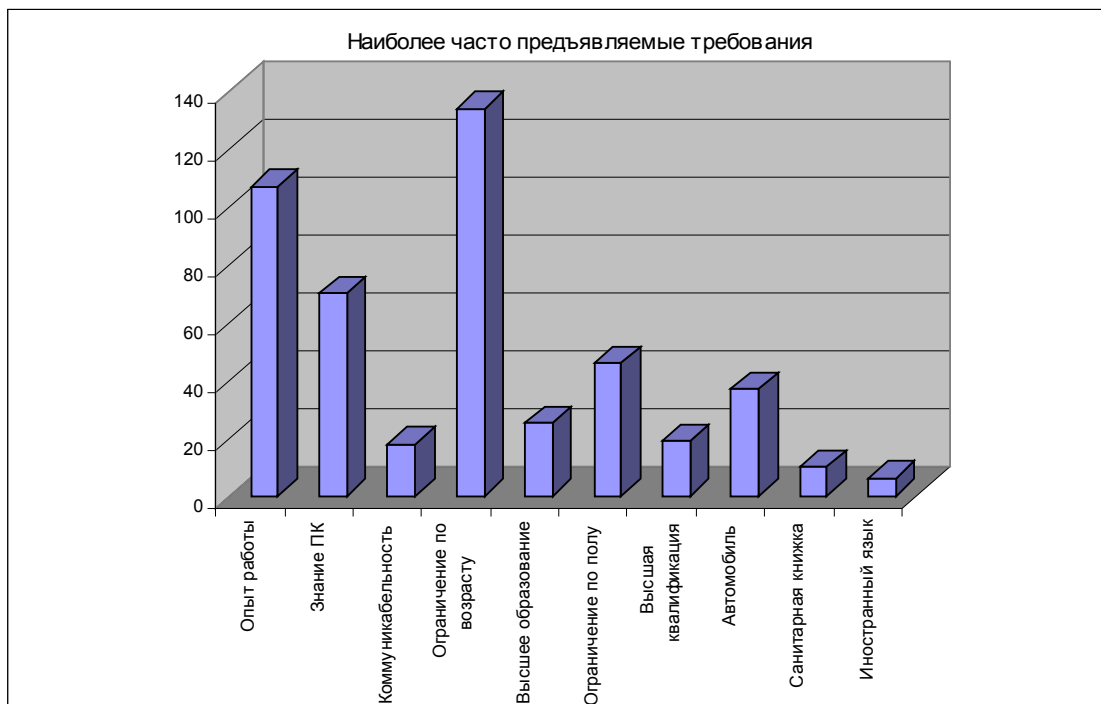


Рис. 1. Наиболее часто предъявляемые требования к вакансиям в новгородских СМИ

Из диаграммы на рис. 1 видно, что фактор возраста оказался самым дискриминационным на новгородском рынке труда. Остроту дискриминационных процессов именно в возрастной, а не гендерной дифференциации показывают и другие исследователи<sup>3</sup>.

Тем не менее фактор пола является ограничивающим фактором на многие высокие должности с весьма достойной зарплатой. Торговые компании Санкт-Петербурга и Москвы ищут на новгородском рынке труда именно мужчин с высшим образованием на должности руководителей филиалов с зарплатой свыше 25 000 р. ЗАО «Новтрак» предлагает вакансии программиста и инженера-конструктора только мужчинам, хотя в Новгородском государственном университете по специальности «программист» обучается

<sup>3</sup> Калабихина И. Гендерные вопросы в России в конце XX века. М.: Акисфлат, 2004. С. 74.

практически 50 % девушек, девушки также учатся и на инженерно-технических факультетах университета. Но, к сожалению, в эту довольно престижную организацию девушкам на вышеназванные вакансии путь изначально закрыт.

Высокооплачиваемая работа для девушек предлагается лишь в весьма подозрительной сфере. В летнем номере городской газеты «Дело» «ухоженных» девушек от 18 лет приглашают работать в Санкт-Петербург в сеть массажных салонов с предоставлением «бесплатного жилья, материальной помощи и поступления в вузы» (!) с зарплатой 5000 р. в день. Девушки стоят перед выбором — продавать свое тело за 5000 р. в день в массажном салоне или идти работать за 2000 р. в месяц воспитателем в детский садик? Грустно, что подобные объявления «о массаже» до сих пор печатаются в газете, поддерживаемой администрацией Новгородской области.

Другая важная сторона анализа практики найма на работу — анализ безработицы, регистрируемой центрами занятости. Общее число безработных, официально зарегистрированных в центрах занятости в Великом Новгороде и Новгородском районе, и, соответственно, число безработных женщин значительно сократилось на сегодняшний день, что говорит о снижении уровня безработицы в целом (с 1858 чел. — за первое полугодие 2005 г.; до 1032 чел. — на первое полугодие 2007 г.). Но безработица по-прежнему имеет в основном женское лицо.

Например, за весь 2006 г. в Центре занятости населения В. Новгорода было зарегистрировано всего 2853 безработных женщин, из них трудоустроено 1504 чел. и направлено на обучение 388 чел.<sup>4</sup> Почти треть из них (1001 чел.) составили женщины с малолетними детьми, из них трудоустроена половина — 501 женщина и 162 женщины направлены на обучение.

