

Woman in Russian Society
2020. No. 2. P. 38—51
DOI: 10.21064/WinRS.2020.2.4

Женщина в российском обществе
2020. № 2. С. 38—51
ББК 60.561.23
DOI: 10.21064/WinRS.2020.2.4

РЫНОК ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ И ПРОФЕССИЙ КАК ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПРОСТРАНСТВО ФОРМИРОВАНИЯ НОВОГО ГЕНДЕРНОГО ПОРЯДКА

Г. Г. Силласте

Финансовый университет при Правительстве РФ,
г. Москва, Россия, galinasillaste@yandex.ru

Раскрываются концептуальные подходы методологического анализа одного из плохо исследованных социально-политических феноменов глобализации — нового гендерного порядка. Предлагается авторская концепция его эволюционного развития, основанная на модулях социального времени и интегративном концептуальном взаимодействии с теориями структуризации и социального порядка. Анализируются процессы и формы замещения норм старого гендерного порядка новыми нормами на примере самой подвижной сферы экономического развития — рынка труда. Рассматривается его трансформация в рынок трехсегментного экономического пространства: рынок труда, рынок занятости и рынок профессий — как структуризацию, обладающую социальными нормами, гендерным порядком и гендерными ресурсами. Анализируются динамические гендерные процессы и внедрение новых норм гендерного порядка на рынке профессий. Статья продолжает серию авторских публикаций, раскрывающих теорию нового гендерного порядка и ее практическое воплощение в отечественной социальной практике (см. № 2 и 3 данного журнала за 2019 г.).

Ключевые слова: социальный порядок, социальное время, норма, правила, теория структуризации, гендерный порядок, равноправие, гендерные трудовые ресурсы, рынок труда — рынок занятости — рынок профессий, гинетическая социология, интеллектуальный капитал, гендерная нейтральность профессий.

THE LABOR MARKET, EMPLOYMENT AND PROFESSIONS AS AN ECONOMIC SPACE FOR THE FORMATION OF A NEW GENDER ORDER

G. G. Sillaste

Financial University under the Government of the Russian Federation,
Moscow, Russian Federation, galinasillaste@yandex.ru

The article reveals the conceptual approaches of the methodological analysis of one of the poorly studied socio-political phenomena of globalization — a new gender order. The author offers the concept of its evolutionary development in modes of social time and integrative

conceptual interaction with theories of structure and social order. The processes and forms of “substitution” of the norms of the old gender order with the new ones are analyzed on the example of the most mobile sphere of economic development: the labor market. It reveals its transformation into a three-segment economic space market: the labor market, the employment market and the market of professions as a structure with social norms, gender order and gender resources. The article analyzes dynamic gender processes and the introduction of new norms of gender order in the market of professions. The article continues a series of author’s publications that revealed the theory of the new gender order and its practical implementation in domestic social practice (see № 2 and № 3, 2019).

Key words: social order, social time, norms, rules, structural theory, gender order, equality, gender labor resources, the labor market — the employment market — the market of professions, genetic sociology, intellectual capital, gender neutrality of professions.

**«Ничто не вечно под луною»:
о социальном времени и социальном порядке**

XXI век — эпоха глобализма, которая «перетряхивает» историю, традиции, пересматривает мировые устои и, казалось бы, незыблемые нормы прошлого. Нормы социальные, т. е. касающиеся миропорядка, поведения и действий, ценностей и альтернатив в тех пределах свободы их ревизии, которые позволяют сохранить безопасность социума и саму социальную систему в новых условиях, на новых этапах развития. Мир-система будто доказывает высоким слогом великого Шекспира: «Ничто не вечно под луною». Использование определенных критериев позволяет концептуально выстроить анализ социальных изменений с позиций их реального и потенциального воздействия на устойчивость формирующейся новой социальной реальности. Одним из таких критериев изменений во времени и пространстве является *социальный порядок*.

Особенностью подходов к его анализу традиционно выступают различия теорий эволюционного и революционного развития, учет факторов внутренних и внешних, движущих сил происходящих изменений, вызывающих вначале разрывы прошлых социальных связей ввиду появления новой цели, затем их деформацию, пересмотр и в конечном счете замену новым порядком. Социальный порядок имеет разные виды и формы закрепления в обществе. Предметом предлагаемого анализа является порядок гендерный как один из видов мирового социального порядка, привносимого глобализацией и либеральной экономикой, поскольку процесс эволюции прошлого гендерного порядка — процесс глобальный, захватывающий все страны, но протекающий с разной скоростью в каждой стране и имеющий разные последствия.