Доля женщин, зарегистрированных в городском Центре занятости с 2005 г., по-прежнему остается на уровне 70 %, т. е. соотношение зарегистрированных женщин по сравнению с мужчинами практически не меняется.

Ситуация в сельском Новгородском районе близка к городской, но количество зарегистрированных женщин здесь несколько выше — 76 % (против 67 % в городском центре), тогда как мужчин — 23,9 %.

В целом группа безработных женщин, как городских, так и представляющих Новгородский район, выглядит более образованной по всем уровням образования в сравнении со стоящими на учете мужчинами (см. табл. 1).

Как видно из табл. 1, по одной пятой из всей совокупности безработных составляют женщины с высшим и средним профессиональным образованием, среди безработных значительно больше женщин со средним образованием — одна треть из общей совокупности.

---

<sup>4</sup> Отчет о деятельности государственного учреждения «Центр занятости населения Великого Новгорода» за 2006 г. от 15.01.2007 г.

Таблица 1

**Мужчины и женщины, зарегистрированные  
в городском Центре занятости населения на 01.01.07—30.06.07 г.**

|              | Зарегистрировано в Центре занятости, чел. (%) | Имеют высшее образование, чел. (%) | Среднее профессиональное образование, чел. (%) | Начальное профессиональное образование, чел. (%) | Среднее полное образование, чел. (%) | Неполное среднее образование, чел. (%) | Основное общее образование (9 кл.), чел. (%) |
|--------------|-----------------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------------|
| Мужчины      | 508 (33)                                      | 98 (19,3)                          | 66 (13)                                        | 73 (14,4)                                        | 190 (37)                             | 36 (7,1)                               | 43 (8,5)                                     |
| Женщины      | 1032 (67)                                     | 221 (23)                           | 257 (21,4)                                     | 175 (17)                                         | 311 (30,1)                           | 39 (3,8)                               | 26 (2,5)                                     |
| <i>Итого</i> | 1540                                          | 319                                | 323                                            | 248                                              | 501                                  | 75                                     | 69                                           |

Как показывает проведенный анализ, дискриминация по признаку пола очень часто совпадает с возрастной — труднее устроиться на работу женщинам в возрасте до 25 лет, когда у них еще недостаточно профессионального опыта и женщина занята созданием семьи, рождением и воспитанием малолетних детей. Второй проблемный возраст для женщины — после 40 лет, когда начинает действовать возрастной ценз. Более половины (52 %) стоящих на учете в районном Центре занятости составляют женщины за 40 лет, а в городском Центре занятости эта цифра чуть меньше — 44,6 %.

Среди опрошенных в фокус-группе респондентов большинство составили женщины в возрасте за 40 лет. Большая часть из них очень нуждается в работе, готовы обучаться, что-то менять в себе, но многие работодатели не хотят брать женщин, которым более 40 лет.

**В. (48 лет, образование средне-специальное, не замужем, ребенку 11 лет):**

Если на бирже куда посылают, где хорошая зарплата, — там берут до 35 лет. Хочу приобрести какую-то специальность здесь (в Центре занятости). Хочется что-то делать. Что — не знаю, поэтому и пришла сюда. Я уже сломалась, я уже в фатальном состоянии, уже ничего не хочу... Депрессия, начинают (болезни) вылезать... возраст такой, все женщины через это проходят.

**Т. (42 года, высшее образование, педагог, разведена, двое детей)**

Я обращалась в «Бизнес-персонал» (кадровое агентство). Девушка в таком декольте сказала — «Вы знаете, у вас очень мало шансов. Ну, хотите, заполните анкету...» (говорит протяжно).

Здесь впервые мне так сказали. Я заполняю эту анкету, я подавила в себе все чувства. Я ей сказала: «Вы знаете, у вас тоже мало шансов на эту работу, поскольку ваши должностные обязанности — создавать огромную сеть для работодателей, а не откидывать клиентов, независимо от возраста». Она сказала: «Извините», но, я думаю, что она куда-нибудь засунула эту мою анкету.

**И. (45 лет, два высших образования, бухгалтер-экономист, вдова, сын-студент):**

Сейчас камнем преткновения является возраст, смотрят — образование есть, опыт есть, прямым текстом в двух местах сказали: «Извините, если бы были помоложе, мы бы вас взяли». Я с мая месяца стою на бирже. Мотивация (отказа в работе) была возраст, но они мне писали другое, поскольку это запрещено законом....

Я не готова была услышать, что в 45 лет я старая. Я уже перестроилась: я иду на работу, я — товар, меня выбирают, я нормально на это реагирую. Не возмущена, ничего. Понимаете, когда тебе прямым текстом говорят (о возрасте)... Разные другие моменты... еще можно в себе переосмыслить, что-то в себе изменить. А что с возрастом-то я могу сделать? Он у меня есть — ни убавить, ни прибавить, понимаете...