Общее для всех этих страновых процессов заключается в их эволюционности. Они развивались не революционным, а мягким эластичным путем эволюции (за исключением советского гендерного порядка), изменяя устаревшие и закрепляя более прогрессивные для каждого социального времени порядки, которые становились нормой социального общежития и образа жизни. Длительность процессов становления новых гендерных порядков и закрепления их норм в законах, общественном сознании, поведении и культуре занимала столетие

(хотя в прошлые эпохи понятия гендерного порядка еще не было и все интерпретировалось проще).

Формирующийся ныне в мире новый гендерный порядок, его базовые нормы, в отличие от норм прошлого столетия, имеют международный характер. Данные нормы предлагаются как результат разработки представителями мирового странового сообщества в лице ООН и носят рекомендательный характер их учета в законотворческой деятельности государств по вопросам положения женщин, девочек и мужчин, семьи, работы, гендерной дискриминации и т. д. Все международные документы (законы, декларации, конвенции, хартии и т. п.), принятые по этим вопросам, имеют четко сформулированную международным сообществом и институционально закрепленную в них цель — «достижение гендерного равенства как средства увеличения возможностей развития личности и свободы выбора женщин и мужчин» [Доклад... , 2020]. Точкой отсчета этого процесса в глобальном масштабе стал 2000 г., год принятия ООН программы «Цели развития тысячелетия».

Каждому социальному времени соответствует свой социальный порядок и его гендерное выражение. Становление нового гендерного порядка в каждой стране протекает по-разному, страновые гендерные порядки формируются исходя из ранее достигнутого, экономических и социальных возможностей настоящего и сложившегося в нации морального, генетически закрепленного в исторической памяти и сознании культурно-ценностного кода. В любом случае в процессе становления нового гендерного порядка меняются представления женщин и мужчин о возможностях, правах, мере свободы и подчинения, формах развития и самореализации, границах допустимого и рационального, доступе к ресурсам и их использованию.

В России на этой волне прошлый социальный порядок, в XX в. подчиненный решению «женского вопроса», постепенно замещается новым гендерным порядком, пока не получившим четкого лаконичного, а тем более институционального определения. Больше всего подошла бы характеристика «эгалитарный». Его можно назвать и *равноправным* (или, как сложно научно определялось в статье автора, *гетерогамным* [Силласте, 2019: 10]). При любом определении особое место в анализе непростого и противоречивого процесса эволюционного замещения гендерного порядка-XX порядком-XXI занимают способы производства, воспроизводства и распространения новых ценностей и моделей поведения, которые развиваются во всех без исключения сферах деятельности: от экономической до семейно-бытовой. Именно на экономической сфере, а еще конкретнее на ее «воротах», каковыми можно считать рынок труда, и предлагается сосредоточить внимание.

Социальная структура, правила, нормы, порядок

Любой социальный порядок опирается на экономический фундамент и его ресурсы. Гендерный порядок не исключение. Для своего развития он должен обладать ресурсами. В данном случае — гендерными, а еще конкретнее — социогендерными. Структура, согласно анализируемой Э. Гидденсом дуальности, обладает правилами, ресурсами и совокупностью отношений преобразования. Что это значит? Давайте разберемся.

Правила — это формы правового акта, на основании которого устанавливаются нормы, определяющие порядок осуществления деятельности. *Порядок* — категория общая, универсальная, знакомая с детства и каждым поколением наполняющаяся своим содержанием. Жизнь обновляет порядок в обществе, его постулаты и содержание в соответствии с новым социальным временем, позволяющим согласно его модусам прошлого, настоящего и будущего выстраивать процесс эволюционного изменения самого порядка, а значит, и самой социальной системы. Любое изменение в ней мы принимаем как социальное де-факто, или социальное реалити, нуждающееся в осмыслении. Чем масштабнее социум, тем сложнее поддаются систематизации и упорядочению составляющие его структурные элементы, социальная сила воздействия которых находится в прямой зависимости от их места в общей структуризации.

Почему в контексте анализа гендерного порядка и его реализации на рынке труда методологически обращаюсь к теории структуризации Э. Гидденса, а не к теории социальной структуры? Потому что структуризация отражает процесс организации и воспроизводства системы общественных отношений, сопутствующий социальному воздействию и происходящий благодаря применению агентами (по сути, людьми как объектами и субъектами социального действия) порождающих и укрепляющих систему правил и ресурсов [Гидденс, 2005]. Структура как ограничивает действия, так и создает возможности.

Согласно теории структуризации Э. Гидденса, в социальной жизни общества, а в нашем случае на рынке труда, развиваются два вида структур: *правила и ресурсы* гендерного порядка, а также *совокупность отношений преобразования*. Под правилами понимаются процедуры, которым люди следуют в своей жизни. Это социальные нормы, без них не развивается ни одна общественная система, в том числе и такая, как рынок труда, занятости и профессий. Данные нормы представляют собой средство регуляции поведения личности, социальной группы, общности. Регулирование поведения позволяет системе сохранять свою жизнеспособность, избегая хаоса.

Ресурсы же, как справедливо отмечал Э. Гидденс, возникают исключительно в результате человеческой жизнедеятельности и могут развиваться, поддерживаться только людьми (и женского и мужского пола в равной степени). Рынок труда, занятости и профессий постоянно требует ресурсов и сам воспроизводит их, зачастую уже более высокого качества, чем первоначально поступившие.

Как система рынок труда представляет собой воспроизводимые взаимоотношения субъектов деятельности (или коллективов), реализуемые в социальных практиках функционирования рынка (практики трудоустройства, адаптации и др.).

Третий элемент структуры, создающей возможности развития рынка труда, — это *структуризация*, отражающая условия, контролирурующие целостность или изменение структур, т. е. правил, норм, ресурсов действующего порядка. Э. Гидденс назвал теорию структуризации практикующим социальным теоретиком, который, осуществляя многообразные виды взаимодействия, обращается к своим знаниям и теориям как к практическим ресурсам.

Другие положения теории структуризации, хорошо согласующиеся с возможностями исследования процесса формирования нового гендерного порядка в социуме и на рынке труда, — связь с эмпирическими возможностями и то, что

структура не тождественна принуждению. Она как ограничивает действия, так и создает возможности, а влияет на поведение человека благодаря знанию об обществе, которым располагают люди (определяемые Э. Гидденсом через его центральную категорию «социальный агент»).

Социальный порядок как основа порядка гендерного

А теперь о норме и правилах в развитии структуризации, в производстве и воспроизводстве практик, в упорядочении социального пространства развития гендерного порядка. *Норма*, прописанная в конкретном документе (тем более законодательном), является нормой институционализированной и подлежит обязательному выполнению в страновом социуме. С помощью социальных норм общество и разрабатывающие их группы (экспертные, профессиональные) предъявляют требования своим гражданам, требования, которым должно удовлетворять их поведение; а также контролируют, регулируют и оценивают поведение представителей гендерных общностей в различных сферах их деятельности, особенно в экономической как публично-деятельностной. Контроль осуществляется с помощью социальных норм, которые могут быть *нормами-правилами* и *нормами-ожиданиями*. Эти нормы устанавливаются в общественной системе в форме требований, предъявляемых к поведению людей разных социально-ролевых групп (будь то работники, безработные, руководители и т. п.). Требования переходят в модели (стандарты) поведения представителей разных социальных гендерных групп и адресуются каждой личности.

Разъяснение социальной нормы для ее распространения и реализации в социальной практике и социальном пространстве порождает *правила* как траектории поведения индивида, знание и следование которым облегчает жизнь самого индивида и взаимодействие в обществе, в его конкретной сфере. Например, в экономической деятельности, особенно когда приходится менять модели поведения, адаптируясь к новой экономической среде. Так закономерно формируется социальный порядок как «естественная форма» существования общества (Т. Парсонс), о которой в свое время писал еще О. Конт.

Социальный порядок институционален и рассматривается как социально-правовая данность, норма, подлежащая исполнению в любой структуризации. Неслучайно О. Конт в своей теории позитивизма сравнивает социальный порядок с социальной статикой, а социальный прогресс с социальной динамикой. Можно вспомнить и М. М. Ковалевского, который в своей концепции *гинетической социологии* социальный порядок и прогресс рассматривал в качестве предмета социологической науки [Ковалевский, 1997: 258—272].

В рамках марксистской концепции социальный порядок анализируется на базе неравенства социального положения людей и интересов политической власти при капитализме. В этом контексте социальный порядок определяется как порядок, поддерживаемый насильственно за счет экономического, политического и правового принуждения в обществе, а потому являющийся источником постоянного конфликта интересов. В конечном счете, как показывает история, социальный порядок (в обществе, в той или иной его сфере) может стать постоянным носителем конфликтогена «война поведений».

Теория социального порядка во все времена вызывала, вызывает и будет вызывать исследовательский интерес и социологов, и политологов, и юристов, и политиков. Все пытаются найти основу устойчивости или нестабильности социального порядка и прогнозировать последствия этого процесса. Например, П. Бурдьё основывает свою теорию социального порядка на понятии *воспроизводства современной культуры*, которая, по его мнению, благоприятствует находящимся у власти посредством дифференцированной системы дистрибуции знаний (от лат. *distributio* «распределение») через образовательную систему [Бурдьё, 2005: 91—92].