Эта женщина посетила одно из крупных кадровых агентств («БизнесЛинк Персонал»), где девушка ей сообщила, что на 95 % она не сможет найти работу, после чего наша респондентка даже не стала заполнять анкету и у нее пропало всякое желание идти в другие агентства. В интервью одного из директоров частного кадрового агентства В. Новгорода мы нашли тому подтверждение:

Места, которые мы предлагаем, — неплохие, как правило, женщины там не требуются. Это с большой вероятностью так бывает. В нашем городе существует четкое разделение по половому принципу — мужчинам легче трудоустроиться, чем женщинам. Женщин до 30 лет часто не берут потому, что у них ребенок. После 30 лет не берут потому, что у них опыта нет. По моей практике, женщинам гораздо сложнее устроиться, чем мужчинам, на что-то такое, что бы касалось офиса, но без траты нервов, но касалось больших денег. Как правило, туда берут мужчин.

Женщин берут на должности, где работа не очень денежная, но требует внимания. На должности коммерческих директоров женщин берут крайне мало или вообще не берут...

Если женщина была руководителем, если у нее высшее образование и она ушла с работы или собирается уходить по каким-то причинам, ее скорее всего не возьмут. Легче взять больше более управляемых 20-летних глупышек, чем ее, ведь она будет доказывать, что она лучше знает. Город у нас маленький, все всех знают. У нас имеет значение не образование, а личные отношения.

К нам приходят больше женщины, но на учет мы ставим в основном мужчин. Процентом 80 у нас мужчины.

Женщины вообще более адекватны — они согласны больше работать, согласны сделать больше, несмотря на то, что за спиной 4 спиногрыза и муж, они согласны и могут, у них есть опыт. Но это не я их не возьму. Их не возьмут работодатели.

Из этого интервью мы видим, что реально существует неравное разделение рынка труда между мужчинами и женщинами, и это постоянно отражается в работе кадрового агентства. Буквально во время нашего интервью проходил разговор директора агентства с работодателем, который категорически отказал женщинам в участии в конкурсе на замещение вакантной должности руководителя филиала.

Женщины более старшего возраста часто не выгодны работодателю, поскольку имеют свою точку зрения и менее управляемы. А молодые женщины не выгодны, поскольку очень часто имеют маленьких детей. Одна из наших респонденток никак не может найти работу с гибким графиком,

поскольку имеет маленьких детей и хотела бы проводить с ними больше времени.

**Е. (32 года, высшее образование, замужем, двое детей — 3 и 4 года):**

У меня спрашивают: «Сколько детям лет?» — и до свидания. Я ходила по направлениям, но если **со мной не разговаривают**, я даже фирмы не запоминала. Референтом отправляли в хорошую фирму, со мной там **даже** поговорили. Обещали перезвонить — и ничего...

**У мужчины в анкете вы никогда не найдете графу «Наличие детей»**, если мужчина будет заполнять анкету, и возьмут мужчину, потому что он может остаться после работы, а женщина побежит домой, потому что ей надо к плите, сделать уроки, перемыть посуду. У нее нет времени оставаться.

**Х: (31 год, безработная, замужем, двое детей)**

А меня не берут на работу, т. к. у меня дети маленькие. Говорят: «Вот подрастут, тогда и приходите». А когда подрастут, мне будет уже за 40, скажут: «Извините»... Когда уже профессионализм сойдет на нет... Я еле вытерпела в кабинете, думала разревусь, моргать стала... А потом стало смешно. Это ведь из рамок выходит! Обидно!

Наглядно **горизонтальная** гендерная сегрегация — неравномерное распределение мест для женщин и мужчин на рынке труда — прослеживается в статистике вакансий, предлагаемых в центрах занятости, — в целом вакансий с высокой зарплатой для мужчин значительно больше, а вакансий с зарплатой ниже прожиточного минимума больше предлагают женщинам.

Женщинам в основном предлагается работать в государственных структурах, где заработки небольшие, например, в школах, детских садах (с зарплатой 2000 и 3000 рублей, что значительно ниже прожиточного минимума!), больницах и т. д. Мужчин же чаще приглашают работать в частные предприятия, на руководящие должности, где заработки значительно выше.

С другой стороны, на биржах труда практически всегда есть места для рабочих, в то время как среди безработных женщин значительную долю составляют инженеры и техники, экономисты, воспитатели детских садов и работники здравоохранения и науки. Такая картина спроса и предложения на женскую рабочую силу сложилась с первых дней регистрации безработицы и в ней мало что изменилось до настоящего времени. В новгородском Центре занятости вакансии для руководителей, специалистов и рабочих распределяются по признаку пола следующим образом.