Для анализа категории «гендерный порядок» подход П. Бурдьё заслуживает внимания, так как культура и культурные ценности играют решающую роль в стабильности социальных систем и системы социокультурных и духовных ценностей нового гендерного порядка, включая экономику и рынок труда. Приостановить разрушение социального порядка может только государство, которое не даром называют блюстителем этого порядка.

Считаю, что у государства как социального макроинститута должно быть право вмешиваться в экономическую, политическую и социальную жизнь общественной системы, всей структуризации для обеспечения стабильного функционирования системы и жизнеобеспечения населения. Это со всей убедительностью доказывает обретаемый не только отдельными государствами, но и всей мир-системой опыт всеобщей мобилизации технических и человеческих ресурсов в экстремальных условиях борьбы с пандемией коронавируса.

Таким образом, рассматривая социальный порядок как фундамент порядка гендерного, можно дать уточненную интерпретацию этой категории. Социальный порядок представляет собой систему взаимосвязанных социальных институтов и норм, определяющих социально-статусное положение граждан, конкретных групп населения и социальные отношения между членами общества и властными институтами.

Сколько порядков может воспроизвести или требует социальная структуризация для своей стабильности? Есть социальный порядок общий, системный. Однако в соответствии с философскими постулатами развития системы и процесса от общего к частному, частное в структуризации и в каждой общественной системе существует всегда.

Общество, если его образно рассматривать как пятизвездочную конфигурацию, образуют сферы — экономическая, политическая, социальная, духовная и семейно-бытовая. Напрашивается вопрос: а в этих сферах жизни и деятельности существует социальный порядок: экономический, политический, культурный, информационный? Безусловно. Порядок существует в любой сфере коллективного взаимодействия, будь то сфера труда и занятости, культуры и образования, религии и армии. Можно, к примеру, говорить о порядках имущественном и жилищном и т. д. Все это частно-структуральные порядки, локальные (или сферные), в каждом из которых может по-своему проявляться действующий гендерный порядок. Уточним его сущностное определение.

Гендерный порядок означает действующую в обществе комплексную систему тесного взаимодействия трех структурных элементов — социальных норм, политической культуры и социальных институтов, формирующих своей

деятельностью позитивно ориентированное отношение общества к гендерным проблемам и готовность к участию в их решении.

Такая система взаимодействия социальных норм, политической культуры и социальных институтов в России в значительной мере создана, о чем говорит большая работа, проводимая в рамках реализации положений Пекинской декларации, Национальной стратегии действий в интересах женщин, принятой Правительством РФ на 2017—2022 гг., а также ряда разработанных ООН международных документов, касающихся положения женщин.

В эпицентре формирования нового гендерного порядка в экономическом и социальном пространстве резко расширившегося рынка труда — обеспечение гендерного равноправия в доступе ко всем видам трудовой деятельности (подчеркну: равноправия, а не равенства), реализации права на ее справедливую оплату, приобретению и смене профессии, повышению квалификации, совмещению трудовых и семейных обязанностей, профессиональному росту, карьерному перемещению и другому на основе принципа эгалитарности работников — мужчин и женщин и соблюдения конституционных социально-правовых норм.

Гендерные ресурсы структуризации

Встает вопрос о социальном ресурсе гендерных общностей, о возможностях преобразования его в эффективный механизм развития всей экономической и социальной структуризации. Предложила бы ввести категорию «гендерные ресурсы». В чем их содержание и эффект развития? *Гендерные ресурсы* рассматриваются как один из видов ресурсов, выступающих в качестве средств, ценностей, запасов, возможностей и источников доходов. Гендерные ресурсы относятся к группе трудовых ресурсов — возобновимых, истощимых и незаменимых. Эти ресурсы измеримы, организуемы и управляемы в процессе достижения социальных и экономических целей. Гендерные ресурсы можно отнести к наиболее универсальным ресурсам, способным выступать в качестве своего рода эквивалента и мерила общественного развития наряду с информацией, временем и деньгами.

Это объясняется тем, что гендерные ресурсы в лице социогендерных общностей (женской и мужской) как их носителей могут через реализацию своих способностей и возможностей в форме разных действий и моделей поведения создавать как интеллектуальные, информационные, духовно-культурные — в целом гуманитарные ценности общества, так и ценности материальные, которые образуют достояние государства и материализуются в его экономике. Вот почему гендерные ресурсы можно считать ресурсами уникальными и универсальными, без которых созидание общественных благ физически невозможно.

Как основные трудовые ресурсы гендерные ресурсы представляют собой часть женского и мужского населения, обладающего необходимым физическим развитием, умственными способностями, общеобразовательными и профессиональными знаниями, навыками и практическим опытом реализации себя в различных сферах общественно полезного труда. Эти гендерные ресурсы принципиально отличаются от всех других видов экономических ресурсов, так как являются фактором общественного производства и развития. В определенной мере гендерные трудовые ресурсы связаны и с развитием гендерной экономики,

предметом которой выступает гендерный фактор экономического развития и его влияние на экономику.

Как известно, границы возраста трудоспособного населения в Российской Федерации институционально установлены законом: для мужчин 16—59 лет, для женщин 16—54 года. Для измерения численности гендерных трудовых ресурсов, их объема используется ряд количественно-статистических показателей: численность мужчин и женщин, отражающая гендерную структуру населения и структуру населения, занятого в экономике, рождаемость, смертность населения, продолжительность образования, соотношение численности лиц, вступающих в трудоспособный возраст и переходящих в пенсионный.

Особое значение в формировании нового гендерного порядка и гендерных трудовых ресурсов приобретает семейное предпринимательство. Это вид гендерно-нейтральной экономической деятельности, вовлекающей в свою орбиту домохозяйство и всех его членов — и мужа, и жену, и детей. Много сделано в России за прошедшие десятилетия для развития гендерно-ориентированного предпринимательства, которое ведут инициативные мужчины и женщины. Пришло время активного развития предпринимательства гендерно-консолидированного, т. е. семейного. Семейное предпринимательство, помимо функции монетарной, или функции выгоды, осуществляет ряд социальных функций: воспитательную, педагогическую, солидаризирующую, социально-защитную.

На базовых характеристиках гендерных ресурсов развивается интеллектуальный капитал экономики как основа формирования ее новых отраслей, строящихся на интенсивном использовании знаний (англ. knowledge based industries). Вот почему гендерные ресурсы можно считать ресурсами уникальными и универсальными, без которых созидание общественных благ невозможно, а эффективное использование гендерных трудовых ресурсов — аксиомой разумного государственного хозяйствования.

В сложных условиях развития российской экономики усиливаются требования к обеспечению экономической, социальной и национальной безопасности. В таких условиях рациональное отношение ко всем видам ресурсов, включая гендерные, и их расчет являются важным инструментом высококвалифицированного управления всей структурой.

Был один — стало три: сегментарная трансформация рынка труда как экономического пространства гендерного порядка

Траектория формирования нового гендерного порядка имеет две оси: вертикальную, идущую от экономики к политике, и горизонтальную — от образования к здравоохранению. Ось, ведущую от экономики к политике, можно считать главной, аккумулирующей наиболее важные социальные смещения, которые происходят под влиянием смены норм гендерного порядка в процессах распределения и перераспределения трудовых гендерных ресурсов.

Принципиальная особенность рынка труда как «ворот экономики» состоит в его трансформации. Прошлые представления о рынке труда как едином пространстве движения и распределения трудовых ресурсов с формированием рыночной экономики ушли в прошлое. Рынок труда трансформировался в три рынка, каждый из которых имеет свои закономерности развития, свое социальное

и экономическое пространство, свои правила распределения трудовых, и в частности гендерных, ресурсов. Образовался трехсегментарный рынок труда, занятости и профессий как новое экономическое пространство распределения и перераспределения трудовых ресурсов, в том числе и по формам собственности (табл.).

Распределение занятых в экономике по формам собственности, %¹

Форма собственности	Год			
	1992	2000	2010	2017
Государственная и муниципальная	82.6	37.8	30.4	6.5
Частная	12.5	46.1	58.6	86.3
Другие	4.9	16.1	10.5	7.2
Доля государственной собственности	91.9	—	—	4.9

Если в 1991 г. в российской экономике 91 % предприятий были государственными, то в 2017 г. на предприятиях государственной формы собственности трудились 4 % занятых, в частном секторе экономики — 87 %. Женщины в России предпочитают работать в государственном, так называемом бюджетном секторе, считая его более социально гарантированным, устойчивым и гендерно-равноправным.

Рынок труда с позиций экономического подхода — сфера спроса на рабочую силу, способную к выполнению различных видов трудовой деятельности и занятости, и ее предложений. При этом процесс труда исследуется как процесс применения рабочей силы для производства товаров, необходимых для удовлетворения человеческих потребностей. Рабочую силу российского рынка труда в 2017 г. составляли 76.1 млн человек, его гендерную структуру — 38.2 млн мужчин и 35.0 млн женщин.

Рынок занятости — сфера спроса на различные виды и формы занятости в экономике и их предложений. Трудовая занятость может быть оплачиваемой и неоплачиваемой, оплачиваемой регулярно и нерегулярно, в открытой и скрытой форме, в легальной и теневой.