Таблица 2

**Вакансии для руководителей, специалистов и рабочих, предоставляемые городским Центром занятости населения в зависимости от пола (на 16.08.2007 г.)**

| Вакансии      | Число вакансий | Вакансии руководителей | Вакансии специалистов | Рабочие места |
|---------------|----------------|------------------------|-----------------------|---------------|
| Для мужчин    | 4065           | 61                     | 372                   | 3632          |
| Для женщин    | 2046           | 35                     | 471                   | 1540          |
| Пол не указан | 1314           | 52                     | 570                   | 692           |
| <i>Итого</i>  | 7425           | 148                    | 1413                  | 5864          |

Количество имеющихся в городском Центре занятости вакансий с зарплатой выше 6000 р. для женщин за полгода составило 640 мест из 2142 (это всего около 30 %), а для мужчин — 1129, что составляет 53 % (см. табл. 2). **Если же рассматривать вакансии с зарплатой от 10 000 р. (это примерно равно средней зарплате по Новгородской области в целом — 10 082 р. за первое полугодие 2007 г.)<sup>5</sup>, то мужские вакансии с такой зарплатой составляют большинство — 86,1 %, тогда как для женщин — всего 5,6 %.**

*Таблица 3*

**Вакансии, предлагаемые городским Центром занятости населения  
(данные за полгода — с 1.01.07 по 30.06.2007 г.)**

| Вакансии      | Всего, чел. | % к<br>общему<br>числу<br>вакансий | Вакансии с<br>зарплатой ниже<br>прожиточного<br>минимума | Вакансии с<br>зарплатой от<br>6000 р. и выше | Вакансии с<br>зарплатой от<br>10 000 р.<br>и выше |
|---------------|-------------|------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Для мужчин    | 4065        | 54,7                               | 211                                                      | 1129                                         | 1205                                              |
| Для женщин    | 2046        | 27,6                               | 467                                                      | 640                                          | 83                                                |
| Пол не указан | 1314        | 17,7                               | 272                                                      | 373                                          | 186                                               |
| <i>Всего</i>  | 7425        | 100                                | 950                                                      | 2142                                         | 1474                                              |

\* На 2589 вакансий, не представленных в таблице, предлагается зарплата от 4000 до 6000 р.

Как мы видим, предлагаемая безработным в Центре занятости зарплата невысока, причем для женщин сохраняется явная тенденция — чем выше зарплата, тем ниже вероятность получить эту привлекательную вакансию.

Иногда даже на одну и ту же вакансию мужчинам может предлагаться зарплата выше, чем женщинам. На вопрос «Различаются ли вакансии для мужчин и женщин по зарплатам?» директор кадрового агентства ответила следующее:

Еще как... еще как... У меня было однажды — (нужен был) контролер счетчиков — мужчинам (предлагалась зарплата) — 8 тыс., а женщинам — 4,5 тыс. рублей. Я говорю, ну какая разница — и та снимет показания, и этот... «Нет, мужчина посмотрит, в порядке ли счетчик?» Так ведь и опытная женщина... тоже посмотрит!

Низкую оплату женской работы некоторые социологи объясняют тем, что «работодатели, которые нанимают дешевую рабочую силу на полную ставку и дешевую женскую рабочую силу на неполную ставку, в сущности, основываются на предполагаемой зависимости этих групп от семьи. Считается, что обе эти группы относятся к домохозяйствам, где основные расходы несут те, кто зарабатывает больше. Виды деятельности, для которых сейчас готовят девочек, предполагают низкую оплату, пока они молоды, и работу на неполную ставку, когда они становятся старше. Они привыкают к зависимости, низкой оплате и “реальным” (в рамках существующего рынка рабочей силы) перспективам»<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Данные экономического комитета администрации Новгородской области (№ 831 от 31.08.2007 г.). Средняя зарплата по крупным и средним предприятиям В. Новгорода — 13 024 р.

<sup>6</sup> Томпсон Д., Пристли Д. Социология. Львов: Инициатива, 1998. С. 261—262.

Однако далеко не всегда женщина имеет рядом мужчину, зарабатывающего больше. В Новгородской области, например, 9117 матерей-одиночек, воспитывающих 10 100 детей<sup>7</sup>. Кроме того, есть одинокие женщины, живущие с престарелыми родителями, или одни.

Таким образом, мы видим, что структура вакансий, предлагаемая новгородскими центрами занятости, не соответствует профессиональным, образовательным и квалификационным характеристикам женщин, ищущих работу. В целом получается картина, характерная и для многих других регионов, только более усугубленная низкими зарплатами.

Помимо центров занятости в годы перестройки на новгородском рынке труда появилось около 10 кадровых или рекрутинговых агентств, которые отличаются от государственных центров занятости тем, что имеют другие цели, задачи и ресурсы. Они подбирают высококвалифицированный персонал для крупных, средних и малых стабильно работающих компаний, предлагающих весьма достойную зарплату не только в Новгороде, но и в других регионах.

Нами проведено 5 интервью с директорами частных кадровых агентств Великого Новгорода. Как выяснилось в процессе интервью, если в агентства приходят женщины в возрасте старше 35 лет, то с большой вероятностью в некоторых из этих агентств их даже не поставят на учет, поскольку работа со средней и высокой зарплатой для них не предполагается.

Например, в кадровом агентстве «Дело», предлагающем вакансии с зарплатой от 5 до 30—35 тыс. р., нам предоставили такую статистику посещений за год: в агентство обратилось 300 человек; трудоустроены 120 женщин и 90 мужчин; не трудоустроены — 70 женщин и 20 мужчин.