Рынок профессий — сфера спроса на различные виды специальностей и профессий, востребованных экономикой на разных этапах ее развития, и их предложений. Объем рынка профессий воспроизводится институтом образования (уровень среднего профессионального, высшего, послевузовского и дополнительного образования).

Каждый из этих рынков имеет свою гендерную структуру и свои формы трудовой деятельности, занятости и профессиональной реализации. Новая конфигурация экономического пространства репродуцируется и поддерживается сложившимся в условиях транзитивной экономики рынком образовательных услуг.

Гендерный порядок и его новые нормы на рынках труда, занятости и профессий обусловлены качественно новыми социальными и экономическими условиями.

¹ Россия в цифрах, 2012 / Росстат. М., 2012. С. 100; Россия в цифрах, 2018 / Росстат. М., 2018. С. 208.

Во-первых, изменился запрос работодателей, резко расширились альтернативы выбора места трудоустройства при минимальной безработице, но сохранении ее угрозы, при сближении гендерных поведенческих форм, усилении гендерной нейтральности профессий, повышении личной ответственности за самостоятельность трудоустройства и уровень экономической состоятельности. Это в определенной степени сокращает, нейтрализует гендерные разграничения в выборе места трудоустройства.

Во-вторых, в текущем столетии сильно снизилась социальная и нормативная ответственность вузов за распределение подготовленных специалистов, которая теперь переложена в большинстве случаев на самого специалиста. Полученный диплом зачастую стал выполнять функцию своего рода гарантийного талона для поиска молодым специалистом места трудоустройства.

В-третьих, произошла девальвация гарантированного трудоустройства молодых специалистов на работу по специальности. Процесс поиска места трудоустройства для современного дипломированного специалиста совсем не означает его стремления найти работу по специальности. Скорее де-факто получить место трудовой деятельности и гарантированную оплату труда. При этом принцип равноправия в трудоустройстве предусматривает, что выпускник высшей школы (или получивший образование другого уровня), независимо от признака пола, может искать и находить место работы; что работодатель не имеет права проявлять дискриминационный принцип отбора и отказывать в трудоустройстве женщине лишь потому, что она женщина. Но работодатель вправе выбрать из двух претендентов — мужчины и женщины — того, кого он посчитает нужным.

В-четвертых, социальная дискриминация женщин в сфере труда поддерживается фактами сегрегации. Жесткие нормы, принимавшиеся при советском гендерном порядке для недопущения социальной дискриминации женщин, в системе рыночных отношений не действуют. Социальная дискриминация и сегрегация стали весьма распространенными явлениями на рынках труда и занятости, где принцип равноправия нарушается довольно часто.

В-пятых, новый гендерный порядок на рынках труда, занятости и профессий связан с изменением важной, традиционной при советском гендерном порядке, социальной функции института высшего образования. Он стал пространством обеспечения специфической формы занятости — образовательной, которая совсем не предполагает, что студент или студентка обязаны непременно успешно закончить вуз. Их право распорядиться отведенным для обучения временем так, как они считают для себя нужным или полезным. Поэтому отчисления из вузов есть, и их будет много, а гендерная асимметрия в этом процессе явно в пользу мужчин.

Рынок профессий: динамизм и гендерная нейтральность выбора как новая норма гендерного порядка

На рынке профессий протекают самые существенные изменения норм гендерного порядка. Главный фактор — увеличение степени гендерной свободы при выборе профессий женщинами. К настоящему времени экономическое пространство рынков труда и занятости сильно расширилось за счет новой структуры — рынка профессий. Он образовался в результате кардинальной

модернизации института высшего образования на основе принципов Болонской декларации, коммерциализации высшей школы. Это способствовало становлению рынка образовательных услуг, с одной стороны, и рынка профессий — с другой.

Сформировалась единая расширенная и квадратичная по своей конфигурации агломерация рынков трудовой и профессиональной, организованной и индивидуальной самореализации. Создалось новое экономическое и социальное пространство трудовой, образовательной и академической мобильности. Пространство очень подвижное, с понижающейся гендерной чувствительностью, быстро обновляемое, постоянно пополняемое новыми видами образовательных услуг на базе пролонгации новых форм образования за пределы его ранее стандартных рамок и расширения включенности в этот процесс возрастных групп от 40 до 50 лет и старше. Это принципиально новое свойство: образование без границ. Рынок образовательных услуг стал движущей силой развития рынка профессий, пространством формирования нового гендерного порядка и расширения пространства гендерного равноправия.

Отдельная проблема — проблема цифровизации экономики и адаптации женщин на этом поле, расширения процессов интеграции девушек в наукоемкие профессии и отрасли знания. Короче говоря, проблема «STEMатизации женщин в наукоемких отраслях». Как показали данные социологического исследования НИУ ВШЭ, на обучение по специальностям физико-математического профиля приходят в два раза меньше женщин, чем мужчин (34 против 17 %), на направлении «информационная безопасность» разрыв вырастает до 3.8 раза (21 % девушек против 79 % юношей) [STEMатизация женщин... , 2019].

Сколько профессий в России? Ответ зависит от исторических условий. Например, на Руси в XVII в. было всего 200 профессий, и в основном мужских. В международный стандарт классификации профессий 15 лет назад было занесено около 10 тыс. профессий. Сегодня — 9993. В Российской Федерации — 7 тыс. специальностей. При этом в мегаполисах до 5 тыс., в средних городах до 3 тыс. В современной России более 40 тыс. различных родов деятельности, из которых около 3 тыс. в промышленности и строительстве. Количество профессий само по себе не является критерием достигнутого равноправия в доступе к ним женщин. Но свидетельствует о масштабах выбора профессий. В формирующемся гендерном порядке этот показатель последовательно расширяется.

Так, в 2020 г. в России завершает свое действие названный дискриминационным перечень из 456 профессий, ограничивающий доступ к ним россиянок. Этот перечень был принят еще в СССР (1974 г.), несмотря на критику ООН и признание его документом, ущемляющим право женщин на труд. В 2020 г. в РФ было принято решение о пересмотре данного перечня. На этом основании с 1 января 2021 г. расширяется доступ женщин к 356 специальностям. Останется лишь 100 гендерных ограничений на доступность производств, работ и должностей женщинам. Среди таких специальностей сварщик, электрослесарь, асфальтоукладчик, плотник, трубоукладчик, пожарный, рыбак, водолаз, забойщик скота, машинист локомотива и ряд других, вредных для здоровья женщин.

Обвинительный упор ООН на то, что оставшиеся ограничения свидетельствуют об ущемлении прав женщин, мне представляется выражением социального противоречия в подходах российских и западноевропейских к оценке безопасности

женщины на производстве и социальной ответственности государства за сохранение ее здоровья в сфере труда. Надо отметить, что подобного рода ограничения действуют в 155 странах и направлены, как и в России, на обеспечение безопасности женского труда в производственной деятельности.

В новом гендерном порядке будет сокращаться продолжительность жизни профессии и усиливаться социальная динамика запроса на получение новых знаний и освоение новых профессий. А это значит ускорение мобильной адаптации женщин к новым запросам рынка профессий, рост способности к переквалификации.

В условиях транзитивной экономики срок жизни профессии составляет от 5 до 15 лет. При этом профессия на динамически развивающихся рынках глобальной экономики может видоизменяться до неузнаваемости: название остается тем же, а сама профессия, ареал требуемых ею навыков и ее содержание кардинально изменяются. Отсюда еще одна черта нового гендерного порядка — способность женщин быстро перестраиваться и переучиваться, без чего о карьерном росте можно будет забыть.

Вместе с тем, как показывает анализ, спросом на рынках труда, занятости и профессий пользуются всего несколько сот профессий.

Социологически профессии можно типологизировать минимум по *пяти группам востребованности*, в которых следует ориентироваться до начала поиска места работы. Среди них три группы исчезающих профессий:

1) *умирающие* профессии. Их уже не мало, а к 2030 г. в эту группу попадут еще 57 профессий (лесоруб, газетный репортер, туристический агент и др.);

2) *устаревающие интеллектуальные* профессии (бухгалтер, менеджер по кредитам, копирайтер, библиотекарь, турагент, нотариус, банковский операционист и др.);

3) *устаревающие рабочие* профессии (билетер, вахтер, парковщик, оператор кол-центра, курьер, работник транспортного терминала и др.).

Что же касается *востребованных* профессий, то к ним причисляют те, на которые в данное время высокий спрос (учитель, социальный работник, медицинский работник, бухгалтер, электрик, химик, генетик).

К *популярным* же относятся профессии, которые чаще всего выбирают выпускники. Сегодня это менеджер, юрист, экономист, программист, психолог, торговый работник.

И наконец, можно выделить еще одну группу профессий — *массовые*. Традиционно самой массовой остается профессия водителя, которая последние 15 лет не уступает по этому показателю никакой другой. Если же учесть, что, по данным исследователей, 7.0 % россиян (т. е. около 5 млн чел.) ежедневно заполняют российские дороги, то комментарии излишни. На втором месте — продавцы (6.8 %). Причем с 2000 г. их число неуклонно увеличивается (что прекрасно видно на примере роста количества супермаркетов и торговых центров). На третьем месте — профессия школьного учителя (2.8 % работающего населения, или около 2 млн чел.)².