Таким образом, здесь проявляется та же тенденция — большинство обратившихся в это агентство являются представителями женского пола (их почти в 2 раза больше, чем мужчин), но и среди **нетрудоустроенных лиц женщин почти в три с лишним раза больше.**

Средняя зарплата, которая предлагается в агентстве «Империя кадров» — 13 866 р., что совпадает со средней зарплатой на предприятиях города, минимальная — 5000 р., максимальная — 50 000. В это агентство также больше обращаются женщины. Из всей выборки базы данных агентства мужчины составляют 37 %, женщины — 63 %; трудоустроены — 58 % мужчин и 42 % женщин.

В другом частном кадровом агентстве временно трудоустроенных мужчин в 3 раза больше, чем женщин. А на постоянную работу в торговую сферу в этом агентстве больше трудоустроено женщин (в 4 раза больше), тогда как мужчин больше трудоустроено в производственную сферу (в 10 раз больше).

Справедливо заметила одна из наших респонденток, зав. отделом городской администрации В. Новгорода:

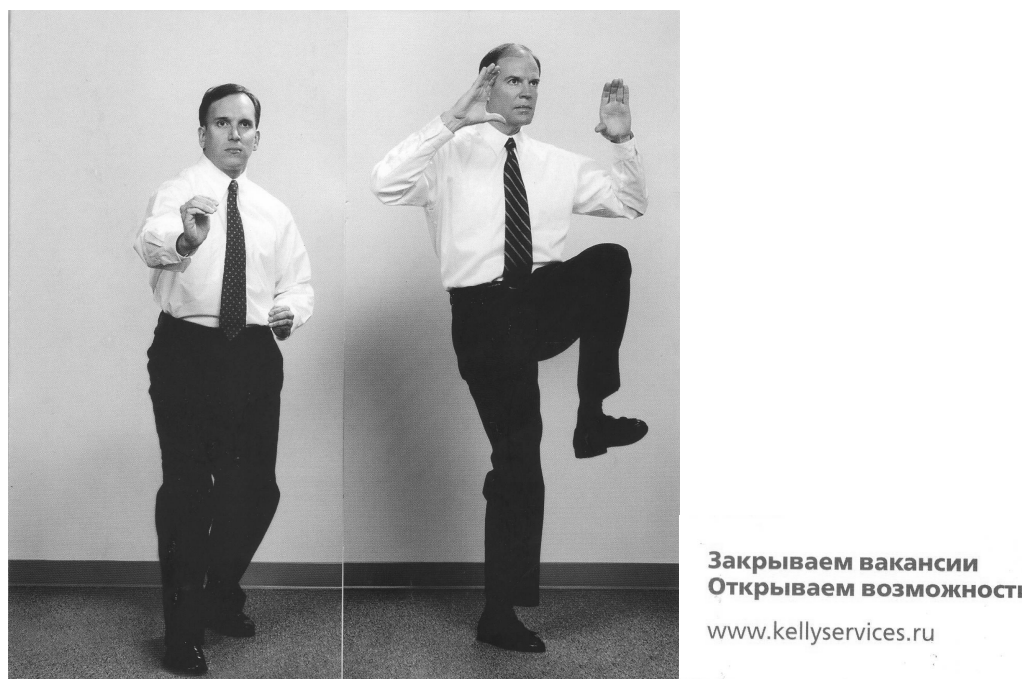
---

<sup>7</sup> Данные социального комитета за 2001 г. (Свежих данных, к сожалению, нет, но ситуация сейчас примерно такая же.)



Даже в обслуживающей сфере лучше берут и будут брать мужчин. Например, из 23 подготовленных поваров в училище (*кулинарном*) было 2 мальчика, их взяли на работу, а девочек нет. Нужно развивать отрасли, где были бы заняты женщины, — ткацкое, например, производство, туризм, поэтому важно учитывать статистику, где заняты женщины и мужчины. Должно быть квотирование рабочих мест. Но сейчас это не действует.

По визуальным материалам кадровых агентств видно, что они направлены на мужчин. В одном из информационных буклетов «Kelly Services» изображены мужчины среднего возраста в деловой традиционно черно-белой одежде с галстуками, в несколько странных позах, серьезные и улыбающиеся, делающие шаги вперед (см. рис. 2).



*Рис. 2. Из рекламного буклета кадрового агентства «Kelly Services»*

На одном из их же рекламных плакатов женщина все-таки изображена, но почему-то в красивом свадебном платье с большим декольте, как будто это не кадровое агентство, а служба знакомств подбирает работодателям специалистов.

Подобную визуальную направленность на мужчин можно увидеть и в информационных буклетах другого известного кадрового агентства «БизнесЛинк Персонал» (рис. 3).



Рис. 3. Из рекламного буклета кадрового агентства «БизнесЛинк Персонал»

На первых страницах информационных буклетов мы видим мужчин, правда, обезличенных, но также в деловых костюмах с галстуками, в рабочей обстановке, пишущих резюме и проходящих интервью.

Получается, что женщин в этих агентствах не ждут.

Как уже говорилось, женщины сосредоточены в основном в государственных структурах, где небольшая зарплата. Это сферы здравоохранения, образования, культуры, социальных услуг и т. д. Средняя зарплата на 1 января 2007 г. по здравоохранению в целом по области составила 6900 р.<sup>8</sup>, что значительно ниже средней зарплаты по нашей области.

Не так давно ситуация с зарплатой улучшилась среди врачей, большую часть которых составляют женщины (из 2254 человек — 1602 женщины, или 71 % от общего количества). Средняя зарплата врачей увеличилась и приблизилась к среднемесячной начисленной зарплате по средним и крупным предприятиям города В. Новгорода — 12 400 р.<sup>9</sup>

Среднемесячная зарплата в сфере образования области даже меньше, чем в сфере здравоохранения, и составляет 6020 р.<sup>10</sup> К сожалению, мы получили от Комитета образования области весьма показательную информацию о том, что данными о количестве мужчин и женщин в общем числе работающих в системе образования Комитет не располагает. Современная ситуация в сфере образования такова, что мужчин можно пересчитать по пальцам — это в основном директора школ и редкие работники комитетов образования. Так, например, в новгородских школах 4 года назад работало всего 8 % учителей-мужчин, а среди директоров их

<sup>8</sup> Данные Комитета по охране здоровья населения Новгородской области (№ 2881 от 31.08.2007 г.).

<sup>9</sup> Там же.

<sup>10</sup> Данные Комитета образования Новгородской области (№ 652 от 27.08.2007 г.).

было 30 %, среди завучей — 5 %. В городском комитете образования на 2007 г. из 40 человек только четверо являются представителями мужского пола.

Таким образом, социальное устройство образовательных учреждений в целом отражает гендерную стратификацию общества, сохраняя, закрепляя и даже усиливая неравный статус мужчин и женщин в обществе. Но, к сожалению, такая стратификация приводит к тому, что обучение за счет присутствия в школах в основном женщин теряет все богатство возможного разнообразия. Как справедливо заметила американская исследовательница М. Мид, «вполне логично утверждать, что профессии, связанные с воспитанием, по идее, должны включать представителей обоих полов: если мы обучаем и мальчиков, и девочек, то обучать их должны и мужчины, и женщины, поэтому профессии, связанные с обучением и воспитанием, возможно, утратили даже больше, чем приобрели, когда мужчины перестали работать не только в начальных классах... но даже в старших классах, где мальчики страдают от того, что их учат только женщины»<sup>11</sup>.

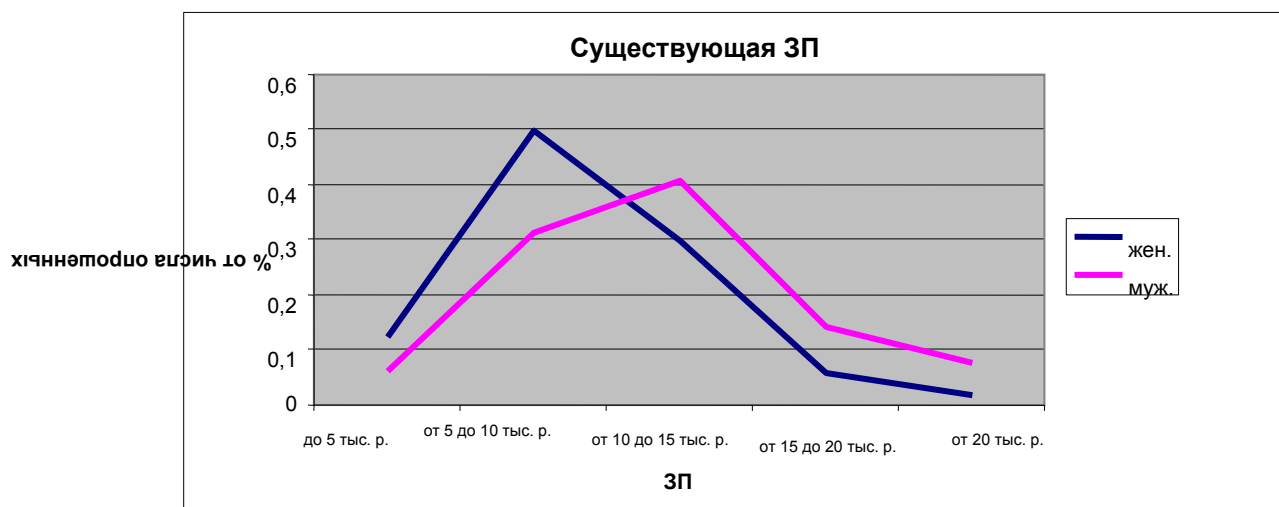
Еще один важный источник, к которому мы обратились для получения информации о зарплатах, — социологические исследования. Представляется, что на фоне существования во многих российских организациях «белых» и «серых» зарплат анонимные опросы дают нам более объективные данные, чем даже официальная статистика.

Данные о зарплатах мужчин и женщин В. Новгорода были получены из социологического исследования «Лучший работодатель В. Новгорода», проведенного консалтинговой группой «Интек». Всего было опрошено 520 женщин и 360 мужчин, работающих на разных предприятиях города. Мы рассмотрели полученные данные об имеющейся зарплате респондентов и о желаемой зарплате по признаку пола.

На представленном ниже графике (рис. 4) видно, что самая высокая женская зарплата на предприятиях составляет примерно 8—9 тыс. р., а мужская — 12—14 тыс. р. Действительно, большинство опрошенных мужчин (около 40 %) имеют зарплату от 10 до 15 тыс., тогда как большинство женщин — почти половина опрошенных (49 %) — от 5 до 10 тыс. р.

---

<sup>11</sup> Мид М. Мужское и женское: Исследование полового вопроса в меняющемся мире. М., 2004. С. 345.

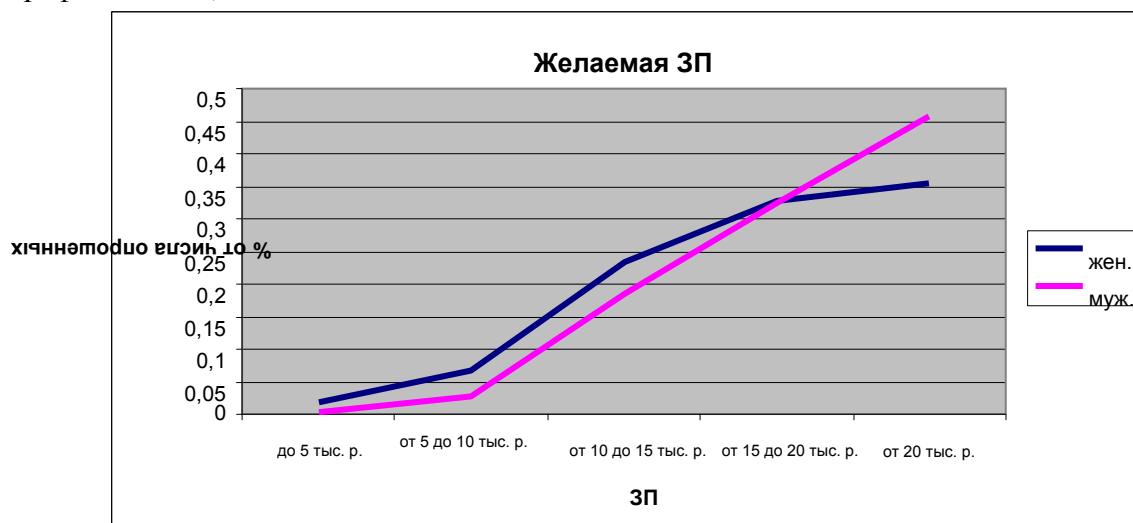


*Рис. 4. Зарплата опрошенных мужчин и женщин В. Новгорода*

Зарплату от 15 до 20 тыс. р. получают 29 % из всех опрошенных женщин и 39,4 % из всех опрошенных мужчин. Зарплату от 20 тыс. р. имеют уже 7,5 % мужчин и 1,7 % женщин.

Таким образом, мы видим, что средняя зарплата женщин на предприятиях В. Новгорода гораздо ниже мужской. И эта средняя женская зарплата ниже средней зарплаты по средним и крупным предприятиям города, которая составляет 13 024 р.<sup>12</sup>

Рассмотрим, какую зарплату хотели бы иметь мужчины и женщины, работающие на предприятиях нашего города. Из представленного ниже графика видно, что она заметно отличается от имеющейся.



*Рис. 5. Зарплата, которую хотели бы иметь мужчины и женщины В. Новгорода*

---

<sup>12</sup> Данные экономического комитета администрации Новгородской области (№ 831 от 31.08.2007 г.).

Зарплату от 15 до 20 тыс. р. хотели бы иметь 32,7 % из всех опрошенных женщин и практически такой же процент из всех опрошенных мужчин. Зарплату от 20 тыс. р. хотели бы иметь уже 45,8 % мужчин и 35,6 % женщин. Как мы видим, уровень притязаний у женщин несколько ниже, чем у мужчин.

Опрошенные методом фокус-групп безработные женщины не раз отмечали, что предлагаемая женщинам работа в В. Новгороде в основном низкооплачиваемая. Как заметила весьма активная женщина, находящаяся в поиске работы с достойной зарплатой:

Человек без мотивации ничего не хочет делать. За 5-6 тысяч — просто пришла и отсидела. За 15 (тысяч) я еще буду хотеть шевелиться. Это, наверное, обстановка такая — в Новгороде совершенно другие зарплаты. Просто хочется быть, потому что расценки все те же. Что я в Питере трачу, чтобы закупиться, даже меньше денег, а приезжаешь в этот Новгород...

Если ничего не делать (в Новгороде), то все в Москву или в Питер уедут, и тут вообще не останется специалистов.

... зарплата должна быть достойной. Уровень ли Питера, Новгорода... Мы все равно живем в России. Почему женщины Питера должны достойную зарплату получать, а мы такую мизерную?... (Т. , 41 год, замужем, заочно заканчивает Новгородский университет).

Если говорить о вертикальной сегрегации, то она тоже встречается. В исследовании И. Калабихиной<sup>13</sup> был сделан ряд глубинных интервью с новгородскими известными, активными и успешными женщинами-предпринимательницами. Одна из них — женщина старше 40 лет, имеющая детей, сказала:

Реально существует мужской шовинизм в предпринимательстве. Мужчины как бы до определенного потолка отпускают женщин с каким-то делом, но не более того. И если им все вопросы легко и просто решить неформально, в бане за водкой, то редчайшая женщина пойдет на такой стиль решения вопросов. Но большинство женщин не могут быть приближены (в высокий бизнес) в нашем обществе.

На вопрос интервьюера «А как вы пробивали эту стену?» она ответила:

А я ее не пробила, я ее абсолютно не пробила. Все-таки я ограничена этим шовинизмом мужским. «Не женское это дело», такие вот тезисы: «А ну что женщина? Ну что она может? А-а! С женщиной лучше не связываться!» А женщина, может быть, значительно собраннее, талантливее, работоспособнее.

Другие показатели вертикальной сегрегации — статистика наличия женщин в политике, органах власти. Если рассматривать верхний эшелон руководства области, то там преобладают мужчины. Из 24 руководителей комитетов, управлений области женщин всего 5, из 58 заместителей женщин уже 25<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> Калабихина И. Указ. соч. С. 141.

<sup>14</sup> Комитет государственной гражданской службы Новгородской области (№ 840 от 7.09.2007 г.).

*Таблица 4*

**Мужчины и женщины, занимающие ответственные должности  
в госаппарате Новгородской области**

| Ответственные должности В. Новгорода              | Мужчины | Женщины |
|---------------------------------------------------|---------|---------|
| Депутат областной думы                            | 23      | 3       |
| Председатель областной думы                       | 1       | 0       |
| Заместитель председателя областной думы           | 1       | 0       |
| Председатель Комитета областной думы              | 3       | 0       |
| Заместитель председателя Комитета                 | 3       | 0       |
| Руководитель фракции (депутатской группы)         | 3       | 0       |
| Органы исполнительной власти Новгородской области |         |         |
| Губернатор                                        | 1       | 0       |
| Зам. главы администрации области                  | 4       | 0       |
| Руководитель комитета, управления                 | 18      | 5       |
| Заместитель руководителя комитета, управления     | 29      | 25      |

Итак, проведенный комплексный анализ показал, что действительно существуют гендерная сегрегация и гендерная дискриминация в оплате труда. Мужчины и женщины В. Новгорода, типичного города для Северо-Запада России по своим социально-демографическим и социально-экономическим показателям, в самом деле находятся в неравном положении на нашем рынке труда. Женщин больше там, где платят зарплату ниже средней: 49 % опрошенных на предприятиях В. Новгорода женщин имеют зарплату от 5 до 10 тыс. р. Мужчин больше в тех сферах, где выдают зарплату выше средней (более 10 000 р.) — это 60,8 % опрошенных мужчин. Если же говорить о государственных структурах, где в основном работают женщины, — образование, социальная сфера, культура, медицина (младший и средний персонал) и т. д., то там средние зарплаты еще ниже.

Многие женщины очень хотят найти себе достойную работу, поскольку они либо в одиночку воспитывают детей, либо зарплата мужа недостаточна для содержания детей. Но возможностей для женщин найти достойную работу меньше — выбор для них сужен в несколько раз.

---

И получается замкнутый круг: женщин как социальную группу, имеющую меньше возможностей устроиться на работу, нанимают за меньшие деньги. Работодатели, стремящиеся снизить расходы на рабочую силу, постоянно воспроизводят этот способ эксплуатации.

Можно ли как-то изменить эту ситуацию? Здесь существуют разные точки зрения. Некоторые исследователи полагают, что равенство мужчин и женщин будет возможно, если «изменится разделение труда в домашнем хозяйстве и семье, условия самого труда в направлении повышения его роли в социальной идентификации (личности) и его смысловое назначение»<sup>15</sup>.

С другой точки зрения, «социальное неравенство мужчин и женщин встроено в основную схему индустриального общества, в соотношение производства и воспроизводства труда внутри семьи и труда с целью заработка... равноправия нельзя достичь в рамках этих институциональных структур, изначально ориентированных на неравноправие. **Добиться качественного равноправия за пределом мужской и женской роли возможно, лишь продуманно изменяя совокупную институциональную систему развитого индустриального общества**»<sup>16</sup> (выделено мной. — Е. Л.).

Трудно не согласиться с этим утверждением У. Бека. Рассмотренные нами гендерная сегрегация и дискриминация — лишь следствия сложившегося институционального порядка. Чтобы что-то изменилось в нашем обществе, необходимо изменить сложившуюся гендерную систему на уровне общества и гендерный режим на уровне социальных институтов.

Институализация структур, поддерживающих справедливый гендерный режим, крайне актуальна для российского общества. Только тогда, когда будут возможны реальные формальные санкции для работодателей, СМИ не будут публиковать объявления о найме на работу лиц определенного возраста и пола.

---

<sup>15</sup> *Зидер Р.* Социальная история семьи в Западной и Центральной Европе. М.: Гуманит. изд. центр «ВЛАДОС», 1997. С. 249.

<sup>16</sup> *Бек У.* Общество риска. На пути к другому модерну. М.: Прогресс-Традиция, 2000. С. 184.