² URL: <http://hr-elearning.ru/samymi-massovymi-professiiami-v-rossii/> (дата обращения: 10.03.2020).

А теперь применим метод «гендерной лупы» и посмотрим на каждую профессию с точки зрения ее гендерной структуры и гендерной чувствительности выбора. И становится понятнее гендерная асимметрия каждой массовой профессии, среди которых школьный учитель самая феминизированная, в ней женщины составляют абсолютное большинство. Что, кстати, совсем не является лучшей характеристикой этой сферы, самой гендерно-дефицитной в части мужского представительства или, проще говоря, самой гендерно-разбалансированной. Однако таково реалии распределения гендерных ресурсов в национальной, и отнюдь не только российской, экономике.

Куда в ближайшие 10 лет пойдет «переток» гендерной занятости и распределения гендерных трудовых ресурсов с учетом возрастных групп, образования и региональной востребованности? На этот вопрос сегодня ответить трудно. В российской практике, как экономической, так и исследовательской, не рассчитываются распределение трудовых гендерных ресурсов и запрос на них с учетом секторальности экономического пространства рынков труда, занятости и профессий и образовательных услуг.

Но совершенно очевидно, что формирующиеся нормы нового гендерного порядка XXI в. будут прогрессивнее предшествовавших, с повышенным уровнем интеллектуального запроса и мобильности, притязаниями на расширение гендерного равноправия в профессиональной самореализации и карьерном продвижении. XXI в. формирует не просто новый гендерный порядок. Он формирует новый тип Женщины, а с ней и новый тип Мужчины — представителей класса *egalite*, который во многом будущим исследователям, возможно, придется познавать заново.

Библиографический список

- Бурдьё П. Социология социального пространства. СПб.: Алетея, 2005. 288 с.
- Гидденс Э. Устроение общества: очерк теории структуризации. М.: Акад. проект, 2005. 528 с.
- Доклад Российской Федерации о достигнутых успехах и возникших проблемах в деле осуществления Пекинской декларации и Платформы действий и итоговых документов 23-й сессии ГА ООН. 2020. URL: <https://docviewer.yandex.ru/view/45438343> (дата обращения: 10.03.2020).
- Ковалевский М. М. Социология // Сочинения: в 2 т. СПб.: Алетея, 1997. Т. 1. 288 с.
- Силласте Г. Г. Социальные транзиции и формирование нового гендерного порядка // Женщина в российском обществе. 2019. № 2. С. 3—16.
- STEMатизация женщин. Как гендерные стереотипы мешают им строить карьеру в наукоемких отраслях. 2019. URL: <https://iq.hse.ru/news/219539209.html> (дата обращения: 10.03.2020).

References

- Burd'ë, P. (2005) *Sotsiologiya sotsial'nogo prostranstva* [Sociology of social space], St. Petersburg: Aleteia.
- Giddens, E. (2005) *Ustroenie obshchestva: ocherk teorii strukturatsii* [The structure of society: an essay on the theory of structuration], Moscow: Akademicheskii projekt.

- Doklad Rossiĭskoĭ Federatsii o dostignutykh uspekhnkh i voznikshikh problemakh v dele osushchestvleniia Pekinskoĭ deklaratsii i Platformy deĭstviĭ i itogovykh dokumentov 23-ĭ spetssessii GA OON* (2020) [Report of the Russian Federation on the progress achieved and problems encountered in the implementation of the Beijing Declaration and Platform for action and the outcome documents of the 23rd special session of the UN General Assembly], available from <https://docviewer.yandex.ru/view/45438343> (accessed 10.03.2020).
- Kovalevskii, M. M. (1997) Sotsiologiia [Sociology], in: *Sochineniia*: in 2 vols, vol. 1, St. Petersburg: Aleteĭia.
- Sillaste, G. G. (2019) Sotsial'nye tranzitsii i formirovanie novogo gendernogo poriadka [Social transitions and the formation of a new gender order], *Zhenshchina v rossiĭskom obshchestve*, no. 2, pp. 3—16.
- STEMatizatsiia zhenshin. Kak gendernye stereotipy meshaiut im stroit' kar'eru v naukoĕmkikh otrasliakh* (2019) [STEMatisation of women. How gender stereotypes prevent them from building careers in knowledge-intensive industries], available from <https://iq.hse.ru/news/219539209.html> (accessed 10.03.2020).

Статья поступила 14.03.2020 г.

Информация об авторе / Information about the author

Силласте Галина Георгиевна — доктор философских наук, научный руководитель департамента социологии, истории и философии, Финансовый университет при Правительстве РФ, г. Москва, Россия, galinasillaste@yandex.ru (Dr. Sc. (Philosophy), Scientific Director of the Department of Sociology, History and Philosophy, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation).