

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Ивановский государственный университет»

**ГЕНДЕРНАЯ ПОЛИТИКА
В РОССИИ И В МИРЕ:
ЭКОНОМИКА, УПРАВЛЕНИЕ, ОБЩЕСТВО**

**Материалы
Всероссийской научной конференции**

Иваново, 25 июня 2021 г.

Иваново
Издательство «Ивановский государственный университет»
2021

УДК 3
ББК 6/8
Г-34

Гендерная политика в России и в мире: экономика, управление, общество : материалы Всероссийской научной конференции, Иваново, 25 июня 2021 г. – Иваново : Иван. гос. ун-т, 2021. – 220 с.

ISBN 978-5 7807-1362-3

В сборник вошли доклады участников Всероссийской научной конференции «Гендерная политика в России и в мире: экономика, управление, общество», проблематика которых посвящена гендерному осмыслению экономических, политических и социальных процессов, происходящих в России и в мире в третьем десятилетии XXI века.

Издание представляет интерес для деловых кругов, специалистов, занимающихся гендерной проблематикой, государственных служащих, преподавателей, научных сотрудников, молодых ученых и студентов, проявляющим интерес к рассматриваемым вопросам.

*Печатается по решению редакционно-издательского совета
Ивановского государственного университета*

Издание подготовили:

д-р ист. наук О. А. Хасбулатова
канд. социол. наук И. Н. Смирнова

ISBN 978-5 7807-1362-3

© ФГБОУ ВО «Ивановский
государственный университет», 2021

Раздел 1

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА И УПРАВЛЕНИЕ: ГЕНДЕРНЫЙ ПОДХОД

ББК 66.3(2Рос),4
DOI: 10.46726/Sb.2021.1

Г. Г. Силласте

Финансовый университет при Правительстве РФ

ГЕНДЕРНАЯ ПОЛИТИКА И СОЦИАЛЬНЫЙ МЕХАНИЗМ ЕЕ ВОЗМОЖНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ

Автор в трех сюжетах раскрывает методологические посылки анализа категории «гендерная политика», особенности ее интерпретации с позиции социологического подхода и предлагает авторское определение категории «гендерная политика»; анализируется взаимосвязь понятия «гендерная асимметрия», борьбы за власть и гендерной политики; определяется предмет, субъект и объект гендерной политики, связи между процессами реформирования старого гендерного порядка, продвижения гендерной политики и описывается абрис ее социального механизма, его движущие силы и структура.

Ключевые слова: политика, гендерная политика, социальный механизм, новый гендерный порядок, диалектические связи, гендерная асимметрия, гендерное равноправие, социальные права.

G. G. Sillaste

Financial University under the Government of the Russian Federation

GENDER POLICY AND THE SOCIAL MECHANISM OF ITS POSSIBLE IMPLEMENTATION

The author reveals the methodological premises of the analysis of the category «gender policy» in three stories, the peculiarities of its interpretation from the point of view of the sociological approach and offers the author's defi-

© Силласте Г. Г., 2021

Статья подготовлена при поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-011-00519 А «Вызовы и риски формирования нового гендерного порядка и социальный механизм управления им в России».

inition of the category "gender policy"; analyzes the relationship between the concept of "gender asymmetry", the struggle for power and gender policy; defines the subject, subject and object of gender policy, the relationship between the processes of reformatting the old gender order, promoting gender policy and describes the outline of its social mechanism, its driving forces and structure.

Key words: politics, gender policy, social mechanism, new gender order, dialectical relations, gender asymmetry, gender equality, social rights.

Гендер – это социальная модель мужчины и женщины посредством которой рассматривается социальное положение в обществе мужчин и женщин.

П. Бурдые [1]

Сюжет 1. О методологических посылаках анализа: от общего к частному через диалектические связи

Интерпретация категории гендерная политика, определение ее содержания и показатели измерения во многом определяется выбором научного подхода. Доминируют к настоящему времени два подхода: *политологический* (активно развиваемый с конца 90-х годов) и социологический. Последний пока глубоко не разработан в силу отсутствия со стороны российских социологов сколь-либо предметного интереса как к теоретическому, так и к прикладному измерительному ракурсу данного направления в науке. Причина такого социологического невнимания во многом кроется в общественном скепсисе массового сознания относительно самого словосочетания «политика» и «гендерная», как неких контрастных противоположностей: макро (политика) и нечто мелкое и мало убедительное «гендер». Категория, до сих пор вызывающая очень противоречивое к себе отношение, прежде всего, со стороны властных институтов, т. е. именно тех самых субъектов политики, для которых категория гендерная политика и предназначается.

Поэтому общей, сколь либо согласованной позиции ученых политологов, социологов, историков с одной стороны и представителей органов власти – с другой, по данному вопросу до сих пор нет. Хотя дискуссий на данную тему ведется много [2]. Однако, представляется, что динамичная мировая практика так или

иначе подведет наши управленческие системы и ее лидеров к необходимости рационально, руководствуясь научными критериями целесообразности, разобраться в содержании, функциях, назначении и социальном потенциале категории *гендерная политика*, применительно социального, политического, экономического, социокультурного, идеологического управления гендерными процессами и их последствиями. Предложу краткий социологический дискурс *гендерной политики* в условиях становления нового гендерного порядка.

Начнем с признания научного факта: гендерная политика – один из видов политики; политики общегосударственной, которая выстраивается по разному в зависимости от того, какая модель – западная или отечественная – используется в качестве конструирующего лекала. Теоретический фундамент анализа в качестве «общего» создает категория *политика*.

С социологической точки зрения, *политика* (греч. *politika* – государственные или общественные дела) это сфера отношений между классами, связанная с их *борьбой за власть* в государстве, за определение форм, задач и содержания его деятельности. Вместе с тем политика это и *деятельность* класса, обладающего государственной властью, направленной на организацию социального управления в интересах данного класса или определенных властных групп [3].

Еще одна грань: политики – это *деятельность* классов и иных социальных групп, связанная с определением содержания, форм, задач и функций государства, его взаимоотношений с другими государствами. Грань третья – политика как *способ организации* общественной жизни.

Квинтэссенция категории политика: это *сфера отношений* в борьбе за власть, которая *определяет задачи, формы, содержание и нормы деятельности государства; это деятельность классов и иных социальных групп борющихся за власть, и это способ организации* общественной жизни. По *ленинскому определению*, «*политика – концентрированное выражение экономики*» [4].

Принимая эти характеристики категории «политика» как «общее», проанализируем сущность политики в одном из ее частных видов – в *гендерной политике*. Среди множества

предлагаемых интерпретаций этого понятия наиболее точным по понятийной доказательности является подход О. А. Хасбулатовой, раскрывающей гендерную политику в постперестроечной России как политику, затрагивающую интересы и потребности мужчин и женщин, действия государства в достижении гендерного равенства и конкретные меры в области развития политики равных возможностей [5].

Исходя из изложенных предпосылок, как можно определить сущность понятия «гендерная политика»? Будем исходить из того, что это один из многочисленных видов политики, охватывающий *сферу отношений* между двумя самыми крупными в социальной структуре социогендерными общностями, которые составляют мужчины и женщины. В социально-демографической подструктуре общества признак пола выделяет мужскую и женскую социальные группы как элементы гендерной структуры населения. На основании этого соотношения делается вывод о гендерной асимметрии общества в пользу мужчин или в пользу женщин.

В этом контексте Россия – страна с резко выраженной гендерной асимметрией в пользу женщин, которых в обществе 53 % против 47 % мужчин (перевес почти 11 млн чел). Это первый важный критерий гендерной особенности российского общества как общества устойчиво феминизированного, в котором гендерная асимметрия в пользу женщин не падает с 1955 г. Это принципиально отличает Россию от абсолютного большинства стран на мировой карте, ландшафт которых в противовес российскому гендерно асимметричен в пользу мужчин – 51 % к 49 % [6]. Эта гендерная асимметрия в пользу женщин и количественно и качественно сказывается на всех социальных процессах в обществе, на его социально-психологическом климате, на системе социальных и межличностных отношений женщин и мужчин, отношении мужчин к женщинам и напротив – женщин к мужчинам. Гендерная асимметрия в пользу женщин многовекторно влияет на всю систему взаимодействия двух социогендерных общностей и социальные отношения в обществе, подчеркивая значимость гендерной политики для общества и государства.

Сюжет 2. Гендерная асимметрия, борьба за власть и гендерная политика

Делает ли гендерная асимметрия в обществе в пользу женщин *сферу отношений* между мужской и женской социогендерными общностями сферой борьбы за власть? В открытой форме – по примеру ряда западных стран с агрессивным радикальным феминизмом – нет. Но постоянно обостряет внимание к вопросу обеспечения равноправного представительства женщин во властных институтах государства, где их – особенно в высших органах власти – смешное меньшинство. Это будет постоянно будировать в обществе вопрос о политическом «равенстве», равноправном статусном положении российских женщин в «большой» политике.

Вместе с тем нельзя не заметить устойчивых позитивных гендерных смещений в представительстве женщин на средних и нижних ступенях статусного властного представительства, где они составляют до 75–80 %. При этом чем ближе руководящая должность расположена к прямым контактам с населением, к нуждам и жизни граждан муниципального уровня, тем больше руководящих постов заняты женщинами.

Однако, как показывают политические реалии, определенную часть женщин такое положение не устраивает, так как расценивается в качестве социальной дискриминации женщин в политике. На этом фоне остается действующей причинно-следственная гипотеза: чем меньше женщин представлено в органах российской политической власти, тем активнее будут создаваться гендерно ориентированные по своему составу движения и женские организации, выступающие за обеспечение условий гендерного равноправия (а возможно и гендерной симметрии) в представительстве женщин в российской политике. Электоральные компании для выражения таких требований со стороны женских организаций и инициативных групп – наилучшее место и время.

2) Если обратиться к гендерной политике как *деятельности классов* (или конкретного класса), то в этом случае проявление гендерного фактора носит иной характер. В российском обществе после 2000 года не стало самостоятельных женских политических движений по аналогу «Женщин России», представлявших в Госдуме первого созыва женскую политическую фракцию.

Политическая активность в форме выраженной политической женской агрессивности в российском обществе, к счастью, не привилась. «Кастрюльные» женские демонстрации, политические женские пикеты, столь характерные для 90-х годов, показали, что это явно не российский инструмент достижения гендерного равноправия в политической сфере. Эпицентр политической активности переместился в молодежную и смещается уже в подростковую среду. Но это предмет другого анализа.

3) Гендерная политика как *способ организации* общественной жизни. Важное место в этом направлении занимает деятельность государства по улучшению положения женщин и детей, развитию семейной политики и оказанию помощи и поддержки нуждающимся россиянкам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации. Распространение в России теории гендерной нейтральности как нормы нового формирующегося гендерного порядка уже сказалось на ряде позиций по усилению гендерного равноправия в сфере труда. Прежде всего в области снятия для женщин ограничений по признаку пола на право работать в тех отраслях, где в 90-х годах можно было трудоустроиваться только мужчинам.

С января 2021 г. сняты ограничения еще с 356 специальностей, по которым ранее не рекомендовалось принимать на работу женщин. Осталось всего 100 из 1456 ограничений, которые были в стране в 90-х годах. Расширение применения теории гендерной нейтральности позволяет женщинам право самим выбирать, например, между службой в армии, работой на лесоповале, быть «дальнобойщицей» или учителем в школе.

Однако внутри сферы труда – на рабочих местах в офисах или предприятиях, компаниях или – вопросы гендерного равноправия остаются актуальными, нередко весьма болезненными, так как и социальная дискриминация, и профессиональная гендерная сегрегация (и горизонтальная, и вертикальная), гендерный разрыв в оплате труда, неравенство в распределении семейных обязанностей – все эти типичные для капиталистической экономики негативы вернулись в Россию вместе с ее разворотом «Назад, к победе капитализма!». Некоторые преподаватели, например, считая некорректным для студентов писать курсовые на тему сегрегации и социальной дискриминации, искренне расценивают этот как очернение российской реальности. Это ошибоч-

ный подход, так как в силу развитой социально-критичной функции социологии, исследование негативных социальных явлений – это научная задача, связанная с анализом факторов, обуславливающих гендерное неравенство. На этой почве вырабатываются механизмы противодействия и нейтрализации негативных последствий дискриминации. Было бы странным, проживая в системе капиталистических отношений, требовать действия принципов социалистической справедливости.

За годы транзитивной рыночной экономики в России сформировалась новая отрасль как самой экономики, так и ее научного познания – *гендерная экономика*. Это отрасль экономических знаний о взаимовлиянии гендерной дискриминации и социально-экономического развития в различных отраслях, регионах, странах [7]. Гендерная экономика изучает статистическое гендерное неравенство в доступе к человеческим ресурсам, анализирует его причины и последствия для социогендерных общностей и гендерных групп. Гендерная экономика – нужное и перспективное направление, которое нуждается в активном развитии, доказывая справедливость марксистско-ленинской метафоры «*политика – концентрированное выражение экономики*». Гендерная экономика может стать неотъемлемым элементом российской гендерной политики.

Сама социальная реальность демонстрирует востребованность нового направления государственной политики, определяемой в мировой научной литературе как гендерная политика. Она отражает соотношение *целей и средств*, используемых государством для их достижения. В этом вопросе значимой корреляцией выступает соотношение политики и права, политики и нравственности, политики и новаций в условиях цифровой экономики, так как они задают определенные стандарты проводимой государством гендерной политики в разных сферах общественного развития.

Вместе с тем гендерная политика *как действие и деятельность* не может быть константой. Она меняется вместе с модусом социального времени и условиями жизни (историческими и социальными). Динамизм гендерной политики в *политическом процессе* отражается в совокупной деятельности социальных субъектов, направленной на формирование, изменение, преобразование и функционирование политической системы. При этом различают четыре

стадии этого процесса: 1) конструирование политической системы, 2) воспроизведение ее компонентов и признаков, 3) принятие и исполнение политико-властных решений 4) контроль за функционированием и развитием политической системы [8].

Сфера гендерной политики является специфическим видом социальной деятельности, объяснение и понимание которой требуют анализа внешних, пространственно-временных измерений, динамики имманентных признаков. К последним относятся социальные и политические интересы, политическое сознание и поведение, политическая культура и политическая информированность, мотивация и готовность к действиям и т. д. При этом социальные и экономические интересы гендерных общностей (и мужской и женской), стратифицированные на разные социальные классы (собственников, средний класс, богатых и бедных; на крестьянство и промышленных рабочих и т. д.) находят свое выражение в политических идеях и политической идеологии, в соответствии с которыми они складываются.

Если предметом политики в целом – является власть, борьба за нее и последствия этой борьбы то *предметом гендерной политики* является *гендерное равноправие и механизм его обеспечения* во всех сферах жизнедеятельности мужчин и женщин как системообразующих гендерных общностей.

Объектами гендерной политики являются две системообразующие социогендерные общности (мужская и женская), каждая из которых обладает разными социально-ролевым статусом, потребностями, интересами и формами поведения. При этом поддерживаю позицию П. Бурдые, который рассматривая категорию гендер, отмечал, что гендер – это социальная модель мужчины и женщины посредством которой рассматривается социальное положение в обществе мужчин и женщин.

Субъектами гендерной политики выступают политические институты и организации, призванные защищать социальные права и интересы женщин и мужчин.

Цель конструктивной гендерной политики как неотъемлемой части политики государственной, заключается в улучшении социального и правового положения женщин и мужчин на принципах гендерного равноправия и социальной справедливости. В настоящее время в государственной политике РФ строго распи-

саны стратегические цели развития политики культурной и образовательной, экономической и демографической, социальной и инновационной. Свое место в этом ряду постепенно займет и политика гендерная, не ограниченная заботой о положении в обществе исключительно женщин.

«Женский вопрос» как парадигма XX века ушел в социальное прошлое. Парадигмой века – XXI в 1995 г. на Всемирном форуме в Китае по положению женщин (Пекин, сентябрь 1995) была заявлена по сути парадигма перехода к новому гендерному порядку, которая развивается и сегодня, постепенно внедряясь во все страновые анклавы и активно продвигая задачу внедрения гендерной государственной политики [9].

Каждая страна подходит к решению этого сложного вопроса по-своему и с разным успехом, учитывая, что гендерная политика отличается от политики семейной, экономической, социальной. Каждая из этих направлений отличается своим предметом, но объекты этих сферных политик по своей сути близки, так как разными гранями представляют собой две системообразующие гендерные общности и – мужскую и женскую, стратифицированные по очень широкому кругу социальных признаков, групп, показателей, социально-ролевым сообществам и т. д. Помимо этого важную гендерно-стратификационную функцию играет страновая гендерная структура, вектор ее гендерной асимметрии, создающей разный гендерно-страновой ландшафт.

Сюжет 3. О связи между макропроцессами реформирования старого гендерного порядка, продвижением гендерной политики и ее социальным механизмом

Гендерный порядок – это система социальных норм, политической культуры и социальных институтов, формирующих в обществе отношение к гендерным проблемам и к их решению. В фокусе гендерного порядка (и в этом его цель) – достижение гендерного равноправия. Логическая связь замкнула два социальных феномена, в которых фигурирует достижение гендерного равноправия (в западном контексте – гендерного равенства). Но если новый гендерный порядок – это стратегическая цель, то гендерная политика, ее инструмент.

Социальный механизм развития гендерного равноправия – представляет собой устойчивую систему взаимодействия гендерных групп, общностей и социальных институтов в сферах производства и распределения, обмена и потребления, регулируемые сложившимися в обществе нормами культуры, системой социального управления и социальной структурой общества. Социальный механизм реализует две основополагающие функции: созидательную и регулятивную. Особенностью социального механизма является субъективный характер его действия, связанный с позициями мужчин и женщин как гендерных групп, их реакцией и отношением к развитию гендерного равноправия и его проявлением во всех сферах общественной жизни [10].

Движущими силами социального механизма являются социальные интересы, права и потребности, которые регулируют поведение женщин и мужчин в разных сферах жизнедеятельности. Структурально социальный механизм представляет собой пять социальных блоков, тесно и последовательно связанных между собой: управленческий, статусный, социокультурный, поведенческий и блок социальных последствий. Логика действия этого механизма описывается на примере конкретного процесса, протекающего в ходе формирования гендерного порядка или принятия конкретного управленческого решения в области гендерной политики и изменения социального положения женщин и мужчин в обществе.

Задача гендерной политики – привести к балансу гендерных отношений в обществе. В конечном счете женская политика (столь активно развиваемая в России до сих пор) станет составной частью гендерной государственной наряду с такими направлениями, как политика семейная и демографическая.

Список литературы

1. *Бурдые П.* Мужское господство. Социальное пространство. Поля и практики. М.; СПб.: Алетея, 2005. 300 с.
2. *Айвазова С. Г.* Гендер и российская политика: конфликт микро- и макроуровней власти // Гендер и след. 2004. № 10; *Воронина О. А.* Государственные механизмы обеспечения гендерного равенства в современном мире. М.: МАКС ПРЕСС, 2008; *Журженко Т. Ю.* Социальное воспроизводство и гендерная политика в Украине. Парков;

- Фолио, 2001; *Рубин Г.* Обмен женщинами // Антология гендерной теории / под ред. Е. И. Гаповой, А. Р. Усмановой. Минск: Проппен, 2000; *Тартаковская И. Н.* Гендерная политика в европейском регионе // Гендерное равенство в современном мире; *Чикалова И. Р.* Партии и власть в США и Великобритании: гендерная политика в 1970–1990 годы. Минск: Тесей, 2000.
3. *Ежи Вятр.* Социология политических отношений. М.: Прогресс, 1979.
 4. *Ленин В. И.* Полное собрание сочинений. Т. 42. С. 278.
 5. *Хасбулатова О. А.* Реалии российской гендерной политики в XXI столетии. 2011.
 6. Женщины и мужчины России, 2018: стат. сб. / Росстат. М., 2018.
 7. *Калабихина И. Е.* Гендерная экономика. М., 2008.
 8. Российская социологическая энциклопедия / под ред. акад. РАН Г. В. Осипова. М.: НОРМА ИНФРА-М, 1998. С. 390.
 9. Пекинская декларация и Платформа действий Пекин+5: политическая декларация и итоговый документ / ООН, Департамент общественной информации, Нью-Йорк, 2002. 304 с.
 10. *Силласте Г. Г.* Экономическая социология. М.: АЛЬФА-М-ИНФРА-М, 2012. 385 с.

ББК 66.00

DOI: 10.46726/Sb.2021.2

В. Г. Ушакова

Санкт-Петербургский государственный университет

ГЕНДЕР КАК ПОЛИТОЛОГИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ: ОСОБЕННОСТИ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ

В статье анализируется методологический потенциал категории «гендер» в социологических, политологических исследованиях. Раскрывается смысл понятия «гендерный порядок», причины его формирования. Гендерный подход в изучении политики, политических институтов и процессов позволяет сделать вывод о маскулинном гендере этой сферы и понять воспроизводство гендерного неравенства.

Ключевые слова: пол, гендер, гендерный порядок, маскулинность, феминность, политика, гендерная политика.

V. G. Ushakova
St Petersburg University

GENDER AS A POLITICAL SCIENCE CATEGORY: FEATURES AND METHODOLOGICAL POTENTIAL

The article analyzes the methodological potential of the category "gender" in sociological and political science studies. The author reveals the meaning of the concept of "gender order", the reasons for its formation. The gender approach in the study of politics, political institutions and processes allows us to draw conclusions about the masculine gender of this sphere and to understand the reproduction of gender inequality.

Key words: sex, gender, gender order, masculinity, femininity, politics, gender policy.

Распространение в европейских обществах просветительских, социалистических идей, концепции гражданских прав привело к тому, что возникли идеи равноправия женщин и мужчин в обществе, идеалом стало соединение маскулинного и феминного.

По мнению Э. Гоффмана: «Каждое общество само разрабатывает концепцию о том, что является существенным и характерным в каждом «гендерном классе» ... Сюда также относится идеальный образ Мужественности и Женственности...» [1; 109–110]. Разделение по «гендерным классам» становится первой социальной дифференциацией, которой подвергается человек в обществе. У каждого класса складывается свой специфический способ действия, чувствования и презентации, «этот комплекс может быть назван гендерно-специфической субкультурой» [1; 109].

Установившиеся в конкретном обществе представления о сущности мужественности и женственности усваиваются отдельными его членами, и то, что на макроуровне было гендерно-специфической субкультурой, на микроуровне становится гендерной идентичностью.

Гендерная идентичность, по Э. Гоффману, является первичной и основной, превосходящей даже возрастную [1; 105].

Помимо биологического и социального в анализе проблемы пола существует и третий, символический, или собственно культурный его аспект. Ценностные ориентации и установки сформированы таким образом, что все, определяемое как «мужское» или

отождествляемое с ним, считается позитивным, значимым и доминирующим, а определяемое как «женское» – негативным, вторичным и субординируемым. Таким образом, создается гендерная иерархия. Пол становится культурной метафорой, которая, как отмечает Э. Фи, «...передает отношение между духом и природой. Дух – мужчина, природа – женщина, а познание возникло как некий агрессивный акт обладания; пассивная природа подвергается вопрошанию, раскрытию, человек проникает в ее глубины и подчиняет себе. Приравнивание человека – познающему духу в его мужском воплощении, а природы – женщине с ее подчиненным положением было и остается непрерывной темой европейской культуры» [2; 44].

Понятие «гендер» обозначает, в сущности, и сложный социокультурный процесс конструирования обществом различий в мужских и женских ролях, поведении, ментальных и эмоциональных характеристиках, и сам результат – социальный конструктор гендера [3; 153]. Важным элементом конституирования гендерных различий является их поляризация и иерархическое соподчинение, при котором маскулинное автоматически маркируется как приоритетное и доминирующее; а феминное – как вторичное и подчиненное.

Одними из значительных ограничений, налагаемых традиционной женской ролью, в наше время является то, что работающая женщина продолжает нести бремя домашних забот и ответственности за детей.

Структура ролевых норм мужчины складывается из трех факторов. Первый связан с ожиданиями, что мужчины завоёвывают статус и уважение других (*норма статуса*). Второй фактор, *норма твёрдости*, отражает ожидание от мужчины умственной, эмоциональной и физической твёрдости. Третий фактор – это ожидание того, что мужчина должен избегать стереотипно женских занятий и видов деятельности (*норма антиженственности*).

Следует подчеркнуть, что гендерные отношения возникают во взаимодействии между «исторической практикой» (теории, идеологии и религии), институциональной практикой (государство и власть) и «материальными условиями» распределения ресурсов между полами.

Гендерный порядок понимается в современной науке как исторически обусловленная форма организации, бытия и символического воспроизводства общества и политики, как «правило», по которому воспроизводятся общества. Роберт В. Коннел определяет, к примеру, гендер как структуру порядка, которая состоит из трёх отношений: отношения власти, отношения производства и катехистские, т. е. эмоциональные отношения. Для того, чтобы охарактеризовать устоявшуюся структуру гендера, он использует понятие «гендерного режима» [4; 507–544]. Общества различаются благодаря тем специфическим гендерным режимам, которые организуют воспроизводство социального неравенства между мужчиной и женщиной таким же образом, как доступы к политической власти. Гендерные режимы современных обществ или эти способы доступа базируются на двух центральных структурных расколах: раскол между общественным и приватным мирами, как и между продуктивной и репродуктивной работой.

Джоан В. Скотт, определяет *политическую* двуполость по пяти уровням:

- на уровне политической культуры,
- на уровне государственных институтов и правил (Polity),
- на уровне политических процессов и его акторов (Politics),
- на уровне содержания политики (Policy),
- в политических субъектах [5; 253–264].

Гендер можно определить как феномен микро- и макроуровня политики. Это сплетение системной и акторской перспективы определяется как *двойной характер* гендера и института: гендер *есть* институт и политические институты *имеют* гендер или производят гендеры, т. е. они гендеризируют человека в принудительном порядке. Политическая система конструирует гендер в собственных институтах своими политиками, решениями и инструментами. В то же время они определяют официальные исключения женщин или маргинальные включения женщин. Ситуация с женщинами в политике, к примеру, сформирована (структурирующей) совместной игрой мужских политических институтов с одной стороны, (культуры, дискурсы, институты, правила процесса), и диспозициями субъектов, с другой стороны.

В связи с этим можно утверждать, что в 10-е годы XX в. начался новый этап изучения и анализа политики и политическо-

го процесса. Гендер в этом контексте, по мнению Д. Скотт, становится эффективным инструментом критики [6; 27–75].

Е. Крайски подчеркивает, что гендерные исследования в политических науках ставят вопрос о структурирующем значении гендера для политических процессов, институтов и общественного гендерного режима [7; 222–226].

Б. Зауэр также обосновывает гендер в качестве аналитической категории политических наук. Гендерная перспектива акцентирует внимание на том, что женщины рассматриваются в политологических исследованиях как жертвы патриархального политического порядка. Как категория социальной стратификации гендер объясняет процесс социального расслоения и неравенства. Следовательно, гендер действует как «социальный указатель места» [8; 226–242].

Гендер является также субъективно усвоенной категорией действия. Женщины как будто усвоили свой подчиненный статус и воспроизводят его посредством своего образа действия. К. Тюрмер-Рор применяет здесь понятие «соучастие в преступлении» [9]. Аналогично реализуется маскулинность.

Таким образом, политические институты, процессы и культуры есть андроцентристские политические структуры и одновременно результаты, а также постоянные производители политической двуполости.

В начале 1980-х годов начинается переход от анализа патриархальной системы общества и женского специфического опыта к анализу гендерной системы в целом.

Осознание того, что явления, происходящие в обществе, по-разному влияют на мужское и женское население, вызывая неодинаковые их реакции – есть гендерный подход. Основной документ Четвертой Всемирной конференции по положению женщин (Пекин, 1995) – «Пекинская платформа действий» четко зафиксировала понятие «интеграция гендерного измерения (ИГИ)». Она конституировала и кодифицировала ИГИ как «гендерный подход, политику и процесс», которые должны проникнуть во все сферы общества, а не свестись к так называемому «женскому сектору». Гендерное равенство – основная цель интеграции гендерного измерения [10].

Приходится констатировать, что государственную политику в нашей стране определяет не столько принцип гендерного равенства, закрепленный в действующей Конституции, сколько прежний социалистический подход к реализации идеи равноправия с акцентом на государственный патернализм и «улучшение положения женщин».

Следует отметить, что в современных обществах происходят структурные изменения под влиянием глобализационных процессов. Наблюдается обострение конкурентной борьбы в экономической и финансовой сферах, открытие новых технологий. Стало реальностью информационное общество. Наблюдается усиление неолиберализма в политической сфере, возникновение противоречий и конфликтов внутри мужской и женской социально-демографической общности. Значительное количество мужчин испытывают серьезные трудности в реализации предписанных им гендерных ролей. Все более очевидным становится процесс «феминизации мужчин» и «маскулинизации женщин», т. е. процесс смены гендерных ролей. В связи с этим асимметрия между полами не только сохраняется, но набирают силу новые формы гендерного неравенства.

Становится очевидным, что национальный механизм по обеспечению равных прав и равных возможностей женщин и мужчин в России нуждается в серьезном укреплении и модернизации. Адекватная гендерная политика становится необходимым условием дальнейшего развития нашей страны.

Список литературы

1. *Goffman, Erving*. Interaktion und Geschlecht. Campus Verlag Frankfurt / New York. 2001. URL: <https://books.google.ru/books?id=q7eovRUO64C&printsec=copyright&hl=ru#v=onepage&q&f=false> (дата обращения: 9.05.2021).
2. *Fee E.* Critiques of Modern Science: the Relationship of Feminism to Other Radical Epistemologies//Feminist Approaches to Science. Pergamon Press. 1986. URL: <https://philpapers.org/rec/BLEFAT> (дата обращения: 9.05.2021).
3. Women's Studies Encyclopedia / Ed. Tierney H. N.Y. Peter Bedrick Books. 1991.
4. *Connell, Robert W.* The State, Gender, and Sexual Politics. Theory and Appraisal. *Theory and Society*. 1990.

5. *Scott, Joan W.* Deconstructing Equality-versus-Difference: or, the Uses of Post-structuralist Theory for Feminism // *Defining Women, Social Institutions and Gender Divisions*, hrsg. McDowell, Linda / Pringle, Rosemary. Cambridge. 1992.
6. *Scott J. W.* Gender: Eine nuetzliche Kategorie der Historischen Analyse. // *Selbst bewusst. Frauen in den USA*. Leipzig, 1994.
7. *Крайцки Е.* Маргинализация гендерного диагноза политики: тезисы об использовании гендера как аналитической категории политических наук // *Гендерные исследования в контексте социологического образования: сб. научных статей / под ред. В. Ушаковой, У. Мюллер, Б. Зауэр*. СПб., 2005.
8. *Зауэр Б.* Гендер как аналитическая категория политических наук: теоретические и методические размышления // *Гендерные исследования в контексте социологического образования: сборник научных статей / под ред. В. Ушаковой, У. Мюллер, Б. Зауэр*. СПб., 2005.
9. *Thuerner-Rohr C.* (Hrsg.) *Mittaeterschaft und Entdeckungslust*. Berlin/West: Orlanda Frauenverlag, 1989.
10. Доклад субрегиональной конференции старших правительственных экспертов по теме «Реализация Платформы действий, принятой на Пекинской IV Всемирной конференции по положению женщин 1995 года в Центральной и Восточной Европе». Бухарест, 12–14 сентября 1996 г.

ББК 66.63(4)

DOI: 10.46726/Sb.2021.3

Н. М. Великая

ФНИСЦ РАН

ГЕНДЕРНЫЙ ВОПРОС В СОВРЕМЕННОМ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОМ ДВИЖЕНИИ ЕВРОПЫ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПАРТИЙНОЙ ПОЛИТИКИ

В статье рассматриваются особенности включенности гендерных вопросов в повестку дня социалистических и социал-демократических политических партий и их объединений, а также социологические аспекты и институциональные гарантии политического участия женщин в современной Европе и странах постсоветского пространства. Показано, как некоторые законодательные и институциональные меры могут

существенно повысить включенность женщин в политическое управление. Проанализирована система квотирования женщин в списках политических партий.

Ключевые слова: гендерное равенство, социал-демократия, политические партии, квоты.

N. M. Velikaya
ISESP RAS

GENDER ISSUE IN THE MODERN SOCIALIST MOVEMENT OF EUROPE: COMPARATIVE ANALYSIS OF PARTY POLITICS

The features of gender inclusion in socialistic and socio-democratic parties' and its unions' policies as well as Sociological aspects and institutional guarantees of women's political participation in modern Europe and post-soviet countries are discussed in the article. It is shown how some legislative and institutional measures can significantly increase the women involvement in political governance. The system of quotas for women in the lists of political parties is analyzed.

Key words: gender equality, social democracy, political parties, quotas.

Особенность современного политического процесса демонстрирует целый ряд кризисных явлений, в числе которых сдвиги политического спектра, утрата электоральной поддержки старыми политическими партиями, в том числе партиями социалистической и социал-демократической направленности, что привело к усилению правых и популистских политических сил, которые начали в т. ч. наступление на права женщин [1].

На фоне потери популярности политических партий обращает на себя внимание факт усиления разнородных женских движений, благодаря которым гендерный дискурс приобретает конфликтные формы. При этом идея women's empowerment, т. е. наделения женщин властью и защиты их прав, рассматривается как на официальных международных площадках, так и в публичном пространстве.

Учитывая значимую роль женских движений в организации работы с электоратом и их влияние на политическую повестку дня, в рамках данной статьи мы пытаемся выявить, в какой мере

левые партии в Европе демонстрируют приверженность принципам гендерного равенства и как это реализуется в их повседневных политических практиках.

Деятельность левых партий, начиная с конца XIX в., закономерно ассоциируется с интересом к проблемам гендерного равенства и реализацией женских прав, которые в социалистическом и социал-демократическом движении всегда рассматривались в контексте общих гражданских прав. Начало такому вниманию женскому вопросу в политической повестки дня социал-демократических партий положил известный труд А. Бебеля «Женщина и социализм», вышедший в свет в 1879 году, где автор рассматривает женский вопрос с позиций классового подхода, подчеркивая, что в буржуазном обществе полное решение женского вопроса невозможно в силу сохранения эксплуатации как в отношении женщин, так и мужчин [2; 225].

Заметим, что многие поставленные в этой книге вопросы - о равной оплате труда для женщин, о законодательной охране труда и материнства, о страховании, о незаконных увольнениях беременных женщин, о доступе женщин к экономическим ресурсам – не просто вошли в программные положения европейских коммунистических, социалистических и социал-демократических партий, но и не потеряли своей актуальности и сегодня.

Мы не будем в рамках данной статьи останавливаться на исторических аспектах проблемы, но напомним, что большинство социальных завоеваний в государствах всеобщего благосостояния, обеспечивших социальную поддержку и защиту прав женщин, также были связаны с деятельностью социал-демократических и социалистических правительств в Европе, которые были сформированы соответствующими политическими партиями – Социал-демократической партией Швеции, Социал-демократической партией Германии, Норвежской рабочей партией, Социалистической партией Франции.

Как результат, самый низкий показатель по индексу гендерного неравенства демонстрируют сегодня именно те европейские страны, где социалисты и социал-демократы долгое время находились у власти (Исландия, Норвегия, Финляндия, Швеция, Новая Зеландия, Германия, Дания, Испания, Франция [3].

Именно к концу 20 века эти партии ввели практику активного включения женщин в политический и избирательный процесс, принимая сначала на партийном уровне определённые административные решения, обеспечивающие представленность женщин как в руководящих органах партии, так и в партийных списках во время выборов.

Среди первых женщин, занявших высшие государственные посты, можно вспомнить Гру Харлем Брундтланд, которая стала премьер-министром Норвегии в 1981 г. и включила в кабинет министров 8 женщин из 18 человек общего состава правительства, и Эдит Крессон, которая, представляя социалистическую партию Франции, была премьер-министром в мае 1991 – апреле 1992 года.

В 2003 году в Финляндии сложилась уникальная ситуация, когда избранная президентом представительница социал-демократии Тарья Халонен работала с женщинами, занимавшими все высшие посты в государстве – и должность премьер-министра, и пост спикера парламента, что стало возможным благодаря закону о квотах, принятому еще в 1995 г. В период с 2007 по 2011 год в финском кабинете министров 60 % составляли женщины, а в период с 2014 по 2015 год – 59 % женщин. Сегодня на посту премьер-министра Финляндии уже третья женщина – Председатель социал-демократической партии Санна Мирелла Марин.

В 2011 году датское правительство было сформировано на основе коалиции Социал-демократической партии, Социал-либеральной и Социалистической народной партии. Во всех трех партиях лидерами были женщины, а премьер-министром стала Хелле Торнинг-Шмидт. Сегодня социал-демократическое правительство в Дании снова возглавляет женщина – лидер социал-демократов Метте Фредериксон.

Безусловно, представленность женщин на высших политических должностях в Европе обеспечивается не только представителями левых партий. Тем не менее, женщины, прежде всего социалистических и социал-демократических партий стран бывшего социалистического лагеря, все ярче заявляют о себе в политике.

Очевидно, что левые политические партии, объединённые на уровне европарламента в группу Европейских социалистов (PES), довольно активно продвигали идеи гендерного равенства в Евросоюзе. Именно благодаря их усилиям в 2003 г. была приня-

та рекомендация Комитета министров, призывающая взять на себя обязательства содействовать равному представительству женщин и мужчин. Этот документ, в частности, содержит 17 законодательных и административных мер (реформы законодательства, инструменты финансирования политических партий, квотирование), 24 меры поддержки (сети для избранных женщин-депутатов, специальные учебные программы, создание баз данных женщин, намеренных баллотироваться, организация специальной помощи по уходу за детьми) и 10 показателей для оценки этого процесса [4].

Однако в среднем доля женщин среди членов парламента в странах Европы остается ниже критической отметки в 40 %, которая в Евросоюзе считается минимально необходимой. При этом, как показывает опыт, пропорциональные избирательные системы в большей степени способствуют сбалансированному участию женщин в выборах на занятие избираемых должностей, чем мажоритарные [5].

Важнейшим инструментом реализации гендерного равенства в политике и управлении являются квоты. На сегодняшний день 75 % государств – членов Совета Европы имеют законодательно закрепленную или добровольную систему квот. По рекомендации Совета Европы, в партийных списках квота на женщин должна составлять не менее 40 % [6].

Вместе с тем, эти положения носят рекомендательный характер и не все политические партии им следуют. В различных партиях социалистической направленности квоты на женщин варьируются от 20 % до 50 % (см. табл.). Обратим внимание, что квоты ниже рекомендованной, как правило, принимают политические партии в новых странах-членах Евросоюза. Речь идет о странах Восточной Европы и бывшего Советского Союза (Румыния, Словакия, Чехия, Болгария, Литва).

Один из первых законов на национальном уровне был принят в 1994 в Бельгии и установил квоту в 25 % для партийных списков. Позже квота была увеличена до 30 %; в 1995 г. такой закон был принят в Финляндии.

В свою очередь, французские социалисты в 1999 г. смогли провести поправку в Конституцию, гарантирующую равных дос-

туп мужчинам и женщинам к электоральным мандатам, чем обеспечили гендерный паритет в рамках политического процесса. При этом партии, превышающие разрыв между мужчинами и женщинами в списке на 2 %, выплачивают штраф [7].

**Европейские политические партии социалистического толка,
принявшие квоты для женщин**

Страна	Партия / квота
Албания	Социалистическая партия Албании (PS) – 30 % для женщин
Австрия	Социалистическая партия Австрии – 40 % для каждого пола
Бельгия	Социалистическая партия Валлонии PS 20 % Фламандская социалистическая партия (Socialistische Partij Anders-SPA) 25 % для женщин
Босния и Герцеговина	Социалистическая партия Боснии и Герцеговины (SDP BiH) – 40 % для представителей каждого пола
Болгария	Социал-демократическая партия Болгарии (PBSD) – 30 % только для партийных структур
Германия	СДПГ – 40 % для представителей каждого пола
Греция	ПАСОК (PASOK) – 40 % для каждого пола и для партийных структур
Хорватия	Социал-демократическая партия Хорватии (SDP) 40 % для представителей каждого пола
Кипр	Movement of Social Democrats EDEK 25%
Республика Чехия	Чешская социал-демократическая партия (CSSD) – 25 % только для партийных структур
Дания	Социал-демократическая партия Дании (SDP) 40 % – для представителей каждого пола и партийных структур
Финляндия	Социал-демократическая партия Финляндии (SDP) – 40 % – для представителей каждого пола и партийных структур
Франция	Социалистическая партия Франции (PS) – 50 %
Венгрия	Венгерская социалистическая партия (MSzP) – 20 % квота для женщин
Ирландия	Ирландская партия лейбористов (The Labour Party) – 25 % квота для женщин
Италия	Партия социалистов Италии (PSI) – 66 % для представителей каждого пола и в партийных структурах
Литва	Литовская социал-демократическая партия (LSDP) – 30 % для женщин

Черногория	Социал-демократическая партия Черногории (SDP) 30 % для женщин
Норвегия	Народная партия Норвегии (DNA) – 40 % для представителей каждого пола
Португалия	Социалистическая партия Португалии (PS) – 33 % для представителей каждого пола
Румыния	Румынская социал-демократическая партия (PSD) – 25 % для женщин
Словакия	Социал-демократическая партия Словакии (SMER) – 20 % для женщин
SPAIN	PSOE 40 % for both genders.
Швеция	SAP 50 %
Швейцария	SP/PS 50 %

Источник: Женский социалистический Интернационал (Socialist International Women). URL: <http://www.socintwomen.org/en/members.html>

В 2013 г. была предпринята еще одна попытка на пути достижения гендерного равенства, когда Еврокомиссар Вивиан Реддинг предложила поправку о 40 % квоте для женщин в наблюдательных советах крупных листинговых компаний. Предложение было принято Коллегией уполномоченных в ноябре 2012 года и подтверждено Европейским парламентом в ноябре 2013 года.

Против этого поднялась целая волна протестов в некоторых странах, где данное предложение вызвало возмущения. Среди критиков директивы оказалась и Чешская Республика, и Болгария, и Италия, где в те годы большинство принадлежало партиям правового толка.

Тем не менее, рассматривая отношение к гендерной проблематике в современной Европе, обратим внимание на широкую представленность левых политических партий в политическом пространстве. Здесь мы должны упомянуть и старые, традиционные политические движения, такие, как коммунистические, социалистические и социал-демократические партии, и новые общественные объединения Сириза (Греция), Подемос (Испания), Пять звезд (Италия), Народная партия (Румыния), которые ряд политологов называют популистскими [8]. Они тоже достаточно активно старались включать женщин в избирательный процесс в последние годы. Например, Партия «Movimento 5 Stelle» (5 звезда) отбирала кандидатов с помощью голосования на платформе «Руссо» (Rousseau) и среди 76 отобранных кандидатов было

44 женщины [9]. При этом лидер партии Луиджи Ди Майо в каждом избирательном округе поставил женщину во главе списков кандидатов, что позволило привлечь дополнительный электорат в поддержку.

Главным основанием, обеспечивающим достижение гендерного равенства в международном социалистическом движении, считают квоты для женщин, закреплённые либо в национальном законодательстве, либо в партийных документах, а также соответствующую образовательную и социальную политику, позволяющую минимизировать давление гендерных стереотипов и расширяющих практики политического участия женщин на всех уровнях власти.

Вместе с тем, даже при наличии квот, женщины-кандидаты заметно менее успешны, что говорит о том, что, несмотря на попытки квотирования, заключающимся в искусственном выдвижении слабых кандидатов-женщин, они не находят поддержки и обеспечивают сильным кандидатам-мужчинам гарантированную избираемость [10].

Что касается Российской Федерации, то здесь на сегодняшний день не существует специальных законов, направленных на достижение гендерного баланса в органах власти и управления, а уровень представленности женщин существенно отстает от европейских стандартов и составляет порядка 15 % на федеральном уровне законодательной власти, около 14 % в законодательных собраниях субъектов федерации и около 50 % в местных органах власти.

Политические партии пока тоже не готовы принимать решения, направленные на продвижение женщин в политику, поэтому вопроса о квотах ни в рамках партийных структур, ни в рамках избирательных списков здесь не встает.

Между тем, социологи фиксируют все больший интерес женщин к активной гражданской активности и политической деятельности. Считаем, что для становления партисипаторной демократии требуются определенные действия органов власти, политических партий и общественных организаций, которые подразумевают не только принятие соответствующих законов и формальных внутрипартийных правил, но и реализацию на практике различных форм участия женщин в политическом процессе.

Список литературы

1. *Anselmi M.* Populism. An introduction. Routledge: Taylor & Francis Group, 2018. 119 p.
2. *Бебель А.* Женщина и социализм. М.: Государственное издательство политической литературы, 1959.
3. Global Gender Gap Report 2020 // World economic Forum (официальный сайт). URL: <https://nonews.co/wp-content/uploads/2019/12/GGGR2020.pdf> / (дата обращения: 05.05.2021).
4. Рекомендация № гес (2003) 3 Комитета министров Совета Европы «О сбалансированном представительстве женщин и мужчин в процессе принятия политических и общественных решений (Принят 12.03.2003 на 831-м заседании представителей министров. URL: https://www.conventions.ru/view_base.php?id=19999 / (дата обращения: 05.05.2021).
5. Межпарламентский союз. 2019. «Доля женщин в национальных парламентах». New Parline: Платформа открытых данных МПС (бета-версия). URL: <https://data.ipu.org/women-ranking?month=4&year=2019> / (дата обращения: 05.05.2021).
6. Совет Европы. 2017. «Balanced Participation of Women and Men in Decision-Making: Analytical Report – 2016 Data». Страсбург: Совет Европы. <https://rm.coe.int/analytical-report-data-2016-/1680751a3e/> / (дата обращения: 05.05.2021).
7. Quota system among parties-members/ Socialist international women/ Официальный сайт. URL: <http://www.socintwomen.org/en/quota.html> / (дата обращения: 05.05.2021).
8. Santana A. Electoral Support for Left Wing Populist Parties in Europe: Addressing the Globalization Cleavage // European Politics and Society on 05 Jun 2018/ URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23745118.2018.1482848/> (дата обращения: 05.05.2021).
9. *Ritzzuti S.* Elezioni europee 2019: i candidati del Movimento 5 Stelle e le liste per circoscrizione/ fanpage.it 06.05.2019 Электронный ресурс. URL: <https://www.fanpage.it/politica/elezioni-europee-2019-i-candidati-del-movimento-5-stelle-tutti-i-nomi-e-le-liste/> (дата обращения: 05.05.2021).
10. *Bram Wauters, Bart Maddens & Gert-Jan Put* (2014) IT TAKES TIME: THE LONG-TERM EFFECTS OF GENDER QUOTA, Representation, 50:2, 143–159, DOI: 10.1080/00344893.2013.860911 URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00344893.2013.860911/> (дата обращения: 05.05.2021).

О. А. Хасбулатова, И. Н. Смирнова
Ивановский государственный университет

**НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ ДЕЙСТВИЙ
ПО УЛУЧШЕНИЮ ПОЛОЖЕНИЯ ЖЕНЩИН
И ПОВЫШЕНИЯ ИХ РОЛИ В ОБЩЕСТВЕ КАК РЕСУРС
РЕАЛИЗАЦИИ РОССИЙСКОЙ ГЕНДЕРНОЙ ПОЛИТИКИ
(1990–2020-е ГОДЫ)**

В период 1990–2020 годов Правительство Российской Федерации неоднократно обращалось к проблеме улучшения положения женщин и повышения их роли в обществе, применяя для ее решения технологию разработки и реализации национальных планов действий и целевых программ. В статье анализируются результаты реализации четырех правительственных программ по улучшению положения женщин, определяется степень их воздействия на развитие гендерной политики в современной России. Сформулированы условия и механизмы, способствующие повышению эффективности влияния органов государственного управления на достижение равноправия мужчин и женщин в российском обществе.

Ключевые слова: гендерная политика, национальные планы и стратегии действий в интересах женщин; технологии оценки эффективности реализации национальных программ; национальный механизм реализации государственной политики.

O. A. Khasbulatova, I. N. Smirnova
Ivanovo State University

**NATIONAL ACTION PLANS FOR THE ADVANCEMENT
OF WOMEN AND THE PROMOTION OF WOMEN'S ROLES
IN SOCIETY AS A RESOURCE OF GENDER POLICY
IMPLEMENTATION IN RUSSIA (THE 1990S–2020S)**

The Government of the Russian Federation has repeatedly addressed the issue of the advancement of women and the promotion of women's roles in society between 1990 and 2020. The Russian Government uses the development technology and the implementation of national action plans and tar-

geted programmes in terms of addressing the issue of the advancement of women and the promotion of women's roles in society. The article analyzes the results of the implementation of the four government programmes for the advancement of women. Furthermore, the article defines the impact on the development of gender policy in modern Russia. The conditions and mechanisms that promote efficiency of the influence of public authorities of the Russian Federation to achieve equality between men and women in Russian society are also outlined.

Key words: gender policy, national plans and strategies of action in the interests of women; technologies for assessing the effectiveness of the implementation of national programs; national mechanism for the implementation of state policy.

Первое десятилетие российской государственности (1990-е годы) характеризуется как период активного внимания государственных органов управления к повышению роли женщин в различных сферах жизни общества. Указ Президента Российской Федерации «О первоочередных задачах государственной политики в отношении женщин» (1993 год), создание межведомственных комиссий при Правительстве России по делам женщин, принятие нового Семейного кодекса (1995 год), ратификация государственной Думой Конвенции № 156 Международной Организации Труда (1997 год), принятие Государственной Думой постановления «О концепции законотворческой деятельности по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» (1997 год) и другие мероприятия сопровождались разработкой и принятием целевых национальных планов действий по улучшению положения женщин. Данная технология приобрела системный характер и выступает в качестве ресурса реализации российской гендерной политики до настоящего времени.

Речь идет о следующих государственных программах:

- Национальный план действий по улучшению положения женщин и повышению их роли в обществе до 2000 года (Постановление Правительства РФ от 29 августа 1996 г. № 1032)¹.

¹ Национальный план действий по улучшению положения женщин и повышению их роли в обществе до 2000 года. URL: www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=EXP;n=237139;dst=100010#09632112992768316 (дата обращения: 10.05.2021).

- Национальный план действий по улучшению положения женщин в Российской Федерации и повышению их роли в обществе на 2001–2005 годы» (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 июня 2001 года № 855-р)².

- Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017–2022 годы (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 8 марта 2017 года № 410-р)³.

- План мероприятий по реализации в 2019–2022 годах Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017–2022 годы (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 7 декабря 2019 года № 2943-р)⁴.

Имея общую цель – реализацию принципа равных прав и свобод мужчин и женщин и создание равных возможностей для их достижения, обозначенные документы обладают хронологической последовательностью и преемственностью содержания. В этой связи научный интерес представляют результаты реализации целевых программ и их значение для достижения гендерного равенства в обществе. Для анализа концептуальных подходов в обозначенных стратегических документах были использованы методы качественного и количественного контент-анализа текстов.

Метод контент-анализа широко используется в содержательных оценках текстов различных документов в политологии, экономике, социологии и многих других направлениях общественных и гуманитарных наук⁵.

Авторы не ставили целью анализировать ход выполнения всех разделов программ. Для изучения выбраны разделы, кото-

² Национальный план действий по улучшению положения женщин в Российской Федерации и повышению их роли в обществе на 2001–2005 годы. URL: <https://docs.cntd.ru/document/901791131> (дата обращения: 10.05.2021).

³ Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017–2022 годы. М., 2017. 22 с.

⁴ План мероприятий по реализации в 2019–2022 годах Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017–2022 годы. URL: <https://docs.cntd.ru/document/564043538> (дата обращения: 12.05.2021).

⁵ Шалак В. И. Современный контент-анализ. Приложения в области: политологии, рекламы, социологии, экономики, психологии, культурологии. М.: Омега-А, 2004. 272 с.

рые присутствуют во всех четырех программах. Результаты реализации целевых программ сопоставлялись с данными гендерной статистики. Итоговая оценка осуществлялась на основе сопоставления конечных и промежуточных результатов относительно главной цели – достижения гендерного равноправия в российском обществе.

Изучение содержания обозначенных целевых программ позволяет сформулировать направления деятельности органов государственного управления в области гендерной политики, которые включены в качестве приоритетных во все федеральные документы. Это положение женщин на рынке труда, условия труда, обеспечение роста благосостояния женщин; профилактика и предупреждение социального неблагополучия, насилия в отношении женщин; расширение участия женщин в общественно-политической жизни. Анализ показал, что система оценки эффективности реализации обозначенных планов не конкретизирована. Результаты реализации национальных планов представлены в виде информации и докладов в Правительство РФ, в Национальной стратегии действий в интересах женщин 2017–2022 годов в качестве перечня условий, которые будут созданы для положительной динамики по направлениям программы⁶. В этой связи представляется целесообразным сопоставить основные цели программ с показателями, которые содержатся в статистических сборниках «Женщины и мужчины России», а также в научных исследованиях по гендерной проблематике за период 1996–2020 годов.

Положение женщин на рынке труда, обеспечение роста их благосостояния

Проблема улучшения экономического положения женщин нашла отражение во всех обозначенных целевых программах. В национальном плане действий 1996–2000 годов для ее решения предлагалось включить это направление в федеральную программу занятости населения; расширить сеть учреждений социального обслуживания населения для создания дополнительных рабочих мест для женщин; оказать поддержку женщинам-

⁶ Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017–2022 годы. М., 2017. С. 22.

предпринимателям, в том числе через серию учебных семинаров «Начни свое дело». В аналогичной программе 2001–2005 годов планировалось проводить мониторинг положения женщин на рынке труда, специализированные ярмарки вакансий для трудоустройства женщин, открыть для этой цели клубы ищущих работу и организовать обучение женщин основам предпринимательской деятельности. В национальной программе действий в интересах женщин на 2017–2022 годы и промежуточной программе по ее выполнению обозначен более широкий спектр проблем улучшения экономического положения женщин. Ставятся задачи вовлечения женщин в сектор креативной индустрии, привлечения их к изучению математических, естественных наук, к работе в наукоемких профессиях, в сфере предпринимательства.

Для определения эффективности реализации этих задач целесообразно обратиться к статистике. По итогам реализации первого национального плана действий в 2000 году 1,5 % работающих женщин имели статус безработных, при этом каждая пятая из них не имела работы длительное время⁷. Среди профессионально работающих женщин предпринимательской деятельностью занималось 0,2 %, средняя заработная плата женщин по всем отраслям составляла 65 % от заработной платы мужчин⁸.

В 2006 году, по итогам реализации второго национального плана действий, количество безработных женщин трудоспособного возраста составило 6,6 %⁹. Большинство из них имели опыт работы, при этом 37,9 % искали работу более года против 8 месяцев в 2005 году¹⁰. Предпринимательской деятельностью занимались 1,1 % от числа профессионально занятых женщин¹¹. Размер заработной платы женщин за этот период снизился и составлял 61 % от заработной платы мужчин¹².

В реализации Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017–2022 годы и промежуточного и промежуточного

⁷ Женщины и мужчины России: краткий стат. сб. М., 2000. С. 78.

⁸ Там же. С. 63, 65.

⁹ Женщины и мужчины России. 2006: стат. сб. / Росстат. М., 2007. С. 164.

¹⁰ Там же. С. 167, 172.

¹¹ Там же. С. 106.

¹² Там же. С. 119.

плана мероприятий по реализации стратегии в 2019–2022 годах в качестве показательного в части динамики улучшения положения женщин можно считать 2018–2019 годы. По данным гендерной статистики, в этот период количество безработных женщин снизилось и составило 4,4 % женщин трудоспособного возраста¹³. Уровень безработицы среди женщин, проживающих в городах, составил 3,8 %, у женщин, проживающих в сельской местности, 6,7 %, в то же время среди молодых людей обоего пола уровень безработицы превысил 25 %¹⁴. Каждая четвертая безработная женщина имеет высшее образование¹⁵. Количество женщин, занятых предпринимательской деятельностью, снизилось до 0,9 % от профессионально занятых женщин¹⁶. Размер средней заработной платы женщин по итогам 2019 года повысился и составляет 72,1 % к заработной плате мужчин, в то же время в сфере образования – 95,2 %; в здравоохранении – 88,3 %, в строительстве – 87 %, но в области информации и связи – 68,2 %¹⁷. Если брать категорию «руководители», то разрыв в заработной плате между женщинами и мужчинами составляет 32,7 % в пользу мужчин, а в сфере бизнеса и администрирования – 32,7 %¹⁸.

К показателям уровня благосостояния граждан относится также численность женщин и мужчин с денежными доходами ниже прожиточного минимума. По этому показателю в 2000 году такой уровень доходов имели 21–31 % женщин в зависимости от возраста против 19–26 % среди мужчин. В 2005 году этот показатель несколько улучшился: 19 % среди женщин и 18 % среди мужчин. В 2018 году уровень доходов женщин повысился, но ситуация кардинально не изменилась: доходы ниже прожиточного минимума имели 13,3 % женщин в возрасте до 29 лет и 2,2 % женщин старше 55 лет. У мужчин статистика аналогичная: 11,9 % и 2,4 %¹⁹. Тенденции в сферах занятости и уровня доходов женщин в графическом изображении выглядят следующим образом (рис. 1 и 2).

¹³ Женщины и мужчины России. 2020: стат. сб. / Росстат. М., 2020. С. 147.

¹⁴ Там же. С. 147.

¹⁵ Там же. С. 154.

¹⁶ Там же. С. 101.

¹⁷ Там же. С. 128.

¹⁸ Там же. С. 129, 132.

¹⁹ Там же. С. 170.



Рис. 1. Тенденции в сфере занятости женщин в 2000–2018 гг., %

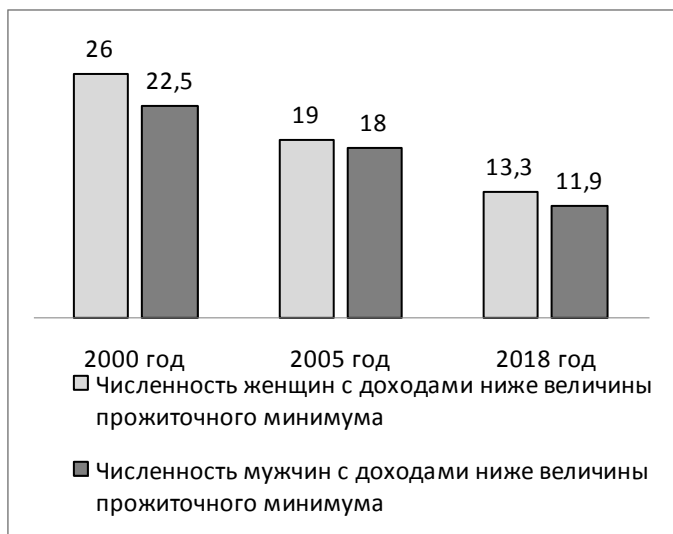


Рис. 2. Тенденции в уровне доходов мужчин и женщин в 2000–2018 гг., %

Условия труда женщин

Задачам по снижению количества женщин, работающих в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, уделено внимание во всех целевых программах по улучшению положения женщин в обществе. В программах, принятых в 1996 и 2001 годах, ставилась задача разработать перечень тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, в которых не допускается использование труда женщин, а также проводить мониторинг условий и охраны труда работниц. В 2000 году Постановлением Правительства РФ был утвержден перечень профессий с вредными условиями труда, на которых запрещено применение женского труда. Данный перечень содержал 456 профессий. Статистика отмечала, что в 1995 году в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям, трудилось 15,5 % женщин, занятых в промышленности²⁰. К концу реализации первой программы, на начало 2000 года, число женщин, занятых во вредных условиях, несколько снизилось и составило 14,8 %²¹. В 2006 году, по итогам реализации второго национального плана, уровень занятости женщин, работающих в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям, колебался от 32 % на предприятиях обрабатывающей промышленности, 20,5 % в организациях по добыче полезных ископаемых до 6,5 % в строительстве²².

В Национальной стратегии действий в интересах женщин также поставлена задача сократить число рабочих мест с вредными или опасными условиями труда, на которых работают женщины²³. О промежуточных результатах ее решения можно судить по двум показателям. Положительным показателем является тот факт, в период действия стратегии с 1 января 2021 года Министерство труда и социального развития РФ в четыре раза сократил количество запрещенных для женщин профессий.

²⁰ Женщины России: статистический сборник / Госкомстат России. М., 1995. С. 48.

²¹ Женщины и мужчины России: крат. стат. сб. 2000. С. 70.

²² Женщины и мужчины России: стат. сб. 2006. С. 141, 146, 156.

²³ Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017–2022 годы. С. 15.

Однако по отраслям производства ситуация ухудшилась, а именно: в 2019 году в организациях по добыче полезных ископаемых количество женщин, занятых в организациях с вредными и опасными условиями, составило 29,7 %, в обрабатывающих отраслях – 32 %, в строительстве – 12,3 %²⁴. Графически это выглядит следующим образом (рис. 3):

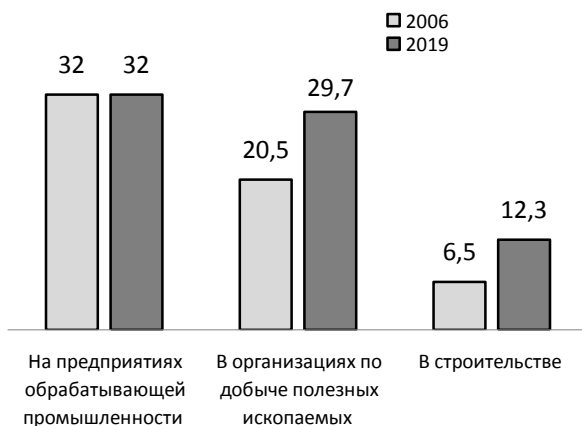


Рис. 3. Удельный вес женщин, работающих в условиях, не отвечающим санитарно-гигиеническим требованиям в 2006–2019 гг., %

Предупреждение насилия в отношении женщин

Исследование показало, что на протяжении всего периода, с 1995 года по настоящее время, Правительство России ставит задачу обеспечить защиту женщин, подвергшихся насилию. С этой целью запланировано создавать сеть специализированных учреждений (национальный план действий, 1995–2000 годы, п. 31–33), развивать систему социального обслуживания этой категории женщин (национальный план действий, 1996–2000 годы, раздел IV), осуществлять профилактику и предупреждение социального неблагополучия женщин и насилия в отношении женщин (национальная стратегия действий в интересах женщин, с. 16–17). Следует отметить, что во всех программах постановка задач но-

²⁴ Женщины и мужчины России: стат. сб. 2020. С. 116, 117, 120.

сит общий характер, конкретные меры по их решению и показатели эффективности отсутствуют. Статистика не содержит данных о количестве женщин, подвергшихся насильственным действиям. В статсборниках за 1995, 2000, 2006 и последующие годы эти данные отсутствуют. И только в статистическом сборнике «Женщины и мужчины в России» за 2020 год отмечается, что в 2019 году количество женщин, подвергшихся насилию, насчитывалось 125,9 тысяч²⁵. В Национальной стратегии в интересах женщин на 2017–2022 годы отмечается, что «официальная статистика не отражает полной картины преступлений в отношении женщин..., в кризисных центрах для женщин, действующих в субъектах Российской Федерации, ежегодно получают помощь около 60 тысяч женщин и более 10 тысяч девочек, подвергшихся насилию»²⁶. Органы власти обеспокоены тем, что кризисные центры, оказывающие помощь пострадавшим от насилия, созданы не во всех субъектах страны²⁷. С момента, когда органы власти поставили эту задачу, прошло 25 лет, однако четкая статистика о деятельности государственных кризисных центров для женщин отсутствует. На сайте «Список кризисных центров в России для жертв насилия» размещены данные о 73 кризисных центрах в областных и районных центрах²⁸. Параллельно действуют десятки кризисных центров на общественных началах. Однако актуальность проблемы возрастает, все более очевидной становится задача государственного регулирования взаимодействия государственных структур и общественных кризисных центров.

Расширение участия женщин в государственном управлении

Еще одна проблема, которая, судя по национальным планам, находится в центре внимания органов государственной власти, это расширение участия женщин в общественно-политической жизни (национальный план 2001–2006 годов, п. 5; национальный план действий на 2017–2022 годы, план мероприя-

²⁵ Там же. С. 218.

²⁶ Национальная стратегия действий в интересах женщин... С. 13.

²⁷ Там же.

²⁸ Список кризисных центров в России. URL: blackberryfoundation.club (дата обращения: 26.02.2021).

тий на 2019–2022 годы, п. 13). Речь идет о «снижении диспропорции по признаку пола в руководящем составе федеральных органов власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации»²⁹. Как и в предыдущих направлениях, составители национальных программ ограничились обозначением цели, поэтому целесообразно обратиться к данным статистики. По итогам парламентских выборов 1993–1995 годов в Государственной Думе РФ первого созыва (1993–1995 годы) женщины составили 13,6 %, в Государственной Думе второго созыва (1995–1999 годы) – 10 %³⁰. Среди депутатов Государственной Думы созыва 2000–2003 годов женщины составили 8,4 %³¹, созыва 2012–2016 годов – 15,7 %³². В Государственной Думе созыва 2016–2021 годов женщины составили 16,3 %³³.

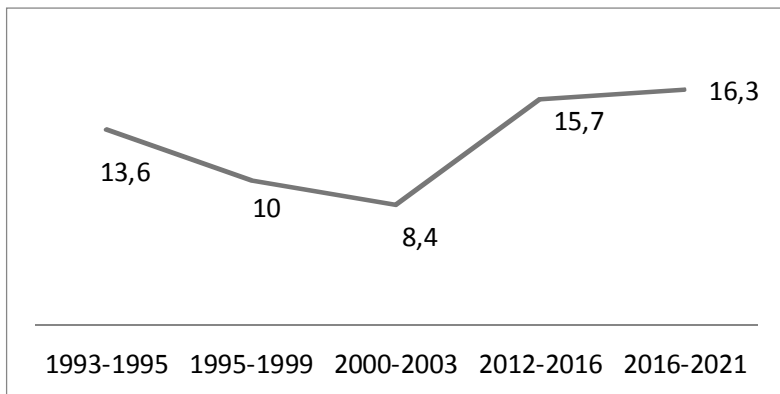


Рис. 4. Удельный вес женщин в Государственной Думе в 1993–2021 гг., %

²⁹ Национальная стратегия действий в интересах женщин... С. 18–19.

³⁰ Айвазова С., Кертман Г. Мужчины и женщины на выборах. Гендерный анализ избирательных компаний 1999 и 2000 гг. в России. М., 2000. С. 8–9.

³¹ Женщины и мужчины России. 2000. С. 103.

³² Женщины и мужчины России. 2012: стат. сб. / Росстат. М., 2012. С. 262.

³³ Женщины и мужчины России. 2020. С. 212.

Графическое изображение показывает, что кардинальных изменений в уровне политической активности женщин не происходит. Аналогичная ситуация и в другой палате Федерального собрания, Совете Федерации, где женщины составляют среди сенаторов 17,2 %³⁴. В органах исполнительной власти по итогам реализации национальных программ в 2019 году высшие должности государственной гражданской службы занимают 30 % женщин и 70 % мужчин³⁵. Аналогичная ситуация и в органах власти субъектов Российской Федерации, где большинство руководящих должностей закреплено за мужчинами.

Поскольку правительственные целевые программы по улучшению положения женщин в российском обществе действуют в течение трех десятилетий, есть основания сделать выводы об уровне их влияния на развитие гендерной политики в России. Анализ показал, что разработчики национальных планов действий и специалисты Департамента демографической и семейной политики Министерства труда и социальной защиты РФ, который выступает координатором этих программ, располагают всей необходимой информацией о положении женщин в обществе и степени их участия в управлении государством. Поэтому по содержанию и поставленным целям все обозначенные документы актуальны и подтверждают необходимость создавать условия для полного и равноправного участия женщин во всех сферах жизни общества. Однако отсутствие системы оценки результативности национальных планов действий в интересах женщин по конкретным направлениям не позволяет сделать вывод о степени эффективности этого ресурса государственного влияния. Правительственные комиссии, которые создаются для координации исполнения планов, действуют на общественных началах.

Таким образом, по данным гендерной статистики, документальных источников, научных исследований можно сделать вывод, что национальные планы действий не ускоряют процесс повышения роли женщин в российском обществе. Полагаем, что изменить ситуацию могло бы наличие в России государственного механизма по достижению гендерного равноправия в обществе,

³⁴ Там же.

³⁵ Там же. С. 204.

когда достижение равноправия полов становится частью повседневной работы правительства. Речь идет об учреждении правительственных структур, официально ответственных за улучшение статуса женщин и соблюдение их прав: министерстве или комитете по гендерной политике, введении должности министра по делам женщин / гендерного равенства, институте Уполномоченного по правам гендерного равенства, постоянно действующих комитетах по проблемам гендерного равенства или фракций женщин – парламентариев в Государственной Думе, введении аналогичного механизма в систему регионального управления. Уверены, что национальный механизм по продвижению гендерного равенства в нашей стране позволил бы ускорить решение назревших проблем по улучшению положения женщин и повышению их роли в обществе.

ББК 66.4(0),3

DOI: 10.46726/Sb.2021.5

Н. А. Шведова

Институт США и Канады РАН

ЖЕНСКОЕ ЛИДЕРСТВО В МИРЕ: ГОРЬКИЕ УРОКИ И НАДЕЖДЫ

Мировое сообщество бьёт тревогу в связи с обострившимися проблемами, связанными с дискриминацией женщин в обстоятельствах пандемии коронавируса, что способствовало усугублению гендерного неравенства. Хотя женщины находятся на переднем крае пандемии, они недостаточно представлены в процессе принятия решений, связанных с пандемией, и в ответных мерах экономической политики.

Ключевые слова: «ООН-Женщины», пандемия Covid-19, Всемирная Организация Здравоохранения (ВОЗ), Всеобщая декларация прав человека, Венская декларация, Программа действий, Верховный комиссар ООН по правам человека, 65-й сессия Комиссии ООН по положению женщин.

N. A. Shvedova

The Institute for the U.S. and Canadian Studies, RAS

WOMEN'S LEADERSHIP IN THE WORLD: BITTER LESSONS AND HOPES

The global community is sounding the alarm in connection with the aggravated problems associated with discrimination against women in the context of the coronavirus pandemic, which has contributed to the exacerbation of gender inequality. While women are at the forefront of the pandemic, they are underrepresented in pandemic decision-making and economic policy responses.

Key words: "UN-Women", pandemic-Covid-19, The World Health Organization (WHO), The Universal Declaration of Human Rights, The Vienna Declaration, The Program of Action, The UN High Commissioner for Human Rights, The 65th Session of the UN Commission on the Status of Women.

Во всем мире (на конец мая 2021 г.) было зарегистрировано более 165 миллионов случаев заболевания COVID-19, но, по данным Всемирной Организации Здравоохранения (ВОЗ), «истинное число смертей может быть в два-три раза выше официально сообщенных цифр». 3,4 млн смертей, по свидетельству ВОЗ, было зарегистрировано в первый год пандемии, однако они «вероятно, являются значительным недоучетом, если основываться на смертях, которые были прямо или косвенно связаны с этой болезнью» [2].

Генеральный директор ВОЗ Тедрос Адханом Гебрейесус предупредил, что люди будут продолжать умирать, если глобальное неравенство в вакцинах сохранится. При этом он подчеркнул «триумф науки» в быстром развитии вакцин против COVID-19 и «их несправедливое распределение», что чревато «провалом для человечества» [2]. Иными словами, пандемия не подвластна границам, требуется объективно совместное действие мирового сообщества против нее, а также для недопущения иных глобальных катастроф в этом плане.

Не случайно Генеральный секретарь ООН А. Гутерриш заявил 21 мая 2021 г., что быстрая и продуманная вакцинация наряду с постоянными мерами общественного здравоохранения – это единственный выход, чтобы положить конец глобальной пандемии, и не позволить появлению более опасных вариантов COVID-19 [2].

Ранее 13 мая 2021 г. во время визита в Москву он подчеркнул: «В 2023 г. мы будем отмечать 75-летие Всеобщей декларации прав человека и 30-летие Венской декларации и Программы действий. Это будет подходящий момент для подведения итогов. Одним из наиболее острых вопросов прав человека и устойчивого развития в целом является гендерное равенство и права женщин и девочек. Гендерное неравенство и дискриминация в отношении женщин и девочек – это, пожалуй, самая подавляющая глобальная несправедливость. Вот почему я буду продолжать решительно выступать за права женщин. Когда женщины и девочки будут иметь те же права и возможности, что и мужчины, и мальчики, наш мир станет гораздо более мирным и устойчивым домом для всех нас» [6].

Надо полагать, что глава ООН отражал точку зрения мирового сообщества по этому вопросу или, по крайней мере, его периферийной части. Мировое сообщество в лице Генерального секретаря ООН бьёт тревогу в связи с обострившимися проблемами, связанными с дискриминацией женщин. Многие аналитики справедливо отмечают, что «кризис COVID-19 нанес больше вреда женщинам и девочкам» [1]. Кризис «непропорционально сильно» затронул женщин, которые понесли значительные потери в работе и доходах, что способствовало усугублению гендерного неравенства. Подчеркивается, что многие девочки и женщины, «обремененные возросшими обязанностями» по уходу на дому, покидали школы и вынужденно теряли рабочие места. «Возвращение в школу и на работу может занять больше времени или вообще не произойти для многих из них, что еще больше увеличивает гендерный разрыв в образовании, доходах и богатстве. Страны должны сделать больше для устранения неравномерного воздействия кризиса COVID-19» [1]. В то время, как COVID-19 – «бедствие» для всех, он также «заставил считаться с глобальным неравенством, хрупкостью и укоренившейся гендерной дискриминацией. Женщины должны быть в центре восстановления, поскольку мы вносим коррективы в курс, которые так ярко высветила пандемия», – подчеркивает Генеральный секретарь ООН [4].

Антониу Гутерриш, Генеральный секретарь ООН, обосновано считает, что гендерное равенство – это, по сути, *вопрос власти*, подчеркивая, что «в нашем мире, где доминируют

мужчины, *равная власть не произойдет сама по себе*» [4]. Международное женское движение усваивают эту истину, поэтому женщины в разных странах все чаще считают, что им место за «каждым столом», где принимаются решения об их судьбах. Осознание этого мотивирует продолжение их активного политического вовлечения на всех уровнях государственной власти» [7].

Верховный комиссар ООН по правам человека Мишель Бачелет озвучивает с высокой международной трибуны право каждого человека, как женщины, так и мужчины, «высказываться и вносить свой вклад в принятие решений» Она подчеркивает конструктивность этого права, потому что его реализация – «это также мощный рычаг для лучшей политики – для всех» [3]. М. Бачелет привела доказательства, убедительно свидетельствующие о том, что там, где женщины хорошо представлены в правительстве, инвестиции в социальную защиту щедрее и больше внимания уделяется климатической справедливости. В частности, она заметила, что «во время пандемии страны, возглавляемые женщинами – лидерами, приняли разумную политику, основанную на научном опыте для блага людей, а не на шумных драмах и интересах элит» [3]. В документе структуры «ООН-Женщины», ведущего подразделения Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства, приуроченного к открытию 65-й сессии Комиссии ООН по положению женщин (Нью-Йорк, 15 марта 2021 г.) также отмечается эта тенденция: «Последние данные показывают, что редко существует гендерный паритет в принятии решений по целевым группам COVID-19 и усилиям по реагированию во всем мире, однако в нескольких странах, где женщины занимают руководящие посты, реакция на пандемию была особенно эффективной. Когда больше женщин занимают руководящие должности, принимаются более инклюзивные решения, раздаются различные голоса и создаются различные решения» [5].

Несмотря на то, что женщины находятся на переднем крае пандемии, они недостаточно представлены в процессе принятия решений, связанных с пандемией, и в ответных мерах экономической политики. Мишель Бачелет заявила 16 марта 2021, выступая на 65-й сессии Комиссии по положению женщин ООН, что расширение прав и возможностей женщин и девочек в полной мере

участвовать в общественной жизни является одновременно правильным и «умным поступком». Кроме того, их участие в мирных переговорах связано с более долгосрочными решениями, в то время как участие женщин в руководстве частным сектором приводит к повышению эффективности бизнеса по многим параметрам [3].

Между тем лишь в 22 странах женщина является главой государства, только 21 процент министров составляют женщины, а женщин-парламентариев – менее 25 процентов в странах по миру [4]. «Мы не можем изменить реальность: равное представительство женщин в политической жизни продвигается очень медленно», – заявила Верховный комиссар ООН по правам человека Мишель Бачелет, добавив, что при нынешних темпах гендерный паритет в национальных законодательных органах не будет достигнут *до 2063 года*, а число женщин и мужчин, возглавляющих правительство, не будет равным *до 2150 года* [3]. «Женщины имеют равное право авторитетно высказываться о решениях, влияющих на их жизнь... от пандемии до изменения климата, углубления неравенства, конфликтов и демократического отката», – аналогичную позицию поддерживает и Генеральный секретарь ООН, который подчеркивает необходимость «преобразования социальных норм... принятия законов и политики для поддержки женщин на руководящих должностях... назначения женщин на высокие посты... борьбы с насилием в отношении женщин, как онлайн, так и офлайн... расширить доступ к финансированию для женщин-кандидатов, женских организаций и феминистского движения [и] поддерживать женщин-лидеров во всем их разнообразии и способностях» [4]. Охарактеризовав исторический момент «как перепутье» и размышляя о восстановлении после пандемии, которая оказала непропорционально большое влияние на женщин и девочек, Пзумзиле Мламбо-Нгука, исполнительный директор структуры «ООН-Женщины», заявила на мероприятии, посвященном усилиям женщин и девочек по формированию более равного будущего и восстановлению после пандемии COVID-19: «Вот почему сейчас, в 2021 г., когда мы находимся на перепутье, мы должны положить этому конец», – добавила она и обратила особое внимание на отсутствие женщин во главе ВОЗ, которые будут руководить восстановлением жизни, побеждая коронавирусную пандемию, которая оказала наиболее негативное

воздействие на женщин. Пзумзиле Мламбо-Нгкука указала на их недостаточную представленность в ключевых институтах и подчеркнула, что восстановление «не будет адекватным и всеобъемлющим, если оно не будет включать женщин в решения, влияющие на их жизнь» [4]. В этом ряду и Верховный комиссар по правам человека ООН, которая призвала всех руководителей назначить 50 процентов женщин в свои кабинеты, обеспечить более широкое разнообразие и инклюзивность и использовать временные специальные меры, в частности, для набора и подготовки кандидатов-женщин и нацеливания женщин на должности в политике и правительстве.

Ясно, что серьезные и несоразмерные последствия пандемии для женщин и девочек требуют более целенаправленной политики и мер поддержки для женщин и девочек не только для ускорения восстановления, но и для обеспечения того, чтобы восстановление было всеобъемлющим и устойчивым [1]. Разумеется, страны неизбежно сталкиваются с необходимостью разработки более целенаправленной и учитывающей гендерные аспекты политики, направленной на обеспечение более устойчивого и инклюзивного выхода из кризиса.

Список литературы

1. *Benavides, Ernesto*. 5 things you should know about the state of the global economy <https://news.un.org/en/story/2021/05/1091672>
2. Covid-19: UN chief calls for G20 vaccine task force, in 'war' against the virus <https://news.un.org/en/story/2021/05/1092442>
3. Fast-track women's participation in public life 'for everyone's benefit' <https://news.un.org/en/story/2021/03/1087532>
4. Lack of women in key decision-making 'should not be allowed' – UN Women chief <https://news.un.org/en/story/2021/03/1086702>
5. Latest session of UN women's commission focuses on equality in public life <https://news.un.org/en/story/2021/03/1087232>
6. Secretary-General's Remarks to Moscow State Institute of International Relations (MGIMO) [As delivered] <https://www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2021-05-13/secretary-generals-remarks-moscow-state-institute-of-international-relations-%28mgimo%29-delivered>
7. *Шведова Н. А.* Администрация Дж. Байдена: первые шаги // США. Канада. Экономика. Политика. Культура. 2021. № 6.

О. В. Рябов, Т. Б. Рябова

Российский государственный педагогический университет
им. А. И. Герцена

**МУЖИК И МЕДВЕДЬ:
СУВЕНИРНАЯ ПРОДУКЦИЯ КАК ФАКТОР
ФОРМИРОВАНИЯ ГЕНДЕРНЫХ ОТНОШЕНИЙ
В РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ***

На материалах подарков ко Дню защитника Отечества рассматривается роль сувениров в формировании гендерных отношений в российском обществе. Анализируя сувенирный образ медведя как символа национальной маскулинности, авторы приходят к заключению, что он связывает воедино гендерный, национальный, геополитический и потестарный дискурсы, которые тем самым взаимно поддерживают друг друга.

Ключевые слова: гендерная политика, образ мужика, национальная маскулинность, российский медведь, национальный символ, сувенир.

O. V. Riabov, T. B. Riabova

Herzen State Pedagogical University of Russia

**MUZHNIK AND THE BEAR: SOUVENIR PRODUCTION
AS A FACTOR OF FORMING THE GENDER RELATIONS
IN RUSSIAN SOCIETY**

The paper focuses on the role of souvenir production in forming gender relations in Russian society. Based on the materials of the gifts, offered to the Day of Defender of the Fatherland, the research analyses the image of the Russian bear as an embodiment of the national masculinity. The authors conclude that this association of *muzhik* and the bear binds together gender, national, geopolitical, and power discourses, which legitimate each other by that.

Key words: gender policy, the image of *muzhik*, national masculinity, the Russian bear, national symbol, souvenir.

© Рябов О. В., Рябова Т. Б., 2021

* Исследование выполнено при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, грант 19-011-00748 «“Русский медведь” в современной символической политике: российский и западный контексты».

Одним из условий эффективности гендерной политики является учет гендерных представлений, существующих в массовой культуре. Объектом изучения уже становились фильмы, телевизионные сериалы, беллетристика, видеоигры; мы бы хотели привлечь внимание к такому виду массовой культуры, как сувенирная продукция.

Сувенир – значимая составляющая жизни современного человека, о чем говорят, например, следующие цифры: в 2016 г. в Санкт-Петербурге было около 700 сувенирных магазинов [1]; в 2011 г. 23,6 % потраченных иностранными туристами в США денег приходились на сувениры и подарки [2, р. 32]. Сувенир активно исследуется экономистами, социологами, культурологами, искусствоведами [3]; производство сувениров и их потребление могут быть интересны также специалистам в области гендерной политики. Важнейшие свойства сувениров, отмечаемые исследователями, заключаются в эмоциональной нагруженности, использовании в символическом потреблении, вовлеченности в социальной коммуникации, международном характере, массовости и узнаваемости, пластичности и многозначности (напр.: [2, 3, 4, 5]). Эти свойства, на наш взгляд, позволяют эффективно использовать сувенирную продукцию в формировании определенных интерпретаций социально-политической реальности, в том числе в гендерном аспекте: с одной стороны, сувениры отражают существующие в обществе гендерные представления, с другой, выступают одним из многих факторов их формирования, поддержания и корректировки.

Настоящее исследование сфокусировано на таком аспекте гендерных отношений, отражаемых и конструируемых в сувенирной продукции, как их связь с политикой национальной идентичности – в частности, при помощи сравнения российского мужчины с медведем. Сегодня медведь как символ России и ее жителей – один из наиболее заметных персонажей сувенирной продукции. Ассоциирование России с медведем возникает в западных культурах около пятисот лет назад. В России восприятие медведя в качестве политического символа становится заметным лишь в постсоветский период – прежде всего, благодаря его включению во внутривнутриполитическую риторику [6]. В последние годы в условиях значительного ухудшения отношений России с

Западом происходит процесс трансформации данного символа из партийного в национальный, наиболее ярким свидетельством чего стали результаты всероссийского опроса (ФОМ, 53 субъекта РФ, 104 населенных пункта, 1500 респондентов; статпогрешность не превышает 3,6 %), проведенного в ноябре 2019 г. На вопрос «Как вы считаете, медведь – это правильный, подходящий символ для России или неправильный, неподходящий?» 65 % процентов респондентов ответили утвердительно и лишь 18 % – отрицательно (еще 17 % не определили свое отношение) [7].

В контексте исследуемой темы заслуживает внимания то, что популярность данного символа проявляется и в том, что с медведем сравнивают российского мужчину: их объединяет сила, стойкость, спокойствие, терпение, добродушие, способность наказать обидчика. Между тем канон мужика, настоящего мужчины, сформировался как воплощение национальной мужественности; в немалой степени он создается через противопоставление репрезентациям западной маскулинности [8].

Необходимо подчеркнуть, что такое ассоциирование мужика с медведем связывает воедино гендерный, национальный, геополитический и потестарный дискурсы, которые тем самым взаимно поддерживают друг друга. Использование гендерного дискурса способствует дополнительной легитимации медведя в качестве национального символа. Далее, образ медведя привлекается для укрепления символических границ с Западом, в том числе помощи гендерного дискурса. Наконец, образ медведя становится фактором поддержания гендерных отношений в российском обществе, поскольку различие гендерной нормы и девиаций производится в том числе с его помощью.

В сувенирной продукции сравнение мужика с медведем также нашло отражение. Об этом свидетельствуют, например, то, что многие сувениры, предлагаемые магазинами в качестве подарков на День защитника Отечества, содержат изображения медведя*. Всего нами обнаружено более 30 разновидностей таких

* Но при этом, кстати, данные всероссийского опроса ФОМ показывают, что существенных гендерных различий в оценке медведя как национального символа нет: 70 % мужчин и 61 % женщин ответили утвердительно на вопрос, подходит ли данный символ России.

сувениров, которые помещены на футболки, кружки, статуэтки, значки и др. В докладе предполагается проанализировать, какими чертами при помощи данной сувенирной продукции наделяется национальная маскулинность.

Список литературы

1. *Михеева Ю.* На долгую память: как и где работают сувенирные магазины Петербурга. <https://komned.ru/analit.php?id=494> (дата обращения: 29.04.2021).
2. *Decrop A., Masset J.* A T-shirt from New York, a Coral from Mauritius: A. Functional Typology of Tourist Souvenirs // *Tourists' Behaviors and Evaluations* / A. G. Woodside, M. Kozak (Eds.). Emerald Group, 2014. P. 31–39.
3. *Swanson K. K., Timothy D. J.* Souvenirs: Icons of Meaning, Commercialization and Commoditization // *Tourism Management*. 2012. Vol. 33, No 3. P. 489–499.
4. *Gordon B.* The Souvenir: Messenger of the Extraordinary // *Journal of Popular Culture*. 1986. Vol. 20, № 3. P. 135–146.
5. *Быстрова Т. Ю.* Социокультурный подход к проектированию туристических и музейных сувениров // *Человек в мире культуры*. 2015. № 1. С. 18–22.
6. Медведь как символ России // *ФОМ*. 28.11.2019. <https://fom.ru/posts/14297> (дата обращения: 29.04.2021).
7. *Lazari A. de, Riabov O., Żakowska M.* The Russian Bear and the Revolution: The Bear Metaphor for Russia in Political Caricatures of 1917–1918 // *Вестник Санкт-Петербургского университета. Искусствоведение*. 2019. № 2. С. 325–345.
8. *Рябова Т. Б., Рябов О. В.* «Настоящий мужик»: о гендерном измерении символической политики // *Женщина в российском обществе*. 2011. № 3. С. 68–72.

Ю. М. Воронов, Е. А. Смирнов
Ивановский филиал РАНХиГС

ГЕНДЕРНЫЙ ПОДХОД В МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ: МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ КОНТЕКСТ

В статье рассматривается ряд актуальных методологических проблем гендерного подхода в управлении местными сообществами. С учетом территориальных особенностей гендерных моделей подчеркивается важность исключения гендерной дискриминации в системе государственного и муниципального управления.

Ключевые слова: гендерный анализ, гендерный комплаенс, индекс гендерного разрыва, гендерное равенство, гендерная экосистема.

Yu. M. Voronov, E. A. Smirnov
Ivanovo Branch of the RANEPА

GENDER APPROACH IN MUNICIPAL ADMINISTRATION: METHODOLOGICAL CONTEXT

The article examines a number of topical methodological problems of the gender approach in local communities' management. Taking into account the territorial characteristics of gender models, the importance of eliminating gender discrimination in the system of state and municipal administration is emphasized.

Key words: gender analysis, gender compliance, gender gap index, gender equality, gender ecosystem.

Гендерный фактор является органичной частью универсального анализа государственной политики, которая учитывает социальные и экономические различия между женщинами и мужчинами на каждом этапе разработки социально-правовых моделей и проектов развития с целью выявления их возможного конструктивного воздействия на реализацию территориальных стратегических планов.

Вызовы «гендерной революции», развернувшейся в ряде западных стран, требуют глубоких научных обоснований и разработок эффективных механизмов защиты традиционных ценностей семьи, высоких нравственных отношений в обществе. Эти положения зафиксированы в новой редакции Конституции РФ, Национальных проектах и других российских нормативных правовых актах. Следует отметить и то, что в числе 17 целей Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года пятая цель посвящена достижению гендерного равенства [1].

Консалтинг использования гендерного подхода в муниципальном управлении в Ивановской области ведет Ресурсный центр по гендерному образованию государственных и муниципальных служащих, созданный при Ивановском филиале РАНХиГС. Пилотные площадки Ресурсного центра – муниципалитеты региона. Здесь апробируются различные технологии гендерного подхода с целью систематизации инновационных ресурсосберегающих управленческих воздействий на социальные объекты территории. Внимание Ресурсного центра сфокусировано на следующих технологиях:

- обучающие, позволяющие служащим системы местного самоуправления приобрести соответствующие компетенции в своей повседневной деятельности;

- аналитические, заключающиеся в сборе и анализе статистических и социологических данных, проведении гендерной экспертизы законопроектов, программ, социально-правовых моделей гендерно-чувствительных, гендерно-нейтральных, гендерно-асимметричных норм, прогнозирования и оценки их регулирующего воздействия, т. е. результативности введенных запретов, предпочтений или принудительных обязанностей для категорий граждан по признаку пола;

- мониторинга и контроля за ходом реализации принятых решений, обсуждения промежуточных и итоговых докладов экспертов на научно-практических конференциях, стратегических сессиях с целью обобщения опыта, а также выработки единого подхода к организации системы внутреннего обеспечения соответствия требованиям гендерного законодательства (гендерный комплаенс).

С позиций методологии гендерного анализа принципиальным является вопрос об индикаторах эффективности государственной гендерной политики. Система индикаторов раскрывает сложившуюся ситуацию, тренды и проблемы, требующие коррекции политики, ее количественных и качественных показателей. Вне зависимости от объекта (городской округ, муниципальный район, городское или сельское поселение) органы управления могут использовать модель Индекса гендерного разрыва по версии Всемирного экономического форума. Индекс гендерного разрыва (GGI)¹⁸ измеряет относительный гендерный разрыв (между мужчинами и женщинами) в четырех ключевых областях или в «субпоказателях»: экономическое участие и возможности; уровень образования; жизнь и здоровье; расширение политических прав и возможностей. В последнем отчете за 2018 год 149 стран проанализировали свой прогресс в достижении гендерного равенства по шкале от 0 (неравенство) до 1 (равенство) в перечисленных выше ключевых областях. Россия заняла 75-е место с показателем 0,701 среди всех 149 стран. По итогам 2018 года Россия полностью ликвидировала гендерный разрыв в среднем образовании и приблизилась к этому в сфере здравоохранения. Более того, достигнуто улучшение в равной оплате труда, увеличилась доля женщин на руководящих должностях [2]. Индекс гендерного неравенства Программы развития ООН является интегральным показателем, входящим в состав глобального индекса развития человеческого капитала, который ежегодно публикует Программа развития Организации Объединенных Наций. Он охватывает 160 стран и измеряет неравенство между мужчинами и женщинами в ключевых областях, в частности в сфере репродуктивного здоровья, расширения прав и возможностей, а также экономического положения. Цель измерения – выявить различия в распределении достижений между мужчинами и женщинами.

Российское законодательство содержит все необходимые положения для обеспечения гендерного равенства. Равные права между женщинами и мужчинами гарантируются Конституцией Российской Федерации, которая провозглашает, что «мужчины и женщины имеют равные права и свободы и равные возможности...» [3]. Реализуется Национальная стратегия действий в интере-

сах женщин на 2017–2022 годы». В соответствии с распоряжением Правительства РФ от 07.12.2019 № 2943-р в целях создания условий для участия женщин в политической, экономической, социальной и культурной сферах жизни общества утвержден План мероприятий по реализации в 2020–2022 годах Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017–2022 годы в Ивановской области [4].

Статистические и эмпирические показатели равенства возможностей (прав) и равенства результатов взаимно дополняют друг друга. Анализ российской гендерной статистики позволяет сформулировать ряд актуальных направлений социальной политики муниципальных образований в соответствии с национальными проектами «Демография», «Образование», «Здравоохранение» и их органичными составляющими – федеральными и региональными проектами. На их основе в каждом муниципальном образовании региона корректируются Стратегии социально – экономического развития, разработаны соответствующие программы и проекты, где гендерный подход учитывается в дорожных картах по их реализации. Методические консультации муниципалитетам оказывает Ресурсный центр по гендерному образованию государственных и муниципальных служащих.

Внедрение гендерного подхода в управлении требует разработки инновационных гендерных программ профессиональной подготовки муниципальных служащих. Эту необходимость актуализирует отсутствие учебной дисциплины гендерного подхода в государственном образовательном стандарте по направлению «Государственное и муниципальное управление». Компенсируя этот недостаток, Ресурсный центр по гендерному образованию государственных и муниципальных служащих Ивановского филиала РАНХиГС разработал и реализует ряд программ повышения квалификации муниципальных служащих, в т. ч. кастомизированных, по ключевым направлениям гендерных отношений в социуме [5]. Введение гендерного просвещения позволит государственным и муниципальным служащим приобрести соответствующие знания, умения и навыки гендерной лояльности в своей профессиональной деятельности, избежать отчуждения бюрократических структур от гражданского общества, формировать среду

социальной сплоченности местного сообщества, развития конструктивной социальной активности, соучастия в повышении качества жизни.

Выводы и рекомендации.

Изложенные нами методологические контексты далеко не исчерпывают гендерную проблематику в системе государственного и муниципального управления. Противоречивые процессы глобализации, «гендерная революция», развязанная «ментальная война» против России требуют дальнейших глубоких междисциплинарных исследований гендерного подхода в управлении, развертывания тотального социального просвещения в целях защиты социокультурных традиций и нравственных ценностей российского общества, аргументированного противодействия циничным фальсификациям истории России.

Современные вызовы устойчивого развития актуализируют процессы трансформации социально-правовых моделей гендерного равенства в экосистему, суть которой – обеспечивать равенство возможностей и равенство результатов. Гендерная экосистема муниципального образования представляется в двух измерениях: измерение идей и измерение действий. Можно выделить как минимум три поля действий, которые выкристаллизовались из опыта муниципального управления. Первое – это стратегическое планирование социально-экономического развития территории, формирование более инклюзивных подходов к конструктивному соучастию в решении социальных проблем муниципального образования. Второе – это медиация гендерных конфликтов. Медиатору важно обладать дизайн-мышлением и понимать, при каких условиях противоборствующие стороны способны совместно разрешить конфликт во имя общего блага. Третье – это внедрение технологий партисипативного управления, вовлеченности семьи в процессы самоуправления как целостной ячейки гендерной экосистемы местного сообщества.

Список литературы

1. Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. A/RES/70/1. URL: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E (дата обращения: 11.05.2021).

2. Страновой отчет о гендерном разрыве: Россия. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf (дата обращения: 13.05.2021).
3. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). П. 3. Ст. 19.
4. План мероприятий по реализации в 2020–2022 годах Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017–2022 годы в Ивановской области. URL.: <https://docs.cntd.ru/document/570951299>. (дата обращения: 12.05.2021).
5. *Воронов Ю. М., Смирнов Е. А.* Муниципальное управление: учебное пособие для проведения занятий в учебных центрах Ивановской области. М.: АНХ, 2007.

ББК 60.82

DOI: 10.46726/Sb.2021.8

М. В. Рослякова, Е. А. Смирнов

Ивановский филиал РАНХиГС

ПРИМЕНЕНИЕ ДИЗАЙН-МЫШЛЕНИЯ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПОТЕНЦИАЛА ЖЕНЩИН В УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМАНДАХ: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ

Гендерная диверсификация в командах высшего руководства положительно влияет на организационные результаты и качество принимаемых решений, при этом существуют препятствия, затрудняющие достижение гендерного баланса на верхних уровнях управления. В статье предлагается использовать дизайн-мышление для формирования диверсифицированной команды, способствующей раскрытию потенциала женщин.

Ключевые слова: дизайн-мышление, женщины, управленческие команды, гендерный подход, лидерство, разнообразие, гендерная диверсификация, топ-менеджмент.

M. V. Roslyakova, E. A. Smirnov

Ivanovo Branch of the RANEPА

APPLYING DESIGN THINKING TO REALIZE THE POTENTIAL OF WOMEN IN MANAGEMENT TEAMS: A GENDER DIMENSION

Gender diversification in senior management teams has a positive impact on organizational results and the quality of decisions made, while there are obstacles that make it difficult to achieve gender balance at the top levels of management. The article suggests using design thinking to form a diversified team that promotes the development of women's potential.

Key words: design thinking, women, management teams, gender approach, leadership, diversity, gender diversification, top management.

Необходимость обеспечения равноправия людей независимо от пола, возраста, этнической принадлежности и других характеристик в современном мире не ставится под сомнение. Международные организации и национальные правительства оценивают законодательства, стратегии и программы во всех сферах и уровнях с учетом воздействия на женщин и мужчин. Интересы и опыт женщин становятся критерием при планировании, осуществлении, мониторинге деятельности в политических, экономических и общественных областях для полноценного использования потенциала человека. Происходящие изменения требуют систематического изучения. Наше внимание сосредоточено на трансформациях высшего уровня управления с учетом гендерного фактора и методах, позволяющих повысить эффективность формирования управленческих команд.

Общие подходы к созданию команд в организациях, основные компетенции команд изучались зарубежными и отечественными авторами, среди них В. В. Авдеев [1], И. К. Адизес [2], подходы к гибкому командному менеджменту обобщил Ю. Аппело [3], особенности управленческих команд рассмотрены в работе Ю. Н. Лапыгина [4], но теоретическое осмысление специфики управленческих команд в сфере государственного управления находится в начальной стадии [5, р. 300], среди российских авторов отметим монографию о развитии управленческих региональных команд А. С. Никитина [6]. Гендерный фактор в работах по

управлению учитывается в отдельных работах [7], чаще рассматривается сфера труда в целом [8]. Объем литературы по использованию инновационного метода дизайн-мышления увеличивается. Укажем работы, в которых отражено применение метода в государственном управлении [9], обучения менеджеров [10], управления человеческими ресурсами [11], проектирования рабочей среды с учетом гендерного подхода [12]. Предлагаем сосредоточиться на изучении гендерного разнообразия на высшем уровне управления.

Цель статьи – показать возможности применения дизайн-мышления для реализации потенциала женщин в управленческих командах.

Мы предполагаем, что гендерное разнообразие в командах высшего руководства положительно влияет на организационные результаты и качество принимаемых решений, при этом отмечаем препятствия, затрудняющие формирование гендерно диверсифицированных команд, поэтому предлагаем рассмотреть возможность применения дизайн-мышления для формирования команды, способствующей раскрытию потенциала женщин.

Работа основана на обзоре опубликованных источников, посвященных гендерной проблематике, командной работе, дизайн-мышлению, использовались опросы и доклады компаний Deloitte, McKinsey, ассоциации «Женщины в Советах директоров» и другие материалы.

Под управленческой командой понимается объединение руководителей высшего уровня, имеющих выраженное стремление к достижению общей цели при максимальной самореализации и возможности индивидуального роста [13]. Преимущество команды в совокупном профессиональном и личностном опыте участников, поэтому разнообразие группы становится положительным активом организации.

Обратим внимание на рост глобального движения за инклюзивность и разнообразие (Diversity & Inclusion) в сфере социально-экономического развития [14], в том числе разнообразия руководящего состава. Вследствие продвижения идеи гендерного баланса/паритета доля женщин в высшем руководстве в мире постепенно увеличивается. В 2019 году доля женщин на руководящих должностях выросла до 29 %, что является самым высоким

показателем за историю. В восьмидесяти семи процентах глобальных компаний среднего уровня в 2020 году по крайней мере одна женщина занимает руководящую должность высшего звена [15].

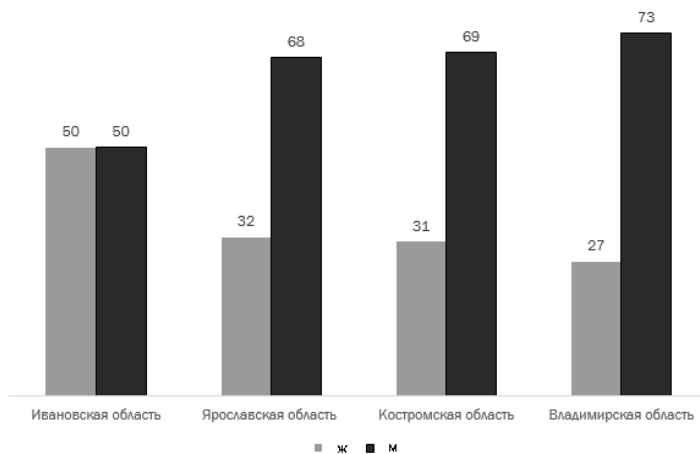
В России, по данным исследования «Женщины в Советах директоров ТОП100 российских публичных компаний, 2020», в течение 2019 года произошел прогресс в вопросе гендерной диверсификации. Впервые доля женщин в Советах директоров превысила 10 % от количества директорских мест. При этом отмечают неравномерное распределение: только в 64 компаниях из 100 (2018 г. в 57) в совете директоров есть хотя бы одна женщина, и только в 6 советах директоров женщин 30 % и более [16], но позитивный тренд очевиден.

Отметим, что трудовое законодательство Российской Федерации содержит запрет на дискриминацию по каким-либо признакам и обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника [17], 56 % женщин, занятых в экономике, имеют высшее образование [18], но с ростом карьерной позиции гендерный состав персонала смещается в сторону мужчин. При полном гендерном паритете на стартовых позициях, с каждым новым карьерным уровнем доля женщин уменьшается на 10 % [19]. Зарубежные исследователи подтверждают, что женщины представлены в руководстве небольших организаций, но чем влиятельнее организация, тем меньше вероятность того, что женщины будут занимать высшие руководящие должности [20, p. 157–158].

Помимо управленческих структур коммерческих организаций, проведена предварительная оценка гендерного разнообразия состава управленческих команд органов исполнительной власти. В высшем исполнительном органе государственной власти Российской Федерации – Правительстве РФ 3 женщины, двое из них – заместители Председателя Правительства и одна федеральный министр (9%) [21].

Кроме того, были рассмотрены управленческие команды четырех регионов ЦФО, которые исторически схожи по социально-экономическим характеристикам – Владимирская, Ивановская, Костромская и Ярославская области. Использовалась общедоступная информация, размещенная на официальных сайтах органов власти. На май 2021 г. получены следующие результаты (диаграмма).

Состав управленческих команд регионов
(2021 г., % от общего количества)



В трех регионах из четырех мужчины находятся в абсолютном большинстве, только в Ивановской области состав руководителей высших органов власти гендерно сбалансирован. При этом во Владимирской области из 7 заместителей губернатора – 1 женщина, в Костромской области – из 8 заместителей губернатора – 1 женщина-заместитель, в Ярославской области губернатор и председатель Правительства – мужчины, из 10 заместителей председателя – только одна женщина. В Правительстве Ивановской области пропорционально представлены оба пола, обеспечен полный гендерный паритет (50/50). Заметим, что наличие одной женщины на высшем уровне управления – это символическое обозначение, реальные изменения происходят, когда в управлении три и более женщин [20, р. 159]. Добавим, что, например, в документе «Гендерный паритет к 2030 году», который подготовила коалиция из руководителей высшего звена основных отраслей промышленности США и Великобритании, содержался призыв к бизнес-лидерам в качестве конечной цели добиться полного гендерного паритета (50/50), а в качестве ближайшей цели определить, чтобы на долю одного пола не приходилось более 70 % уровня руководства [22].

Таким образом, в Правительстве Ивановской области в 2021 году достигнут уникальный результат и обеспечен гендерный паритет (50/50). Управленческие команды других регионов не отличаются подобным гендерным разнообразием. На наш взгляд, исключительное положение ивановского региона вызвано тем, что эксперты, разрабатывающие гендерную проблематику, представлены на высшем уровне управления и готовы содействовать гендерному балансу.

Благоприятные последствия расширения участия женщин в управлении коммерческих и государственных организаций неоднократно подтверждены исследованиям [5]. В докладе McKinsey 2020 г. указывается, что бизнес-среда усиливает конкурентные преимущества инклюзивных компаний, в том числе за счет увеличения штрафов для тех, кто менее разнообразен. Диверсифицированные компании превосходят менее диверсифицированные по прибыльности. Чем выше доля женщин в топ-менеджменте, тем выше вероятность опережающего роста прибыли компаний. Компании с долей женщин-управленцев более 30 % с большей вероятностью опередят по эффективности компании с долей женщин 10–30 %, а те в свою очередь получают преимущество перед компаниями, где доля женщин еще ниже или их нет совсем [23].

В российских компаниях рост капитализации диверсифицированных компаний из первой сотни превышает среднерыночный на 30 % (по медиане), а разница в динамике стоимости компаний со смешанными и моногендерными советами директоров составила 130 % в пользу смешанных [16, с. 10]. При появлении женщин в управлении стратегия организации становится более инновационной, менее подверженной риску, увеличиваются инвестиции во внутренние НИОКР [24].

Таким образом, подтверждается экономическая целесообразность участия женщин в стратегическом управлении бизнесом. Предположим, что разнообразие в управленческих командах органов публичной власти потенциально ведет к высоким организационным результатам.

Следует отдавать отчет в том, что гендерное разнообразие управленческой команды, выраженное в количестве женщин в команде высшего руководства, механически не приводит к положительным результатам. Безусловно, команда с разным опытом и

знаниями стимулирует условия для развития новых идей и обеспечение потребностей различных членов общества. Но разнообразие взглядов провоцирует конфликты из-за потенциальных различий в ценностях, восприятии и когнитивных стилях, что может препятствовать эффективной командной работе [5]. Для достижения прогресса необходимы систематические усилия, создающие долгосрочные изменения культуры.

Обобщим главные барьеры, которые, по мнению экспертов, препятствуют продвижению женщин на высшие управленческие уровни [19, с. 7].

- дискриминация и стереотипы;
- выбор между семьей и карьерой;
- низкая самооценка и комплексы.

Следует отметить, что 62 % женщин в России считают, что гендерные барьеры для карьерного роста существуют, мужчин, считающих так же, 29 % [25].

Особое внимание необходимо обратить на «предвзятость второго поколения», которую определяют, как «тонкие и часто невидимые барьеры для женщин, возникающие из культурных предпосылок и организационных структур, практики и моделей взаимодействия, которые непреднамеренно приносят пользу мужчинам, ставя женщин в невыгодное положение» [26]. Тем самым в организации создается обстановка, в которой образованная, имеющая профессиональный опыт, не ограниченная в правах женщина, не раскрывает потенциал [26].

Мы уверены, что невозможно полагаться только на квоты, которые способны улучшить количественные показатели представленности женщин, но не решить проблему. Важно создавать культуру равноправия, изменять мышление у руководителей, женщин и мужчин, понимая, что разнообразие приносит преимущества для развития организации и справедливость в обществе.

Наше предложение заключается в использовании дизайн-мышления для помощи мужчинам / женщинам в понимании, какие аспекты организационной практики не соответствуют культуре равноправия и какие изменения могут быть внесены, чтобы противодействовать неявным предубеждениям о том, что женщина не способна / не стремится занимать руководящие посты топ-уровня.

Дизайн-мышление сравнительно новый подход в управлении. «Дизайн-мышление – это образ мышления, культура и процесс создания продуктов, услуг и бизнес-моделей, основанный на итеративном проектировании и обширных исследованиях, ориентированных на пользователя» [27, с. 7]. Главные особенности дизайн-мышления – опора на эмоциональную составляющую опыта и преобладание творческого подхода, гибкие итерационные методы, эмпатия, эмоциональная вовлеченность участников и работа в малых группах, состоящих из специалистов различного профиля [28].

Дизайн-мышление включает пять этапов, на каждом используются определенные инструменты [12]:

Эмпатия – фаза осознания переживаний, эмоций и мотиваций пользователя в зависимости от постановки задачи. Применяются специальные методы эмпатии, чтобы узнать больше о потребностях и опыте женщин, как думают о себе женщины и как видят их мужчины. Происходит осознание ценностей, идентичности, предубеждений и предположений, а также влияния на пользователя и контекст. Это позволяет создать достоверный дизайн, ориентированный на пользователя, а не на желания и убеждения других лиц.

Фокусировка – фаза процесса направлена на выработку точки зрения о потребностях женщин, переход от большого количества информации к утверждению, которое выбрано для дальнейшей реализации.

Генерация – фаза создания как можно большего количества решений, проблемы и выбора одного из них для перехода к прототипированию, ориентированному на пользователя, а не на принятые шаблоны действий.

Прототипирование – фаза итеративной разработки материальных артефактов или опыта, предназначенных для получения обратной связи и ответа на конкретные вопросы.

Тестирование – фаза тестирования прототипа на пользователях и получения обратной связи о том, как идеи могут улучшиться.

Предполагаем, что инструменты дизайн-мышления позволят понять, какие аспекты культуры и практики принятия решений в организации приводят к предвзятым результатам, и какие

изменения необходимы, чтобы противодействовать гендерным стереотипам, которые сдерживают женщин при продвижении на высший управленческий уровень [12]. К обсуждению необходимо привлекать не только женщин, но и мужчин, сделав их частью решения проблем, с которыми сталкиваются женщины.

Применять дизайн-мышление возможно, например, при обсуждении следующих вопросов: выявление неосознанных стереотипов / гендерных предубеждений «второго поколения» и поиск способов их преодоления; разработка стандартов продвижения на руководящие должности; критерии безопасной рабочей среды, способствующей разнообразию; определение поддающихся измерению целей в области разнообразия в организации и подразделениях; лидерские способности женщин и мужчин; меры по обеспечению интеграции работы и личной жизни и других вопросов.

Эксперты Делойт указывают на характеристики дизайн-мышления, которые подходят для решения сложных проблем по преодолению гендерных стереотипов [12]:

- решение основывается на опыте сотрудников, а не руководства;
- при принятии решения руководствуются внутренней информацией, полученной непосредственно от женщин-сотрудников;
- решение адаптируется к конкретной среде, сотрудникам и ресурсам;
- решения апробируются и проверяются пользователями до получения желаемых результатов.

Некоторые авторы оспаривают применимость дизайн-мышления в иерархических организациях, ориентированных на специализацию и соблюдение правил, в том числе в государственном секторе [29], но потенциально новый метод принесет пользу организациям, желающим найти нестандартные решения.

Таким образом, гендерная диверсификация в командах высшего руководства положительно влияет на организационные результаты и качество принимаемых решений, для достижения гендерного баланса в управленческих командах требуется систематическая работа, которая включает различные мероприятия. Прямая дискриминация по признаку пола в России исключена, но

существующие гендерные стереотипы затрудняют продвижение женщин на руководящие посты топ-уровня, поэтому предлагаем использовать возможности дизайн-мышления для формирования диверсифицированной команды, способствующей раскрытию потенциала женщин.

Список литературы

1. *Авдеев В. В.* Управление персоналом. Технология формирования команды. М., 2002. 544 с.
2. *Адизес И. К.* Идеальный руководитель: Почему им нельзя стать и что из этого следует. 7-е изд. М., 2016. 264 с.
3. *Аппело Ю.* Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами: Практическое руководство. М., 2018. 534 с.
4. *Лапыгин Ю. Н.* Построение управленческой команды. М., 2016. 300 с.
5. *Niels Opstrup and Anders R. Villadsen* The Right Mix? Gender Diversity in Top Management Teams and Financial Performance *Public Administration Review*. Vol. 75, No. 2 (MARCH/APRIL 2015). pp. 300. URL: <https://www.jstor.org/stable/24757423> (accessed: 15.05.2021) 06:06 UTC
6. *Никитин А. С.* Формирование и развитие региональных управленческих команд в субъектах Российской Федерации: монография. М., 2017. 234 с.
7. *Хасбулатова О. А.* Об участии российских женщин в государственном управлении: историко-политологический анализ // Гендерные отношения в современном мире: управление, экономика, социальная политика: материалы Международной научной конференции. Иваново, 2019. С. 32–36; *Ткаченко И. Н., Первухина И. В.* Гендерные аспекты участия женщин в корпоративном бизнесе и предпринимательстве // Дискуссия. 2017. № 11. С. 25–34; *Зарубин В. Г., Киселева Л. С.* Гендерные аспекты лидерства в бизнесе: мировой опыт и Россия // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. 2019. С. 134–144.
8. *Силласте Г. Г.* Рынок труда, занятости и профессий как экономическое пространство формирования нового гендерного порядка // Женщина в российском обществе. 2020. № 2. С. 38–51.
9. *Хамидулин В. С.* Дизайн-мышление для государства: разрабатывать политику по-новому // Государственная служба. 2019. № 6. С. 6–10.
10. *Гусаков А. А.* Формирование навыков дизайн-мышления у менеджеров в условиях четвертой промышленной революции // Известия

- Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право. 2019. Т. 19, № 2. С. 147–154.
11. *Беляев Н. М., Смирнова О. П.* Совершенствование системы управления человеческими ресурсами на основе внедрения дизайн-мышления // Проблемы экономики, финансов и управления производством: сборник научных трудов вузов России. 2019. № 44. С. 120–123.
 12. Designing equality. How design thinking can help tackle gender bias in the workplace Alexa Frank, Kelly Connors, Michelle Cho. URL: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/value-of-diversity-and-inclusion/design-thinking-business-gender-bias-workplace.html> (дата обращения: 16.05.2021).
 13. Команда, способная воплотить мечту: справочник командного лидера. Кн. 2 М.; СПб., 2019. С. 6.
 14. 2021 Government Trends 2021. URL: <https://www2.deloitte.com/global/en/insights/industry/public-sector/government-trends/2021/introduction.html> (дата обращения: 16.05.2021).
 15. Women in Business 2020: Putting the Blueprint into action /Grant Thornton URL: https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/women-in-business/2020/women-in-business-2020_report.pdf (дата обращения: 16.05.2021).
 16. Женщины в советах директоров ТОП100 российских публичных компаний 2020 / Е. Кравцова, Е. Речкалова; Ассоциация «Женщины в Советах директоров» URL: https://womenonboards.ru/infocenter/research/women_top100_2020 (дата обращения: 15.05.2021).
 17. Доклад Российской Федерации о выполнении положений Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (девятый периодический доклад). М., 2019. С. 35.
 18. Женщины и мужчины России. 2020: стат. сб. / Росстат. М., 2020. С. 73.
 19. Женщина и карьера: Факторы, препятствующие продвижению женщин в российских компаниях. Март, 2019. С. 14. URL: <https://womenonboards.ru/infocenter/research> (дата обращения: 15.05.2021).
 20. *Reynolds, Amy.* Spheres of gendered inequality: family, religious life, and the workplace. *International Review of Modern Sociology* 43, no. 1 (2017): 157–77. (accessed: 20.05.2021). <http://www.jstor.org/stable/44510059>.
 21. Правительство Российской Федерации: офиц. сайт URL: <http://government.ru/gov/persons/> (дата обращения: 15.05.2021).
 22. Gender for Parity by 2030: A Call to Action and Model for Gender Equality, *Paradigm for Parity*, October 2017, p. 7. URL: <https://static11>.

- squarespace.com/static/57e9765e9f7456c76dc1c1c0/t/59ee6e5bb7411cca
b42cabb1/1508798044105/Paradigm_For_Parity-Abbreviated+10.5.17_
BD.pdf (дата обращения: 15.05.2021).
23. Diversity wins How inclusion matters May 2020. URL: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/diversity%20wins%20how%20inclusion%20matters/diversity-wins-how-inclusion-matters-vf.pdf> (дата обращения: 15.05.2021).
 24. Adding Women to the C-Suite Changes How companies Think Corinne Post, Boris Lokshin, Christophe Boone. URL: <https://hbr.org/2021/04/research-adding-women-to-the-c-suite-changes-how-companies-think> (дата обращения: 17.05.2021).
 25. Гендерная диверсификация в мире карьеры и бизнеса 2017. URL: <https://hays.ru/res/gender/> (дата обращения: 19.05.2021).
 26. Women Rising: The Unseen Barriers by Herminia Ibarra, Robin J. Ely, and Deborah M. Kolb From the Magazine (September 2013) URL: <https://hbr.org/2013/09/women-rising-the-unseen-barriers> (дата обращения: 17.05.2021).
 27. *Кемпкенс О.* Дизайн-мышление. Все инструменты в одной книге. М., 2019. 224 с.
 28. Дизайн-мышление в обучении. URL: <https://sberbank-university.ru/edutech-club/glossary/940/> (дата обращения: 17.05.2021).
 29. *Lewis J. M., McGann M., & Blomkamp E.* When design meets power: Design thinking, public sector innovation and the politics of policymaking / Jenny M Lewis; Michael McGann August 2019 Policy & Politics. URL: https://www.researchgate.net/publication/335405058_When_design_meets_power_Design_thinking_public_sector_innovation_and_the_politics_of_policymaking (дата обращения: 17.05.2021).

В. В. Уткина, М. А. Давиденко, О. С. Минченко, А. А. Порецкова
НИУ ВШЭ

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19: ГЕНДЕРНЫЙ АНАЛИЗ

Пандемия COVID-19 ускорила процесс цифровизации госсектора. Чиновники были вынуждены принять новые условия труда, включая удалённую работу. Государственные служащие впервые столкнулись с вызовами дистанционной работы, которые совпали с реформой государственного аппарата и сокращением кадрового состава. Так как государственная служба в России «феминизирована», а российские женщины продолжают быть ответственными за выполнение большей части домашних обязанностей, в нашем исследовании мы фокусируемся на опыте женщин на госслужбе в период пандемии, в частности их адаптацию к процессам цифровизации, а также совмещение работы и семейных обязанностей в условиях корона-кризиса.

Ключевые слова: гендер в публичном управлении; женщина на госслужбе, цифровая трансформация.

V. V. Utkina, M. A. Davidenko, O. S. Minchenko, A. A. Poretskova
HSE University

DIGITAL TRANSFORMATION OF THE CIVIL SERVICE DURING THE COVID-19 PANDEMIC: GENDER ANALYSIS

The COVID-19 pandemic has accelerated the digitalization of the public sector. Civil servants had to adjust to new working conditions, including remote work. This abrupt change coincided with the reform of the public sector that presupposed a high number of layoffs. Since the Russian public sector is “feminized” and Russian women still bear most household responsibilities, in our research we focus on the experiences of female civil servants during the pandemic: their adaptation to digitalization, as well as work-life balance during the “corona crisis.”

Key words: gender in public administration; woman in the civil service; digital transformation.

В ответ на пандемию COVID-19 федеральные и местные органы власти в России ввели ряд мер, включая полную изоляцию, во время которой большинству работодателей пришлось перенести работу своих сотрудников в онлайн. Хотя использование информационных технологий помогло смягчить наиболее негативные последствия для национальной экономики, переход от автономной работы к дистанционной выявил существующие проблемы в различных общественных секторах, в том числе и на государственной службе. Проблемы, которые и до этого существовали в государственном секторе – это отставание в цифровизации рабочих процессов, а также гендерный дисбаланс среди государственных служащих.

Пандемия оказала серьезное воздействие на уровень цифровой трансформации государственных и бюджетных организаций. Несмотря на то, что цифровая трансформация была начата еще в 2018 году, именно пандемия ускорила и интенсифицировала связанные с ней процессы. Цифровизация стала основным направлением организационных изменений государственного аппарата в 2020 году. В организациях публичного сектора начали активно использовать электронные системы межведомственного взаимодействия, технологии удаленного доступа к рабочим файлам, технологии дистанционных совещаний с использованием разных программных продуктов, внедрение и совершенствование систем электронного документооборота и новых сервисов взаимодействия с потребителями, включая новые системы оказания услуг и организацию сбора обратной связи через приложения и интернет-сервисы. Однако публичный сектор по-прежнему отличается более медленными темпами трансформации по сравнению с частным сектором, а также более высоким уровнем сопротивления инновациям.

В 2020 году пандемия внесла значимые организационные изменения в работу публичного сектора и оказала существенное влияние на изменение режима работы организаций. Действующие нормативные правовые акты в сфере государственной службы не предполагают удаленной работы и возможности дистанционного

выполнения должностных обязанностей. Временные меры были внедрены в чрезвычайных условиях и не привели к изменению действующей системы нормативного обеспечения государственной службы и действующего порядка ее прохождения.

Кроме того, карантинные изменения сопровождались объявленным ранее повсеместным сокращением чиновников, нацеленного на увеличение размера оплаты труда до конкурентного уровня. Премьер-министр М. В. Мишустин объявил, что до 1 апреля 2021 года в центральных аппаратах министерств и ведомств штат будет сокращен на 5 %, в территориальных органах – на 10 %. Таким образом, стихийная работа по реализации антикризисных мер и внеплановых проектов во время пандемии совпала с сокращением кадров, что привело к увеличению продолжительности рабочего времени чиновников и работы в условиях неопределенности.

Данные изменения, включая переход к автономной работе, в наибольшей степени ударил по женщинам, что обуславливается особенностями гендерной сегрегации в государственном секторе. В России, как и большинстве стран мира, в публичном секторе женщины широко представлены: зачастую они занимают большую часть рабочих мест в данной сфере. Однако большинство женщин трудятся на низших и средних должностях госаппарата и лишь относительно немногие достигают высших руководящих должностей. Фактически государство опирается в своей работе на труд женщин, так как именно женщины на государственной службе выполняют рутинную бумажную работу. В то же время женщины в государственных учреждениях – забюрократизированных патриархальных иерархиях – имеют меньше шансов преуспеть в карьере и достичь уровня принятия решений. Россия не является исключением, что подтверждается данными Росстата: хотя 72 % российских госслужащих – женщины, с повышением уровня должности количество женщин заметно сокращается.

Цифровая трансформация, актуализированная весной 2020 года, обострила ранее назревшие «гендерные» проблемы на государственной гражданской службе. Переход на удаленную работу поставил вопрос о необходимости изолированного рабочего места при исполнении своих обязанностей из дома для сотрудников с семейными обязанностями. Фактически это был первый опыт столько масштабного выхода госслужащих за пределы привычного

порядка вещей организации работы. Некоторые сотрудники продолжали работать в офисе даже при наличии многих карантинных ограничений, в то время как другие полностью или частично переходили в онлайн, в то же время детские сады и школы были закрыты. В результате этого несоответствия многим государственной службы приходилось совмещать работу и семейные обязанности в контексте неуверенности в том, как будет организовано их рабочее время. Значительное изменение претерпел баланс рабочего и личного времени госслужащих, и прежде всего речь идет о женщинах, так как именно на них в силу гендерных стереотипов по-прежнему возложена функция ведения домашнего хозяйства. Особое внимание здесь стоит уделить формальным и неформальным практикам, касающимся рабочих требований и обязанностей, а также тому, как они развивались в период карантина COVID-19.

Как показывают данные нашего исследования, цифровая трансформация и переход на дистанционную работу сопровождается как положительными, так и отрицательными тенденциями в балансе между семейными и рабочими обязанностями. Среди положительных тенденций можно выделить: снижение количества харассмента и насилия на рабочих местах в связи с сокращением физических контактов; возможность совмещения работы с семейными обязанностями (например, возможность не уходить в декрет и работать из дома на руках с младенцем); ряд послаблений для групп риска, повышенная забота о здоровье сотрудников. Данные меры не только минимизируют издержки распространения коронавирусной инфекции, но и могут положительно влиять на состояние и здоровье сотрудников в целом, повышая качество человеческого капитала. С другой стороны, есть и отрицательные последствия, которые сложно игнорировать: увеличение количества работы и продолжительности рабочего дня; отсутствие рабочего места дома и невозможность совмещать нахождение дома в рабочем режиме всех членов семьи, что приводит к повышению конфликтности в домашней обстановке и потенциально к росту домашнего насилия, что подтверждается статистическими данными за последние полтора года; замедление рабочих процессов и снижение тесноты рабочих контактов привели к тому, что многие женщины, особенно младшей возрастной категории, оказались отброшены назад в своих карьерных перспективах.

Е. Ю. Минаева
НИУ ВШЭ

ЖЕНСКИЙ ВОПРОС В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ В РОССИИ: ВЗГЛЯД ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ КОНЦЕПЦИИ ЛИКОВ ВЛАСТИ

В настоящее время для России характерно явление так называемой феминизации государственной службы. Однако можно ли утверждать, что вслед за представленностью женщин растет и власть в их руках? Опираясь на концепцию ликов власти, будет предпринята попытка ответить на поставленный вопрос.

Ключевые слова: женщины в государственном управлении, феминизация государственной службы, лики власти, гендерная асимметрия.

Е. Yu. Minaeva
HSE University

WOMEN'S ISSUE IN RUSSIAN PUBLIC ADMINISTRATION: THE LOOK THROUGH "THE FACES OF POWER" THEORY

Nowadays Russian public administration is characterized by so-called feminization. However, is it true that increasing number of the women leads to increasing their power? Building upon "The faces of power" theory I try to answer on this question.

Key words: women in public administration, feminization of public administration, the faces of power, gender asymmetry.

В настоящее время для российского публичного пространства достаточно распространена характеристика государственной службы как феминизированной институции. Другими словами, обозначение существенной гендерной асимметрии в государственной сфере. Так, например, в 2019 году Заместитель главы Министерства труда России Алексей Вовченко сделал заявление, согласно которому подавляющее большинство, а именно 72 %, государственных служащих – женщины [1].

Несмотря на приведенные выше данные, вопрос о фактическом положении женщин на государственной службе остается открытым. Можно ли, базируясь на данных о растущей представленности женщин в структурах государства, сделать вывод о том, что власть в их руках также увеличивается? Или, напротив, несмотря на рост числа женщин, задействованных в сфере государственного управления, их властные полномочия все еще находятся на достаточно низком уровне?

Для того, чтобы предпринять попытку поиска ответа на описанные вопросы, представляется необходимым первоначально обозначить понимание власти, которое будет мной использоваться.

Стоит начать с того, что концепт власти, как и множество иных феноменов, представляющих интерес для социальных наук, неоднозначно в своих интерпретациях и прочтениях. То есть конкретного и четкого метаопределения не существует. Пространственность тех рамок, внутри которых существует концепт власти, создает широкое интерпретативное смысловое поле.

В своих дальнейших рассуждениях о власти я буду опираться на такой теоретический концепт как лики власти, являющийся достаточно популярным в западной политической науке. Согласно ему, властные практики не ограничиваются неким единым механизмом. Напротив, существует несколько вариантов того, как они оказывают свое воздействие. Далее, опираясь на концептуальный фундамент трех ликов власти, я постараюсь раскрыть каждый из них, а также предприму попытку ответить на поставленный в самом начале вопрос о власти в руках женщин на государственной службе.

Авторство первого лика власти принадлежит Роберту Далю. В качестве определения такого измерения власти он использовал следующую формулу: «А обладает властью над В в такой степени, в какой он может заставить В сделать нечто, что В иначе не сделал бы» [2]. Другими словами, первый лик власти заключается в прямом воздействии одного актора на других и, с другой стороны, совершение людьми определенных поступков в интересах властного актора.

В контексте государственной службы работу отмеченного концепта представляется рациональным перенести на служебную иерархию и посмотреть, сколько женщин занимают высокие го-

сударственные должности, так как именно на них они имеют возможность оказывать прямое воздействие на нижестоящих служащих и, таким образом, проявлять свою власть согласно той трактовке, которую предложил Роберт Даль.

Согласно данным из открытых источников, Председателем Совета Федерации является женщина, как и один из ее заместителей. В свою очередь из 450 депутатов Государственной думы седьмого созыва, женщины занимают 70 мест (около 15,6 %) [3]. В состав Правительства страны вошли три женщины, что составляет менее 10 % [4]. Среди заместителей Председателя правительства женщины занимают 2 места из 10 [4]. Что касается федеральных министров, то здесь на 21 место представлена только 1 женщина [4]. В руководстве структурой Верховного Суда, на должностях заместителей председателя, из 7 человек двое являются женщинами [5]. Что касается действующих глав субъектов РФ, лишь в одном субъекте из 85 губернатором является женщина [6].

Приведенные выше данные несколько контрастируют с тезисами о феминизации государственной службы. Можно отметить, что на высших государственных должностях представительство женщин во многих сферах не достигает даже 50 %. Это позволяет сделать вывод о том, что число женщин растет преимущественно на низком и среднем уровне государственного аппарата, в то время как на ведущих должностях их число достаточно низко, чтобы делать выводы о какой-либо значимой власти женщин согласно концепции первого лика власти.

Второй лик власти: что это такое, как это работает на примере, вывод. Если переходить ко второму лику власти, то сначала также стоит предпринять попытку его концептуализации. Согласно Питеру Бахраху и Мортону Барацу, второе измерение власти не предполагает прямого влияния господствующего актора. В отличие от концепции Роберта Даля акцент делается не на контроле за действиями, а, напротив, на контроле за бездействием. Другими словами, второй лик власти сфокусирован на предотвращении нежелательных для властного актора действий [7].

Контроль за повесткой, который предполагается при разговоре о контролировании бездействия, можно перенести на контекст горизонтальной сегрегации в сфере государственной службы. Если в разговоре о первом лике власти мы обращали свое

внимание на иерархию и гендерное соотношение на высоких государственных должностях, то в случае рассмотрения второго лика власти представляется важным посмотреть на гендерную асимметрию между различными ведомствами и министерствами.

Так, например, женщины на государственной службе курируют достаточно узкие сферы, такие как вопросы семьи, образования и культуры [8]. Если взглянуть на состав Министерства обороны Российской Федерации или Министерства внутренних дел РФ, то процент женщин, работающих в отмеченных ведомствах, будет существенно ниже, чем в указанных выше областях. Таким образом, сужается и повестка, в которой женщины могут быть задействованы, исключая их из обсуждения достаточно широкого спектра вопросов.

Трехмерный взгляд на власть Стивена Льюкса во многом сконцентрирован на предотвращении властителями конфликтных ситуаций с подчиняющимися им политическими акторами с помощью формирования и конструирования у последних таких знаний, морально-этических ценностей и предпочтений, которые обеспечивают соблюдение «правил игры» и поддержание существующего в социальной реальности порядка вещей всеми его участниками [9].

Трехмерный взгляд на власть в силу своей специфики, акцентирующей внимание на изменение предпочтений и интересов населения, фокусируется на проявлении в различных общественных институтах и государственных учреждениях через определенную повестку, транслирующуюся через последних. Более того, она может распространяться через средства массовой информации. Другими словами, можно говорить о власти как своеобразном трендсеттинге, внедряющемся в общество по средствам самых различных институтов, имеющих возможность воздействия на общественное мнение и изменение вкусов каждого отдельного человека в принципе.

Так, например, стереотипы оказывают сильное влияние на конструирование имиджа женщины-политика и мешают участвовать в государственном управлении страны [10, 11, 12]. Более того, согласно исследованию Ю. Гусевой, в постсоветский период усиливается дискриминация в медиа-пространстве: начинает обсуждаться внешний вид, личная жизнь, сравнение деятельности женщин-политиков с мужчинами [13].

Таким образом, несмотря на большую численность женщин в государственном управлении, нельзя с уверенностью говорить о том, что они господствуют в сформированных властных отношениях. Напротив, во многих аспектах они продолжают оставаться той социальной группой, у которой нет полноты власти для реализации своих интересов.

В дальнейшем я бы хотела продолжить свое исследование и обратить внимание на четвертый лик власти, связанный с биополитикой Мишеля Фуко, и посмотреть, каким образом он воздействует на женщин, работающих на государственной службе.

Список литературы

1. Минтруд России // Первый замминистра Алексей Вовченко: Важно мотивировать женщин на занятие управленческой деятельностью. URL: <https://mintrud.gov.ru/employment/cooperation/15>
2. *Dahl R. A. The Concept of Power // Behavioral Science. 1957. № 2. P. 201–215; reprinted in Scott (ed.) 1994.*
3. Государственная Дума // Депутаты // Состав Государственной Думы седьмого созыва // URL: <http://duma.gov.ru/duma/deputies/7/>
4. Правительство России // Персональный состав Правительства // URL: <http://government.ru/gov/persons/>
5. Верховный Суд Российской Федерации // Состав Верховного Суда Российской Федерации. URL: <http://www.supcourt.ru/about/info/court/structure>
6. Губернаторы.ru // URL: <https://governors.ru>
7. *Bachrach P., Baratz M. S. Two faces of power // The American political science review. 1962. Т. 56, № 4. С. 947–952.*
8. *Козлова Н. Н. Женщины в публичной политике. На материалах региональных парламентов Северо-Кавказского федерального округа // Публичная политика. 2017. № 2. С. 94–111.*
9. *Lukes S. Power: A radical view. Macmillan International Higher Education, 2004.*
10. *Бахтеева Е. Г. Перспективы трансформации образа женщины-политика в общественном сознании россиян (на примере опросов жителей г. Саратова и г. Москвы, 2011 г.) // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Социология. Политология. 2015. Т. 15, № 1.*
11. *Кисловская К. В. Конструирование имиджа женщины-политика в России: проблемы и преимущества // Власть. 2018. № 5.*

12. *Фатыхова Д. Р.* Имидж женщины политического лидера: региональный аспект // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2011. № 3.
13. *Гусева Ю.* Динамика репрезентации образа женщины-политика в женских журналах. URL: <http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/149602/2802.html>. 2002.

ББК 60.524.225

DOI: 10.46726/Sb.2021.11

А. В. Иванешкина

НИУ ВШЭ

ФЕМИННЫЕ И МАСКУЛИННЫЕ ПАТТЕРНЫ В КОНСТРУИРОВАНИИ ФИГУРЫ ПОЛИТИЧЕСКОГО ЛИДЕРА НА ПРИМЕРЕ COVID-19

В статье представлено исследование дискурсивной политики США и Новой Зеландии в контексте пандемии COVID-19. Рассматриваются официальные выступления Дональда Трампа и Джасинды Ардерн для того, чтобы выявить гендерную специфику конструирования фигуры политического лидера в кризисной ситуации и провести сравнение между феминным и маскулинным дискурсом вокруг пандемии коронавируса.

Ключевые слова: гендер, маскулинность, дискурс, феминность, политическое лидерство.

А. V. Ivaneshkina

HSE University

FEMININE AND MASCULINE PATTERNS IN THE CONSTRUCTION OF A SHAPE A POLITICAL LEADER ON THE EXAMPLE OF COVID-19

The article presents a study of the discursive politics of the United States and New Zealand in the context of the COVID-19 pandemic. We review the official speeches of Donald Trump and Jacinda Ardern in order to identify the gender specificity of constructing the figure of a political leader

in a crisis and to draw a comparison between the feminine and masculine discourse around the coronavirus pandemic.

Key words: gender, masculinity, discourse, femininity, political leadership.

Вот уже больше года все мировое сообщество борется с COVID-19. В сфере политики эпидемия создала совершенно особые кризисные условия, которые не только стали “лакмусовой бумажкой”, высветившей основные проблемы и нерешенные вопросы внешней и внутренней политики государств, но и задала специфический контекст. В условиях сложившейся кризисной ситуации политические лидеры столкнулись с насущной необходимостью в легитимации и получении одобрения населения на не самые «популярные» действия для обеспечения безопасности граждан. При этом кризис актуализировал концепт «национального государства», а вместе с ним и фигуры «национального лидера», которая нуждается в утверждении.

Как лидеры государств справляются с такими условиями, оценивают не только граждане, но и научное сообщество – уже в конце 2020 года начали выходить исследования, сфокусированные на анализе перфомансов политических лидеров во время пандемии. В частности, последние исследования в области “ковид-перфомансов” указывают на тот факт, что женщины-лидеры справляются с эпидемией лучше мужчин, и одной из возможных причин исследователи считают особый “эмпатичный” подход женщин к управлению государством и коммуникации с гражданами [1]. Эти результаты, несмотря на их неоднозначный характер, безусловно послужили тому, что в дискуссию о политическом лидерстве вошел вопрос о гендере.

В своей работе я постараюсь проследить особенности конструирования фигуры лидера и дискурса, основанного на маскулинности и феминности в контексте эпидемии COVID-19 на примере выступлений премьер-министра Новой Зеландии Джасинды Ардерн и бывшего президента США Дональда Трампа.

Теоретические основания работы

Политический дискурс в целом и дискурсивная фигура политических акторов – глубоко разработанное поле. Корпус работ, посвященных анализу политической коммуникации в целом и

политической речи в частности, среди которых огромную долю занимают исследования президентских речей, начинает формироваться еще в конце XX века. Президентский дискурс в этом контексте интересен по многим причинам: поле смыслов, формируемое президентской риторикой, позволяет, во-первых, проанализировать тенденции формирования дискурсивного поля политики, во-вторых, сделать некоторые выводы относительно культуры и традиций общества, в котором осуществляется политическая коммуникация и, наконец, сформировать образ самого политического лидера, его ценностных ориентаций и прагматических интересов. Корпус работ, сосредоточенных на анализе президентского дискурса, огромен и включает множество различных исследований: речевые портреты политических лидеров (Стопич, Гаврилова), критический анализ речевых структур с целью выделить основные ценностно и идеологически нагруженные элементы (Мохова, Погорелко), стратегии, продвигаемые при помощи речевых структур (Атьман, Бережная), исследования конкретных жанров политической речи с соответствующим контекстуальным анализом – инаугурационные речи, обращения к правительству, праздничные обращения (Кондратенко, Чжао Янь, Самигуллина) и многое другое.

Тем не менее, такие очевидные составляющие, как собственно гендерная идентичность политического лидера, дискурсивная репрезентация этой идентичности и ее вклад в президентскую риторику, практически никогда не включаются в анализ, чему бы он ни был посвящен.

Основываясь на теории дискурсивного конструирования идентичности и принимая во внимание концепцию транзакционного типа лидерства, связываемых соответственно с феминной и маскулинной репрезентаций лидерства [3], предлагается проследить различия в выстраивании образа лидера внутри кризисного политического дискурса первой волны коронавируса в США и Новой Зеландии.

Методология исследования

Для анализа были отобраны 10 выступлений Дональда Трампа и Джасинды Ардерн с марта по июнь 2020 года. Этот период интересен сразу по нескольким причинам – за это время

страны успели пережить первую вспышку, пик эпидемии и спад первой волны, что позволяет проследить специфику конструирования образа лидера сразу в нескольких нестандартных ситуациях.

Основным методом анализа в исследовании является критический дискурс-анализ Нормана Фэркло.

Фэркло предлагает проводить дискурс-анализ в рамках трехмерной модели: дискурсивная практика, текст и социальная практика [4]. Это позволяет отследить, как социальный контекст влияет на речь, какие дискурсы накладываются друг на друга при реализации речевой стратегии и каким целям служит использование тех и или иных речевых элементов в президентских выступлениях.

Помимо критического дискурс-анализа используются инструменты когнитивного подхода к анализу дискурса – в том числе анализ метафорических моделей. Как отмечает Е. Гаврилова, одной из отличительных черт «кризисного» мышления политического лидера является использование метафор в речи [5]. Поскольку исследование сосредоточено на изучении «кризисных» выступлений, интересным представляется рассмотреть используемые политические и концептуальные метафоры [6] и, в особенности, связанные с ними гендерные коннотации.

Основные результаты

Дискурс-анализ выступлений показывает существенные различия между Дональдом Трампом и Джасиндой Ардерн в конструировании фигуры лидера на фоне кризисной ситуации.

Дональд Трамп

Основываясь на дискурс-анализе выступлений Трампа, я выделила 2 основные модели репрезентации: модель капитана спортивной команды и модель полководца.

Модель капитана спортивной команды связана с дискурсом соревнования, который просматривается во всех выступлениях политика. Трамп не просто сранивает эпидемию с войной, а граждан с солдатами – в определенные моменты он превращает войну в соревнование. Концепт очень простой: выигрывает тот, кто потерял меньше жизней и смог эффективно распределить ресурсы. «Соревнуется» Трамп с другими странами.

Модель полководца, в свою очередь, очень тесно связана с аллегорией войны, которую Трамп создавал на протяжении всех трех своих выступлений. Как уже было замечено мною выше, военные метафоры составили значительную часть текстов его выступлений. Пандемия сравнивается президентом с войной, коронавирус с врагом («invisible enemy»). При этом глагольные связки со словом «вирус» обычно указывают на тяжелую борьбу и скорую победу. Кроме того, данная модель отсылает еще и к статусному превосходству. Естественно, армия, будучи исторически «мужским» институтом, является транслятором идеи о физическом превосходстве мужчин над женщинами – мужчина воспринимается как боец, герой, защитник слабых, несущий бремя ответственности за страну.

Выделив специфичные дискурсивные модели, используемые Трампом, можно заметить следующие паттерны:

- агрессивность, экспрессивность речи в целом;
- ориентация на успех, установление собственного доминирования;
- дихотомия «мы-они» с четкой иерархизацией (мы **лучше** чем они);
- легитимация через самопоощрение и сапоховалу.

Модели репрезентации Трампа строятся на гегемонном паттерне маскулинности, реализуемом за счет утверждения собственного успеха.

Джасинда Ардерн

Для премьер-министра Новой Зеландии я также выделила 2 основные модели репрезентации: модель старшей сестры и модель начальницы.

Модель начальницы, в свою очередь, связана с дискурсом долга. На протяжении первой волны премьер-министру приходилось принимать достаточно жесткие решения и вводить серьезные ограничения. Для того, чтобы легитимировать принимаемые меры, Ардерн прибегает к сухим фактам, апеллирует к исследованиям и использует речевые стратегии, транслирующие непоколебимую необходимость следовать правилам (“*We need to*”). Мо-

дель начальницы во многом необходима Ардерн для того, чтобы балансировать между своим имиджем феминного лидера – молодой матери. Образ, основанный на дискурсе долга и сухой апелляции к фактам, позволяет придать веса собственным словам и заставить граждан себя слушать.

Модель матери, в свою очередь, связана с дискурсом заботы, активно продвигаемым Ардерн на протяжении первой волны коронавируса для того, чтобы «уравновесить» дискурс долга. Премьер-министр постоянно использует речевые стратегии, направленные на установление эмоционального контакта и трансляцию эмпатии и понимания (“*I know*”, “*I understand*”). При этом Ардерн не пытается занять позицию «главы семьи» – она приглашает население к разговору и старается транслировать идею совместных усилий и равенства для того, чтобы, во-первых, создать ощущение сплоченности в период изоляции и социальной депривации и, во-вторых, как следствие, снизить психологическую напряженность, связанную с жесткими мерами.

Образ Ардерн строится вокруг следующих паттернов:

- эмпатичность, ориентация на слушателя;
- фокус на общей сплоченности, помощи незащищенным слоям населения;
- легитимация через апелляцию к науке, статистике, стремление дать населению полную информацию о происходящем.

Дискуссия

Результаты данной работы высвечивают *гендерные различия* в конструировании фигуры политического лидера. В будущем данные результаты можно будет использовать при сравнении общественного отклика на попытки легитимации лидеров или при сравнении ковид-перфомансов в качестве одной из объясняющих переменных в разговоре о том, почему женщины-лидеры лучше справляются с эпидемией коронавируса, а также при развитии гендерного подхода в изучении политического лидерства.

Список литературы

1. *Aldrich A. S., Lotito N. J.* Pandemic performance: women leaders in the Covid-19 crisis // *Politics & Gender*. 2020.
2. Valerie Hudson and Benjamin S. Day, *Foreign policy analysis: classic and contemporary theory*, 3rd edn (Lanham, MD: Rowman & Littlefield, 2020).
3. *Aggestam K., True J.* Political leadership and gendered multilevel games in foreign policy // *International Affairs*. 2021. Т. 97, № 2.
4. *Fairclough N.* *Critical discourse analysis: The critical study of language*. Routledge, 2013.
5. *Гаврилова М. В.* Политический дискурс как объект лингвистического анализа // *Полис. Политические исследования*. 2004. Т. 3, № 3.
6. *Лакофф Д., Джонсон М.* Метафоры, которыми мы живем. 2004. С. 11.

Раздел 2

ГЕНДЕРНАЯ ЭКОНОМИКА

ББК 65.011

DOI: 10.46726/Sb.2021.12

З. А. Хоткина

Институт социально-экономических проблем народонаселения
ФГБУН ФНИСЦ РАН

ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО КАК ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ

В XXI веке сложился новый взгляд на равенство женщин и мужчин, в соответствии с которым гендерное неравенство трактуется не только как нарушение прав и социальная несправедливость (социальная категория), но и как препятствие на пути экономического роста (экономическая категория). Возрастание роли человека в развитии привело к пониманию того, что возможности женщин, которые составляют половину человечества – ограничены, а основной барьер на пути реализации их человеческого потенциала – гендерное неравенство. Индексы и рейтинги гендерного неравенства, рассчитываемые крупнейшими международными экономическими организациями, такими как Всемирный экономический форум (ВЭФ) и Всемирный банк (ВБ) – это яркое подтверждение нового статуса «гендера» в качестве важной экономической категории.

Ключевые слова: гендерное равенство, неравенство, гендерная экономика, человеческий потенциал, гендерный разрыв, индекс гендерного неравенства.

Z. A. Khotkina

ISESP RAS

GENDER EQUALITY AS AN ECONOMIC CATEGORY

In the XXI century, a new view of equality between women and men has emerged, according to which gender inequality is interpreted not only as a violation of rights and social injustice (social category), but also as an obstacle to economic growth (economic category). The growing role of the

human being in development has led to the realization that the opportunities of women, who make up half of humanity, are limited, and the main barrier to the realization of their human potential is gender inequality. The gender inequality indices and ratings calculated by major international economic organizations, such as the World Economic Forum (WEF) and the World Bank (WB), are a clear confirmation of the new status of "gender" as an important economic category.

Key words: gender equality, inequality, gender economy, human potential, gender gap, gender inequality index.

Цель настоящих тезисов – это попытка обосновать, почему гендерное равенство, которое на протяжении длительного времени было категорией социальной справедливости и прав человека, в XXI веке стало также важной экономической категорией.

Представление о гендерном равенстве первоначально возникло как гуманистическая идея эпохи Просвещения в XVII–XVIII веках. Начиная с эссе Пулена де ля Барра «О равенстве обоих полов» (XVII в.) и положения, сформулированного Шарлем Фурье, что «Расширение прав женщины есть общий принцип всякого социального прогресса» (1808 г.), идеи социального равенства и прав женщин получили свой теоретический, а затем и правовой фундамент, на котором в конце XIX женщинам удалось добиться права на образование и на равный с мужчинами труд, а в начале XX века получить право голоса и право быть избранными. С тех пор и до недавнего времени гендерное равенство рассматривалось в основном как социальная категория прав человека и социальной справедливости. И только на рубеже XX–XXI веков появился новый взгляд на равенство женщин и мужчин, на основании которого причины и последствия гендерного неравенства стали трактоваться не только как социальная несправедливость (*социальная категория*), но и как экономически значимая проблема (*экономическая категория*). Этот новый подход к проблеме гендерного равенства, первоначально разработанный и сформулированный в научном дискурсе, в XXI веке перешел в международный дискурс социально-экономического развития. В 2015 г. это нашло отражение в документах ООН в связи с принятием «Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года». 5-я из 17-ти целей устойчивого развития «Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей

всех женщин и девочек» содержит определение, где понятие гендерного равенства представлено как дважды значимая социальная и экономическая категория: «Гендерное равенство – это одно из основных прав человека, а также необходимая основа для экономического роста и устойчивого развития». При этом следует иметь в виду, что Цели устойчивого развития (ЦУР) – это документ, который был принят всеми странами членами ООН [1].

Чтобы понять, каким образом гендерное равенство стало экономической категорией, следует учесть несколько наиболее важных обстоятельств: с одной стороны – это условно «внешние» причины или социально-экономический контекст, а с другой – «внутренние» факторы или развитие самой гендерной науки. На рубеже XX–XXI веков произошла смена парадигмы общественного развития в связи с переходом от индустриального к постиндустриальному информационному обществу или «обществу знания», в котором человек и реализация его человеческого потенциала стали не средством, а целью общественного развития. Во главу социально-экономического развития теперь поставлены не природные ресурсы и производство товаров, а человек и его благополучие. В этой связи экономике было необходимо уйти от изучения обезличенных экономических агентов (*Homo economicus* или экономический человек) и приблизиться к исследованию реальных субъектов экономической деятельности, живых людей – мужчин и женщин, действующих в условиях системы общественного разделения труда. При таком подходе стало очевидным, что социальные и экономические ресурсы и возможности женщин и мужчин в большинстве стран мира распределены неравномерно, а вернее несправедливо. Причина такой несправедливой асимметрии – гендерное неравенство, которое стало восприниматься в качестве барьера на пути реализации человеческого потенциала, следовательно, и современного этапа экономического роста и общественного развития.

Попытаемся кратко (в рамках тезисов) охарактеризовать взаимосвязь гендерного равенства и общественного развития, а также показать, в чем суть «главных» негативных последствий гендерного неравенства для экономического роста. С этой целью обратимся к мнению признанных специалистов по данному вопросу. Кристалина Георгиева, директор-распорядитель Между-

народного валютного фонда (МВФ) считает, что: *«Гендерное равенство – ключевая составляющая экономического роста. Женщины составляют половину населения планеты и должны сыграть свою роль в развитии мира. Но мы не сможем этого сделать, если нас останавливает закон. Неравная оплата труда остается одной из ключевых проблем не только в достижении равенства, но и в развитии экономики. Очевидно, что предоставление рабочих мест женщинам ведет к экономическому процветанию обществ»* [2]. И еще одно высказывание К. Георгиевой (2020), которое указывает на прямую взаимосвязь гендерного равенства и роста ВВП: *«Ускоренное повышение гендерного равенства может в корне изменить ситуацию в мире. В странах с наибольшей степенью неравенства сокращение гендерного разрыва может увеличить ВВП в среднем на 35 процентов»* [3]. Еще 70 лет назад в послевоенном 1948 г. Фреда Миллер, директор Женского Бюро США, говорила о негативном влиянии гендерного неравенства в оплате труда на экономику и уровень жизни населения: *«Дискриминация в оплате труда реально снижает общий уровень зарплат в обществе, что приводит к снижению покупательной способности и жизненных стандартов»* [4]. А в наши дни Дебора Гринфилд, заместитель генерального директора Международной организации труда (МОТ) по вопросам политики, в 2019 г. отмечала, что: *«Гендерная дискриминация – большая проблема во всем мире. И это одна из главных причин неравенства в целом. Нигде в мире у женщин нет равных с мужчинами возможностей на рынке труда: им труднее найти работу. Женщинам платят меньше, чем мужчинам, за труд равной значимости и ценности. Когда женщины не имеют равного с мужчинами доступа к трудовой деятельности, это большая потеря для экономического роста. Экономика в такой стране становится менее устойчивой»* [5].

Осознание гендерного неравенства как барьера на пути общественного развития и экономического роста стало возможным благодаря многолетней работе гендерных исследователей по сбору и анализу фактических данных о социальном и экономическом положении женщин и мужчин в разных странах. В результате критического осмысления сквозь призму гендерного подхода, накопленного эмпирического материала на рубеже XX–XXI ве-

ков, появилось новое научное направление – гендерная экономика. В гендерной экономике в полной мере представлен подход к проблеме гендерного равенства как к *экономической категории*, поскольку проблематика экономического неравенства является одним из главных предметов ее изучения. Автор первого и наиболее полного учебника по гендерной экономике Джойс Джекобсен следующим образом определяет предмет гендерной экономики: «Предметная область гендерной экономики охватывает три типа экономических проблем: (а) теоретические модели, которые охватывают мужчин и женщин; (б) эмпирические исследования, направленные на изучение общего и различий в положении женщин и мужчин; (в) анализ экономической политики, которая различным образом влияет на каждый из полов» [6]. Как следует из данного определения, вопросы гендерного равенства относятся к числу приоритетных для данного научного направления, поскольку в его предметную область входят исследования *источников, масштабов и механизмов* проявления экономических различий и неравенства между мужчинами и женщинами.

В XXI веке вопросы гендерного равенства вышли за рамки научного экономического дискурса и приобрели важное практическое значение. Ярким подтверждением нового статуса «гендера» в качестве экономической категории является интерес, который в нашем веке проявили к проблемам гендерного равенства крупнейшие международные экономические организации, такие как Всемирный экономический форум (ВЭФ) и Всемирный банк (ВБ). Даже сам факт внимания этих экономических «гигантов» к вопросам гендерного неравенства свидетельствует о том, что эти проблемы имеют важное экономическое значение. ВЭФ с 2006 г., а ВБ с 2015 г. рассчитывают индексы гендерного равенства/неравенства и на их основе составляют рейтинги стран, а также публикуют ежегодные доклады о взаимосвязи между уровнем гендерного равенства и уровнем экономического развития в отдельных странах и в мире в целом. И хотя индексы и рейтинги ВЭФ и ВБ часто используются в научных статьях, а также в печатных и электронных СМИ, но авторы этих публикаций не всегда до конца понимают принципиальные различия в содержании этих индексов.

Всемирный экономический форум (ВЭФ) с 2006 г. готовит ежегодные Доклады о глобальном гендерном разрыве (Global Gender Gap Report), в которых рассчитываются индексы гендерного разрыва (The Global Gender Gap Index – GGGI), и по ним выстраиваются рейтинги стран мира. Индекс ВЭФ может быть назван *«индексом гендерного равенства»*, так как он измеряет фактические статистические данные о гендерных различиях (разрывах) в доступе женщин и мужчин к ресурсам и возможностям в отдельных странах. Индекс измеряет, насколько справедливо распределяют страны свои ресурсы и возможности среди мужского и женского населения по 14 различным переменным в четырёх ключевых областях: (1) экономическое участие и карьерные возможности, (2) образование, (3) здоровье и продолжительность жизни, (4) политические права и возможности женщин.

Всемирный банк (ВБ) в ежегодном исследовании *«Женщины, бизнес и закон»* (Women, Business and the Law) анализирует *законодательство* стран, влияющее на уровень экономической свободы и положение женщин. Поэтому индекс ВБ можно назвать *«индексом гендерного равноправия»*, поскольку он оценивает только законы и нормативные акты, создающие (или нет) условия для гендерного равенства. Индекс гендерного равноправия ВБ рассчитывается на основе восьми показателей: мобильность (свобода передвижения), трудоустройство (доступ к рабочим местам), оплата труда, возможность начать свой бизнес, собственные активы/имущество, пенсионное обеспечение, свобода вступления в брак, родительство (оцениваются законы, регулирующие трудовую деятельность женщин, ожидающих или имеющих детей).

На основе данных аналитических докладов ВБ можно проследить, как менялись *законодательные условия* для достижения гендерного равенства в мире и отдельных странах. Так, например, в отчете ВБ за 2020 год отмечался значительный прогресс в области совершенствования законодательства для достижения гендерного равенства: *«За 50 лет разрыв в правах мужчин и женщин сократился более чем вдвое. Если в 1970-х гг. у женщин было менее половины прав мужчин, то сейчас в мире у женщин в среднем три четверти прав по сравнению с мужчинами»* [7].

Некоторые положительные тренды в вопросах продвижения к гендерному равенству отмечены также и в глобальных докладах ВЭФ. Из этих докладов следует, что процесс достижения гендерного равенства в разных областях идет неравномерно: на сегодня в сферах образования и здравоохранения гендерный паритет в мире уже практически достигнут, а вот на достижение гендерного равенства в политической области миру понадобится 95 лет [8]. Вместе с тем аналитические доклады ВЭФ последних двух лет фиксируют также и серьезное ухудшение показателей гендерного равенства в мире. В этой связи международное агентство Евроньюс озаглавило информацию о глобальном докладе ВЭФ-2020 – «Равенство полов за горами», и это сделано не ради «красного словца». Как отмечалось в докладе Давосского форума 2020, в начале XXI века в мировом масштабе наблюдался процесс движения к гендерному паритету, который в последние годы существенно замедлился, а в сфере экономики вообще сменился на противоположную тенденцию: «Еще в прошлом году авторы доклада считали, что до достижения экономического гендерного равенства пройдет 202 года, но при нынешнем уровне прогресса на преодоление гендерного неравенства в экономике человечеству потребуется 257 лет» [9]. Следовательно, экономика – это единственная сфера, где ситуация с гендерным равенством в XXI веке ухудшилась, а достижение гендерного паритета в этой области оказалось наиболее долгой и трудоемкой работой.

Расчеты индексов и выстраивание рейтингов ВЭФ и ВБ не самоцель – на их примере имеется возможность проследить достаточно определенную зависимость между уровнем гендерного равенства (равноправия) с одной стороны, и уровнем экономического развития и богатства той или иной страны – с другой. В исследовании «Женщины, бизнес и закон» Всемирного банка за 2020 год отмечено, что: «В среднем богатые страны гендерно равноправны на 84,9 %, страны с доходом выше среднего – на 74,9%, с доходом ниже среднего и с низким – на 68,8 % и 67,2 % соответственно* . В настоящее время 90 и более баллов за равно-

* Максимальное значение индекса – 100 баллов. Минимальный индекс – 26,3 балла в 2020 г. был у Палестинской автономии. Средний по 190 странам индекс равноправия в исследовании 2020 г. составил

праве получили 40 стран: это страны Европы (включая Восточную), Северной Америки, Австралия, Новая Зеландия, а также Перу, Парагвай и Тайвань» [7]. Таким образом, можно с полным основанием говорить, что при расчетах индексов и рейтингов ВЭФ и ВБ гендерное равенство (равноправие) выступает как важная экономическая категория, которая позволяет анализировать не только положение женщин, но и уровень социально-экономического развития исследуемых стран.

Список литературы

1. United Nations. Sustainable Development Goals. 17 Goals to transform our world. URL: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/>
2. Главная причина – неравная оплата труда. URL: Исследование: Только в 6 странах мира есть гендерное равенство во всех сферах жизни – L'officiel (officiel-online.com)
3. Новый Бреттонвудский момент. Речь директора-распорядителя МВФ Кристалины Георгиевой от 15.10.2020 г. URL: Новый Бреттонвудский момент (imf.org)
4. U.S. Women's Bureau Bulletin. No. 224. 1948.
5. Дебора Гринфилд: Трудное неравенство. Нигде в мире у женщин нет равных с мужчинами возможностей на рынке труда / Российская газета. Федеральный выпуск. 2019. № 131 (7889). 19 июня.
6. Joyce P. Jacobsen. Economics of Gender (Cambridge, Massachusetts: Blackwell Publishers Inc. 1996). P. 3–4.
7. 4 % полного гендерного равенства. URL: <http://ECONS.ONLINE>
8. Global Gender Gap Report 2020. URL: [WEF_GGGR_2020.pdf](http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2020) (weforum.org)
9. Равенство полов – за горами: опубликован Гендерный отчет Давосского форума // Euronews. 23/01/2020.

75,2 балла. Россия получила 73,1 балла, это несколько ниже среднемирового значения.

И. Е. Калабихина

МГУ им. М. В. Ломоносова

КАК МЫ УЗНАЕМ, ЧТО НАСТУПАЕТ ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО: ВЗГЛЯД ЭКОНОМИСТА

Тезисы вносят вклад в дискуссию о показателях гендерного равенства, которые обозначали бы наступление эгалитарного общества. Опираясь на концепцию гендерного перехода, как схему исторических этапов движения к гендерному равенству, автор предлагает ряд экономико-демографических признаков эгалитарного общества помимо сокращения разрыва между супругами в потраченном времени на ведение домашнего хозяйства и уход за членами домохозяйства и подтверждает существование таких признаков, используя экономико-демографическую литературу, посвященную гендерному анализу рынка труда и демографического развития.

Ключевые слова: Гендерный переход, гендерное равенство, разделение труда в домохозяйстве, эгалитарное общество, индикаторы, экономико-демографические признаки, гендерная история.

I. E. Kalabikhina

Lomonosov Moscow State University

HOW DO WE KNOW WHEN GENDER EQUALITY HAS ARRIVED: ECONOMIST'S VIEW

The thesis is an input in discussion on indicators of gender equalitarian society. The author bases on the concept of gender transition as a diagram of the historical stages of the movement towards gender equality and describes a number of economic and demographic features of an egalitarian society in addition to reducing the gap between spouses in the time allocation in household. She develops a set of economic conditions from research evidences that can serve as indicators and signs of the egalitarian stage of gender transition.

Key words: Gender transition, gender equality, time allocation in household, egalitarian society, indicators, economic and demographic attributes, gender history.

Существует много индикаторов гендерного равенства. Все они показывают текущее состояние неравенства или прогресс в той или иной области. Но мы не можем определить, как должны выглядеть показатели гендерного равенства, чтобы приход эгалитарного общества стал очевиден.

Подход 50:50 во всех областях жизнедеятельности наивен и не соответствует самой идеи гендерного равенства, при котором человек имеет право и возможности выбирать, какие роли он исполняет в определенный период своей жизни. Опираясь на концепцию гендерного перехода [1] как схему исторических этапов движения к гендерному равенству, я предлагаю ряд экономико-демографических признаков эгалитарного общества, подтверждая существование таких признаков эмпирическими результатами из экономической литературы, посвященной гендерному анализу рынка труда и демографического развития.

Я выделяю следующие признаки наступления гендерного равенства – третьей стадии гендерного перехода – помимо сокращения разрыва между супругами в потраченном времени на ведение домашнего хозяйства и уход за членами домохозяйства.

1) Преобладают экономические, а не социокультурные мотивы в распределении времени в домашнем хозяйстве [2, 3].

2) Направление связи между уровнем занятости женщин (или уровнем оплаты труда женщин) и рождаемостью (или стабильностью брака) меняется с негативной на позитивную [4].

3) Функции полезности членов домохозяйства включают эгалитарные гендерные отношения [5, 6].

4) Поиск партнера на брачном рынке включает новую гендерную структуру и новые эгалитарные гендерные отношения во всех институтах [7].

5) Субъективное благополучие женщин и мужчин положительно связано с уровнем гендерного равенства в обществе, гендерные различия в оценке субъективного благополучия не связаны с недостатком гендерного равенства [8, 9].

6) В моделях принятия решений в домохозяйстве становится важным учет агентности женщин [10, 11, 12].

7) Исчезает штраф за материнство для женщин и премия за отцовство для мужчин.

Список литературы

1. *Калабихина И. Е.* Гендерный переход и демографическое развитие // Российский экономический интернет-журнал. 2009. № 2. С. 540–554. URL: <http://www.e-rej.ru/Articles/2009/Kalabikhina.pdf> (дата обращения: 10.03.2021).
2. *Coltrane Scott.* (2000). Research on Household Labor: Modeling and Measuring the Social Embeddedness of Routine Family Work. *Journal of Marriage and The Family – J MARRIAGE FAM.* 62. 1208–1233. 10.1111/j.1741-3737.2000.01208.x.
3. *Калабихина И. Е., Шайкенова Ж. К.* Затраты времени на домашнюю работу: детерминанты гендерного неравенства // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 261–285. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.15>.
4. *Engelhardt H., & Prskawetz A.* (2004). On the Changing Correlation between Fertility and Female Employment over Space and Time. *European Journal of Population / Revue Européenne De Démographie*, vol. 20 (1), 35–62.
5. *Mader Katharina, Schneebaum Alyssa* (2013) The gendered nature of intra-household decision making in and across Europe, WU, Department of Economics Working Paper. No. 15.
6. *Woolley R. F.* (1990) Economic Models of Family Decision-Making, with Applications to Intergenerational Justice. A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Economics at the London School of Economics.
7. *Van Bavel J., Klesment M.* Educational Pairings, Motherhood, and Women's Relative Earnings in Europe, *Demography*, (2017) vol. 54, 2331–2349. <https://doi.org/10.1007/s13524-017-0621-z>
8. *Tesch-Römer C., Motel-Klingebiel A. & Tomasik M. J.* Gender Differences in Subjective Well-Being: Comparing Societies with Respect to Gender Equality, *Soc Indic Res*, (2008) vol. 85, 329–349. <https://doi.org/10.1007/s11205-007-9133-3>
9. *Audette A. P., Lam S., O'Connor H., Radcliff B.* (2019) (E)Quality of Life: A Cross-National Analysis of the Effect of Gender Equality on Life Satisfaction, *Journal of Happiness Studies*, vol. 20, 7, pp. 2173–2188.
10. *Rowlands Jo.* (1995) Empowerment Examined ('Empowerment' a L'examen / Exame Do Controle Do Poder / Examinando El Apoderamiento (empowerment)), *Development in Practice*, vol. 5, no. 2: 101-07.
11. *Kabeer Naila* (2005) Gender equality and women's empowerment: A critical analysis of the third millennium development goal 1, *Gender & Development*, vol. 13:1, 13–24, DOI: 10.1080/13552070512331332273

12. O'Hara C., Clement F. (2018) Power as agency: A critical reflection on the measurement of women's empowerment in the development sector, *World Development*, vol. 106, June 2018, p. 111–123. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2018.02.002>.

ББК 63.3(2)64-284.3

DOI: 10.46726/Sb.2021.14

Н. Л. Пушкарева

Институт этнологии и антропологии им. Н. Н. Миклухо-Маклая РАН

**ДИНАМИКА ЖЕНСКОГО ПРИСУТСТВИЯ
В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ
ВТОРОЙ ПОЛОВИНЫ XX – НАЧАЛА XXI В.:
ГЛАЗАМИ ИСТОРИКА**

Экономическая жизнь СССР 1945–1991 гг. – история расширения в ней женского участия. Заняв рабочие места, советские женщины получили доступ лишь на низшие, обесцененные ступени экономической иерархии, натурализовав половое разделение труда. В постсоветский период число работающих женщин выросло за счет феминизации не-престижных форм деятельности и прекариата. Гендерные различия в зарплатах и поныне существенны; участие женщин в экономической жизни страны – финансово вознагражденное.

Ключевые слова: гендерная история, феминизация труда, гендерные асимметрии в оплате труда, прекариат.

© Пушкарева Н. Л., 2021

Исследование ведется при поддержке Программы НИР ИЭА РАН, РФФИ (проект 19-09-00191) и программы ОИФН РАН «Этнокультурное разнообразие российского общества и укрепление общероссийской идентичности».

N. L. Pushkareva

Miklukho-Maklay Institute of Ethnology and Anthropology of the RAS

DYNAMICS OF THE FEMALE PRESENCE IN THE RUSSIAN ECONOMY THROUGH THE EYES OF A HISTORIAN (THE SECOND HALF OF THE 20TH – EARLY 21ST C)

The economic life of the USSR 1945–1991 – the history of the expansion of women's participation in it. Having taken jobs, Soviet women gained access only to the lower, devalued levels of the economic hierarchy, naturalizing the sexual division of labor. In the post-Soviet period, the number of working women has increased due to the feminization of non-prestigious forms of activity and the precariat. Gender differences in salaries are still significant; the participation of women in the economic life of the country is financially unremunerated.

Key words: gender history, feminization of labor, gender asymmetries in wages, precariat.

Экономическая история СССР после 1945 г. – это история дальнейшей, начавшейся еще до великой революции 1917–1922 гг., экономической мобилизации женщин. Велением времени было восстановление разрушенного войной хозяйства, и эта задача обеспечивала полную занятость всего трудоспособного населения, включая слабый пол, окончательно переставший быть слабым. Вера в прогресс и “светлое будущее всего человечества”, низкая стоимость энергоносителей, рост производительности труда, подкрепляемый идеологическими установками, результативные инвестиции в образование и обучение гарантировали неоспоримый экономический рост. И хотя темпы этого роста могли бы быть еще выше, все же востребованность рабочих рук обеспечила то осторожное начало расцвета потребительского общества, которое растянулось в СССР на долгие годы. Советские женщины самым активным образом принимали участие в экономической жизни страны, но... едва ли получали от этого ожидаемые выгоды. Быстро и неоспоримо они втягивались в систему образования, занимали должности на низших, исполнительских ступенях управления, главным же образом – в сфере обслуживания. Профессии, в которых женщины постепенно стали составлять большинство, были профессиями, продолжавшими

женские социальные роли (воспитательницы, обсуживающий персонал, поварихи и т. д.); феминизация профессий учителя, участкового врача, продавщицы обесценивала эти виды профессиональной занятости, делала их непрестижными и малооплачиваемыми. На глазах у всех происходил процесс натурализации полового разделения труда. Этот процесс был ощутим и в довоенный период, но он ускорился после ее окончания.

Мобилизация женщин в общественное производство диктовалась нуждами модернизации советской экономики, ее перехода из фазы аграрной в индустриальную. К 1970-м годам доля женщин в общей численности рабочих и служащих достигла 51 %, этот показатель не только удерживался, но и рос: к концу 80-х годов. 92 % советских женщин трудоспособного возраста работали и/или получали профессию. Сфера обслуживания сыграла решающую роль: чем больше она росла, тем большее количество женщин нанимались на работу. Так было не только в СССР: скажем, во Франции между 1968 и 1973 годами сфера обслуживания отвечала за 83 % новых рабочих мест, 60 % из которых принадлежали женщинам. «Бюрократический феномен», который можно было наблюдать по всей Европе, также имел в СССР женское лицо: на низших административных должностях была занята масса женщин. Поощряемые к участию в экономической и политической жизни, убежденные в своем абсолютном равенстве, они считали совершенно естественным для себя трудиться, выходить на работу сразу после рождения детей, отдавать младенцев в ясли, а дошкольников в детские сады, записывать школьников в группы продленного дня – лишь бы самим заниматься не столько семейными делами, сколько общественными. Практически все женщины Страны Советов были «работающими матерями». По сравнению с женщинами Европы и Америки, советские женщины этого времени были более социально активными. Они ощущали себя полезными для общества и гордились этим.

Между тем на европейской карте наемного руда сформировались свои “континенты”; их контуры игнорировали географические границы. Мужской континент состоял из рабочих и менеджеров высшего звена, в то время как женский – представлял

собой огромный лабиринт офисов. В это самое время – именуемое сейчас в учебниках периодом экономического застоя – СССР позиционировал себя как особая часть мировой суши, как континент гендерного равенства на рынке труда, в том числе труда квалифицированного, в технических и научных работах, в преподавании, праве и медицине. На самом деле глянцевая картинка заявлений и публикаций в СМИ не совсем соответствовала реальности, а зачастую просто искажала ее.

Занятые в советской экономике труженицы оказались сконцентрированы в низкооплачиваемых секторах экономики или же выполняли неквалифицированную работу, которую можно было бы без сожаления оставить, чтобы воспитывать детей. Наследие войны плюс политика пренебрежения к «человеческому материалу» имели следствием использование женского труда на тяжелых работах и возможность платить за этот труд копейки, вместо того, чтобы его механизировать (шпаловкладчицы, работницы вредных химических и текстильных производств и т. п.).

В 1976 г. женщины составляли до 70–80 % трудящихся среди самых неквалифицированных категорий и занимали лишь 5–6 % среди самых высших и высокооплачиваемых (в частности управленческих) должностей на предприятиях. Иными словами, женщины производили. Но руководили они мало и еще реже принимали решения [1].

По сравнению с Западной Европой и США, где замужество и рождение детей было препятствием к активному включению в рынок труда, в СССР женщина скорее отказывалась от семьи, нежели от работы.

Наличие детей положительно влияло на продвижение мужчины по службе, но отрицательно сказывалось на женской карьере, где бы она ни выстраивалась. В 1975 году занятые на производстве и вообще вне дома женщины работали дома (выполняя в условиях дефицита услуг, домашней техники и даже продуктов) в три раза больше различного вида работ, нежели мужчины. Они постоянно должны были выполнять два вида труда – оплачиваемый вне дома и неоплачиваемый домашний, в то время как большинство мужчин считали своим долгом специализироваться

и совершенствоваться в своих профессиях, оставив за скобками выполнение каких-то ранее считавшихся мужскими домашних работ (починка мебели, ремонт квартиры своими руками, исправление технических неисправностей в электроприборах – все это стало той частью ранее считавшегося домашним труда, которое взяло на себя государства). Советская семья чаще всего не могла обеспечить достойного уровня жизни всем ее членам (особенно если в семье было более одного ребенка, но работал только мужчина, он же глава семьи). Жена и мать просто должна была работать, обеспечивая сносный уровень жизни детей и самой себя. Эта необходимость удобно подкреплялась марксистским положением о том, что профессиональная занятость для женщин есть фактор положительный и освободительный.

Начиная с первых послереволюционных лет, то есть с 1920-х гг., включение женщин в рабочую силу замаскировывало ограничения, которые социальный порядок в СССР накладывал как на женские образовательные, профессиональные и, в целом, трудовые возможности. Маскировка эта только дополнялась иллюзией, возвращенной советским школьным воспитанием и его известным постулатом, что шансы девушек на трудовой, профессиональный успех были равны шансам юношей.

В те же самые «предперестроечные» годы (к середине 1980-х гг) во всем промышленно-развитом мире Европы и Северной Америки женщины оказались активно втянутыми на рынок труда. Ранее выставлявшееся преимущество именно Страны Советов женская включенность в экономическую жизнь страны перестала быть маркером именно нашей экономической жизни. И бесполезно искать какой-то один ведущий фактор который отвечал бы за растущее количество женщин на трудовом рынке всех стран к концу XX в.: во всех промышленно-развитых государствах женщины стали видеть в работе, в профессиональной занятости путь к самореализации, кроме того, различные отрасли промышленности нуждались в рабочих руках и общим стремлением большинства экономик мира стало облегчение и стремительное улучшение условий труда, его механизация, наполнение новыми технологиями, минимизирующими физические нагрузки.

Увеличению доли женщин способствовали также «коллапс социальной базы движения в поддержку семьи» и семейного раз-

деления труда (когда муж является кормильцем, а жена воспитывает дома детей), улучшение качества вне семейного воспитания и социализации детей в детских коллективах, доступность детских садов или яслей, ускоренный рост числа предметов бытовой техники, облегчавших домашний труд [3].

И в СССР, и в Западной Европе, и в США расширение возможностей и доступности среднего профессионального и высшего образования для женщин не только поощряло их искать внедомашние сферы применения труда, но и направляло их в уже феминизированные секторы экономики, которые от этого становились еще более феминизированными. В 1980-е годы во всей Европе, как и в СССР, женщин стало очень много в сфере обслуживания, особенно в розничной торговле, в сфере коммунальных услуг, но даже в СССР (не говоря о странах Европы и Америки) они становились меньшинством в обрабатывающей промышленности, горном деле, в строительстве (хотя на отделочных работах на стройках социализма их работало все еще немало), в высокооплачиваемых сферах транспорта (в СССР женщины не водили самолеты и не могли быть водителями у номенклатурных чиновников, зато их все еще было немало среди водителей троллейбусов, трамваев, проводниц на железной дороге). Уникальность советской экономической системы и советского «государственного феминизма» была в том, что ни в одной экономике мира не было такого высокого образовательного уровня среди работающих женщин; женщин-тружениц с высшим образованием в 1979 г. было больше, чем профессионально-занятых мужчин с таким же уровнем подготовки. Однако – даже при наличии закона, требующего равной оплаты за равный труд, – гендерный разрыв в зарплатах не просто сохранялся, но даже рос. Такой разрыв рассматривался годами, если не десятилетиями, как логичное следствие тех видов труда, которым занимались женщины. А заняты они были все так же в феминизированных и потому плохо оплачиваемых профессиях; они не получали доступа на высокие уровни профессиональной иерархии и в среднем были менее квалифицированы, нежели мужчины. Во всех странах, а не только в СССР, стала заметна зависимость: чем ниже уровень квалификации и занимаемая позиция, тем меньше

неравенство, тем невзрачней разрыв в зарплатах. И наоборот, чем выше квалификация и занимаемая позиция, тем больше неравенство в окладах мужчин и женщин.

Как в СССР, так и в странах Западной Европы, в США и Канаде женщины, работавшие на предприятиях, где трудовые коллективы состояли в основном из женщин, получали самую низкую зарплату. Наоборот, мужчины, работающие на предприятиях с преимущественно или только мужским коллективом, получали самую высокую зарплату. Трудно не сделать вывод о том, что феминизация рода занятий фатальна для уровня зарплаты; а маскулинизация – напротив – приносит заметную прибавку [3].

Различия подчас различия любым способом «изобретаются» там, где в действительности существует эквивалентность. Таким примером для советской экономики может быть назван так называемый неполный рабочий день, право на который с начала 1960-х стало предоставляться матерям. Занятость с учетом права на неполный рабочий день как бы оправдывала разницу в заработной плате (в сторону ее уменьшения для женщин), позволяя родившим совмещать материнство с работой. Именно это право неожиданно дало государству возможность снизить общие затраты на фонд заработной платы, одновременно обеспечивая гибкий способ регулирования спроса и предложения на рабочую силу. Формально все были довольны... Однако такой неполный рабочий день почему-то никогда не предлагали молодым отцам. Вместо традиционного пологого разделения труда в СССР возникло и благополучно существовало половое разделение времени, затрачиваемого на него: полный рабочий день для мужчин, неполный – для женщин. По сути, это было все то же половое разделение труда, явленное как естественная часть экономики. И женщины покорно согласились получать поменьше – лишь бы не терять рабочего места, работать и после рождения детей.

«Лихие 1990-е» принесли отечественной экономике новые вопросы и новые проблемы, связанные с гендерным разделением труда. Постсоветский период в истории российской экономики сразу оказался периодом возрастающей роли женщин на рынке труда, что – по понятным причинам общей экономической сумятицы и нестабильности – совпало с ростом прекариата. Привык-

шие и ранее трудиться то с учетом неполного рабочего дня, то на условиях половины ставки, женщины заняли непропорционально большую долю нестабильных рабочих мест, поскольку охотнее соглашались работать по краткосрочным договорам и даже вовсе без договора.

Неравенство сохранилось, становясь временами менее очевидным. Законы о недопустимости гендерных преимуществ в оплате труда принимались и у нас, и за рубежом, позволяя однако мужскому доминированию спокойно сосуществовать с эгалитарными законами и с узким кругом «успешных женщин». Нынешние законы о гендерном равенстве и подзаконные акты – всего лишь анестезия, призванная усыпить сознание, для которого очевидно неравенство шансов женщин и мужчин в сферах образования и труда. Мало, кто высказывает протест против существующего неравенства. Женщины и женское движение в постсоветской России делегировали свои полномочия властям – министрам по делам женщин и семьи, гарантам эгалитарных законов. Но эти министры, как правило, не разделяют никаких идей женского движения и крайне редко признают тот факт, что гендерное неравенство – часть российской культурной традиции и общемирового тренда, которая в измененном виде заметна при изучении прекариата. Женщины вовсе не мечтают работать на временных должностях, не рассчитывая на профессиональный рост и социальные гарантии; у них просто нет иного выбора.

Список литературы

1. *Пушкарёва Н. Л.* Гендерная система в России 20 века и судьбы россиянок // Новое литературное обозрение. Вып. 117. 2012. С. 8–24.
2. *Lenoir Rémy.* L'Effondrement des bases du familialisme // Actes de la recherche en sciences sociales. 1985. V. 57–58 (6). P. 69–88.
3. *Guilbert Madeleine.* Les Fonctions des femmes dans l'industrie. The Hague: Mouton, 1966. P. 144, 148.

З. М. Саралиева, Л. Н. Захарова

ННГУ им. Н. И. Лобачевского

ДИСТАНЦИЯ ВЛАСТИ КАК ФАКТОР СУБЪЕКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ ЖЕНСКОГО ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА КОМПАНИЙ В ИННОВАЦИОННЫЙ ФОРМАТ РАЗВИТИЯ

Представлены результаты эмпирического исследования субъективного благополучия инженерного женского персонала компаний с разной включенностью в инновационные процессы (N = 350). Показано, что значимым фактором субъективного благополучия является дистанция власти, зависящая от организационной культуры компании. В инновационных компаниях дистанция власти более короткая и субъективное благополучие женского персонала значимо выше, чем в обычных компаниях.

Ключевые слова: инновационность, сопротивление персонала, женский персонал, организационная культура, дистанция власти, стресс, субъективное благополучие.

Z. M. Saralievа, L. N. Zakharova

National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

DISTANCE OF POWER AS A FACTOR OF THE SUBJECTIVE WELL-BEING OF FEMALE PERSONNEL UNDER THE CONDITIONS OF IMPLEMENTATION OF INNOVATIONS

The article presents the results of an empirical study of subjective well-being of female engineering staff of companies with different involvement in innovation processes (N = 350). It is shown that a significant factor of subjective well-being is the power distance, which depends on the organizational culture of the company. In innovative companies the power distance is shorter and the subjective well-being of female staff is significantly higher than in ordinary companies.

Key words: innovativeness, staff resistance, female staff, organizational culture, power distance, stress, subjective well-being.

Инновационное развитие компаний в последние десятилетия становится условием их жизнеспособности и конкурентоспособности. Тренд инновационности характерен для экономик всего мира. Россия не является исключением. Тем не менее, Россия находится только на 47-м месте в глобальном индексе инновационности [1], причем по качеству человеческого капитала на 30-м месте, а по результативности – на 60-м. Это свидетельствует о недостаточной эффективности менеджмента, далеко не всегда способного придать импульс инновационности человеческому капиталу. Пандемия ускорила многие процессы, в том числе цифровизацию и роботизацию экономики, рынок труда становится рынком работодателя. В условиях действия устойчивых гендерных стереотипов положение женщин на современном рынке труда, никогда не бывшее легким, становится все более тяжелым. Особенно это относится к профессиям класса «человек–техника», требованиям которых женщины ни лично, ни интеллектуально не соответствуют. Женщины более консервативны, обременены семейными обязательствами, не склонны к повышению квалификации и самообразованию, якобы ненадежны [2], и, следовательно, не соответствуют требованиям инновационной экономики. Возраст добавляет сложностей к сохранению рабочего места и, тем более, получению нового.

Тем не менее, женщины-инженеры разного возраста вполне успешно работают на инновационных предприятиях, поэтому актуальной задачей является поиск тех организационных условий и практик управления, которые позволят России изменить свое положение в глобальном индексе инновационности, в том числе и за счет оптимизации управления в целом, так и в условиях гендерных различий.

В современном менеджменте большое внимание уделяется организационным условиям, в которых протекает трудовая жизнь сотрудников и идет внедрение управленческих и технологических инноваций. В первую очередь это относится к организационной культуре (ОК), которая либо содержит ценность инновационности и соответствующее этой ценности поведение персонала, либо этой ценности не содержит. Не менее важен эмоциональный регулятор трудовой деятельности в форме

субъективного благополучия (СБ) в условиях принятия инноваций [3; 4]. Персоналу, в том числе женскому, либо хочется участвовать во внедрении инноваций, либо не хочется этого делать. Заставить заниматься инновационной деятельностью невозможно [5; 6]. В фундаментальном исследовании С. Дучек подведены итоги исследований жизнеспособности компаний, раскрывается роль человеческого капитала и построения открытой, доверительной и ориентированной на обучение организационной культуры (ОК), способной обеспечить вовлечение персонала в решение важных для компании задач [7, с. 215, 236–238].

Проведено исследование с целью сравнения субъективного благополучия женского инженерного персонала инновационных и ординарных производственных компаний в условиях разных организационных культур с соответствующей им дистанцией власти.

Методика исследования. В исследовании приняли участие 350 респондентов: 155 женщин-инженеров двух инновационных промышленных предприятий, 195 женщин-инженеров двух ординарных промышленных предприятий трех возрастных групп: до 35 лет, 35–54 года, 55 лет и старше в примерно в равных пропорциях. В ординарных компаниях менеджмент проводит организационные изменения, связанные с внедрением инноваций, сталкиваясь с сопротивлением персонала. ОК компаний определена с помощью метода К. Камерона и Р. Куинна. Субъективное благополучие/неблагополучие оценено на основе комплекса показателей: переживаемого организационного стресса; усталости; самооценки состояния сердечно-сосудистой и нервной систем; психологического самочувствия в трудовом коллективе; самооценки возрастного самочувствия. Оценка организационного стресса проведена с помощью шкал Р. Кесслера с соответствующим изменением текста инструкции. Остальные компоненты субъективного благополучия и дистанция власти (по формам обращения руководителя к подчиненным) – с помощью шкал авторской анкеты [8]. Результаты представлены в таблицах 1–3.

Анализ результатов. Диагностика ОК компаний показала, что ординарные компании имеют специфическую для них ОК иерархически-кланового типа. В инновационных компаниях сложилась тоже типичная для инновационных промышленных

компаний рыночно-иерархическая модель с выраженным адхократическим компонентом [4]. В таблице 1 представлены результаты исследования дистанции власти в ординарных и инновационных компаниях. Можно видеть, что дистанция власти как в формальных, так и в неформальных ситуациях статистически значимо более выражена в ординарных компаниях, чем в инновационных, что полностью согласуется с моделями их ОК. Увеличение дистанции прослеживается в зависимости от возрастной группы, но всегда дистанция короче в инновационных компаниях. Привлекает внимание и тот факт, что дистанция растет, причем сильнее в инновационных компаниях, чем в ординарных в условиях, когда менеджер недоволен действиями подчиненных, и сокращается, если менеджер доволен.

Таблица 1

Дистанция власти в трудовых коллективах ординарных и инновационных компаний

Возраст	Предприятие /пол	Формы обращения непосредственного руководителя к подчиненным					
		Тип ситуации		W	Отношение		W
		Трудовая	Неформальная		Доволен	Недоволен	
М	ОП	2,9	2,7	-	3,3	4,5	*
	ИП	1,9	1,4	*	1,9	3,3	**
	У	**	**		*	**	
СР	ОП	4,1	3,9	-	3,7	4,3	-
	ИП	2,8	2,5	-	2,3	3,8	**
	У	**	**		**	-	
СТ	ОП	4,8	4,1	*	3,9	4,6	*
	ИП	3,8	2,6	-	1,8	3,5	*
	У	**	*		**	*	

В таблицах 1–3: М – молодой, СР – средний, СТ – старший возрасты; ОП – ординарное производственное, ИП – инновационное производственное предприятия; ТД – усталость от трудовой деятельности, ОУ – усталость от организационных условий, СС – состояние сердечно-сосудистой системы, НС – состояние нервной системы; Статистическая значимость различий по критерию U – Манна-Уитни; W – Вилкоксона: * – $p \leq 0.05$; ** – $p \leq 0.01$, T – тенденция, - – статистически значимые различия отсутствуют.

Таким образом, можно видеть, что менеджеры в обеих компаниях используют сигналы подчиненным в виде сокращения/увеличения дистанции в зависимости от отношения к происходящему. Вместе с тем диапазон этих сигналов больше в инновационных компаниях, хотя он и остается в интервале среднего уровня, поскольку в ординарных дистанция власти настолько велика, что поля для маневрирования остается немного.

Данные таблицы 2 свидетельствуют, что субъективное благополучие (СБ) как эмоциональный регулятор трудовой деятельности в условиях инноваций статистически значимо выше в инновационных компаниях по его важнейшим представленным здесь показателям: испытываемому стрессу, усталости от организационных отношений и самооценке состояния здоровья. Обращает на себя внимание, что от трудовой деятельности женщины-инженеры ординарных компаний устают меньше, чем от организационных условий попыток менеджмента ввести управленческие и технологические инновации. Данные усталости от домашней работы, по которым женщины, работающие в ординарных и инновационных компаниях, устают примерно одинаково в своих возрастных группах приведены здесь, чтобы показать значение организационных условий в формировании чувства усталости в разных ОК.

Таблица 2

Субъективное благополучие/неблагополучие женского персонала ординарных и инновационных компаний

Возраст	Компания	Усталость				Стресс	Здоровье	
		ТД	ОУ	W	ДР		СС	НС
М	ОП	6.1	8.3	*	4.4	28,0	2.7	2.3
	ИП	6.2	4.2	*	3.6	19.5	4.3	3.3
	U	-	**		-	**	*	*
СР	ОП	8.0	6.7	*	5.9	25.9	2.4	1.1
	ИП	5.9	4.8	-	4.2	18.4	3.8	3.4
	U	**	*		T	*	**	**
СТ	ОП	4.8	5.2	*	4.8	25.2	1.6	1.5
	ИП	4.7	4.0	-	4.6	16.3	3.0	2.9
	U	-	T		-	**	*	**

Усталость женщин в обычных компаниях от организационных условий уменьшается с возрастом и достигает минимума в старшей группе, когда женщины, по-видимому, перестают опасаться увольнений. Таким образом, можно видеть, что СБ женщин-инженеров в инновационных компаниях с их ОК, имеющей свои проявления в дистанции власти, существенно лучше, и инновационное развитие компании не сказывается на нем негативно. Какую же роль играет дистанция власти в СБ? В условиях коротких дистанций персонал, а для женского персонала это особенно важно, больше доверяет менеджменту, может обратиться за помощью и советом, чувствуют себя более психологически защищенными заботой менеджеров в системе организационных отношений. Поэтому внедрение инноваций не вызывает такого стресса, степень которого в обычных компаниях достигает уровня обращения за психологической или даже врачебной помощью [9].

Данные таблицы 3, тем не менее, показывают, что как раз в обычных компаниях нет значимой корреляционной связи между дистанцией власти и организационным стрессом ($r = .164$), а в инновационных компаниях эта связь есть ($r = .509^{**}$). Это свидетельствует о том, что женщины настолько привыкли к длинной дистанции власти, что она уже не воспринимается отдельным стрессовым фактором и, следовательно, психологическим регулятором поведения. В инновационной компании, наоборот, увеличение дистанции сразу заметно, хотя менеджеры *прибегают к этому редко, и оно не достигает обычного уровня дистанции инновационных компаний.*

Данные таблицы 3 содержат и другую важную информацию. По большей части коэффициенты корреляции близки в обычных и инновационных компаниях. Это свидетельствует об общих закономерностях психических проявлений. Не корреляционные связи, а специфика управления женским персоналом в ОК разного типа способствует или препятствует формированию эмоциональных регуляторов принятия или отторжения инноваций.

Таблица 3

**Корреляционные связи между показателями дистанции
власти и субъективного благополучия женщин-инженеров
ординарных и инновационных компании**

Показатели	Дистанция в формальном взаимодействии		Дистанция власти в неформальном общении		Организационный стресс		Психологическое самочувствие	
	ОП	ИП	ОП	ИП	ОП	ИП	ОП	ИП
Дистанция власти в неформальном общении	,519**	,684**						
Организационный стресс	,164	,509**	,349**	,470**				
Самооценка состояния сердечно-сосудистой системы	-,375**	-,422**	-,443**	-,464**	-,631**	-,643**		
Психологическое самочувствие в трудовом коллективе	-,076	-,295**	-,036	-,322**	-,240*	-,585**		
Самооценка возрастного самочувствия	,507**	,606**	,450**	,569**	,159	,423**	-,495**	-,339**

Выводы:

1. Дистанция власти является проявлением ОК компании. В иерархически-клановой модели она выражена сильнее как в ситуациях формального, так и неформального взаимодействия руководителя с подчиненными.

2. Короткая дистанция власти в условиях внедрения инноваций повышает доверие к менеджменту и способствует формированию эмоционального регулятора принятия инноваций в форме СБ. Она также способствует динамичному управлению за счет ее сокращения или увеличения.

3. Для женщин инструмент управления в форме дистанции власти в среднем диапазоне вариабельности является адекватным решению задачи управления без дистресса.

Список литературы

1. Global Innovation Index 2020. Who Will Finance Innovation? / Eds. S. Dutta, B. Lanvin & S. Wunsch-Vincent. Cornell SC Johnson College of Business. 2020. URL: https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2020.pdf.
2. *Heilman M. I.* Gender stereotypes and workplace bias // *Research in Organizational Behavior*. 2012. Vol. 32. P. 113–135.
3. *Diener E., Suh E. M., Lucas R. E., Smith H. L.* Subjective well-being: three decades of progress // *Psychological Bulletin*. 1999. Vol. 125, № 2. P. 276–302.
4. *Захарова Л. Н., Леонова И. С.* Социально-психологический возраст персонала российских компаний: монография. М.: ИНФРА-М, 2021. 292 с.
5. *Caesens G., Stinglhamber F., Demoulin S., De Wide M.* Perceived organizational support and employees' well-being: the mediating role of organizational dehumanization // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2017. Vol. 26, № 4. P. 527–540.
6. *Грачев А. А.* Организационная культура и жизнеспособность работника как факторы эффективности взаимодействия организации с VUCA-средой // *Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда*. 2019. Т. 4, № 2. С. 28–43.
7. *Duchek S.* Organizational resilience: a capability-based conceptualization // *Business Research*. 2020. Vol. 13. P. 215–246.
8. *Захарова Л. Н., Саралиева З. Х., Леонова И. С., Заладина А. С.* Усталость как показатель социально-психологического возраста персонала // *Системная психология и социология*. 2019. № 2. С. 36–52.
9. *Kessler R. C., Andrews G., Colpe A.* Short screening scales to monitor population prevalence and trends in non-specific psychological distress // *Psychological Medicine*. 2002. Vol. 32. P. 959–956.

Е. Н. Махмутова
МГИМО МИД России

ИННОВАЦИОННОСТЬ ЖЕНСКОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Статья посвящена анализу женского предпринимательства в контексте его инновационного развития. Инновационность рассматривается как способность к порождению инноваций в сфере экономических и социальных отношений как на уровне индивидуальных, так и групповых субъектов деятельности. Перспективы развития проблематики человеческого капитала связываются с социально-психологическим подходом к анализу предпринимательской деятельности.

Ключевые слова: предпринимательство, женское предпринимательство, инновации, человеческий капитал, общественные женские организации, социально-психологический подход.

E. N. Makhmutova
MGIMO University

INNOVATIVENESS OF WOMEN'S ENTREPRENEURSHIP AS A COMPONENT OF HUMAN CAPITAL

The article is devoted to the analysis of women's entrepreneurship in the context of its innovative development. Innovativeness is considered as the ability to generate innovations in the sphere of economic and social relations both at the level of individual and group subjects of activity. Prospects for the development of human capital issues are associated with a socio-psychological approach to the analysis of entrepreneurial activity.

Key words: entrepreneurship, women's entrepreneurship, innovations, human capital, public women's organizations, socio-psychological approach.

В федеральном проекте «Акселерация субъектов малого и среднего предпринимательства», входящем в национальный проект «Малое и среднее предпринимательство и поддержка инди-

видуальной предпринимательской инициативы» направления «Экономический рост», указана цель: «к 2024 году численность занятых в малом и среднем бизнесе должна достичь 25 млн человек». Исходя из устойчивой тенденции к росту, следует предполагать, что женщин-предпринимателей должно быть в этом числе не менее половины. По данным исследования международной организации Grant Thornton International, в мире отмечается высокий уровень занятости женщин-руководителей в сфере бизнеса [1]. Важность предпринимательства с преимущественно женской занятостью связана также с тем, что женщины формируют типично «гендерные ниши» современной экономической активности населения. Социально-экономический и общественно-политический интерес к женскому предпринимательству был традиционно велик. Однако вопрос о системном социально-психологическом понимании женского предпринимательства остается открытым, несмотря на существование фундаментальных профильных психологических исследований по психологии бизнеса и предпринимательства [2–5] и психологии гендерных отношений [6].

Важным фактором социально-экономического развития является инновационный потенциал как отдельного субъекта деятельности, так и организации в целом. Предприятия с преимущественно женской занятостью не являются в этом отношении исключением. Начиная с 90-х годов прошлого века, женщин-предпринимателей называют «новыми японцами», имея в виду их нестандартный, креативный подход к ведению бизнеса. В научной литературе и в практике отмечено, что инновационная культура предприятия сдерживает гендерные различия, а бюрократическая их раскрепощает, а также «субъективное благополучие женского персонала, независимо от сферы бизнеса и принадлежности к возрастной группе, существенно выше в инновационных компаниях, что свидетельствует о гуманистической оправданности инновационного вектора развития экономики» [7, с. 84]. Перспективный путь развития гендерных отношений в сфере предпринимательства может состоять в формировании у сотрудников установки на самосовершенствование, к чему прибегают руководители некоторых крупных компаний, подтверждая мысль К. Дж. Гергена о том, что «мы не только можем найти себя в другом, но и осознать ценность

другого в различных важных вопросах» [8, с. 51]. Одним из результатов такого самосовершенствования может стать развитие *инновационности* как способности к порождению инноваций в сфере экономических и социальных отношений.

Использование понятия «инновация» в научном контексте обычно связывают с именем выдающегося экономиста XX века Й. Шумпетера, который определил предпринимателей как «хозяйственных субъектов, функцией которых является... осуществление новых комбинаций и которые выступают как его активный элемент» [9, с. 142]. Другими словами, инновационность заложена в самой сути предпринимательской деятельности и может проявляться в нескольких десятках видах инноваций [10, с. 27–30].

При рассмотрении инновационности женского предпринимательства наглядно проявляются инновации не только в экономических отношениях бизнес-среды, но и в социальных отношениях определенного типа гражданской культуры. Одной из форм таких социальных отношений могут выступать общественные женские организации [11], в том числе женщин-предпринимателей [12]. Отечественные исследователи аргументированно указывают на обусловленность гражданских и общественно-политических женских инициатив социально-политическим контекстом: «...эффективность женского движения нельзя оценивать вне конкретной социально-политической ситуации в стране..., направленность деятельности женских организаций детерминируется сложившейся в обществе системой взглядов на равноправие полов, общеполитической ситуацией, уровнем культуры и традициями в конкретном государстве» [13, с. 49].

В теории человеческого капитала, созданной представителями Чикагской школы микроэкономистов, инновациям, в том числе реализуемым экономической и общественной деятельностью женщин-предпринимателей, может быть отведена существенная роль в процедурах оценки человеческого капитала в каждой из четырех основных групп – образование; здоровье; трудоустройство и занятость; инфраструктура человеческой жизни. Одним из путей осмысления инновационности женского предпринимательства является расширение включенности социально-психологического знания в проблематику человеческого капитала [14; 15].

Список литературы

1. *Хоткина З. А.* От итогов к перспективам: тридцатилетие российских гендерных исследований // Гендерные отношения в современном мире: управление, экономика, социальная политика материалы международной научной конференции. Иваново: Иван. гос. ун-т, 2019. С. 18–25.
2. *Завьялова Е. К., Посохова С. Т.* Психология предпринимательства. СПб: Изд-во Санкт-Петербургского университета, 2004. 296 с.
3. *Филинкова Е. Б.* Психология российского предпринимательства: учебное пособие. М.: Ректор, 2007. 288 с.
4. *Журавлев А. Л., Позняков В. П.* Социальная психология российского предпринимательства: Концепция психологических отношений. М.: Институт психологии РАН, 2012. 480 с.
5. Психология бизнеса. Теория и практика: учебник для магистров / под общ. ред. Н. Л. Ивановой, В. А. Штроо, Н. В. Антоновой. М.: Юрайт, 2017. 509 с.
6. *Клецина И. С.* Психология гендерных отношений: Теория и практика. СПб.: Алетейя, 2004. 408 с. (Серия «Гендерные исследования»).
7. *Захарова Л. Н., Саралиева З. Х.-М., Леонова И. С.* Субъективное благополучие разновозрастного женского персонала инновационных компаний // Женщина в российском обществе. 2020. № 2. С. 76–88. DOI: 10.21064/WinRS.2020.2.7
8. *Герген К. Дж.* Социальная конструкция в контексте: пер. с англ. Харьков: Гуманитарный Центр, 2016. 328 с.
9. *Шумпетер Й.* Капитализм, социализм и демократия // Шумпетер Й. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. М.: Эксмо, 2008. С. 142.
10. *Яголковский С. Р.* Психология инноваций: подходы, модели, процессы / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. 270 с.
11. *Мельникова Т. А.* Женское движение в России: традиции и инновации. М.: Мысль, 2000. 180 с.
12. *Махмутова Е. Н.* Мы были первыми // Вестник Ассоциации женщин-предпринимателей России. 2021. № 3–4, март–апрель. С. 3.
13. *Хасбулатова О. А., Смирнова И. Н.* Женские организации в России и за рубежом: технологии продвижения гендерного равноправия // Женщина в российском обществе. 2020. № 4. С. 37–51. DOI: 10.21064/WinRS.2020.4.4
14. *Татарко А. Н.* Социально-психологический капитал и предпринимательская активность личности // Психологический журнал. 2013. Т. 31, № 5. С. 33–45.

15. *Махмутова Е. Н.* Теоретические предпосылки социально-психологического подхода к оценке индивидуального человеческого капитала (на примере профессионального самоопределения молодежи) // Уфимский гуманитарный научный форум «Гуманитарная миссия обществознания на пороге нового индустриального общества»: сборник статей международного научного форума / под ред. А. Н. Дегтярева, А. Р. Кузнецовой. Уфа: Слово, 2020. С. 669–676.

ББК 65.290.2

DOI: 10.46726/Sb.2021.17

Н. Н. Коростылева

РАНХиГС

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КОМПАНИЙ: ГЕНДЕРНОЕ ПРОЧТЕНИЕ

В статье анализируется взаимосвязь между корпоративной социальной ответственностью и интеграцией гендерного подхода в деятельность компаний, приводятся положительные практики на основе анализа нефинансовой отчетности компаний.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, нефинансовая отчетность, гендерный подход, гендерная статистика.

N. N. Korostyleva

RANEPA

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY OF COMPANIES: GENDER READING

The article analyzes the relationship between corporate social responsibility and the integration of a gender approach in the activities of companies, provides positive practices based on the analysis of non-financial reporting of companies.

Key words: corporate social responsibility, non-financial reporting, gender approach, gender statistics.

В настоящее время как за рубежом, так и у нас в стране корпоративная социальная ответственность стала объективной необходимостью. Причиной этому явились как поиски новых путей повышения эффективности работы предприятий со стороны бизнеса, так и поддержки компаний государством, которое в режиме нехватки бюджетных средств старается вовлечь бизнес-структуры в решение социальных задач.

Корпоративная социальная ответственность (КСО) – это, прежде всего, концепция, которая отражает добровольный вклад компании в развитие качества жизни как персонала внутри организации, так и всех заинтересованных лиц за ее пределами, затрагивая отраслевой и общегосударственный уровень. Компания берет на себя обязательства по улучшению жизни общества в социально-экономическом, социокультурном и экологическом направлениях, позиционируя себя как ответственный работодатель, налогоплательщик, партнер, корпоративный гражданин, заемщик капитала, член общественных организаций [1; 14].

Результаты деятельности КСО находят документальное отражение в нефинансовой отчетности компаний. Как отмечают Лесина Т. В. и Волкова Ю. С., нефинансовая отчетность позволяет дать внутреннюю и внешнюю оценку компании по многим параметрам и преимуществом ее является возможность выявлять, оценивать и предупреждать нефинансовые риски, повышать качество корпоративного управления и выстраивать доверие к компании со стороны общества [2].

Нефинансовые отчеты строятся по определенной методологии. Так, до недавнего времени (10-е годы XXI века) компании выполняли отчеты в свободных либо в иных формах. Но самой сложной по показателям отчетности и одновременно самой престижной являлась форма ГИО (глобальная инициатива по отчетности), разработанная при содействии ООН. Уже на этой стадии развития социальной отчетности компании брали на себя обязательства по введению гендерного подхода в практику социального аспекта развития бизнеса. По методологии ГИО гендерный аспект социальной отчетности был показан в ряде показателей, отражающих положение женщин в иерархии управления, в доступе к профессиональному и карьерному развитию, в обеспеченности женщин социальными благами организации.

С 2015 года, с принятием ООН 17 целей устойчивого развития обозначился новый тренд в методологии предоставления нефинансовой отчетности. Некоторые крупные компании стали активно соединять методы формирования отчетов по системе ГИО с методологией ООН по целям устойчивого развития. По данным Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), который публикует аналитику, связанную с социальной ответственностью компаний, таких отчетов насчитывается 347, начиная с 2015 по конец 2019 года [3]. Лидерами отчетности по целям устойчивого развития (ОУР) являются организации нефтегазовой, химической, металлургической и горнодобывающей, энергетической отраслей, банковского сектора, информационно-коммуникационной сферы.

Согласно методологии по целям устойчивого развития, в социальную отчетность стали входить показатели развития организации по 5-й цели устойчивого развития, которая носит название «Достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек» и представлена рядом конкретных задач. Не все обозначенные в цели задачи напрямую отражаются в отчетности, а только те, которые затрагивают социально-трудовую сторону положения женщины в организации.

Рассмотрим некоторые показательные отчеты за 2019–2020 гг., представленные в библиотеке нефинансовой отчетности на сайте РСПП в рамках методологии ОУР. Таких отчетов насчитывается порядка 30.

Методология ОУР по 5-й цели устойчивого развития затрагивает в основном задачи 5.1. «Положить конец дискриминации в отношении женщин и девочек» и 5.5. «Обеспечить полное и эффективное участие женщин и их равные возможности для руководства на всех уровнях принятия решений в политической, экономической и общественной жизни».

Так, примером раскрытия задач 5.1 и 5.5 могут послужить такие крупные организации, как Компания ЕУ, РwС в России, ПАО «Газпром», ПАО «ЛУКОЙЛ», ПАО «НК «Роснефть», ПАО «ГМК «Норильский никель», ПАО «Северсталь», ПАО «Сибур Холдинг» и др.

Задача 5.1. на уровне организации выражается в доказательстве отсутствия фактов дискриминации в отношении половой

принадлежности сотрудников и наличия у них возможностей для развития.

Позитивный пример в раскрытии данной задачи 5.1 дает ПАО «Газпром». В нефинансовом отчете за 2019 г. мы находим данные по действиям компании в этом направлении. В ПАО «Газпром»:

- уважаются права женщин на рабочем месте, внедряется принцип гендерного равенства, обеспечивается вознаграждение за работу равной ценности;

- оказывается содействие в достойном участии женщин в принятии решений на всех уровнях в разных сферах бизнеса;

- обеспечивается равная оплата труда и равные уровни вознаграждения для мужчин и женщин на должностях с одинаковыми требованиями к компетенции [4; 28].

Далее компания приводит статистику по гендерному распределению в организации, хотя эти данные, как правило, включаются в задачу 5.5.

- Доля женщин в структуре персонала Группы Газпром – 28,8 %.

- Доля женщин в категории «Специалисты и служащие» – 41,6 %.

- Доля женщин в категории «Руководители» – 24,6 %.

- 28,4 тыс. женщин нанято в Группу Газпром в 2019 г. (37 % от общего числа новых работников).

- В Правлении ПАО «Газпром» 14 человек, среди них три женщины (две – заместители Председателя Правления) [4; 28].

Раскрытие задачи 5.5 на уровне организации предполагает опубликование конкретных данных по доли женщин в компании, в руководстве ей, а также распределение всех сотрудников по возрастному и гендерному признаку в зависимости от категории должностей. Некоторые организации включают в раскрытие этой задачи данные по доли женщин и/или лиц с семейными обязанностями, находящимися в отпуске по уходу за ребенком, вернувшиеся с отпуска, доли женщин в принятиях на работу и уволившихся с ней. С этой позицией многие компании справляются успешно. В нефинансовых отчетах есть статистические доказательства деятельности компаний в этом направлении, особенно по гендерному распределению в руководстве организаций.

Большинство из компаний, которые интегрируют в социальные отчеты гендерную проблематику, раскрывают ее через задачу 5.5.

Положительным примером может служить компания ПАО «Сибур Холдинг». Доля женщин в компании на 2019 г. невелика и составила 30 %, что является средним показателем по отрасли. На 4 % по сравнению с 2018 г. увеличилась доля молодых сотрудников и составила 15 %, среди которых 991 чел. – женщины и 2385 чел. – мужчины [5; 138].

В отчете приведена и разбивка сотрудников на категории должностей. Так, руководителей в компании 2640 мужчин и 636 женщин, специалистами являются 6213 мужчин и 4649 женщин, а среди рабочих насчитывается 7076 мужчин и 1662 женщин [5; 140]. Статистика наглядно показывает, что до гендерного баланса компании еще далеко. Поэтому организация поставила перед собой задачу увеличить количество женщин на предприятии и более амбициозную цель – расширить долю женщин в Правлении компании не менее, чем в два раза к 2025 году. В 2019 году в нефинансовом отчете указано, что компания приняла активное участие в Евразийском женском форуме в конкурсе по вопросам гендерного равенства [5; 71].

Компания также приводит статистику по больничным и отпускам по уходу за ребенком. В гендерном распределении, конечно, преобладают женщины. Так, в 2019 г. ушли в отпуск по уходу за ребенком 363 женщины и 4 *мужчины*, а вернулись 206 женщин и 6 мужчин [5; 146].

В разделах социальных отчетов, посвященных управлению персоналом или вкладу организации во внешние программы поддержки, благотворительности или социальных инвестиций, можно найти сведения о деятельности компаний в обеспечении гендерного равенства. Здесь организации могут показателем любые материалы, так или иначе затрагивающие гендерную тему.

Например, фирма EY публикует в отчете информацию о программе поддержки женщин-предпринимателей, которая стартовала при поддержке компании с 2008 г. Программа включает в себя ежегодный конкурс женщин-предпринимателей и руководителей высшего звена крупных российских и международных организаций. В основе проведения конкурса лежит идея популяри-

зации предпринимательской активности среди женщин и создания равных возможностей для профессионального развития и карьерного роста.

Серия образовательных проектов в рамках программы «Деловые женщины» включает мероприятия, которые дают возможность повысить профессиональную грамотность, получить консультации экспертов, узнать больше об инструментах и ресурсах для развития лидерских и личностных качеств женщин. Общее количество участниц, получивших награждения и призы в этом конкурсе, составило с 2013 по 2019 гг. – 332 человека [6; 26].

Интересен и опыт ПАО «Северсталь». Компания создала «Женский клуб», который активно функционирует в рамках организации. Задача создания клуба – это преодоление гендерных стереотипов о женщинах-руководителях. На 2019 год более тысячи сотрудниц участвовали в его работе, а также 81 мужчина [7; 57].

На заседаниях клуба участницы обмениваются опытом в сфере профессионального развития, обсуждают вопросы построения устойчивой карьеры, совмещения ее с личной жизнью. В рамках Женского клуба созданы экспертные сообщества, куда можно обратиться за различного рода консультациями.

В отделении компании, связанным с производством плоско-проката, существует программа Pro-woman. Она направлена на развитие управленческих навыков сотрудниц подразделений. Проект включает в себя встречи с руководителями, тренинги и практические занятия, которые помогают девушкам в разработке личных планов развития и определении перспектив карьерного роста.

Благодаря социальной отчетности, развивающейся в рамках корпоративной социальной ответственности, появилась реальная почва для интеграции гендерного подхода в конкретные организации. Компании стали более активно внедрять разнообразные гендерно ориентированные практики в профессиональное и личностное развитие персонала.

В российских компаниях этот процесс находится в стадии становления, так как не каждая компания готова принять гендерный аспект кадровой и социальной политик, осмысливать и развивать гендерную статистику и социальную инициативу в построении гендерного баланса на предприятиях. Однако положительная тенденция к этому появилась.

Список литературы

1. Черепанова Н. В. Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие / Томский политехнический университет. Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2012. 94 с.
2. Лесина Т. В., Волкова Ю. С. Нефинансовая отчетность. Анализ и оценка показателей. Текст: электронный // Auditfin.: сайт. URL: https://www.auditfin.com/fin/2016/4/fin_2016_41_rus_07_01.pdf.311 (дата обращения: 16.05.2021).
3. Национальный Регистр и Библиотека корпоративных нефинансовых отчетов. Текст: электронный // RSPP.: сайт. URL: <https://rspp.ru/activity/social/registr/> (дата обращения: 16.05.2021).
4. Отчет Группы Газпром о деятельности в области устойчивого развития за 2019 год. Текст: электронный // RSPP.: сайт. URL: https://rspp.ru/upload/uf/e7b/otchet_ob_ustychivom_razvitii_rus_09_10_2020_new.pdf (дата обращения: 16.05.2021).
5. Фокус на том, что важно. Отчет об устойчивом развитии ПАО «Сибур Холдинг». Текст: электронный // RSPP.: сайт. URL: <https://rspp.ru/upload/uf/a51/Отчет%20об%20устойчивом%20развитии%20ПАО%20СИБУР%20Холдинг%20за%202019%20год.pdf> (дата обращения: 16.05.2021).
6. Как обрести устойчивость, сочетая традиции с инновациями? Отчет об устойчивом развитии за 2019 финансовый год. Текст: электронный // RSPP.: сайт. URL: <https://rspp.ru/upload/uf/236/ey-corporate-responsibility-report-2019-financial-year.pdf> (дата обращения: 16.05.2021).
7. Отчет о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития. 2019 г. Текст: электронный // RSPP.: сайт. URL: https://rspp.ru/upload/uf/b11/Severstal_CSR_SD_Report_2019_RU.pdf (дата обращения: 16.05.2021).

О. О. Коробова, А. Д. Травникова
Ивановский государственный университет

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО КАК ФОРМА ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ

В условиях рыночной экономики занятость женщин является мало защищенной сферой. В статье рассматриваются проблемы женщин, занятых предпринимательской деятельностью в России. Авторы приводят результаты социологического исследования женщин-предпринимателей в г. Иваново. Поднимается проблема совмещения бизнеса и семьи, анализируются трудности, с которыми приходится сталкиваться предпринимательницам.

Ключевые слова: женское предпринимательство, женщина-предприниматель, женская занятость, проблемы и трудности женщин-предпринимателей, женский бизнес, социально-демографические характеристики.

О. О. Korobova, A. D. Travnikova
Ivanovo State University

ENTREPRENEURSHIP AS A FORM OF WOMEN'S EMPLOYMENT AT THE CURRENT STAGE OF DEVELOPMENT OF THE RUSSIAN ECONOMY

In a market economy, women's employment is a poorly protected area. The article deals with the problems of women engaged in entrepreneurial activity in Russia. The authors cite the results of a sociological study of women entrepreneurs in the city of Ivanovo. The problem of combining business and family is raised, the difficulties that women entrepreneurs have to face are analyzed.

Key words: female entrepreneurship, female entrepreneur, female employment, problems and difficulties of female entrepreneurs, female business, socio-demographic characteristics.

Предметом гендерной экономики с позиции социологического подхода являются гендерная дискриминация и ее последствия [5; 20]. С момента становления и развития женского предпринимательства в России прошло более 20 лет, тогда женское предпринимательство только начинало делать первые шаги на российском рынке занятости: женщины прослушивали лекции новоявленных бизнес-коучей, методом проб и ошибок познавали всю специфику бизнеса того времени. В начале 2000-х годов процент женщин-предпринимателей был крайне низок, что свидетельствовало о явном преимуществе мужчин в прибыльных сферах бизнеса.

На современном этапе в России наблюдается стремительное развитие женского предпринимательства. Цифровая экономика создает благоприятный климат для деловых возможностей женщин в сфере бизнеса. Многие российские компании переходят на формат «цифры», применяя новые продукты. Современные процессы, происходящие в обществе, показывают, что тенденция к индивидуализации семейного быта не ослабевает, а усиливается. Занятие домашним хозяйством эволюционирует в сторону большей рационализации и технической оснащенности, что позволит обеспечить индивидуальные основы быта. Процессы трансформации, происходящие сегодня во всех сферах деятельности, дают возможность работающей семейной женщине организовать особый режим труда, создающий условия для рационального сочетания ее профессиональной и семейной ролей [2; 32].

Осенью 2020 года в рамках научно-образовательного центра «Социальные и гендерные исследования» было проведено качественное социологическое исследование с целью изучить аспекты жизни и работы женщин-предпринимателей города Иваново.

Исследователи провели 9 свободных интервью с женщинами-предпринимателями из различных сфер малого бизнеса. Выборка проводилась методом «снежного кома». Возрастные характеристики респонденток: от 24 до 49 лет. В таблице 1 структурно представлены социально-демографические характеристики интервьюируемых [4; 571].

**Социально-демографические характеристики предпринимательниц
(n = 9 чел.)**

Имя	Возраст	Уровень образования	Семейное положение	Количество детей	Предпринимательская деятельность
Ахтырцева Елена	49 лет	неоконченное высшее	замужем	2	ГРК «Гостиный двор»
Смирнова Марина	38 лет	высшее	замужем	3	студия детского праздника «Кешин Дом»
Михайлова Флора	37 лет	высшее	замужем	2	кафе «Щастье»
Казакова Светлана	34 года	высшее	замужем	2	Мастерская флористики и декора «Smorodina»
Преображенская Анна	32 года	высшее	замужем	1	Образовательный центр «Преображенский»
Ваганова Жанна	31 год	высшее	замужем	2	студия красоты CHICANO
Лапочкина Ксения	28 лет	высшее	замужем	1	цветочная ферма «Klumba»
Молозина Юлия	28 лет	высшее	замужем	1	цех по пошиву нижнего белья
Белова Анастасия	24 года	высшее	не замужем	1	Event агентство X-DAYParty

Исходя из таблицы – большинство женщин замужем, у всех есть дети. Почти все предпринимательницы имеют высшее образование, также некоторые окончили дополнительные курсы.

Наличие детей до трехлетнего возраста понижает возможности женщин составлять достойную конкуренцию на рынке труда и ставит в уязвимое материальное положение, несмотря на получение пособия на ребенка [1; 104]. Женщины теряют

профессиональные навыки, нарастают тревоги, возникают новые риски дальнейшей нетрудоспособности. Вместе с тем, женщины, находясь в отпуске по беременности и родам, решаются на новый заработок, выкраивая время на реализацию собственных идей. Финансовые трудности подталкивают на действие и риск направить свои силы на создание бизнеса.

На вопросы о том, что побудило женщин начать предпринимательскую деятельность и в какое время они на это решились респондентки в большинстве рассказали, что они решили заняться бизнесом, когда находились в «декретном отпуске».

«До декрета я была бухгалтером, наемным сотрудником, и в декрете я вот начала этим заниматься» (Молозина Юлия).

«Первую свадьбу мы оформили, когда дочке был год» (Кзакова Светлана).

«Я ушла не от начальника, не от того, что я не люблю свою работу, а от того, что пока я была в декрете, пришла такая мысль, что возвращаться с двумя детьми работать в том графике, в котором я работала – это нереально» (Ваганова Жанна).

Существенной причиной открытия бизнеса женщины назвали добровольное решение, основанное на личном желании, превращение хобби в оплачиваемый заработок, интерес к новому, наличие идеи.

«Я думаю, что стремление к независимости» (Лапочкина Ксения).

«Я поняла, что есть ниша, в которой можно хорошо заработать, и у меня хорошо это получается» (Белова Анастасия).

«В какой-то момент я поняла, что мне интересна эта сфера, она классная, она приносит доход, и постольку-поскольку я росла в этой структуре мне показалось логичным открыть собственное заведение» (Михайлова Флора).

Женское предпринимательство в России также называют зачастую социально-ориентированным. Женщины, решившие создать свое дело, ориентируются на запросы общества, предлагая необходимые актуальные услуги, учитывая конкурентоспособность.

«Лимонадным цехом уже начали заниматься, потому что поняли, что это нужно людям, исходя из интересов населения» (Ахтырцева Елена).

«Когда я увидела аниматоров, я поняла, что у нас это большая проблема в городе... Мне просто хотелось услугу для своих детей, а потом уже перевести эту услугу на других детей» (Смирнова Марина).

Для успешного старта зачастую необходима как материальная, так моральная поддержка. По мнению женщин, именно близкие оказали им эту поддержку. Некоторые предпринимательницы воспользовались опытом мужа, который уже имел собственный бизнес.

«У мужа тоже свой бизнес. У него своя фирма стройматериалов. Он раньше начал заниматься, помогал со всеми юридическими моментами, зарегистрировать ИП, найти бухгалтера» (Преображенская Анна).

Шесть из девяти предпринимательниц рассказали, что родители, родственники и некоторые друзья были против открытия бизнеса. Основными аргументами «против» были потеря постоянного заработка, хорошей стабильной работы, социальных гарантий в виде пенсии, неверие в то, что хобби может приносить доход. Несмотря на негативные моменты, женщины смогли устоять под давлением окружающих, организовать успешное дело и вовлечь свою семью в предпринимательскую деятельность.

«У меня получилась команда семейная, так скажем, потому что у меня муж в продажах, он мне помогает с продажами, мама у меня бухгалтер, соответственно этот вопрос у меня тоже закрыт, я шью, родители помогают упаковывать» (Молозина Юлия).

«Лицензированием занимаюсь я, санэпидстанцией занимается старший сын, какие-то другие договоры по коммунальным услугам – это муж ведет» (Ахтырцева Елена).

У многих женщин со временем появляются трудности совмещения бизнеса и домашних обязанностей. Вследствие постоянных сложностей, отсутствия времени возникают эмоциональные проблемы, усталость и ссоры в семье. Некоторые женщины рассказали, что обращались к психологу за профессиональной помощью или задумываются о походе к нему.

В процессе интервью выяснилось, что женщины нанимают помощников по дому, нянь для своих детей. Но при этом они не сразу смогли себе это позволить. В основном женщины отметили даже не материальную сторону вопроса, а сложность впустить

чужого человека в свой дом, воспитание родителей в плане «женских» обязанностей по дому, недоверие, желание самой сидеть с ребенком. Тем не менее, они не жалеют, что решились на помощь и счастливы, что могут делегировать часть своих обязанностей на других. Несколько предпринимательниц сообщили, что время, которое они освободили, они могут потратить на самореализацию и получение прибыли.

В современном российском обществе по-прежнему существуют стереотипы. Особенно они проявляются в сфере бизнеса и связанными с ними ситуациями. Респондентки рассказали, с какими ситуациями им приходилось сталкиваться, и какие фразы они слышали чаще всего.

В основном неприятные случаи происходили с теми женщинами, которые заняты преимущественно в тех сферах бизнеса, где преобладают мужчины. Предпринимательницы ощутили к себе отношение не как к партнеру по бизнесу, а как к женщине. Но при этом бизнес-вумен также рассказали, что для них это не проблема, и они по-своему разрешают неприятную ситуацию, например, отправляют на встречу своего мужа или подчиненного мужчину.

«На момент первого общения иногда тебя не воспринимают всерьёз. Молодая девушка что-то там собирает, выращивать, ну это точно что-то несерьёзное. Отказывали во встречах. Ещё не особо приятно, когда интересуются, а чем занимаешься твои родители, то есть тебя не воспринимают как самостоятельную единицу» (Лапочкина Ксения).

Женское предпринимательство оказывает благоприятное развитие на появление новых рабочих мест. Трудоустройство и обучение новых сотрудников женщины называют своим главным достижением. Они гордятся тем, что дают работу людям и осуществляют нужные обществу услуги. Вместе тем респондентки отмечают, что столкнулись с острой проблемой поиска квалифицированного сотрудника. Несколько женщин считают, что нынешняя система образования ничего не дает и приходится создавать свои курсы для обучения потенциальных работников.

«Кадровый вопрос обновления идёт всегда. Очень долго делали из людей универсалов... В эту субботу начинается мой хороший курс большой, буду их реставрировать мебель, пере-

краска и все прочее. Опять-таки это наши потенциальные работники» (Казакова Светлана).

Таким образом, занятость женщин в бизнесе является наиболее удачной в плане совмещения работы и семьи. Исследование показало, что у женщин есть не только возможности, но и проблемы. Ключевым является то, что женское предпринимательство может постепенно преобразовываться в семейный бизнес. По-прежнему существует необходимость поддержки со стороны государства и общества, которые способны раскрыть экономический и творческий потенциал женщин, содействовать их занятости в сфере предпринимательства, значительно снизить уровень безработицы среди населения, следовательно, могут способствовать развитию экономики страны.

Основные направления мероприятий государственной поддержки женского предпринимательства, предложенные авторами: организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации женщин на региональном уровне; создание правовых условий для страхования рисков цифровой предпринимательской деятельности; содействие со стороны властных структур в организации цифровых стартапов для женщин; организация и проведение на конкурсной основе презентаций «Цифровых проектов» женщин предпринимателей; организация совместных проектов субъектов цифрового женского предпринимательства с органами власти и институтами развития для вовлечения женщин в наукоемкие отрасли [3; 67].

Список литературы

1. *Блинова Т. В., Вяльшина А. А.* Социальное самочувствие работающих матерей: современные проблемы // *Женщина в российском обществе.* 2020. № 3. С. 103–114.
2. *Коробова О. О.* Социально-экономические факторы развития женского предпринимательства // *Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение.* 2020. № 2 (62). С. 30–39.
3. *Коробова О. О.* Цифровая экономика: перспективы создания новых моделей женского предпринимательства // *Гендерное измерение цифровой экономики: от стратегии к действию (2018–2030): материалы Всерос. конф. с междунар. участием, 20–21 апреля 2018 г., ИвГУ, г. Иваново.* Иваново: Иван. гос. ун-т, 2018. С. 64–68.

4. *Коробова О. О., Травникова А. Д.* Женское предпринимательство в эпоху цифровизации экономики и новой коронавирусной инфекции COVID-19: региональный аспект // Теоретические и практические аспекты цифровизации российской экономики. Последствия и вызовы пандемии коронавируса для технологического и социально-экономического развития общества: сб. тр. Междунар. НПК, 10 декабря 2020 г. Ярославль / под общ. ред. канд. экон. наук С. В. Шкиотова, д-ра В. А. Гордеева. Ярославль: Издательство ЯГТУ, 2020.
5. *Силласте Г. Г.* Социальная субъектность семьи в процессе формирования нового гендерного порядка // Женщина в российском обществе. 2020. № 4. С. 14–26.

ББК 60.561.2

DOI: 10.46726/Sb.2021.19

О. В. Китайцева

РГГУ

ПРЕКАРИАТИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ, ГЕНДЕРНОЕ ИЗМЕРЕНИЕ

В статье рассматривается прекарнизация социально-трудовых отношений в современной России. На основании данных Государственной статистики и исследования РГГУ 2018 г., показывается, что на современном российском рынке труда можно выделить черты прекарнизации трудовых отношений детерминированные гендерными различиями.

Ключевые слова: занятость, прекарнизация социально-трудовых отношений, неформальная занятость.

О. V. Kitaytseva

RSUH

PRECARIATIZATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN RUSSIA, GENDER DIMENSION

In this article we analyze the precarization of social and labor relations in modern Russia. For this reason we use the data of State Statistics and an initiative study of the RSUH (2018). It is proved that in the modern Russian

labor market we can distinguish special features of precarization of labor relations by gender differences.

Key words: employment, precarization of social and labor relations, informal employment.

Через экономические кризисы в России за последнее десятилетие, сокращение производства, рост нестабильности рынка труда привели к заметным изменениям в социально трудовых отношениях в российском обществе. Все чаще россияне приспосабливаются к требованиям рынка и соглашаются на различные виды неустойчивых статусов в оформлении трудовых отношений, тем самым помогая работодателям лучше адаптироваться в условиях экономической неопределенности.

Расширение неформальной занятости сопровождается нарушением социально-трудовых прав работников, что в итоге ведет к социальной незащищенности и нестабильности работника, отчуждению его не только от средств производства и результатов труда, но и от работодателя. Возникают многочисленные группы работников, которые заняты не постоянно, а временно, причем временная или негарантированная занятость становится их постоянным статусом, что в целом ведет к ущемлению социально-трудовых прав этой категории работников и уязвимости их социального положения. Упрощаются правила и процедуры увольнений, перевод на худшие принципы оплаты и условия труда, растет трудовая нагрузка, которая не сопровождается повышением оплаты труда. Все эти явления маркируются как процесс прекаризации социально-трудовых отношений. Давая характеристику этой социальной группе, исследователи обращают внимание на присущие ей характеристики. Согласно определению, которое дает Ж. Т. Тощенко, прекариат – это «формирующийся класс, который, с одной стороны, олицетворяет социальные слои, обладающие профессиональными знаниями, квалификацией, опытом и стремящиеся построить рациональные взаимосвязи с обществом и государством, с другой стороны – это быстро растущий слой работников нестабильного социального положения с неопределенной, флексибельной (гибкой) степенью занятости, с неустойчивыми формами распределения прибавочного продукта и произвольной оплатой труда» [1]. Представители этой социальной

группы трудоустроены на основании того или иного типа неформальной занятости и таких в РФ насчитывается порядка 24 % согласно данным Государственной статистики. Как следствие, они «полностью или частично лишены доступа к социально-правовым гарантиям и к средствам социальной защиты» [1], а трудовая занятость этой группы носит негарантированный, нестабильный, неустойчивый характер.

Согласно данным Государственной статистики, распределение количества рабочих мест и работ по производству товаров и услуг с 2010 г. по 2018 г. претерпело значительные изменения в структуре распределения по типу занятости. Количество рабочих мест в организациях сократилось на 5,5 % и на столько же выросло количество рабочих мест в сфере предпринимательской деятельности без образования юридического лица, фермерских хозяйствах (включая рабочие места наемных работников) [2]. Таким образом, перетекание занятых в экономике в сферу предпринимательской деятельности без образования юридического лица иллюстрирует увеличение количества работников, которые включены в неформальную занятость. И сегодня в России наблюдается процесс количественного и качественного изменения занятости, который касается большинства населения.

Так же, как и в мировой практике, в России прекаризации подвергаются различные группы населения, но выше всего риск попадания в эту социальную группу у людей старшего возраста, молодежи, женщин и мигрантов. В этой связи представляет интерес рассмотреть как процесс формирования прекариата коррелирует с гендерным аспектом проблемы занятости. Понять, есть ли различие в прекаризованности труда женщин и мужчин на современном российском рынке труда.

Если проследить изменения структуры среднесписочной численности работников организаций по формам собственности, то начиная с 2010 г. по 2018 г. прослеживается перераспределение численности работающих в сторону организаций с частной формой собственности (с 40,7 % до 49,6 %) в ущерб организациям с государственной формой собственности (с 45,8 % до 38,9 %) [2]. Такое перераспределение трудовых ресурсов способствует распространению неустойчивых, нередко нарушающих трудовые права работника принципов в сфере оплаты труда и организации

рабочего времени. Ситуация усугубляется тем, что можно отметить разницу в возможности трудоустройства между мужчинами и женщинами, особенно в более зрелых возрастах.

Сегодня в России в трудоспособном возрасте находятся 42575,4 тыс. мужчин и 38786,3 тыс. женщин, однако верхняя граница трудоспособного возраста для женщин 59 лет, а для мужчин 64 года. Если принимать во внимание невысокие пенсии по старости и сложную экономическую ситуацию в стране, то объективно людям приходится работать гораздо дольше, чем определяет законодательно установленный трудовой возраст, тем более верхней границы трудоспособного возраста законодательство не устанавливает при приеме на работу. В этой связи на рынке труда оказывается достаточно большое количество людей старше трудоспособного возраста, причем это в основном женщины, их по данным на 2018 г. – 26544,1 тыс., в то время как мужчин старше трудоспособного возраста в два с половиной раза меньше – 11444,9 тыс. [2]. Таким образом, в возрастах старше трудоспособного женщинам тяжелее найти работу и приходится соглашаться на условия, ущемляющие их социально-трудовые права, что приводит к прекаризации труда.

Вместе с тем, выделяя отсутствие постоянной работы и безработицу как один из индикаторов прекарного труда, можно сказать, что и работоспособное население включено в сферу прекарной занятости. По данным Федеральной статистики на конец 2018 г., численность безработных в России составила 3658 тыс. человек, из них мужчин трудоспособного возраста 1854 тыс., женщин трудоспособного возраста 1588 тыс. Число безработных в категории старше трудоспособного возраста среди женщин 155 тыс., среди мужчин 62 тыс. [2]. Таким образом, среди безработных в абсолютных единицах мужчин больше, но среди лиц старше трудоспособного возраста безработных женщин почти в три раза больше чем мужчин. Тут стоит иметь в виду, что разговор идет об официально зарегистрированных безработных, которые состоят на учете в службе занятости. И такой гендерный дисбаланс в старших возрастах может быть связан с тем, что мужчины легче соглашаются на различные неформальные виды занятости в отличие от женщин, которые чувствуют себя менее защищенными.

В тоже время если рассматривать баланс трудоспособных мужчин и женщин, то, несмотря на то, что в России проживает больше женщин, чем мужчин (78684,3 тыс. против 68096,4 тыс.), однако мужчины, чаще чем женщины обеспечены работой, а женщины чаще остаются дома и ведут домашнее хозяйство, осуществляют уход за детьми и пожилыми членами семьи [3].

Исследование характера трудовых отношений в российском обществе показывает, что существует разница в заработной плате мужчин и женщин, так, по данным аналитического центра НАФИ, мужчины и женщины, имеющие одинаковую квалификацию, получают разные зарплаты. Женщины зарабатывают на 28 % меньше мужчин. Женщины чаще, чем мужчины, жалуются на низкую оплату труда (53,6 % против 46,9 %). По данным исследования, среднемесячный заработок мужчин в 2018 г. составил 32 713,3 руб., а женщин – 25 125,8 руб. с учетом всех подработок. При достаточно существенной разнице в размере заработной платы как мужчины, так и женщины считают, что их труд оплачивается несправедливо или не всегда справедливо, так считают 69,4 % мужчин и 68,1 % женщин. Вместе с тем около четверти работников обоих полов опасаются потерять работу (мужчины – 23 %, женщины – 22 %) [4].

Согласие женщин на худшие, чем у мужчин, условия оплаты труда приводит к тому, что те сферы деятельности, где работают преимущественно женщины, становятся менее оплачиваемыми. Так, традиционно мужскими сферами деятельности считаются армия, МВД, органы безопасности, промышленность, финансы, сферы информации и связи, строительство, транспорт. По данным службы Федеральной статистики, зарплата в этих сферах превышает средний уровень по стране. Так, зарплата в сфере финансов в 2,1 раза превышает средний уровень, в сферы информации и связи в 1,5 раза, в добывающих отраслях зарплата может достигать 290 % от среднего уровня зарплаты по стране. С другой стороны, в таких сферах экономики, как услуги населению, торговля, образование, медицина, которые принято считать женскими, зарплата держится на уровне 80 % от среднего уровня зарплаты по стране [2].

Данные Федеральной службы статистики на 2018 г. показывают, что среди занятых в экономике граждан высшее образование

имеют 38 % женщин и 29 % мужчин. Логично, что наличие высшего образования должно способствовать устойчивому трудоустройству, что собственно так и есть, женщины чаще, чем мужчины имеют бессрочный трудовой договор с работодателем (57,8 % против 51,6 %) [4]. Однако часто семейная загруженность вынуждает женщин искать работу с неполной занятостью, чтобы свободнее распоряжаться своим временем и уделять больше внимания семье. Естественно, что такие позиции чаще всего оплачиваются невысоко, а иногда и предполагают неформальную занятость с отсутствием социальных гарантий, что может объяснять низкие заработки женщин по сравнению с мужчинами. По данным НАФИ, с этим согласны 40 % россиян, которые считают, что мужчине легче построить успешную карьеру, а женщины в силу своей домашней загруженности хуже справляются с руководящими должностями.

Таким образом, изменение традиционных форм социально-трудовых отношений в российском обществе запускает процессы прекаризации, способствующие распространению неустойчивой, неформальной занятости. Специфика российского рынка труда в том, что наблюдается прекаризация как труда мужчин, так и труда женщин. Вместе с тем формируются отрасли экономики, в которых прекарность труда выражена ярче, и они становятся нишей для наиболее уязвимых социальных групп, в том числе женщин. Общей чертой прекарности для всех групп населения остается нестабильность, неуверенность в будущем, высокая экономическая уязвимость.

Список литературы

1. *Тощенко Ж. Т.* Прекариат: от протокласса к новому классу: монография / Институт социологии ФНИСЦ РАН, РГГУ. М.: Наука, 2018.
2. Труд и занятость в России. 2019: стат. сб. / Росстат. М., 2019. Т. 78.
3. *Шевченко И. О., Шевченко П. В.* Гендерные особенности прекарности // Социологические исследования. 2019. № 9. С. 84–95.
4. Всероссийский опрос трудоспособного населения (N = 1200) коллективом социологов РГГУ (рук. Ж. Т. Тощенко), проведен в мае–июле 2018 г. порепрезентативной выборке для Российской Федерации и федеральных округов РФ с соблюдением пропорций по численности занятого населения в возрасте 18 лет и старше в соответствии со статистическими данными Росстата.

Е. М. Ловцова

Ивановский государственный университет

**ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ РЫНКА ТРУДА:
МЕТОД КОНТЕНТ-АНАЛИЗА РЕЗЮМЕ
(НА ОСНОВЕ ПЛАТФОРМЫ HEADHUNTER.RU)**

С целью выявления гендерной дифференциации в сфере трудоустройства изучены резюме соискателей обоих полов посредством контент-анализа. Сделаны выводы о сохранении слабых позиций женщин на рынке труда в связи с занятостью на малооплачиваемых должностях и необходимости реализации гендерного подхода в государственной политике.

Ключевые слова: рынок труда, гендерная дифференциация, IT, карьера, контент-анализ.

Е. М. Lovtsova

Ivanovo State University

**GENDER ASPECTS OF THE LABOR MARKET:
CONTENT ANALYSIS OF RESUMES
(BASED ON HEADHUNTER.RU)**

The article is devoted to results of content analysis of resumes on HR-platform. The main question is gender segregation in economy and labor market. It is concluded that there is a need for modernization of government's politics.

Key words: labor market, gender gap, IT, career, content analysis.

В настоящее время рынок труда в сфере спроса и предложения постоянно трансформируется: появляются новые технологии поиска работы, прохождения собеседований и методов самопрезентации. Резюме как классический метод представления достижений и опыта кандидата на должность является одним из ключевых критериев при подборе персонала и дальнейшем

трудоустройстве. В условиях повышенной конкуренции HR-специалисту важно эффективно провести первичный отбор соискателей, а соискателю – качественно оформить и представить собственные умения и навыки.

Одной из основных проблем при трудоустройстве является влияние гендерных стереотипов (как со стороны соискателя, так и со стороны нанимателя). В целях изучения гендерной дифференциации в сфере поиска работы и качества самопрезентации соискателей был применен метод контент-анализа резюме, размещенных на платформе HeadHunter как крупнейшей онлайн-рекрутинг Интернет-площадке в России [1]. Метод контент-анализа позволяет перевести текстовую информацию в количественные показатели с последующей статистической и аналитической ее обработкой. Помимо числовых значений в ходе анализа фиксировалась частота употребления определенных словосочетаний (заголовков резюме, информация о себе и характере труда).

В качестве объекта изучения были взяты резюме по г. Иваново (50 резюме от женщин и 50 от мужчин). Всего на сайте представлено 35 129 резюме от жителей города Иваново: 18 670 от мужчин и 16 372 от женщин. Отметим, что в г. Иваново открыто 4 186 вакансий (на основе данных по состоянию на 17.05.2021 г.) – в 8 раз меньше, чем резюме на платформе, что говорит о высокой конкуренции. На основании всех резюме в г. Иваново можно выделить наиболее популярные сферы, в которых женщины хотели бы трудоустроиться: это продажи (3 096 резюме), бухгалтерия (1 801 резюме) и административный персонал (1 589 резюме). У мужчин иное распределение: продажи (2 659 резюме), производство (2 203 резюме), транспорт и логистика (2 088 резюме). Важно заметить, что у мужчин на четвертом месте стоят информационные технологии и программирование (1 214 резюме), в то время как среди женщин в данной сфере поданы лишь 219 резюме. Однако попавшие в выборку анкеты соискателей распределились следующим образом:

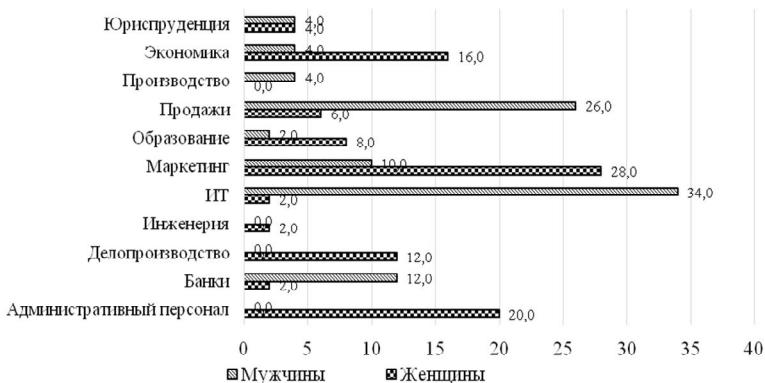


Рис. 1. Распределение женщин и мужчин по желаемым сферам трудоустройства, % (n = 100)

Следствием отличия сфер занятости является разрыв в притязаниях к заработной плате. Мужчины, зачастую претендующие на карьеру в ИТ, продажах и банковской сфере, в среднем ожидают заработную плату 45 000 рублей. Притязания женщин на треть меньше – ожидаемая оплата труда для них составляет 30 000 рублей, при том, что средний показатель опыта работы отличается не критически – 16,8 лет у женщин и 18,5 лет у мужчин. В выборку попали и те, кто сменил сферу профессиональной деятельности в пользу карьеры в ИТ – это 3 % соискателей, все из них мужчины.

Помимо того, что мужчины чаще строят карьеру в высокооплачиваемых сферах занятости, обратим внимание на содержание заголовков резюме соискателей – оно отражает ту позицию, которую планирует занимать кандидат на будущем месте работы. Среди мужчин распространен статус руководителя, начальника, директора – 52 %, управляющего – 20 %, менеджера – 14 %. В качестве специалиста себя видят лишь 6 % мужчин. В женских резюме ситуация противоположна – 58 % женщин заявляют о себе как о специалисте какого-либо отдела, подразделения, 12 % указали статус менеджера, 4 % – статус управляющей.

Большинство соискателей (75 %) предпочли полную занятость, в качестве альтернативы выступает удаленная работа (20 %) – эту позицию преимущественно выбирают люди до 30 лет.

Набор основных ключевых навыков у соискателей разного пола отличается. Предполагаем, что это связано с дифференциацией характера труда. Таким образом, у женщин преобладает умение пользоваться ПК (46,8 %), деловое общение и переписка (40,4 %), навыки делопроизводства (36,2 %), работа в графических редакторах Adobe Photoshop и других (29,8 %), работа в 1С (21,3 %). В описываемых в резюме должностных обязанностях женщины упоминают делопроизводство, работу с документами, сбор и анализ информации, отчетность, помощь руководству, общение с партнерами организации. Среди мужских ключевых навыков выделяются работа в 1С (39,1 %), управление проектами (38,3 %), владение навыками работы в Adobe Photoshop и других редакторах (34 %), работа с языками программирования (30,9 %), подбор кадров и работа с персоналом (27,4 %). Данные характеристики совпадают с выделенными ключевыми навыками и сферой занятости кандидатов. Это говорит о стойких позициях мужчин на руководящих должностях и в наиболее высокооплачиваемых сферах занятости – у них есть опыт, навыки и соответствующие притязания к оплате труда. Женщины традиционно заняты либо в сфере исчезающих профессий – бухгалтер, делопроизводитель, либо востребованных, но низкооплачиваемых, например, учитель и преподаватель с соответствующим набором навыков [2].

Однако помимо профессиональных характеристик на портале HeadHunter в части резюме есть раздел «О себе», где можно описать личные и деловые качества, профессиональные интересы и любую другую информацию, которую соискатель считает нужной. Качества, приписываемые себе соискателями, отражены в рисунках:

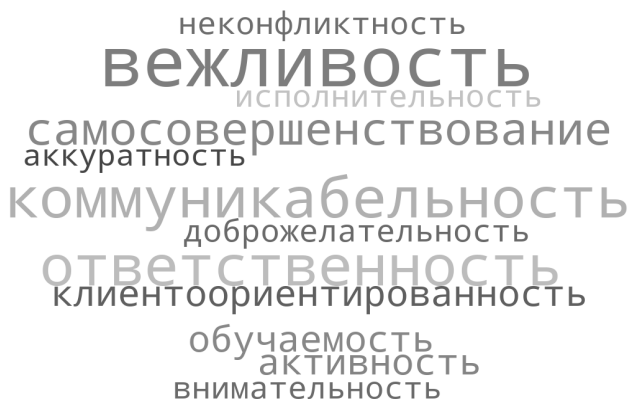


Рис. 2. Личностные характеристики соискателей (женщины)



Рис. 3. Личностные характеристики соискателей (мужчины)

Очевидно, что женщины чаще говорят о личных качествах, нежели тех, которые важны для построения карьеры. Окрашенность характеристик абсолютно разная: в то время, как женщины позиционируют себя «удобными сотрудниками» – коммуникабельными, аккуратными, вежливыми, ответственными, мужчины демонстрируют свои лидерские качества.

Проведенный анализ позволяет сделать следующие выводы:

- в городе Иваново достаточно высока конкуренция на рынке труда – около 8 резюме на 1 вакансию, однако женских резюме с запросами на профессии в сфере высоких технологий, программирования и т. д. значительно меньше;
- распределение сфер занятости между мужчинами и женщинами детерминировано гендерными стереотипами, которые сопровождают соискателей, как правило, в течение всей жизни;
- женщины значительно реже меняют сферу своей профессиональной деятельности. Предполагаем, что здесь значительную роль играют сложившиеся в обществе гендерные установки, а также загруженность женщин семейными обязанностями;
- исследование показало, что на предыдущих и, вероятно, будущих местах работы женщины настроены выполнять функции обеспечения рабочего процесса (делопроизводство, прием документов, помощь руководству). Мужчины чаще стремятся занять руководящие должности и подкрепляют это собственной амбициозностью в содержании резюме.

Ученые справедливо отмечают, что сохранение обозначенных тенденций приводит к значительной гендерной сегрегации на рынке труда, что, в свою очередь, тормозит развитие человеческого капитала в России. Изменение ситуации особенно актуально в сфере новых информационных технологий, где уровень занятости женщин пока не высок [3]. Устранение гендерной асимметрии и гендерных диспропорций в сфере занятости, вовлечение женщин в инновационное развитие страны возможны при применении технологий гендерного подхода в государственной политике, снижении уровня влияния гендерных стереотипов в профессиональных организациях и обществе в целом.

Список литературы

1. HeadHunter. URL: <https://ivanovo.hh.ru/> (дата обращения: 17.05.2021).
2. *Силласте Г. Г.* Рынок труда, занятости и профессий как экономическое пространство формирования нового гендерного порядка // Женщина в российском обществе. 2020. № 2. С. 38–51.
3. *Хасбулатова О. А., Смирнова И. Н., Ростовская Т. К.* Технологическая гендерная сегрегация на рынке труда в экономике XXI века: направления исследования // Женщины в профессиях XXI века: тенденции, проблемы, перспективы. Иваново, 2020. С. 9–14.

Раздел 3

ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

ББК 60.561.51

DOI: 10.46726/Sb.2021.21

М. А. Кашина

Северо-Западный институт управления – филиал РАНХиГС

ПОВЫШЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СУБЪЕКТНОСТИ СЕМЬИ КАК ЗАДАЧА ГЕНДЕРНОЙ ПОЛИТИКИ И СПОСОБ РЕШЕНИЯ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ РОССИИ

За прошедшие 15 лет российскому государству не удалось полностью переломить негативные демографические тенденции и обеспечить простое воспроизводство населения. Это актуализирует вопрос о нематериальных мерах стимулирования рождаемости. Автором в качестве такой меры предлагается использование инструментов гендерной политики для оптимизации семейно-брачных отношений, повышения социальной субъектности и ресурсообеспеченности семьи. Укрепление семейного благополучия будет повышать рождаемость, потому что желаемое число детей у россиян больше, чем реальное (2,15 против 1,62).

Ключевые слова: Семейное благополучие, патернализм, репродуктивные установки, гендерно ориентированная социальная политика, социальный статус гендерных групп, равенство возможностей.

М. А. Kashina

North-West Institute of Management of the RANEPA

RISE HE SOCIAL SUBJECTIVITY OF THE FAMILY AS A GOAL OF THE GENDER POLICY AND A WAY TO SOLVE THE DEMOGRAPHIC PROBLEMS OF RUSSIA

The Russian state attempts to reverse the negative demographic trends and ensure simple reproduction of the population since 2006. But it fails. This makes the task of intangible measures to stimulate the birth rate very actual. As such a measure, the author proposes the use of gender policy tools

to optimize family and marriage relations, increase social subjectivity and family resources. In the well-being families more children will be born because the desired number of children among Russians is greater than the real one (2.15 versus 1.62).

Key words: well-being of family, paternalism, reproductive attitudes, gender-oriented social policy, social status of gender groups, equality of opportunity.

Введение. Российское государство вновь подтвердило приверженность политике мягкого патернализма¹ в решении демографических проблем. В своем ежегодном послании Федеральному собранию 2021 года Президент России В. В. Путин поручил «Правительству к 1 июля подготовить целостную систему мер поддержки семей с детьми. Задача – свести к минимуму угрозу бедности для таких семей». Будут введены новые пособия семьям с детьми и увеличены размеры уже имеющихся. «Расширена и продлена до 2026 года программа материнского капитала. Теперь право на него возникает с рождением первенца»².

Однако, как показывает анализ официальной статистики, эта политики старт, которой был дан 15 лет назад в Послании Президента Федеральному собранию 2006 года³, в корне ситуацию переломить не смогла.

По данным Федеральной службы государственной статистики⁴ к 2020 г. суммарный коэффициент рождаемости, показав некоторый рост, начиная с 2006 г., так и не достиг уровня просто го воспроизводства, а с 2015 г. начал снижаться (см. рис. 1).

¹ Под мягким патернализмом в литературе понимается государственная политика, которая «подталкивает граждан к правильным решениям ради их же граждан пользы» [1, с. 251].

² Послание Президента В. В. Путина Федеральному Собранию 21.04.2021. [Электронный ресурс]. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/65418> (дата обращения: 07.05.2021).

³ Послание Президента В. В. Путина Федеральному Собранию Российской Федерации 10.05.2006 // Российская газета. 11.05.2006. Федеральный выпуск № 4063.

⁴ Официальная статистика / Население/ Демография [Электронный ресурс] URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781> (дата обращения[^] 07.05.2021).

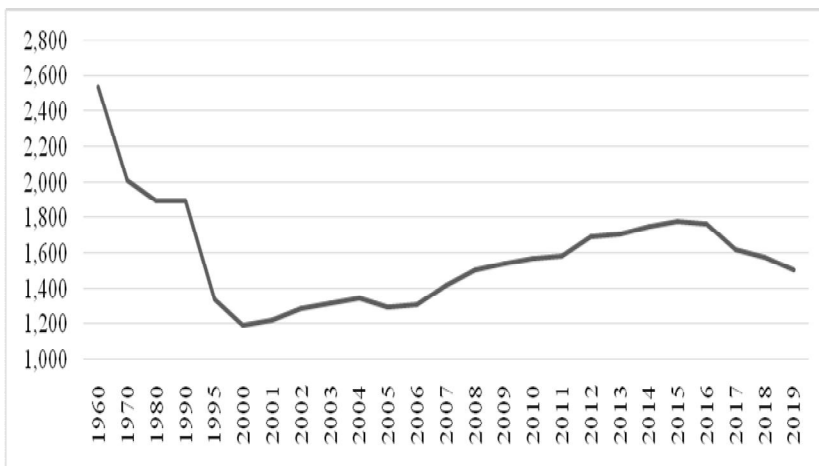


Рис. 1. Динамика суммарного коэффициента рождаемости (1960–2019)

Тенденция более позднего вступления в брак, ведущая к снижению рождаемости, также не была преодолена (см. рис. 2 и 3).

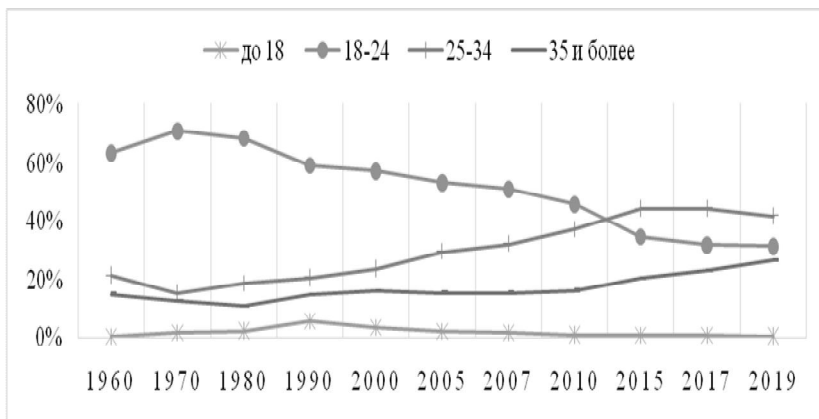


Рис. 2. Динамика распределения браков по возрасту невесты (1960–2019)

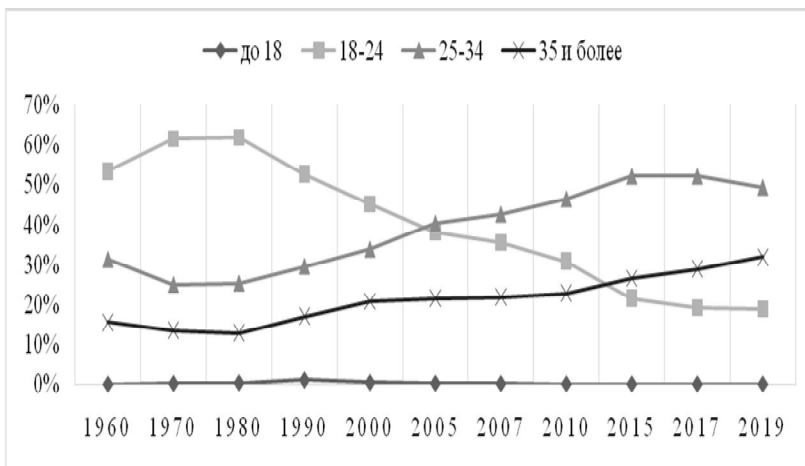


Рис. 3. Динамика распределения браков по *возрасту жениха* (1960–2019)

Соотношение брачности и разводимости кардинально не изменилось (рис. 4). При этом линия тренда свидетельствует о снижении уровня брачной активности населения. В период 2007–2013 гг. наблюдалась некоторая стабилизация показателя, но с 2014 г. он пошел вниз.

Показатели внебрачной рождаемости снизились, но не очень существенно. В 2006 г. вне брака было зарегистрировано 29 % новорожденных, в 2014 – 22 %. При этом, по данным RLMS-HSE, в 2005 г. 6 % женщин были внебрачными матерями, а в 2015 г. – 7 % [2, с. 100, 102]. Другими словами, фактически с рождением детей вне брака мало что изменилось⁵.

⁵ Не исключено, что этот показатель даже начнет расти, потому что в Послании Президента Федеральному Собранию 2021 года было объявлено о материальной поддержке одиноких матерей (отцов). Не отрицая необходимости помощи этой категории родителей, отметим, что не исключено, что ей будут пользоваться фактически полные семьи, но не зарегистрировавшие свой брак официально. В силу этого возникнет вопрос о целевом расходовании средств государственного бюджета.

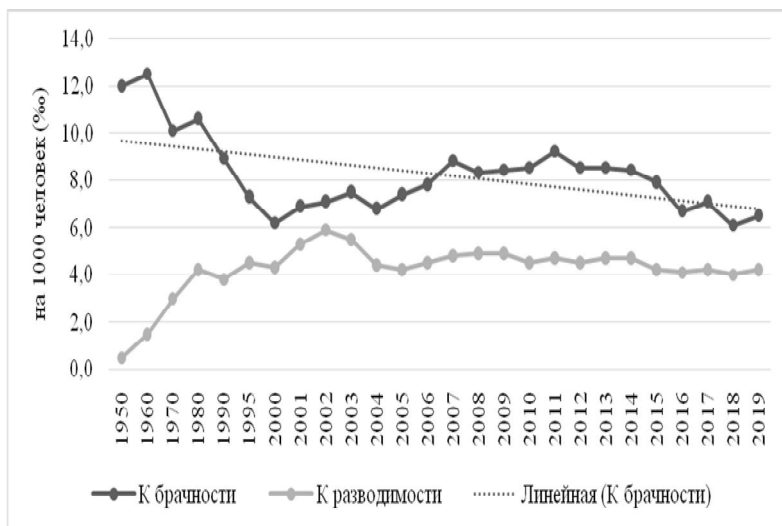


Рис. 4. Динамика соотношения коэффициентов брачности и разводимости (1950–2019).

Не произошло кардинального перелома в работе по преодолению социального сиротства (см. табл.). Число детей, оставшихся без попечения родителей, практически не снижается, количество семей, не справившихся с воспитанием приемных детей, также довольно стабильно.

Динамика показателей преодоления социального сиротства (2008–2017)

Год	Темп роста (снижения) числа детей, оставшихся без попечения родителей, %	Численность приемных родителей, с которыми досрочно расторгнуты договоры, чел.
2008	...	476
2009	104,5	258
2010	95,5	236
2011	98,2	213
2012	98,4	251
2013	78,7	324
2014	97,2	324
2015	96,8	344
2016	96,8	364
2017	96,4	298

О том, что существенных улучшений в брачно-семейных отношениях не произошло, свидетельствует такой показатель, как задолженность по алиментам (см. рис. 5). Несмотря на его некоторое снижение, он остается высоким и даже вырос именно в отношении тех семей, где детей двое. Статистика по домохозяйствам с тремя и более детей еще тревожнее. В 2015 г. алименты не получали 30,4 % таких домохозяйств, в 2019 г. – 23,8 %, т. е в 2,5 раза больше, чем в семьях, где один ребенок.

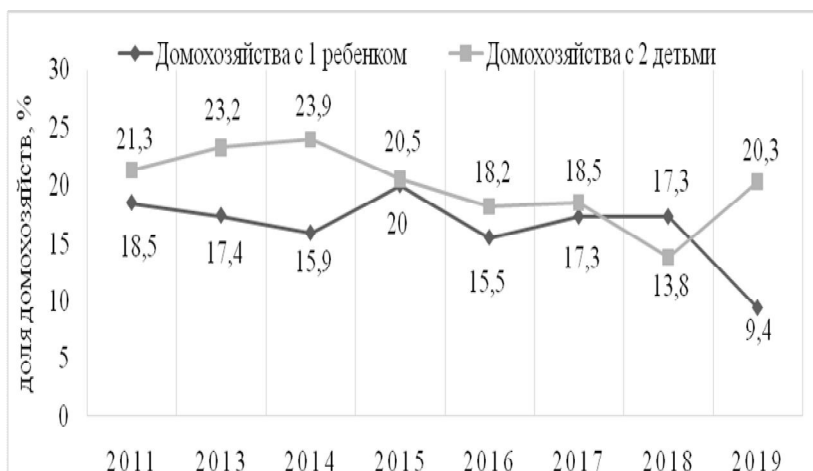


Рис. 5. Динамика доли детей в возрасте до 16 лет, в отношении которых имеется задолженность по выплате алиментов в разных типах домохозяйств (2011–2019)

Все вышеизложенное ставит исследовательский вопрос о более глубоких основаниях решения демографических проблем, чем просто материальная поддержка семей с детьми, о том, почему существенные усилия, предпринимаемые российским государством по решению демографических проблем, пока не дают ожидаемых результатов.

Литературный обзор. Гендерная политика не раз становилась предметом научного анализа. Отечественными авторами рассматриваются ее теоретические основания и место в социальной политике государства [3–8]. Часто гендерная политика анализируется в контексте международной повестки, сначала как

достижение Третьей Цели Развития Тысячелетия (до 2015 г.), а затем Пятой Цели устойчивого развития (до 2030 г.), формулируемых ООН [9, 10].

Важным аспектом выступает анализ экономической составляющей: гендерной политики [11–15], а также социокультурных контекстов ее проведения [16–18]. Немало работ, в которых рассматривающие связь гендерной политики и демографических процессов [19–21]. Более того, гендерная политика анализируется в увязке с семейной политикой [22–24].

Поскольку предметом нашего исследования выступает семья и демографические процессы, охарактеризуем более подробно имеющийся в литературе анализ мер российской семейной и демографической политики.

Не подвергая сомнению их цели, ученые достаточно критически относятся к их методам. Как отмечает Т. Гурко, «социальные программы по повышению рождаемости в большей мере привлекают бедные слои населения, но, воспользовавшись «стимулами», сами они не предпринимают активных усилий по повышению своего уровня жизни [2, с. 108]. Другими словами, такие семьи не демонстрируют качеств субъектности в отношении своей жизни, оставаясь просто получателями материальной помощи от государства. Для повышения эффективности семейной политики необходимо превратить семью из объекта в субъект социальной политики, выстроив партнерские отношения между семьей и государством, преодолев отношения социально-экономической зависимости. Это предполагает «существенное перераспределение прав и взаимной ответственности между семьей и государством» [25, с. 38]. Новые социальные реалии в семейной политике связаны с «массовым запросом на высокое качество личной и социальной жизни; с иной регуляцией брачного и репродуктивного поведения; плюрализмом способов организации внутрисемейной жизни; новыми жизненными ценностями и приоритетами; изменениями в функционировании социального государства» [26, с. 121]. В силу этого новые меры семейной политики должны выйти за рамки выплаты пособий и субсидий и включать в себя создание дружественной семье инфраструктуры, меры по стимулированию желания вступить в брак и родить детей, обеспечение выбора способа заботы о детях, развитие

социальных практик, способствующих социальной и профессиональной мобильности молодых родителей [26, с. 117].

Меры мягкого патернализма в государственной политике критикуются учеными и с правовой точки зрения. Считается, что средства социального обеспечения (выплаты и пособия) в принципе не могут быть достаточными для решения демографических проблем. «Рождение ребенка при этом (получении выплат и пособий. – М. К.) может выступать не самоцелью, а средством для получения обещанного вознаграждения. Материальное положение самого ребенка при это может остаться прежним, а ранее рожденных ухудшиться в связи с появлением нового» [27, с. 66]. Более того, нарушением прав ребенка выступает и введение региональных пособия на детей, поскольку «с позиций теории права социального обеспечения его благами должны пользоваться на равных условиях все дети» [27, с. 68], а размеры региональных пособий в России существенно варьируют от региона к региону. Тем самым в обсуждение мер семейной политики помимо экономического и демографического измерения вводится правовое.

Таким образом, в литературе представлена не только критика современных методов семейной политики и решения демографических проблем, но и обозначено стратегическое направление их совершенствования – повышение социальной субъектности семьи. Не отрицая значимости материальной поддержки семей с детьми, отечественные авторы предлагают развивать в семье качества субъектности и самостоятельности, что будет способствовать преодолению ее социально-экономической зависимости от государства и выстраиванию с ним партнерских, а не патерналистских отношений. Здесь возникает вопрос о способах развития этой субъектности. Поскольку семья – это малая группа, состоящая из мужчин и женщин, взрослых и детей, то развитие субъектности каждого члена семьи будет приводить к росту субъектности всей семьи. Это обстоятельство и позволяет включить в анализ демографических проблем гендерную политику.

Методология, дизайн исследования. Цель: рассмотреть повышение социальной субъектности семьи в качестве цели гендерной политики и значение этого для решения демографических проблем России.

Ключевыми ограничениями исследования выступают: 1) синкретизм демографических, семейных и гендерных проблем. Решая семейные проблемы, мы так или иначе воздействуем на гендерные и семейные отношения, и наоборот. Необходимость решения демографической задачи повышения рождаемости оказывает заметное влияние на определение целей семейной политики, которая иногда, по факту, служит целям демографического развития, а не развития института семьи. Что касается гендерной политики, то в России официально она не выделена в отдельную отрасль, более того сейчас она позиционируется как действия государства в интересах женщин⁶. 2) Из всех демографических проблем России рассматривается только проблема низкой рождаемости, хотя низкая продолжительность жизни, особенно мужчин, является не менее острой и значимой проблемой. 3) несмотря на то, что существуют различные типы гендерной политики (подробнее см.: [28]), в данной работе рассматривается только один из них – гендерно ориентированная (гендерно-перераспределительная), целью которой выступает выравнивание социальных статусов гендерных групп в обществе.

Методы: анализ научной периодики, данных государственной статистики и социологических исследований.

Исследовательская оптика. В качестве теоретической основы использована теория второго демографического перехода Д. Ван де Каа и Р. Лестага, ценностную основу которого составляют «самореализация и свобода самовыражения, равнодушие к прошлому, увлечение настоящим и будущим, размытые границы ролей; терпимое отношение к нарушениям, главенство «постматериалистических» ценностей: индивидуальный жизненный стиль, внутренняя гармония; интересная работа, гедонизм, раскованность и спонтанность поведения» [1, с. 63]. Несмотря на то, что в рамках этой теории семейные ценности не выступают для

⁶ Основополагающим документом здесь следует считать Национальную стратегию действий в интересах женщин на период до 2022 года, утвержденную Распоряжением Правительства РФ от 08.03.2017 № 410. [Электронный ресурс]. URL: <http://government.ru/docs/26698/media/files/njlkIvH7WCvOiyRmcucV4jdNihEmTOUe.pdf> (дата обращения: 08.05.2021).

личности приоритетными, она хорошо описывает современные тенденции развития гендерных отношений и модернизации семьи, в частности переход от жестко закрепленных семейных ролей женщин и мужчин к их вариативности, от модели «кормилец-домохозяйка» к модели двухкарьерных семей, а также плюрализацию форм семейной жизни. Более того, «теории гендерной революции и дивиденда гендерной справедливости отвергают [тезис] о том, что коллективизм и готовность поступиться собственным благополучием ради будущего детей безвозвратно уходят в прошлое, уступая место индивидуализму и гедонизму» [1, с. 187]. Авторы этих теорий полагают, что эта точка зрения не учитывает мнение женщин, которые хотят и готовы быть матерями и заботиться о детях.

Результаты исследования и дискуссия. Гендерная политика в качестве своего объекта рассматривает социальный статус женщин и мужчин в обществе, а также социальные роли, вытекающие из этого статуса. Ее целью выступает расширение возможностей женщин и преодоление существующего гендерного разрыва⁷. Предполагается, что в демократическом обществе права и возможности всех граждан (женщин и мужчин) должны быть равными. Исходя из этого, основные мероприятия гендерной политики (не путать с политикой в отношении женщин, т. е. политикой решения женских проблем!) связаны с empowerment'ом (наделением властью, усилением), женщины продвигаются на уровень принятия ключевых решений в политике и экономике развивается женское лидерство, поддерживаются женские общественные организации и т. п. Одновременно предпринимаются усилия по развитию ответственного отцовства и формированию эгалитарных (партнерских) отношений в семье, чтобы решить проблему двойной нагрузки женщин и укрепить психоэмоциональные связи между супругами, между детьми и родителями, профилировать домашнее насилие и социальное сиротство.

⁷ *Гендерный разрыв* (Gender Gap) – показатель, рассчитываемый Всемирным экономическим форумом (WEF) для оценки количественно измеряемых различий в позициях мужчин и женщин в политике, экономике, здравоохранении, образовании, и построения международных рейтингов.

Отметим, что в основе гендерной политики лежит принцип де-фамилизации, т. е. ее объектом является не семья, а индивиды, имеющие гендерные характеристики, предметом регулирования выступают не семейные, а гендерные отношения. Это и позволяет отделить гендерную политику от семейной.

Объектом демографической политики выступает население, предметом регулирования – демографические процессы (естественного и механического движения населения). Семью можно рассматривать как пространство, в котором демографические процессы и гендерные характеристики индивидов пересекаются. Семья как социальный институт реализует не только функции воспроизводства населения и социализации новых членов общества, она выполняет не менее важную эмоционально-психотерапевтическую функцию. Именно поэтому следует стремиться к тому, чтобы рождение и воспитание детей происходило в семье.

Демографическая, семейная и гендерная политика могут давать синергетический эффект, взаимно усиливая друг друга, а могут вступать в диссонанс. Несмотря на то, что у них общий объект воздействия, цели этого воздействия могут противоречить друг другу. Задача гендерной политики – выравнивание статусов гендерных групп, семейной политики – укрепление института семьи, демографической политики (для России) – рост рождаемости.

Как уже отмечалось, в модернизирующемся обществе, имеющем признаки второго демографического перехода, социальный институт семьи претерпевает значительную трансформацию. Примером может служить появление движение чайлд-фри [29, 30]. Наблюдается межпоколенческая динамика репродуктивных установок – «у подростков чаще проявляются представления о деторождении как автономном выборе, не зависящем от долга перед обществом или государством [31, с. 103], у молодежи повышается предпочтительный возраст вступления в брак, «девушки становятся более либеральными в отношении разводов и повторных браков» [32, с. 110].

В подобной ситуации проведение гендерной политики усиления женщин, ведущей к росту их стремления к профессиональной карьере /самореализации и (экономической) независимости, будет выводить для них на первый план работу вне дома и актив-

ность в публичной сфере, ролевой конфликт «семья-работа» начнет решаться ими в пользу работы, что может привести к снижению рождаемости. Отсюда вопрос, как обеспечить синергию, а не противостояние решения пронаталистских задач и достижения гендерного равенства.

Анализ динамики демографических показателей, представленный в начале статьи, свидетельствует, что наши прогнозы десятилетней давности оправдались, тем самым актуализировав высказанные тогда идеи о необходимости перехода к гендерно ориентированной демографической политике, «основанной на повседневной практике рационального выбора женщин и мужчин в вопросе репродуктивного поведения, с опорой на разделяемые индивидом ценности, среди которых ценность ребенка, ценность эгалитарных отношений в семье и партнерстве, право и возможность профессиональной самореализации каждого из супругов» [19, с. 120]. Подобная политика направлена не только на количественный рост населения, но и, что важнее, на повышение качества новых поколений. Этот переход может быть совершен не только через расширение мер поддержки ответственного отцовства и развития эгалитарных отношений в семье, но и через повышение социальной субъектности семьи.

Уже отмечалось, что социальная субъектность предполагает переход от асимметричных отношений семьи и государства, где семья ждет помощи от государства для содержания детей, к равноправным партнерским. Для семьи это означает принятие на себя ответственности за собственное благополучие и благополучие детей вне зависимости от того, сколько ресурсов государство может/готово выделить на семейные пособия, субсидии и т.п.

Нельзя сказать, что российское государство не понимает важности самодостаточности семьи. В Концепции государственной политики в отношении молодой семьи⁸ 2007 г., в качестве одной из важных черт молодой семьи называлась социальная активность, которая предполагает, что «благополучная семья самостоятельно решает свои проблемы при получении законодательно

⁸ *Молодая семья* – семья, возраст каждого из супругов в которой не превышает 30 лет, либо неполная семья, состоящая из одного молодого родителя, возраст которого не превышает 30 лет, и одного и более детей.

закрепленной ее государственной поддержки»⁹. Примером такого рода мер, развивающих социальную субъектность семьи, может служить программа социальных контрактов¹⁰, но она еще не получила широкого распространения и работает, главным образом, для семей, проживающих в сельской местности.

Не встретили особой поддержки и другие меры государства по повышению экономической активности молодых семей. Как резюмирует Т. Гурко, проанализировав результаты выполнения Плана мероприятий на 2015–2018 гг. по реализации первого этапа Концепции государственной семейной политики в РФ до 2025 г., активного участия молодых матерей в повышении профессионального образования не наблюдается, молодые семьи не спешат воспользоваться грантовыми программами по созданию собственного дела. Лишь небольшая часть матерей тратит средства материнского капитала на свое образование или образование детей, в основном все идет на улучшение жилищных условий [22, с. 60–63].

Одна из причин этой пассивности, по нашему мнению, связана с тем, что политика мягкого патернализма разрушает у граждан ответственность за семейное благополучие, формируя часто завышенные ожидания людей от государства. Именно здесь и может оказаться полезной гендерная политика. Хотя в России она сейчас заменена политикой поддержки женщин, семьи и детей, рассмотрим ее возможности гипотетически.

Нельзя отрицать, что политика выравнивания социальных статусов женщин и мужчин и активизации деятельности женщин в публичной сфере приводит к тому, что время, которое активно работающая женщина может уделять выполнению своих семейных обязанностей, сокращается. Данная тема хорошо исследована в литературе под названием «комплекса вины» работающей матери». С одной стороны, анализ трудовых стратегий работающих матерей выполнен, например, О. Исуповой [33]. Но, с дру-

⁹ Концепция государственной политики в отношении молодой семьи. Приложение к Письму Минобрнауки России от 8 мая 2007 года № АФ-163/06 // Вестник образования России. 2007. № 17, 18, сентябрь.

¹⁰ *Социальный контракт* – это договор о предоставлении мер поддержки, который заключается между малоимущими гражданами и органами социальной защиты населения.

гой, такая политика повышает доходы женщины и семейного бюджета в целом, давая им тем самым дополнительные экономические ресурсы для выполнения тех же семейных обязанностей, например, появляется возможность передачи их на аутсорсинг.

Что касается мужчин, то здесь гендерная политика, разрушая стереотип об обязательной успешности мужчины в профессиональной сфере, снижает стрессогенность мужской роли и открывает для них возможности самореализации в сфере семьи, повышая личностную значимость семейных ролей. Субъектность семьи в этом случае растет не за счет увеличения экономических ресурсов (как в случае с женщинами), а через вовлечение человеческого, социального, культурного и символического капитала мужчин в обеспечение семейного (и не только экономического) благополучия. Мужчина (муж) больше не дистанцируется от решения домашних проблем, взвалив ответственность за их решения на плечи женщины (жены).

Примером важности наличия человеческого капитала для решения семейных проблем можно считать практику использования российскими гражданами сертификата на материнский капитал. В исследовании Е. Бороздиной с коллегами показано, что «Именно этот социальный слой (средний класс. – М. К.) имеет ресурсы, информацию, компетенцию и навыки активного действия, его представители готовы не только критиковать государство, но и добиваться от него выполнения обязательств» В то время как низкоресурсные группы «не имеют навыков и возможностей выступать субъектом критического действия» [34, с. 116], поэтому не могут в полной мере воспользоваться государственными программами помощи семье.

Таким образом, гендерная политика как политика выравнивание статусов женщин и мужчин в обществе способствует росту семейного благополучия и социальной субъектности семьи.

Заключение. Исследования репродуктивных установок населения, проводимые Росстатом¹¹, свидетельствуют, что желаемое количество детей выше, чем ожидаемое. По результатам наблюдения 2017 года, желаемое число детей равнялось в среднем

¹¹ Итоги выборочного наблюдения репродуктивных планов населения в 2017 году [Электронный ресурс] URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/RPN17/index.html (дата обращения: 08.05.2021).

2,15, а ожидаемое – 1,88. Суммарный коэффициент рождаемости в 2017 году составил 1,62. Другими словами, реальное число детей оказалось ниже желаемого почти на 0,5. В этой разнице и состоит резерв роста рождаемости в России. Необходимо создать условия, при которых люди смогут родить и воспитать то, количество детей, которые они хотят. Но эти условия не должны ограничиваться только материальной помощью. В этом отношении нельзя не согласиться с утверждением О. Безруковой о том, что семейная политика «должна быть сосредоточена как на улучшении эмоционально-ценностного отношения к детям, так и на снижении социальных рисков родительства, повышении качества жизни семей с детьми» [35, с. 126]. Гендерная политика вполне может войти в синергию с семейной в решении этих задач.

В своей книге о демографической политике в XX и XXI вв. М. Клупт пишет: «Рождаемость во Франции является одной из самых высоких в развитом мире не только потому, что демографическая политика в ней осуществляется уже целое столетие, но и в силу ее своевременной переориентации на модель с двумя работающими родителями. ФРГ, Южная Корея и Япония, пожившись на способность семьи с традиционным распределением ролей обеспечивать демографическое воспроизводство, серьезно запоздали с такой переориентацией» [1, с. 302]. Хорошо известно, какие проблемы с рождаемостью испытывают эти промышленно развитые страны. Возможно, их опыт стоит считать предостережением тем российским политикам, которые делают ставку на стимулирование рождаемости через усиление в обществе консерватизма и традиционных ценностей, игнорируя реальные тенденции развития брачно-семейных отношений.

Список литературы

1. *Клупт М. А.* Демография на политической арене XX и XXI столетий. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2020. 303 с.
2. *Гурко Т. А.* Новые семейные формы: тенденции распространения и понятия // Социологические исследования. 2017. № 11 (403). С. 99–110.
3. *Айвазова С. Г.* Контракт «работающей матери»: нарушения или расторжение? (к вопросу об особенностях гендерной политики в современной России) // Женщина в российском обществе. 2011. № 3 (60). С. 13–22.

4. *Воронина О. А.* Политика гендерного равенства в современной России: проблемы и противоречия // *Женщина в российском обществе.* 2013. № 3 (68). С. 12–20.
5. *Гаврилюк Т. В., Бочаров В. Ю.* Интерсекциональность как способ концептуализации гендерного и классового неравенства // *Журнал исследований социальной политики.* 2018. Т. 16, № 3. С. 537–545.
6. *Хасбулатова О. А.* Реалии российской гендерной политики в XXI столетии // *Женщина в российском обществе.* 2011. № 3 (60). С. 4–12.
7. *Штылева М. В.* Реализация политики гендерного равенства в странах Северной Европы // *Женщина в российском обществе.* 2012. № 1 (62). С. 67–80.
8. *Ярская-Смирнова Е. Р.* Класс и гендер в дискурсе социального государства // *Отечественный журнал социальной работы.* 2013. № 1 (52). С. 87–96.
9. Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса: учебное пособие. 2-е изд., доп. и перераб. / под общ. ред. В. П. Колесова. М.: Права человека, 2008. 636 с.
10. Устойчивое развитие: новые вызовы: учебник для вузов / под общ. ред. В. И. Данилова-Данильяна, Н. А. Пискуловой. М.: Аспект-пресс, 2015, 336 с.
11. *Гриненко С. В., Богомолова И. С., Задорожная Е. К.* Гендерные особенности развития человеческого капитала // *Национальные интересы: приоритеты и безопасность.* 2014. Т. 10, № 38 (275). С. 20–35.
12. *Калабихина И. Е.* Новые подходы к измерению представленности женщин в STEM-образовании и STEM-занятости в России // *Женщина в российском обществе.* 2017. № 1 (82). С. 5–16.
13. *Невежина М. В.* Гендерная дискриминация в сфере труда: опыт борьбы на международном уровне // *Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения.* 2018. № 3 (70). С. 187–193.
14. *Слободенюк Е. Д.* Нерыночные факторы бедности в современной России и пути совершенствования социальной политики // *Журнал исследований социальной политики.* 2013. Т. 11, № 3. С. 391–406.
15. *Шведова Н. А.* Развитие человеческого капитала и гендерное равенство: умная гендерная политика // *Женщина в российском обществе.* 2015. № 3–4 (76–77). С. 17–30.
16. *Бурганова Л. А., Ахмадеева К. Н.* Гендерные стереотипы в управлении (анализ дискурсивных технологий СМИ) // *Власть.* 2010. № 3. С. 65–69.
17. *Мишучков А. А.* Традиционные ценности в глобализирующемся мире // *Вестник Оренбургского гос. университета.* 2015. № 3 (178). С. 65–71.

18. *Рябова Т. Б., Рябов О. В.* Настоящий мужчина российской политики? (к вопросу о гендерном дискурсе как ресурсе власти) // Полис. Политические исследования. 2010. № 5. С. 48–63.
19. *Кашина М. А., Юкина И. И.* Российская демографическая политика: опыт гендерного анализа // Журнал социологии и социальной антропологии. 2009. Т. 12, № 1. С. 109–123.
20. *Леонидова Г. В., Вячеславов В. Н.* Гендерные особенности внутри-региональной миграции // Вопросы территориального развития. 2016. № 2 (32). С. 4.
21. *Мосакова Е. А.* Социально-демографическая политика в России: необходимость учета гендерного фактора // Вестник Московского университета. Серия, 27: Глобалистика и геополитика. 2014. № 3–4. С. 84–88.
22. *Гурко Т. А.* Развитие брачно-семейных отношений в России и реализация семейной политики // Социологическая наука и социальная практика. 2017. Т. 5, № 3 (19). С. 51–71.
23. *Сизова И. Л.* "Новое отцовство" в свете традиций и инноваций семейной политики в Европе // Журнал социологии и социальной антропологии. 2012. Т. 15, № 1. С. 86–102.
24. *Чернова Ж. В.* Кто, о ком и на каких условиях должен заботиться? гендерный анализ режимов заботы и семейной политики // Журнал исследований социальной политики. 2011. Т. 9, № 3. С. 295–318.
25. *Азизова Н. Р.* Государственная семейная политика на современном этапе развития российского государства // Социальное воспитание. 2016. № 1 (7). С. 32–40.
26. *Носкова А. В.* Новые подходы в семейной политике в контексте меняющихся социальных реалий // Социальная политика и социология. 2016. Т. 15, № 5 (118). С. 117–126.
27. *Азарова Е. Г.* Правовое регулирование социального обеспечения женщин и детей (демографический аспект) // Журнал российского права. 2015. № 10 (226). С. 57–73.
28. *Кашина М. А.* Гендерно ориентированная социальная политика // Управленческое консультирование. Актуальные проблемы государственного и муниципального управления. 2010. № 1 (37). С. 145–163.
29. *Белинская Д. В.* Социальный портрет чайлдфри // Вестник Тамбовского университета. Серия: Общественные науки. 2018. Т. 4, № 13. С. 12–19.
30. *Вильданова С. М., Граничная А. А., Мингалиева А. Р., Сяляхьева Л. М.* Тенденции распространения ценностей чайлдфри в России и их влияние на кризис института семьи // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2017. № 3 (139). С. 192–205.

31. *Безрукова О. Н.* Ценности детей и родительства: межпоколенческая динамика // Социологический журнал. 2017. Т. 23, № 1. С. 88–110.
32. *Гурко Т. А., Тарченко В. С.* Динамика брачных установок и планов студентов // Социологические исследования. 2019. № 7. С. 102–113.
33. *Исупова О. Г.* Материнская карьера: дети и трудовые стратегии // Социологические исследования. 2015. № 10 (378). С. 185–194.
34. *Бороздина Е. А., Здравомыслова Е. А., Темкина А. А.* Как распорядиться материнским капиталом или граждане в семейной политике// Социологические исследования. 2012. № 7 (339). С. 108–118.
35. *Безрукова О. Н.* Ценности родительства: структура, типы, ресурсы. // Социологические исследования. 2016. № 3 (383). С. 118–127.

ББК 60.561.6

DOI: 10.46726/Sb.2021.22

Н. С. Григорьева

МГУ им. М. В. Ломоносова

ГЕНДЕРНОЕ ИЗМЕРЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ В РОССИИ И МИРЕ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ: COVID-19

Понимание места и роли гендера в развитии пандемии COVID-19 имеет важное значение для разработки эффективных и справедливых государственных мер по ее сдерживанию и преодолению последствий. В статье рассматриваются два возможных направления исследований, а именно изучение эпидемиологических вопросов, связанное с уровнем заболеваемости, течением болезни и т. д. и анализ влияния последствий (пусть во многом пока прогностический) самоизоляции, карантина и т. д. на мужчин и женщин, для какой социальной группы они могут оказаться ошутимее и почему. В работе показано, что отсутствие детальной гендерной статистики COVID 19 препятствует анализу гендерного измерения пандемии и полной оценке эффективности мер государственной политики, предпринимаемых для ее сдерживания.

Ключевые слова: пандемия COVID 19, здравоохранительная политика, гендерный подход, гендерная статистика, социальные последствия.

N. S. Grigorieva

Lomonosov Moscow State University

GENDER DIMENSION OF HEALTHCARE IN RUSSIA AND IN THE WORLD UNDER CONDITIONS OF UNCERTAINTY: COVID-19

Understanding the place and role of gender in the COVID-19 outbreak is essential for building effective and equitable response to the pandemic. The author considers two possible areas of research: epidemiological issues such as morbidity and mortality, complications etc. and study (albeit largely for now, predictive) of consequences of self-isolation, quarantine, etc. for men and women, which social group is likely to be more affected and why. Lack of gender statistics for COVID 19 impedes the investigation of gender dimension of the pandemic and the assessment of the effectiveness of health policy measures.

Key words: COVID 19 pandemic, health policy, gender approach, gender statistics, social consequences.

Отслеживание различий в заражении, заболеваемости и смертности от COVID-19 среди женщин и мужчин и проведение гендерного анализа в рамках национальной политики здравоохранения в отношении COVID-19 – необходимая составляющая для текущей оценки в условиях кризиса Covid-19, но его последствий в посткризисный период.

Эпидемии по-разному поражают мужчин, женщин. Это может быть как прямое заражение патогеном, так и реакция на вторичные эффекты политики через ответные меры здравоохранения. COVID-19 не является исключением, и гендерные последствия в настоящем и будущем многочисленны. На данный момент существует настоятельная потребность очертить некоторые ключевые гендерные эффекты ситуации и рассмотреть предложения о том, как они могут распространиться в дальнейшем.

Исследования политики по преодолению последствий от COVID-19 могут быть прослежены, по крайней мере, в трех основных областях с тем, чтобы определить наилучшие способы решения возникших проблем с позиций преодоления гендерного неравенства: политика в области экономического развития; политика в сфере социальной защиты и здравоохранительная полити-

ка. Большая часть имеющихся на данный момент публикаций касается, прежде всего, положения женщин на рынке труда, изменений в структуре занятости, потери доход и т. д. [1]. В различных университетах мира уже идут исследования последствий пандемии для мужчин и женщин с точки зрения наличия у них работы и будущих перспектив на рынке труда¹.

Что касается здравоохранительной политики, то в н.в. она не учитывает гендерные последствия возникновения подобных заболеваний, которые уже наблюдались в начале XXI века, как лихорадка Эбола в африканских странах (2014–2016 гг.) или эпидемия, связанная с вирусом Зика (2015–2016), затронувшая около 70 стран [2]. В этом отношении реакция на COVID-19 мало чем отличается от предыдущих ситуаций. Нет достоверных данных о каком-либо гендерном анализе эпидемии, проведенном глобальными учреждениями здравоохранения или национальными правительствами в различных странах. Хотя уже после первой волны пандемии появились публикации с заявкой на анализ ситуации, которая на тот момент оценивалась, как ситуация неопределённости, в том числе и с применением гендерной методологии. Многие международные организации на своих сайтах активно обсуждают возможные последствия пандемии для гендерного равенства/неравенства², публикуют имеющиеся данные с разбивкой по полу, размещают статьи, которые выходят в разных странах с гендерным анализом уже выявленного или ожидаемого неравенства. Первые такие публикации появились на университетских платформах уже в апреле-июне 2020³.

¹ <https://www.bbc.com/russian/vert-fut-52328525>

² <https://en.unesco.org/news/mapping-online-articles-covid-19-and-gender->

³ Портал Lomonosov Research (статья Григорьевой Н. С. «COVID-19 в гендерном измерении, или Существует ли вирусный сексизм?»). URL: <https://zen.yandex.ru/media/id/5de4aaac3d873600aeeedc1d/covid19-v-gendernom-izmerenii-ili-suscestvuet-li-virusnyi-seksizm-5ec264e638e7d258172a787b> и Анастасии В. Мельниковой «Gender #08: Воздействие COVID-19 на достижение целей Повестки дня в Области Устойчивого Развития на период до 2030» <https://zen.yandex.ru/media/id/5de4aaac3d873600aeeedc1d/gender-08-vozdeistvie-covid19-na-dostizhenie-celei-povestki-dnia-v-oblasti-ustoichivogo-razvitiia-na-period-do-2030-goda->

Есть проект «Пол, гендер и Covid-19», который осуществляется в партнерстве организации Global Health 50/50 (расположена в Университетском колледже Лондона), Африканского центра исследований в области народонаселения и здоровья (APHRC) и Международного центра исследований женщин (ICRW).

В настоящий момент это, пожалуй, крупнейшая база дезагрегированных по полу данных о COVID-19. Портал политики здравоохранения в отношении пола, гендера и COVID-19 дает наиболее полный анализ интеграции пола и гендера в национальную политику здравоохранения в отношении COVID-19. Вместе трекер и портал представляют источник данных о справедливости и эффективности ответных мер национальных правительств на пандемию, а также передают данные в открытом доступе для политиков, исследователей и правозащитников по всему миру, которые можно использовать в продвижении к более справедливым и учитывающим гендерные аспекты мерам по восстановлению общества после пандемии.

Однако, к сожалению, не все страны предоставляют информацию о COVID-19 с разбивкой по полу и в полном объеме, что а priori затрудняет сравнительные исследования. Из 197 стран такие данные предоставили на 27 апреля 2021 года: по результатам тестирования – 16 стран; по подтвержденным случаям заболевания – 140 стран; по подтвержденным случаям среди медицинских работников – 11 стран; по числу госпитализаций – 26 стран; по поступлениям в отделения интенсивной терапии – 19 стран; по летальным исходам – 107 стран и по вакцинации – 33 страны. Что касается России, то такие данные не предоставляются. Хотя еще в начале пандемии в марте 2020 г. главный внештатный специалист-эпидемиолог Минздрава РФ Николай Брико на одной из пресс-конференции подтвердил, что коронавирус поражает чаще мужчин, чем женщин и умирают мужчины тоже чаще, поскольку, как он отметил, «у мужчин бывает более серьезный отягощенный

5f15c7306744546179995553; Портал Лондонской школы экономики: Clare Wenham, Naila Kabeer «Gender & COVID-19 Real time gender analysis of the gendered dynamics of COVID-19 and gaps in preparedness and response» <https://www.lse.ac.uk/research/research-for-the-world/health/lack-of-data-will-inhibit-pandemic-recovery>

анамнез и более высокая смертность от пневмоний». Есть также много данных о том, что на вакцины мужчины и женщины реагируют по-разному⁴. Тем не менее, достоверных данных о том, что больше болеют именно мужчины, пока нет, а имеющиеся данные следует интерпретировать с большой осторожностью, поскольку речь идет в основном о больных с выраженными клиническими проявлениями и фактически нет данных о тех, у кого бессимптомная или легкая форма инфекции.

Поэтому гендерные измерения здоровья и здравоохранения в условиях пандемии имеют весьма поверхностный характер и опираются на наличествующие национальные данные, а имеющиеся на сегодняшний день публикации в основном имеют ярко выраженную страновую окраску [3–5].

Вместе с тем и на национальном, и на международном уровне признается тот факт, что женщины составляют большую часть медицинских работников. Необходимо учитывать и преобладающую роль женщин в качестве лиц, обеспечивающих уход в семье. Женщины также выполняют большую часть вспомогательной работы в медицинских учреждениях, включая уборку, стирку и общественное питание. Таким образом, они с большей вероятностью будут подвержены воздействию вируса. Россия в этом отношении не исключение – среди врачей и медперсонала 71 % и 95 % соответственно составляют женщины⁵. В «Списке памяти»⁶ из 1362 персоналий (на 4 мая 2021) – большинство женщины.

Однако уже само признание того факта, что вспышки болезней по-разному влияют на женщин и мужчин, само по себе

⁴ https://www.m24.ru/news/medicina/23032020/111357?utm_source=CopyBuf

⁵ Из выступления В. И. Скворцовой <https://tass.ru/obschestvo/5587049>

⁶ «Список памяти» – проект, который является инициативой самих врачей. В него можно свободно вносить имена предположительно погибших от коронавируса медицинских работников. Информацию проверяют составители списка, но «тотальной» проверки данных нет, поскольку, как говорят инициаторы проекта, «он создан не для ведения точной статистики, а в мемориальных целях» <https://sites.google.com/view/covid-memory/home> (дата обращения: 04.05.2021).

является важным шагом к пониманию первичных и вторичных последствий чрезвычайной ситуации в области здравоохранения для разных людей и сообществ, а также для разработки эффективных и справедливых мер политики и вмешательств.

К сожалению, политика и усилия в области общественного здравоохранения не учитывают гендерные последствия вспышек заболеваний. Хотя данные по COVID-19 с разбивкой по полу показывают примерно равное количество случаев заболевания среди мужчин и женщин, но уже понятно, что существуют половые различия в смертности и уязвимости к этой болезни, которые свидетельствуют, что умирает больше мужчин, чем женщин, возможно из-за иммунологических заболеваний, связанных с полом или вредных привычек, как, например, курение. К примеру, в США от коронавируса гибнет вдвое больше мужчин, чем женщин⁷. В Западной Европе 69 % всех умерших от коронавируса – мужчины. То же самое наблюдается в Китае и других странах.

Меры реагирования на пандемию также имеют текущий и долгосрочный гендерный эффект. Однако гендерный анализ ответных мер ограничен из-за отсутствия данных и слабой интеграции гендерного анализа в глобальные научные исследования в области здравоохранения.

Поэтому в настоящее время создаются национальные и международные группы, которые будут заниматься подобными исследованиями. Так, Центр LSE по проблемам женщин, мира и безопасности (WPS) возглавил новую коалицию исследовательских институтов, занимающихся проблемами гендерной несправедливости и небезопасности во всем мире, как было объявлено UK Research and Innovation (UKRI). Это мероприятие является частью инициативы LSE Shaping the Post-COVID World, которая состоит из серии дебатов о том, в каком направлении мир может и должен двигаться после кризиса. На проведение этих исследований выделена значительная сумма – 15,2 миллиона фунтов стерлингов на пять лет. WPS является ведущим академическим пространством для ученых, практиков, добровольцев, политиков и студентов, где они могут разрабатывать стратегии по продви-

⁷ Wall Street Journal. https://www.wsj.com/articles/covid-19-burden-falls-heavily-on-middle-aged-men-11604313002?mod=hp_lead_pos6

жению справедливости, прав человека и участия женщин в конфликтных ситуациях современного мира. Как метко заметила профессор Школы системной биологии Университета Джорджа Мейсона Анча Баранова: «...мужчины страдают больше во время острой фазы. А женщины более склонны отрастить длинный ковидный хвост и потом его за собой тащить»⁸.

России, как и другим странам, нужно выйти за рамки прямого воздействия на здоровье и краткосрочных мер помощи в условиях неопределенности, чтобы признать, что гендерная проблематика должна учитываться в долгосрочной политике восстановления.

Список литературы

1. *Anu Madgavkar, Olivia White, Mekala Krishnan, Deepa Mahajan, and Xavier Azcue.* «COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effects. July 15, 2020. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-countering-the-regressive-effects>
2. A gendered human rights analysis of Ebola and Zika: locating gender in global health emergencies. *Int Aff.* 2016; 92: 1041–1060; Ebola, gender and conspicuously invisible women in global health governance. *Third World Quart.* 2016; 37: 524–541.
3. *Mohammad Abufaraj, Zaid Eyadat,* Mohammed Qussay Al-sabbagh, Abdullah Nimer, Immanuel Azaad Moonesar, Lin Yang, Walid Al Khatib & Ra'eda Al-Qutob «Gender-based disparities on health indices during COVID-19 crisis: a nationwide cross-sectional study in Jordan» //International Journal for Equity in Health volume 20, Article number: 91 (2021);
4. L. Owen Coronavirus: five ways virus upheaval is hitting women in Asia. Women's affairs East Asia, BBC world service. Available at: <https://www.google.com.tw/amp/s/www.bbc.com/news/amp/world-asia-51705199>, Accessed 8th Mar 2020
5. Coronavirus: Hong Kong families await return of thousands of stranded domestic helpers as the Philippines lifts travel ban. *South China Morning Post.* Feb 18, 2020.

⁸ <https://ria.ru/20210227/koronavirus-1599264206.html>

Е. В. Израелян

Институт США и Канады РАН

ГЕНДЕРНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ КАНАДЫ: ДОСТИЖЕНИЯ И ПРОБЛЕМЫ

В выступлении будут затронуты следующие вопросы: история развития преподавания гендерных проблем в вузах Канады; достижения и особенности образовательного процесса; проблемы и трудности преподавания гендерной проблематики.

Ключевые слова: Канада; гендерные проблемы; высшее образование в Канаде; университеты Канады; гендерное образование в Канаде.

E. V. Israelian

The Institute for the U.S. and Canadian Studies, RAS

GENDER EDUCATION IN CANADIAN UNIVERSITIES AND COLLEGES: ACHIEVEMENTS AND CHALLENGES

The presentation will address the following issues: the history of the development of teaching gender issues in Canadian universities; achievements and special features of the educational process; problems and difficulties of teaching gender in Canadian Universities and colleges.

Key words: Canada; gender issues; post-secondary education in Canada; Canadian Universities; gender education in Canada.

В течение многих лет Канада является общепризнанным лидером по вопросам защиты прав женщин и гендерного равенства. Этому предшествовали более пяти десятилетий изучения феминизма и проведения женских исследований (Women's Studies) в канадских университетах и колледжах. Становление преподавания и исследований женских проблем объединило усилия трех заинтересованных сторон. Во-первых, национальных, региональных и местных женских объединений и организаций. Во-вторых, представительниц научных кругов и университетских

преподавателей. В-третьих, успех был бы невозможен без поддержки правительства.

Первая образовательная программа по Women's Studies появилась в 1974 году в университете Торонто, хотя отдельные курсы сходного содержания читались и раньше. Так начался первый этап внедрения гендерных проблем в университетское преподавание. Интеграция женщин в процессы образования включала три основных элемента: развитие женских исследований как области научных знаний и преподавания; включение соответствующей проблематики во все другие предметы; улучшение условий жизни и работы женщин, вовлеченных в процесс образования (студентов, профессуры, менеджеров).

Развитие женских исследований в вузах Канады шло как внутри уже существующих дисциплин (социология, литературоведение, история, лингвистика и др.), так и в качестве самостоятельной дисциплины Women's Studies. Аналогичным развивалось преподавание женской/гендерной проблематики в других странах. Процесс постоянно сопровождался дебатами относительно преимуществ и недостатков того или иного пути. Там, где курсы по женским исследованиям проводились на различных факультетах, вскоре появилась необходимость координации действий. Согласно исследованиям, проведенным канадскими специалистами, тенденция в пользу развития самостоятельных программ в те годы упорно пробивала себе дорогу.

На 1980-е годы приходится второй этап развития основ феминистской педагогики и гендерных исследований, когда различные центры преподавания и исследования женской проблематики начали координировать свои усилия. Появились женские научные издания, например, журналы «Canadian Women's Studies» и «Canadian Journal of Women and Law». Первая национальная конференция по данной теме прошла в Канаде в 1985 году, а в Йоркском университете была создана Канадская Ассоциация женских исследований. И, что самое важное, к концу 1980-х женские исследования были признаны специальной отраслью научных знаний Канадской Федерацией гуманитарных наук и включены в ее программу поддержки научных публикаций, выделяющей гранты на исследовательские разработки.

К началу 1990-х годов уже многие университеты имели программы по Women's Studies, и практически везде такие курсы включались в университетскую программу. В центре внимания оказались разработка курсов для студентов-старшекурсников и исследовательский компонент. В 1992 году Йоркский университет первым среди канадских вузов запустил магистерскую программу по женским исследованиям.

Сейчас возможности по обучению существенно расширились. Только в провинции Онтарио можно получить степень магистра или PhD по женским, гендерным и феминистским исследованиям в университетах Торонто, Оттавы, Йорка, Карлтона, Западного Онтарио, университетах Куинз и МакМастер. Интересно, что портал магистерских программ канадских университетов позволяет выбрать 137 магистерских программ.

Финансирование, размер стипендий и другие параметры в различных университетах существенно различаются. Обычно базовый курс читается на втором году обучения, и слушают его в том числе и те, кто не собирается специализироваться в области гендерной проблематики. Цель такого курса – сориентировать студентов в том, чем занимается эта относительно новая отрасль знаний, рассказать о ее основных задачах. Часто его программа содержит обзор феминистских теорий. Те студенты, которые специализируются на женских исследованиях, должны прослушать от 5 до 12 курсов, относящихся к этой области или имеющих значительный ее компонент. Некоторые программы предусматривают выступление на семинаре по его завершению или написание работы для получения степени или диплома.

Одной из особенностей развития университетской науки и преподавания в Канаде является её региональный характер. Как известно, образование в Канаде относится к юрисдикции провинций и территорий. Вместе с тем процесс во многом зависел от политики самого университета, учитывая их специфику и автономность. Таким образом, будучи частью общегосударственной стратегии, становление и развитие этой отрасли в различных провинциях и даже их частях различалось в зависимости от политики, проводимой университетской администрацией, и потребностей того или другого региона.

С момента своего зарождения гендерные исследования и феминология претерпели в Канаде заметную эволюцию. Начавшись с классических Women's Studies – изучения вклада женщин в литературу, искусство, историю, с публикации текстов и коллективных работ, написанных женщинами, женские исследования расширяли круг рассматриваемых вопросов, переходили на другой уровень анализа.

Гендерные исследования показали важность и острую необходимость использования гендерного подхода для анализа социальных, этнических и культурных различий в Канаде. Изучение положения различных по социальному и этническому составу женских групп приводило ученых к выводу о смыкании в Канаде гендерного, национального и социального неравенства, о несовершенстве канадской демократии. Вообще данный аспект исключительно важен для канадского общества, учитывая его многонациональный состав и исторические противоречия между франко- и англоканадцами. Главным достижением феминистских исследований в Канаде является изучение этнокультурологической составляющей гендерологии, включая положение представительниц коренного населения, различных иммиграционных групп, и т. д.

Вместе с тем не все проблемы, связанные с преподаванием и исследованием гендерной тематики в Канаде до конца решены. Во-первых, наблюдается низкий уровень вовлеченности девушек и женщин в получение STEM-знаний. Это приводит к гендерному дисбалансу в занятости в инновационных сферах экономики. Женщины составляют лишь 22 % студентов инженерных специальностей, концентрируясь в таких областях, как биосистемы и экологический инжиниринг. В области машиностроения, программного обеспечения и вычислительной техники – наиболее высокооплачиваемых и престижных сферах – студентки составляют около 14 % всех обучающихся. В результате только 13 % канадских женщин имеют дипломы инженеров. Во-вторых, для кадровой политики канадских университетов характерна гендерная асимметрия. Большинство обучающихся – женщины, они составляют 60 % выпускников (за исключением точных и прикладных наук и инженерии). Однако чем выше уровень профессионального сообщества, тем меньше представительство женщин:

среди магистров она составляет 54,4 %, а среди имеющих степень PhD – 47,8 %. 41 % женщин, работающих в высшей школе Канады – доценты и лишь 26 % профессора. Описывая эту ситуацию, эксперты используют метафору “протекающий трубопровод”. В-третьих, критику некоторых специалистов вызывает тот факт, что в ряде университетских программ слишком большое место отводится проблемам ЛГБТ сообщества. Баланс между классическими гендерными проблемами и вопросами, связанными с интересами меньшинств, следует восстановить, считают эти исследователи.

Наука и преподавание гендерных проблем в Канаде вносит важный вклад в понимание основ государства всеобщего благосостояния, канадской демократии, позволяя вскрывать недостатки и искать пути их преодоления.

ББК 74.484(2Рос)

DOI: 10.46726/Sb.2021.24

Е. С. Замятина

ФГБУ «ЦНИИОИЗ» Минздрава России

ГЕНДЕРНЫЕ ТРАЕКТОРИИ В ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ В РОССИИ

Диспропорция мужчин и женщин в разных профессиях является в том числе следствием гендерного дисбаланса в определенных областях в образовании. На данных о поступивших в российские вузы в 2020 году была рассчитана доля мужчин и женщин на всех специальностях в бюджетном, платном и общем наборе.

Ключевые слова: гендер, высшее образование, образовательные траектории, гендерные роли.

GENDER TRAJECTORIES IN HIGHER EDUCATION IN RUSSIA

Gender imbalance in different professions is also a consequence of the disparity between men and women in certain areas of education. Based on the data on those enrolled in Russian universities in 2020, the proportion of men and women in all majors in the budgetary, paid and general enrollment was calculated.

Key words: gender, higher education, educational trajectory, gender roles.

Гендерный дисбаланс в определенных сферах образования наблюдается на сегодняшний день во многих странах мира. В частности, инженерное образование выбирают преимущественно мужчины. Медицину, гуманитарные науки и искусство выбирают в основном женщины [1]. Это характерно и для европейских стран, и для России. В то же время в последние десятилетия в целом высшее образование получает больше женщин, чем мужчин [2].

Гендерный диспаритет в некоторых областях в образовании приводит к гендерному дисбалансу в разных сферах на рынке труда. Существует достаточно много работ о явлении так называемых стеклянных стен [3] и стеклянного эскалатора [4, 5], о влиянии феминизации на профессию [6, 7], о различиях в заработной плате мужчин и женщин [8, 9], о стратегиях поведения мужчин и женщин в профессиях, большинство сотрудников в которой противоположного пола [10, 11]. Вопрос паритета в соотношении мужчин и женщин в профессии – это и вопрос экономического равенства, равного доступа к профессии и продвижения в ней, эффективной самореализации в целом.

Ежегодно Высшая школа экономики собирает информацию обо всех зачисленных на программы бакалавриата в российские вузы, на основе этих данных публикуется Мониторинг качества приема в вузы [12]. Список поступивших в 2020 году был разделен по полу, далее была рассчитана доля юношей и девушек среди поступивших на разные специальности.

**Доля мужчин и женщин среди поступивших на бюджетные и платные места, а также доля мужчин и женщин в целом среди поступивших в российские вузы разных профилей в 2020 г., %
(в порядке убывания доли мужчин среди всех поступивших на специальность)**

У крупненная группа направлений	Бюджетный набор		Платный набор		Сум-ма	Общий набор		Сум-ма
	муж	жен	муж	жен		муж	жен	
Машиностроение	87	9	4	0	100	91	9	100
Морская техника	88	10	2	0	100	90	10	100
Управление водным транспортом	82	14	4	0	100	86	14	100
Энергетика и энергетическое машиностроение	81	15	3	0	100	85	15	100
Технологические машины и оборудование	80	17	3	1	100	83	17	100
Электронная техника, радиотехника и связь	78	18	4	0	100	82	18	100
Нефтегазовое дело	69	17	12	1	100	81	19	100
Транспортные средства	76	18	5	1	100	81	19	100
Вооружение	80	19	1	0	100	81	19	100
Информационная безопасность	54	17	26	3	100	80	20	100
Автоматика и управление	71	19	9	1	100	80	20	100
Металлургия	78	21	1	0	100	79	21	100
Авиационные системы (эксплуатация)	65	19	12	3	100	78	22	100
Авиационная и ракетно-космическая техника	74	21	3	1	100	77	23	100

Ядерные физика и технологии	74	23	2	1	100	76	24	100
Информатика и вычислительная техника	55	20	21	4	100	76	24	100
Математика	57	23	16	5	100	72	28	100
Геология	69	28	2	1	100	71	29	100
Физика	66	28	4	2	100	70	30	100
Строительство	62	29	7	1	100	70	30	100
Приборостроение и оптотехника	61	32	5	2	100	67	33	100
Материалы	58	39	2	1	100	60	40	100
Геодезия и землеустройство	48	44	6	2	100	54	46	100
Религиоведение и теология	49	43	4	4	100	53	47	100
Физическая культура	42	39	11	7	100	53	47	100
Бизнес-информатика	11	18	40	31	100	51	49	100
Философия	39	44	12	6	100	50	50	100
Сельское и рыбное хозяйство	47	47	2	4	100	49	51	100
Лесное дело	48	50	1	1	100	49	51	100
География	44	49	5	2	100	48	52	100
Экология	43	50	4	3	100	47	53	100
Полиграфия и упаковка	45	51	2	2	100	47	53	100
История	30	41	16	13	100	46	54	100
Управление качеством	39	52	6	3	100	45	55	100
Юриспруденция	8	14	37	41	100	45	55	100
Политология	17	29	26	28	100	43	57	100
Менеджмент	9	20	31	40	100	40	60	100

Химическая и биотехнологии	34	54	5	7	100	39	61	100
Экономика	7	18	30	45	100	37	63	100
Актерское исполнительство	31	43	5	20	100	36	64	100
Прикладное искусство (музыка)	32	59	3	6	100	35	65	100
Пищевые технологии	32	62	3	3	100	35	65	100
Постановка действия (художественная постановка)	20	39	15	26	100	35	65	100
Химия	30	59	4	6	100	34	66	100
Государственное и муниципальное управление	8	24	26	42	100	34	66	100
Архитектура и градостроительство	20	42	13	25	100	34	66	100
Профессиональное обучение	24	52	9	15	100	33	67	100
Международные отношения	6	18	26	49	100	32	68	100
Библиотеки и архивы	22	61	8	8	100	30	70	100
Сфера обслуживания	16	46	13	24	100	29	71	100
Почвоведение	28	71	0	1	100	28	72	100
Здравоохранение	14	45	13	27	100	27	73	100
Социальная работа	23	65	3	9	100	26	74	100
Востоковедение и африканистика	8	28	16	48	100	24	76	100
Охрана памятников	22	65	2	11	100	24	76	100
Биология	20	67	3	9	100	24	76	100
Реклама и связи с общественностью	2	11	22	65	100	24	76	100

Прикладное искусство (оформление)	16	70	6	8	100	22	78	100
Социология	13	53	9	25	100	22	78	100
Технологии легкой промышленности	17	72	5	6	100	22	78	100
Педагогическое образование	16	63	5	16	100	22	78	100
Издательское дело	5	25	15	54	100	20	80	100
Культурология	14	54	6	26	100	20	80	100
Лингвистика и иностранные языки	4	27	16	53	100	20	80	100
Журналистика и литературное творчество	4	24	15	57	100	19	81	100
Теория искусств	5	36	11	48	100	16	84	100
Прикладное искусство (живопись, скульптура)	4	43	11	41	100	16	84	100
Психология	6	48	8	38	100	14	86	100
Дизайн	4	32	8	56	100	12	88	100
Филология	5	55	5	35	100	10	90	100
Сестринское дело	3	36	5	56	100	8	92	100
Психолого-педагогич. и специальное (дефектологич.) образование	5	79	1	15	100	6	94	100
Общий итог	34	33	14	19	100	48	52	100

Состав укрупненных направлений подготовки соответствует методике, разработанной ВШЭ [13]. В предыдущей работе автора можно увидеть подобную статистику за 2011–2016 годы [14].

Как мы видим, в 2020 году для 48 из 72 укрупненных специальностей характерна ситуация, при которой более двух третей поступивших – одного пола. Специальности, где большинство поступивших – мужчины, представлены только инженерными направлениями, связанными в первую очередь с физикой и информатикой. Для женщин набор таких специальностей, где их большинство среди поступивших, более разнообразен. Помимо связанных с иностранными языками, литературой, культурой и искусством, среди них представлены такие, как Архитектура, Международные отношения, Здравоохранение. Большая доля женщин в бюджетном наборе по специальностям Химическая и биотехнологии, Химия.

В целом же в платном наборе больше девушек, чем юношей, – 19 % и 14 % соответственно. У мужчин популярно платное образование на таких специальностях, как Нефтегазовое дело, Информационная безопасность, Авиационные системы (эксплуатация), Информатика и вычислительная техника, Математика. У женщин – на Юриспруденции, Менеджменте, Экономике, Государственном и муниципальном управлении, Рекламе и связях с общественностью, Издательском деле, Лингвистике и иностранных языках, Журналистике и литературном творчестве, Дизайне. Интересен случай с Бизнес-информатикой, которая популярна как среди мужчин, так и среди женщин, в том числе в платном наборе, несмотря на то, что это инженерная специальность. Вероятно, это связано с поступлением на это направление по ЕГЭ по обществознанию.

Опросы показывают, что представления россиян о гендерной окраске профессий существенно более нейтральны [15], чем та ситуация, которую мы наблюдаем, исследуя состав поступающих в российские вузы на различные специальности. Вероятно, сейчас выбор образования в вузе зависит не только от представлений о будущей профессии, но и от возможностей, который предоставляет выбранный школьником набор предметов по ЕГЭ, – в том числе исходя из полученных представлений о том, какие предметы являются более подходящими для представителей его пола. В результате в высшем образовании образуется существенный гендерный дисбаланс в тех специальностях, которые россияне не считают «мужскими» или «женскими».

Список литературы

1. European Commission (EC). She Figures 2018. 2019.
2. *Ule M.* Covert gender inequalities in educational trajectories and transitions // Journal of Comparative Educational Studies. 2010. Т. 3. P. 30–44.
3. *Weidenfeller N. K.* Breaking through the glass wall: the experience of being a woman enterprise leader // Human Resource Development International. 2012. Vol. 15, № 3. P. 365–374.
4. *Punshon G. et al.* Nursing pay by gender distribution in the UK – does the Glass Escalator still exist? // International Journal of Nursing Studies. 2019. Vol. 93. P. 21–29.
5. *Williams C. L.* The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the “Female” Professions* // Soc. Probl. Oxford Academic, 2014. Vol. 39, № 3. P. 253–267.
6. *Adams T. L.* Gender and Feminization in Health Care Professions // Sociology Compass. 2010. Vol. 4, № 7. P. 454–465.
7. *Bogusz R.* Prestige of the medical profession. Is there a connection between feminization and decreased prestige? // Polish Journal of Public Health. 2018. Т. 128, № 2.
8. *Osikominu A., Pfeifer G.* Perceived Wages and the Gender Gap in Stem Fields. 2018.
9. *Petrongolo B.* The gender gap in employment and wages // Nat Hum Behav. 2019. Vol. 3, № 4. P. 316–318.
10. *Исупова О. Г.* Баланс жизни и работы у женщин-полицейских в Вологодской области // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 103–121.
11. *Perra M. S., Ruspini E.* Men who work in “non-traditional” occupations // International Review of Sociology. 2013. Vol. 23, № 2. P. 265–270.
12. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Мониторинг качества приема в вузы. 2021. URL: <https://ege.hse.ru/> (дата обращения: 16.05.2021).
13. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Какие направления/ специальности входят в какие укрупненные группы // Мониторинг качества приема в вузы. 2021. URL: <https://ege.hse.ru/groups> (дата обращения: 16.05.2021).
14. *Замятнина Е. С.* Гендерные различия при выборе специальности в вузе в современной России // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2017. № 3 (139).
15. ФОМ. «Ткач – сугубо мужская профессия, а ткачиха – сугубо женская». Справедливо ли делить профессии на мужские и женские? 2021. URL: <https://fom.ru/Rabota-i-dom/11030> (дата обращения: 16.05.2021).

В. Г. Доброхлеб
ИСЭПН ФНИСЦ РАН, ИДИ ФНИСЦ РАН

О. Н. Махрова
ИСЭПН ФНИСЦ РАН

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ АСПЕКТ СТАРЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

В статье анализируются представления о старении, рассматриваются его гендерные модели и социокультурные факторы риска пожилых людей в России в XXI столетии. Проблема старости является актуальной не только для пожилых. Она важна и для общества, стремящегося согласовать естественные процессы старения населения с экономическими и социальными задачами в условиях демографических перемен. Цель работы состоит в анализе явления социокультурного исключения человека из общественных процессов при его старении. В работе применен культурологический подход, выявляющий факторы культуры, представленные в виде норм (правил) или прецедентов. Авторы резюмируют, что достойная старость является главным достижением современной цивилизации. Достойное старение можно охарактеризовать как комплексное и разноплановое состояние людей на стадии завершения жизненного цикла. Отмечается, что пожилой возраст не является препятствием для сохранения и развития личности, ее духовного и физического здоровья. Современный уровень социокультурного развития российского общества предполагает, а в некоторых сферах требует участия людей старшего поколения. При этом чаще всего пожилые люди опасаются не столько самого старения, а связанных с ним возрастных стереотипов, бытующих в обществе и ограничивающих возможности реализации потенциала старшего поколения. Для того, чтобы убрать проявления социокультурного исключения пожилых людей и уменьшить для них риски социальной изоляции, необходимо как позитивное прочтение обычаев и традиций отношения к старости, так и формирование новых социальных норм, основанных на гуманистическом отноше-

© Доброхлеб В. Г., Махрова О. Н., 2021

Исследование выполнено при финансовой поддержке гранта РФФИ в рамках научного проекта № 20-010-00036.

нии к завершающей стадии жизненного цикла с учетом перехода к постиндустриальному обществу.

Ключевые слова: старость, модели старения, стереотипы, социокультурное исключение, социокультурный капитал, социокультурный потенциал, жизненная активность, свобода выбора.

V. G. Dobrokhleb

ISESP RAS, IDRFACTAS RAS

O. N. Makhrova

ISESP RAS

SOCIOCULTURAL ASPECT OF AGING IN MODERN RUSSIA

The article analyzes the ideas about aging, considers its gender models and socio-cultural risk factors of older people in Russia in the XXI century. The problem of old age is relevant not only for the elderly. It is also important for a society that seeks to reconcile the natural processes of population aging with economic and social challenges in the context of demographic changes. The purpose of the work is to analyze the phenomenon of sociocultural exclusion of a person from social processes during his aging. The paper uses a culturological approach that identifies cultural factors represented in the form of norms (rules) or precedents. The authors summarize that a decent old age is the main achievement of modern civilization. Decent aging can be characterized as a complex and diverse state of people at the end of the life cycle. It is noted that old age is not an obstacle to the preservation and development of the individual, his spiritual and physical health. The current level of socio-cultural development of Russian society involves, and in some areas requires the participation of older people. At the same time, older people are most often afraid not so much of aging itself, but of age-related stereotypes that exist in society and limit the opportunities for realizing the potential of the older generation. In order to remove the manifestations of sociocultural exclusion of older people and reduce the risks of social isolation for them, it is necessary both to positively read the customs and traditions of the attitude to old age, and to form new social norms based on a humanistic attitude to the final stage of the life cycle, taking into account the transition to a post-industrial society.

Key words: old age, aging models, stereotypes, socio-cultural exclusion, socio-cultural capital, socio-cultural potential, vitality, freedom of choice.

Старость чаще других возрастов окрашивается негативными переживаниями. При этом система представлений о старении пронизывает все сферы социокультурных взаимодействий, профессиональных и личных контактов. В процессе историко-культурной практики они становятся стереотипными и получают статус традиции, что усиливает страх старения у массовых слоев населения. Осознание своего возраста оправдывает психотелесные изменения человека, фиксируя их в физическом времени, порождая индивидуальные и коллективные социокультурные нормы и переживания по их поводу. В условиях демографического старения российского общества актуальность проблем, связанных с социокультурным феноменом старости, возрастает. Поэтому целью работы стало изучение явления социокультурного исключения человека в процессе старения. Для решения поставленной цели и вытекающих из нее задач используется культурологический подход, выявляющий факты культуры в виде норм (правил) или прецедентов. Научная новизна и теоретическая значимость исследования заключаются в том, что феномен старости рассматривается с точки зрения его культурных смыслов, которые оказывают существенное влияние на процесс развития личности. Вопрос о том, когда наступает старость, является актуальным не только для людей пожилого возраста, но и для всего общества, стремящегося согласовать естественные процессы старения населения с экономическими и социальными проблемами. Важно выяснить, как россияне оценивают социокультурные стереотипы старения, как они видят будущее старшего поколения в нашей стране. Исследование направлено на доказательство тезиса, что старшее поколение в России не столько опасается возрастных рисков, сколько социокультурного исключения пожилых из социальной жизни. Формирование модели старения: ее гендерный аспект, личное восприятие процессов старения, в немалой степени, зависит от доминирующих в обществе моделей старости. Физиологическое старение организма замечается человеком примерно с 40 лет. Однако в большинстве своем (по результатам опросов) люди начинают считать себя старыми в возрасте около 59 лет. Процесс формирования индивидуальной модели старения проходит постепенно при активном использовании сложившихся культурных сценариев. Существующие женская и мужская модели

старения напрямую влияют на все стороны жизни пожилого населения страны. Для России характерны процессы «феминизации старения». С одной стороны, они обусловлены сложившейся демографической асимметрией полов, характерной для старших возрастных когорт. С другой – широко распространенной «феминизацией бедности». Так, женщины более чувствительны к экономическим трудностям, что усиливает тенденцию к негативному социокультурному восприятию ими процессов старения [5]. Существенные социокультурные изменения инициировали изменения гендерного порядка. Однако в отечественной культуре сохраняются традиционные гендерные роли [2]. Существенные изменения в современных представлениях о маскулинности привели к недостатку позитивных мужских ролевых моделей. Новый вариант мужественности требует учета ценностей, которые раньше считались женскими [6]. Социокультурный анализ показывает, что самоуважение у мужчин всегда было выше, чем у женщин. Мужчины в этом случае получают некоторые преимущества, особенно в социальном плане. Однако это имеет и негативные последствия, которые наглядно выявляются, например, в отношении мужчин к здоровью и самосохранительному поведению, что приводит к запоздалой диагностике многих заболеваний [3]. В современной России средняя продолжительность жизни существенно отстает не только от экономически развитых, но и ряда развивающихся стран. Такие темпы не могут удовлетворять наше общество (108 из 188 место в общем рейтинге стран) [1]. Разрыв между смертностью мужчин и женщин формирует целую армию вдов, лишенных поддержки близкого человека. В связи с этим выделение мужской и женской модели старения не представляется символическим действием. Стереотипы, связанные со старением, являются своеобразной матрицей отношений, функционирование которой вызывает изменения самооценки и ожиданий конкретного стареющего человека [4]. Мнения окружающих, наложенные на стереотипы, могут препятствовать сохранению и реализации ресурсного потенциала старшего поколения. Отношение к старости и старению для разных поколений в России имеет свои особенности. При этом широко распространенные эйджистские стереотипы не соответствуют современным реалиям.

Старение нередко сопровождается ослаблением или полной утратой связей во многих сферах жизни: профессиональной, семейной, дружеской. Это приводит к тому, что социальное исключение становится одной из ключевых проблем, с которой сталкиваются пожилые люди. Исследователи предлагают различные подходы к измерению социального исключения и делают попытки эти подходы систематизировать и применить к отдельным группам, в том числе к пожилым. Современные исследования в странах-членах ЕС демонстрируют, что пожилые люди в гораздо меньшей степени подвергаются социальному исключению там, где высоки расходы на социальное обеспечение (social protection). Уровень дохода и показатели здоровья влияют на социальное исключение в большей степени, чем возраст и пол. В этом контексте Россия иллюстрирует сложность проблемы: индексы здоровья и уровень жизни пожилых у нас по сравнению с европейскими странами низки [7]. Социальное положение пожилых людей в российском контексте характеризуется множественными структурными барьерами, препятствующими активной жизни. Часть этих барьеров преодолеть чрезвычайно сложно: они связаны с состоянием здоровья пожилого человека и его маломобильностью, слаборазвитой инфраструктурой и затрудненным доступом к различного рода сервисам. Уязвимое положение пожилых подкрепляется не только их неудовлетворительным материальным обеспечением, но и сужением круга профессионального, дружеского и семейного общения и поддержки [7]. Последнее во многом является следствием глобальных трендов, связанных с миграцией, ростом количества нуклеарных семей и большей занятостью женщин на рынке труда, что влияет на потоки заботы и финансовой поддержки между поколениями.

Интеграции пожилых в современное российское общество препятствуют негативные установки в отношении старости и возможности активного участия пожилых в жизни общества [8]. Государственные социальные сервисы в крупных городах помогают частично преодолеть ситуацию социального исключения «активным» клиентам досуговых отделений, но сохраняют статус-кво изолированных маломобильных пожилых [9]. В городском контексте пожилые клиенты социальных служб испытыва-

ют одиночество вследствие раздельного проживания с детьми и утраты тесных связей и контактов, а социальный работник является для них единственным человеком, с которым они общаются регулярно [10]. При этом нахождение пожилого человека в семье или стационарном учреждении не означает автоматически большей включенности, а иногда генерирует дополнительные риски: периодически в СМИ возникают сюжеты о жестоком обращении с пожилым людьми в рамках стационаров или внутри семьи. По данным метаанализа, проведенного ВОЗ в 28 странах с разным уровнем жизни, 15,7 % людей в возрасте 60 лет и старше подвергались каким-либо формам жестокого обращения. Это может быть как жестоким обращением в семье, так и в стенах домов престарелых и медицинских учреждений. Одним из факторов, усугубляющих насилие над пожилыми, являются эйджистские стереотипные представления о пожилых как о немощных, слабых и зависимых людях. В России тема насилия в отношении пожилых является очень болезненной и практически неисследованной. В сельском контексте исследователи выделяют три уровня социального исключения пожилых: организация быта в пределах собственного жилья, доступ к благам инфраструктуры в пределах поселения и доступ к ресурсам социально-медицинского обслуживания за пределами поселения [11]. Помимо семьи и социальных служб в качестве провайдера заботы выделяется местное сообщество, которое в малых населенных пунктах имеет потенциал для того, чтобы помочь преодолеть социальное исключение пожилым [11].

Список литературы

1. *Дергаева А. Е.* Профилактика социального исключения пожилых людей в современном российском обществе: автореф. дис. ... канд. социол. наук. СПб., 2013. 19 с.
2. *Деркачева Л. В.* Специфика гендерной идентичности мужчин // Теория и практика гендерных исследований в мировой науке. Пенза; Махачкала; Ереван: Социосфера, 2011. С. 81–87.
3. *Кон И. С.* Мужские исследования: меняющиеся мужчины в изменяющемся мире // Введение в гендерные исследования. Харьков, СПб.: Алетейя, 2001. С. 562–605.

4. *Краснова О. В.* Порождение заблуждений: пожилые люди и старость. URL: <http://www.strana-oz.ru/2005/3/porozhdenie-zabluzhdeniy-pozhilye-lyudi-i-starost>
5. *Краснова О. В., Лидерс А. Г.* Социальная психология старения. М.: Академия, 2002. 288 с.
6. *Явон С. В.* Жизненное самоопределение молодежи. М.: Московский гуманитарный университет, 2012. 170 с.
7. *Парфенова О. А.* Вовлечение пожилых в волонтерскую и гражданскую активность как инструмент преодоления социального исключения // Мониторинг. 2020. № 4 (158). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vovlechenie-pozhilyh-v-volonterskuyu-i-grazhdanskuyu-aktivnost-kak-instrument-preodoleniya-sotsialnogo-isklyucheniya> (дата обращения: 02.05.2021).
8. *Максимова С. Г., Ноянзина О. Е., Максимова М. М.* Рынок труда: риски исключения из социально-трудовых отношений различных поколений в стареющем обществе // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2017. № 5 (151).
9. *Кошарная Г. Б., Щанина Е. В.* Факторы депривации пожилых людей в социально-трудовой сфере: региональный аспект // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2019. Т. 19, № 3.
10. *Григорьева И. А., Петухова И. С.* Сокращение социального исключения лиц пожилого возраста // ЖССА. 2018. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sokraschenie-sotsialnogo-isklyucheniya-lits-pozhilogo-vozrasta> (дата обращения: 02.05.2021).
11. *Кузинер Е. Н.* Роль социального капитала в преодолении социальной эксклюзии пожилых людей // Социальный капитал современного общества. 2018. С. 168–174.

С. М. Ребрей

МГИМО

И. Е. Калабихина

МГУ им. М. В. Ломоносова

ВЛИЯНИЕ КАРАНТИННЫХ МЕР НА ГЕНДЕРНОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДОМАШНЕГО ТРУДА В РОССИИ

Настоящее исследование посвящено проблеме неравномерного распределения неоплачиваемого домашнего труда среди женщин и мужчин в России. На базе двух опросов, проведенных на платформе Яндекс. Взгляд в мае и ноябре 2020 г., проанализированы основные факторы, повлиявшие на изменения в гендерном распределении домашнего труда, посредством логистической регрессии. Выявлено, что социокультурные факторы довлеют над экономическими даже в экстремальных условиях.

Ключевые слова: COVID-19, распределение времени, гендер, домашний труд, Россия.

S. M. Rebrei

MGIMO University

I. E. Kalabikhina

Lomonosov Moscow State University

THE LOCKDOWN IMPACT ON THE GENDER ALLOCATION OF UNPAID CARE WORK IN RUSSIA

The research concerns imbalanced household chores allocation among Russian women and men. Basing on two surveys, conducted by Yandex. Glance platform in May and November, 2020, logit regression shows major factors that impact gender chores allocation. The research concludes that socio and cultural factors dominate economic factors despite external shocks.

Key words: COVID-19, time allocation, gender, household chores, Russia.

Распределение домашнего труда в России, как и во всем мире, характеризуется гендерным дисбалансом. Неоплачиваемый домашний труд традиционно считается женским бременем, что на фоне феминизации рынка труда приводит к дефициту женского времени [1]. Цифровизация экономики и рынков труда в перспективе может сгладить гендерный дисбаланс в домашнем труде, так как сопряжена с повышением мобильности.

Карантинные меры, введенные государством дважды в апреле–мае 2020 г. и ноябре–январе 2020–2021 гг., поставили российские семьи в уникальные условия: частично занятость и образование (в том числе дошкольное) были перенесены в удаленный формат. В этой связи актуально проследить, как внешние шоки влияют на гендерное распределение домашнего труда.

С этой целью мы провели два опроса на платформе Яндекс. Взгляд среди российских женщин трудоспособного возраста касательно изменений в объеме домашней работы самих респонденток и их мужей. Платформа проводит онлайн опрос среди 50 млн пользователей Яндекса с возможностью сделать случайную выборку, в том числе выборку по демографическим, географическим и некоторым социально-экономическим характеристикам [Яндекс. Взгляд, 2020].

Данные опроса первой волны, проведенного 22–23 мая 2020 г., были обработаны с помощью методов статистики (таблицы сопряженности, корреляционный анализ) и графического анализа в статистическом пакете SPSS и опубликованы в журнале «Женщина в российском обществе» (2020: 3) [2]. Второй опрос был проведен 17 ноября. Вторая волна ограничительных мер вводилась постепенно со второй половины октября 2020 г. Второй опрос в точности дублировал вопросы первого, что позволило удвоить количество обрабатываемых данных и провести регрессионных анализ.

Настоящее исследование посвящено оценке факторов, влияющих или не влияющих на изменение (больше/меньше) времени на разные категории домашнего труда (всего, уход за ребенком, уход за другими близкими, уборка, готовка, стирка/глажение, покупки и управление домохозяйством) у женщин и мужчин. Таким образом, для каждой целевой переменной построена логистическая регрессия (всего 32 модели).

В результате самым важным фактором, влияющим на распределение домашнего труда на карантине, выступает возраст женщины. Это означает, что именно жизненный цикл женщины определяет занятость женщины. На втором месте по важности выступает возраст младшего ребенка. В женских моделях также значимыми выступали следующие факторы в порядке убывания: размер населенного пункта, наличие опыта удаленного формата работы, число детей. В мужских моделях наряду с возрастом жены важным фактором является сохранение оплачиваемой занятости, тогда как для женщин наличие дохода не является таковым. Наличие дохода особенно влияло на участие мужей на следующие категории домашнего труда: в целом больше, в целом меньше, меньше ухода за детьми, меньше уборки, меньше готовки, меньше стирки/глажки.

В целом становится очевидно, что даже в условиях внешних шоков социокультурные факторы довлеют над экономическими, особенно для женщин. Таким образом, цифровизация экономики и рынков труда и повышение трудовой мобильности вряд ли нивелируют гендерный дисбаланс в распределении неоплачиваемого домашнего труда. А главенство социокультурных факторов над экономическими указывают на то, что феминизация рынков труда и повышение доходов женщин также способны облегчить женское бремя без специализированной политики, направленной на вовлечение мужчин в домашний труд.

Список литературы

1. *Калабихина И. Е., Шайкенова Ж. К.* Затраты времени на домашнюю работу: детерминанты гендерного неравенства // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 261–285.
2. *Калабихина И. Е., Ребрей С. М.* Домашний труд во время пандемии: опыт России // Женщина в российском обществе. 2020. № 3. С. 65–77.

Т. К. Ростовская, О. А. Золотарева
ФНИСЦ РАН

**ОЦЕНКА ЗНАЧИМОСТИ МЕР ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ
ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ РОЖДАЕМОСТИ: МНЕНИЯ
МУЖЧИН И ЖЕНЩИН РОССИИ (ПО РЕЗУЛЬТАТАМ
СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)**

В статье представлен анализ препятствий роста числа детей в семье и мер, способствующих увеличению деторождений в семье. Оценка основана на данных выборочного обследования, проводимого Институтом демографических исследований ФНИСЦ РАН, и характеризует рассматриваемые аспекты глазами мужчин и женщин России.

Ключевые слова: рождаемость, детность, демографическая политика, меры поддержки семей с детьми.

T. K. Rostovskaya, O. A. Zolotareva
ISESP RAS

**ASSESSMENT OF THE IMPORTANCE OF DEMOGRAPHIC
POLICY MEASURES IN THE FIELD OF FERTILITY:
OPINIONS OF MEN AND WOMEN IN RUSSIA
(ON THE RESULTS OF SOCIOLOGICAL RESEARCH)**

The article presents an analysis of the obstacles to the increase in the number of children in the family and measures that contribute to the increase in the number of children in the family. The assessment is based on the data of a sample survey carried out by the Institute for Demographic Research FCTAS RAS, and characterizes the aspects under consideration through the eyes of men and women in Russia.

Key words: fertility, childbirth, demographic policy, measures to support families with children.

В настоящее время утвержден перечень поручений по реализации Послания Президента Федеральному Собранию Российской Федерации от 21 апреля 2021 года, в котором особое внима-

ние уделено мерам поддержки семей с детьми. Прежде всего, данные меры направлены на снижение бедности в семьях с детьми. В этой связи отметим, что, несмотря на акценты сегодняшнего дня, связанные с формированием подобных «пакетов» мер поддержки в период кризиса, вызванного пандемией, которые отчетливо прослеживаются во всех последних государственных инициативах, нельзя терять из вида приоритетную цель в области демографии – рост рождаемости и сохранение численности населения страны. Не будем отрицать, что уверенность в будущем, которая зарождается в обществе, должна способствовать и росту рождаемости. Именно увеличение деторождений в семьях может способствовать минимизировать потери от второй волны депопуляции. Насколько данные меры являются достаточными при сложившейся демографической конъюнктуре?

До 1 июля 2021 г. Правительству Российской Федерации поручено «разработать подходы к созданию целостной системы мер поддержки семей с детьми в целях сведения к минимуму риска бедности таких семей» [1]. При разработке подобной системы важно учитывать факторы, влияющие на формирование демографических потребностей населения, и причины, сдерживающие их удовлетворение. Сформировать реальное понимание о том, что может повлиять на увеличение деторождений в семье, возможно только при получении информации от населения, то есть на основе данных социологических исследований.

В статье приводятся данные Всероссийского социологического исследования «Демографическое самочувствие россиян», проведенного с участием авторов в 2019–2020 гг. Объем выборочной совокупности составил 5616 человек в возрасте от 18 до 50 лет. Территориальный охват – 10 субъектов Российской Федерации: г. Москва, Московская область, Республики Башкортостан и Татарстан, Ставропольский край, Вологодская, Волгоградская, Ивановская, Нижегородская и Свердловская области¹.

¹ Всероссийское социологическое исследование «Демографическое самочувствие России», проведенное в конце 2019 – начале 2020 г. в Центральном, Северо-Западном, Приволжском, Уральском, Северо-Кавказском, Южном федеральных округах. N = 5616 представители раз-

В России сформирована двухдетная модель семьи. Данного мнения придерживаются ведущие демографы и социологи, тезис также подтверждается результатами проведенного авторами исследования. В статье авторов Ростовской Т. К., Кучмаевой О. В., Золотаревой О. А. приводятся следующие данные: «и среди опрошенных, имеющих детей (в возрастах 30–39 лет и 40–50 лет), и среди мнений о желаемом числе детей – два ребенка оптимальный / предпочтительный вариант (либо как свершившийся факт, либо в оценке на перспективу)» [2].

Основными факторами, снижающими деторождение в семье, по мнению опрошенных, являются материальные трудности, неуверенность в завтрашнем дне и жилищные трудности (рис.).

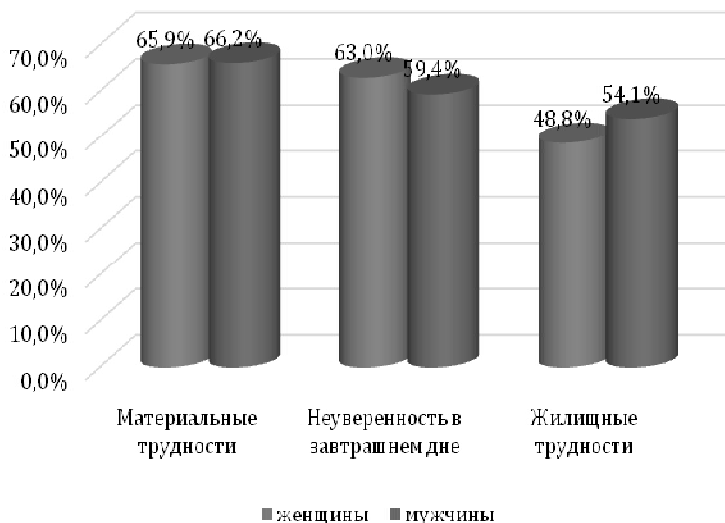


Рис. Мнение респондентов об основных факторах, препятствующих иметь большее число детей, в разрезе пола, % ответивших «очень мешает» и «мешает»

Среди преград, не позволяющих иметь большее число детей, чем собираются, гендерно равной оказалась оценка такой преграды как материальные трудности: и женщины, и мужчины поставили ее на первое место (гендерный разрыв в ответах 0,3 п. п.). Второе место респонденты обоего пола отдали преграде «неуверенность в завтрашнем дне», при этом женщины (скорее всего, как менее защищенная категория) об этом говорят с чуть большей активностью, чем мужчины (гендерный разрыв в ответах 3,6 п. п.). Третье место опрошенные вне зависимости от пола отдали преграде «жилищные трудности», при этом в большей степени на данном факторе акцентирую внимание мужчины, чем женщины (гендерный разрыв в ответах 5,3 п. п.).

Четвертое и пятое место занимают преграды, характеризующие участие в экономике. Факторами, сдерживающими намерения иметь большее число детей, являются и плотная занятость на работе («очень мешает» и «мешает» ответили 47,1 % женщин и 45,8 % мужчин), и отсутствие работы («очень мешает» и «мешает» указали 42,5 % женщин и 46,5 % мужчин).

Следовательно, объективные и субъективные индикаторы уровня жизни оказывают существенное влияние на репродуктивные ориентации населения.

Нематериальные факторы условий жизни российской семьи, касающиеся присмотра за детьми, взаимоотношений между родственниками и другие, существенными преградами для рождения желаемого числа детей не являются.

Характеризуя значимость мер, которые могут увеличить вероятность рождения ребёнка (табл.), необходимо отметить следующее: на первом месте и, по мнению женщин, и, по мнению мужчин, стоят меры, направленные на содействие молодым семьям в получении самостоятельного жилья (5 баллов – имеет большое значение – указали 59,3 % женщин, 51,9 % мужчин), на втором – улучшение качества работы медицинских учреждений (5 баллов указали 55,3 % женщин и 49,3 % мужчин), на третьем – повышение пособий на ребёнка в возрасте до 3 лет (5 баллов указали 55,5 % женщин и 43,2 % мужчин). Отметим, что значимость всех этих мер по 5-балльной шкале женщины оценивают немного выше, чем мужчины.

Оценка приоритетности мер, направленных на увеличение рождений детей в семье (ранжировано по среднему баллу)

Меры помощи семьям	Средний балл по 5-балльной шкале	
	Женщины	Мужчины
Содействие молодым семьям в получении самостоятельного жилья	4,0	3,9
Улучшение качества работы медицинских учреждений	4,0	3,8
Повышение пособий на ребёнка в возрасте до 3 лет	3,9	3,7
Обеспечение лучшей доступности и повышение качества работы дошкольных образовательных учреждений	3,8	3,7
Льготная ипотека для семей с несколькими детьми	3,8	3,7
Повышение пособий при рождении ребёнка	3,8	3,6
Повышение пособий на ребёнка в возрасте до 1,5 лет	3,8	3,6
Более существенное сокращение пенсионного возраста женщинам с несколькими детьми	3,8	3,6
Расширение возможностей использования гибкого графика режима труда (неполная рабочая неделя, неполный рабочий день)	3,8	3,5
Улучшение качества работы учреждений бытового обслуживания	3,6	3,5
Улучшение возможностей для проведения досуга семей с детьми	3,6	3,5
Предоставление семьям помощи, в которой они нуждаются, на договорной основе, предусматривающей зависимость продолжительности этой помощи от рождения детей в семье	3,6	3,5
Расширение возможностей дистанционной занятости для родителей с детьми дошкольного и младшего школьного возраста	3,5	3,3
Предоставление льготных кредитов в зависимости от числа детей в семье	3,4	3,4
Сохранений пособий в нынешнем размере, но продление их выплаты до достижения ребёнком школьного возраста	3,3	3,3

В целом в ответах о значимости мер, которые могут увеличить вероятность рождения ребёнка, наблюдается гендерное сходство. В пятерку лидирующих мер замыкают: «обеспечение лучшей доступности и повышение качества работы дошкольных образовательных учреждений» и «льготная ипотека для семей с несколькими детьми». При этом отметим, что для женщин с указанными мерами имеют равную значимость «повышение пособий при рождении ребёнка», «повышение пособий на ребёнка в возрасте до 1,5 лет», «более существенное сокращение пенсионного возраста женщинам с несколькими детьми» и «расширение возможностей использования гибкого графика режима труда (неполная рабочая неделя, неполный рабочий день)» (равный средний балл, составляющий 3,8).

Резюмируя итоги оценки значимости мер демографической политики в области рождаемости, прежде всего определим существенную важность решения «квартирного вопроса». В этом аспекте представляется интересным предложение В. Н. Архангельского о социальном контракте: «Государство выделяет семье двухкомнатную квартиру, дает два с половиной года на рождение ребенка. После того, как малыш появляется на свет, контракт продлевается еще на два-три года. Также и с рождением второго ребенка, а при рождении третьего квартира оформляется в собственность. Если семья не выполнила свою часть контракта, она это жилье освобождает» [3]. Жилищная проблема не решается на протяжении нескольких десятилетий, в то время как именно содействие молодым семьям в получении самостоятельного жилья российское общество определяет приоритетной мерой, способствующей росту рождений в семьях большего числа детей.

Бесспорно, принимаемые и реализуемые сегодня «пакеты» мер поддержки семей с детьми значимы, однако стоит отметить, что повышение пособий (вне зависимости от достижения детьми того или иного возраста) прежде всего способствует сдерживанию бедности населения. В контексте влияния на рост рождаемости необходимо акцентировать внимание на тех, кто данные меры оценил высоко (на 5 баллов по 5-балльной шкале). Указанные меры должны носить адресный характер, способствовать / содействовать рождению второго ребенка, вероятнее всего, они могут в качестве вклада в семейный бюджет. При этом отметим, что

большую важность повышения пособий указали женщины, что определено связано с их временным отрывом от работы (определенная компенсация в потере заработной платы). Отметим, что рост пособий может вызвать отрицательное воздействие на принятие решения о рождении второго ребенка для оценивших низко данные меры.

Следовательно, проводимая активная семейно-демографическая политика в большей степени направлена на поддержку качества жизни (точнее выживаемость семей с детьми), но не в полной степени способствует формированию демографических установок на многодетную модель семьи.

Список литературы

1. Перечень поручений по реализации Послания Президента Федеральному Собранию. [Электронный ресурс]. URL: <http://kremlin.ru/acts/assignments/orders/65524> (дата обращения: 10.05.2021).
2. Ростовская Т. К., Кучмаева О. В., Золотарева О. А. Мотивы вступления в брак: анализ сквозь призму гендера // Научный результат. Социология и управление. 2021 Т. 7, № 1 С. 86–103. DOI: 10.18413/2408-9338-2021-7-1-0-7
3. Демограф Владимир Архангельский – о том, как повлияют на рождаемость новые меры поддержки семей с детьми. [Электронный ресурс]. URL: <https://iz.ru/1155494/vladimir-arkhangel'skii/signal-verennosti> (дата обращения: 02.05.2021).
4. Демографическая ситуация в России: новые вызовы и пути оптимизации: национальный демографический доклад / под ред. чл.-корр. РАН, д-ра экон. наук С. В. Рязанцева. М.: Экон-Информ, 2019. 79 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://испи.рф/wp-content/uploads/2019/06/Нацдоклад23мая2019итог.pdf> (дата обращения: 14.04.2021).
5. Шабунова А. А., Ростовская Т. К. О необходимости разработки модели оптимальных условий для формирования и реализации демографических установок // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2020. Т. 13, № 4. С. 38–57. DOI: 10.15838/esc.2020.4.70.2

А. Е. Звонарева

Ивановский государственный университет

НУЖНА ЛИ ГРАМОТНОСТЬ В ВОПРОСАХ СЕМЕЙНОЙ ЖИЗНИ СОВРЕМЕННЫМ ШКОЛЬНИКАМ И СТУДЕНТАМ?

В статье автор ставит вопрос о необходимости введения специального курса в школах, средних учебных заведениях и вузах, который бы повысил грамотность школьников и студентов в вопросах семьи и брака. Данный курс необходим, по мнению автора, для снижения уровня кризисных тенденций в современной семье, таких как рост числа разводов, рост количества конфликтных семей, рост случаев насилия, рост социального сиротства.

Ключевые слова: Кризисные тенденции российской семьи, гендерные проблемы, проблемы насилия в семье, увеличение количества разводов, рост социального сиротства, курс повышения грамотности в вопросах семьи и брака для школьников и студентов.

A. E. Zvonareva

Ivanovo State University

DO MODERN STUDENTS AND SCHOOLCHILDREN NEED LITERACY IN MATTERS OF FAMILY LIFE?

The author rises a question of the need in schools and colleges of a special course that increases the literacy of schoolchildren and students in matters of family and marriage. According to the author, this course is crucial to reduce the level of crisis tendencies in the modern family, such as an increase in the number of divorces, cases of violence, and an increase in social orphanhood.

Key words: Crisis tendencies of the Russian family, gender problems, problems of violence, a high divorce rate, an increase in social orphanhood, a course that increases the literacy of schoolchildren and students in matters of family and marriages.

Современная семья в научной литературе характеризуется кризисными явлениями. Исследователи отмечают высокий уровень разводов, конфликтов, случаев насилия. В то же время опросы молодежи показывают, что семья является для них, как и для большинства возрастных категорий, одной из самых главных ценностей. С одной стороны, молодые люди мечтают о семейном счастье, готовы к семейному образу жизни, а с другой, мы видим высокую статистику разводов. По данным ЕМИСС (Единая Межведомственная Информационно-Статистическая Система), в 2020 году в России распалось 73 % браков, для сравнения в 2018 и 2019 годах распалось 65 % браков. 30 лет назад данное соотношение было равным 42 %, а 70 лет назад распадалось всего лишь 4 % брачных союзов [1]. Причинами разводов и конфликтов в семье служат объективные и субъективные факторы. К объективным можно отнести экономические процессы, процессы, связанные с изменением роли женщины в общественном производстве. К субъективным: психологические особенности супругов, сложившаяся семейная ситуация и т. д. Следует обратить внимание на тот факт, что одной из основных причин разводов респонденты называют материальные трудности, но статистика фиксирует рост числа разводов вместе с ростом уровня материального благополучия [2]. Можно предположить, что основные причины разводов кроются в области субъективных факторов. Влияние на данные факторы во многом можно оказать с помощью просвещения молодежи в вопросах семьи, брака, взаимоотношений, построения собственной жизненной траектории. Одной из серьезных причин кризисных явлений в семье сегодня можно назвать недостаточную грамотность населения в вопросах семейной жизни, отношений между полами, гендерных трансформаций.

В современной школе, в учреждениях среднего профессионального образования, в вузах ученики получают огромное количество знаний по разным предметам. Эти знания пригодятся им в жизни, в профессии. В то же время известно, что сфера семейных отношений очень важна для человека, удовлетворенность данной сферой – одна из важных составляющих оценки уровня качества жизни человеком. В современном Российском обществе, как и в традиционном, на семью возлагается основная надежда на семейную социализацию подрастающего поколения. Может ли быть

данная социализация успешной в семьях, в которых происходят процессы, названные учеными как кризисными, так и трансформационными? В результате разводов большое количество детей воспитывается в неполных семьях. По данным уполномоченного при президенте РФ по правам ребенка Анны Кузнецовой, около 5 миллионов из 17 миллионов российских семей – это семьи с матерями-одиночками, еще в 600 тысячах семей детей воспитывают отцы-одиночки [3]. Ситуация социализации ребенка в неполной семье может вызвать сложности в принятии им на себя семейных ролей в будущем. Достаточное число семей современные исследователи характеризуют как конфликтные, существуют семьи с проблемами насилия. Представители Консорциума женских неправительственных объединений предоставили данные о том, что в 2018 году из более чем 8300 убитых женщин 61 % погибли от рук мужей, сожителей и родственников [4]. Чтобы предотвратить подобные ситуации, необходимо, чтобы молодые женщины обладали знаниями о том, как выбрать партнера, как построить гармоничные отношения, какие меры следует принимать в случае применения насилия. Такие же знания необходимы и юношам.

Исследователи в области семейных отношений выделяют различные типы семей, используя различные основания для их классификации. По критерию власти современные семьи можно разделить на патриархальные, матриархальные, эгалитарные [5]. Е. В. Рыбак дополняет данную классификацию, выделяя нуклеарную и расширенную (по количеству поколений), полную и неполную (по количеству родителей), традиционную и детоцентристскую (по типу межличностных отношений в семье), бездетную, малодетную, многодетную (по количеству детей в семье), гомогенную и гетерогенную (по социальному составу), городскую, сельскую, отдаленную (по географическому признаку), открытую и закрытую (по характеру проведения досуга), благополучную семью, семью группы социального риска, неблагополучную семью, асоциальную семью (по уровню социальной адаптации к изменяющимся условиям жизнедеятельности), семью с высоким, средним и низким материальным достатком (по уровню материальной обеспеченности) [6]. Множество типов свидетельствует о том, что в современном обществе семьи достаточно разнообразны

по своим характеристикам. Вследствие этого молодые люди, прошедшие в них социализацию, будут иметь зачастую полярные представления о распределении ролей в семье, о семейных ценностях и нормах, что, в свою очередь, может спровоцировать конфликты, разводы, насилие. «Распределение семейных обязанностей в традиционной семье и семье смешанного типа базируется на гендерном неравенстве, в эгалитарной семье – на равноправии супругов. Таким образом, чтобы качество семейной жизни оценивалось супругами положительно, они должны или разделять традиционные взгляды на гендерные роли в семье, или устанавливать равноправные взаимоотношения во всех сферах семейной жизни. В противном случае уровень удовлетворенности супругов семейной жизнью будет иметь существенные различия» [7].

Существует негласное мнение, что жизни в семейной сфере можно научиться, воспринимая модели поведения родителей, читая книги, просматривая фильмы. В эпоху информационных технологий, когда существуют исследования в области психологии и социологии семейной жизни, эмоциональной грамотности, подрастающему поколению не предлагают этих знаний в системе образования. Примеры семейных ролей из литературных произведений, которые изучают в школе, уже во многом не соответствуют тем реалиям, в которых придется жить сегодняшнему молодому поколению.

В Российском информационном пространстве ведутся дискуссии о половом просвещении школьников, при этом совершенно не обращается внимания на то, что молодое поколение должно быть подготовлено к семейной жизни, пусть даже теоретически. О недостатке данной информации сегодня свидетельствует огромное количество проектов, которые популярны в социальных сетях. Это тренинги личностного роста для женщин, где большое внимание уделяется знаниям о современных тенденциях в развитии семьи, психологическим особенностям партнеров, вопросам распределения семейных обязанностей, проблемам соотношения семьи и карьеры. Данные проекты восполняют пробел в области знаний о семье, но они достаточно дорогие и не доступны молодым людям, которые находятся в возрасте брачного выбора или только строят свои семейные отношения. Следует также отметить, что молодые люди не всегда в состоянии определить

качество предоставляемой им информации, в результате воспитания в данных вопросах уходит в руки блогеров, медийных личностей, которые не всегда обладают научными знаниями.

Нам представляется необходимым поставить вопрос о создании курса по подготовке к семейной жизни молодежи старшего школьного возраста и учащихся вузов. Данный курс должен включать в себя различные тематические блоки, которые будут составлены учеными разных областей знания: психологами, социологами, юристами, медиками. Более того, необходимо, чтобы материал был изложен в доступной и интересной форме. Большая часть материала должна быть освоена учащимися в форме тренингов, проводить которые должны специалисты в той или иной области знания о семье. Результатами освоения данного курса будет представление юношей и девушек о современных тенденциях в развитии семьи, что позволит им выбрать свою жизненную траекторию, построить ее в соответствии с современными знаниями в области психологии, социологии, медицины и права. Осознанность в создании семьи, построении карьеры молодыми людьми, которые будут обладать качественными знаниями в вопросах семьи и брака, позволит снизить уровень кризисных тенденции в современной семье, таких как рост числа разводов, рост количества конфликтных семей, рост случаев насилия, рост социального сиротства.

Список литературы

1. Развод в цифрах – статистика разводов в России [Электронный ресурс]. URL: <https://www.planeta-zakona.ru/blog/razvod-v-tsifrakh-statistika-razvodov-v-rossii.html/> (дата обращения: 13.05.2021).
2. Развод в цифрах – статистика разводов в России [Электронный ресурс]. URL: <https://www.planeta-zakona.ru/blog/razvod-v-tsifrakh-statistika-razvodov-v-rossii.html/> (дата обращения: 13.05.2021).
3. Почти в трети российских семей детей воспитывают матери-одиночки [Электронный ресурс]. URL: <https://ria.ru/20170207/1487325545.html> (дата обращения: 13.05.2021).
4. Статистика зла: как оценить уровень насилия в российских семьях [Электронный ресурс]. URL: <https://www.forbes.ru/obshchestvo/421475-statistika-zla-kak-ocenit-uroven-nasiliya-v-rossijskih-semyah> (дата обращения: 13.05.2021).

5. Антонов А. И., Медков В. М. Социология семьи. Общий курс. 2-е изд., доп. и перераб. М.: Инфра-М, 2005. С. 49.
6. Рыбак Е. В., Слепцова Н. Г., Федулова А. Б., Цихончик Н. В. Молодая семья в современном обществе: методическое пособие для специалистов по работе с семьей и молодежью. М.: ТР-Принт, 2016. С. 12.
7. Панкратова Е. В., Хасбулатова О. А. Концепция качества семейной жизни в социологии: гендерный аспект // Женщина в российском обществе. 2018. № 1 (86). С. 46.

ББК 60.524.25

DOI: 10.46726/Sb.2021.29

Ю. Ю. Чилипенко, О. С. Гапонова, Н.С. Гапонова, Л. С. Данилова
НИУ ВШЭ

ТРАНСФОРМАЦИЯ ЖИЗНЕННОГО УКЛАДА РОССИЙСКИХ ЖЕНЩИН В УСЛОВИЯХ ВЫХОДА ИЗ САМОИЗОЛЯЦИИ, ВЫЗВАННОЙ ПАНДЕМИЕЙ COVID-19

В статье представлены результаты второй части исследования, посвященного особенностям трансформации жизненного уклада российских женщин, вызванным пандемией COVID-19. В данной части акцент сделан на восприятие женщинами ситуации выхода из самоизоляции. Результаты исследования определили основной вывод о том, что российские женщины, пройдя, полностью или частично, через самоизоляцию и вернувшись в офлайн-формат жизни и работы, прошли все классические стадии стресса: отрицание, гнев, поиск компромисса, отчаяние, принятие. И способность к преодолению проблем, связанных с пандемией, пришла к женщинам именно на этапе осознания и принятия.

Ключевые слова: жизненный уклад, выход из режима самоизоляции, коронавирусная инфекция, пандемия

**TRANSFORMATION OF THE LIFESTYLE
OF RUSSIAN WOMEN IN THE CONTEXT
OF SELF-ISOLATION CAUSED
BY THE COVID-19 PANDEMIC**

The article presents the results of the second part of the research on the peculiarities of the Russian women's lifestyle transformation caused by the COVID-19 pandemic. In this part of the research the emphasis has been placed on the women's perception of the end of self-isolation. The results of the research fully or partially confirmed the proposed hypotheses and drew the main conclusion that Russian women, having gone through self-isolation and return (fully or partially) to the offline format of life and work, experienced all the classic stages of stress: denial, anger, search for compromise, despair, acceptance. The ability to overcome the problems connected with the pandemic came to women precisely at the stage of awareness and acceptance.

Key words: lifestyle, exit from self-isolation, coronavirus infection, pandemic.

Современное общество переживает кризисный период, вызванный пандемией COVID-19, который, по мнению мирового научного сообщества, является серьезным вызовом человечеству, его последствия будут определять судьбу цивилизации в ближайшем будущем [1, 2]. Аналитики называют пандемию стресс-тестом мирового масштаба, причем не только для государств, для макроэкономических показателей различных стран, но и для каждого человека, для каждой отдельной семьи [3].

В настоящее время уже сформировался достаточно большой объем данных отечественных и зарубежных исследований по тематике пандемии COVID-19. Особый интерес эта тема представляет для гуманитарных наук, которые с разных точек зрения исследуют данную проблему. Экономисты рассматривают влияние пандемии на макроэкономические показатели, фондовые рынки, рынок труда, малый и средний бизнес [4–6]. Юристов интересуют вопросы законодательных ограничений, вводимых в условиях пандемии, невозможности выполнения договорных обязательств, деятельности правоохранительных органов, трудового

права [7, 8]. Социологи изучают проблему коронавируса в контексте влияния на различные аспекты жизненного уклада россиян [9–11]. Психологи, наряду с социологами озабочены вопросами семейных взаимоотношений и их трансформации в период пандемии, проблемой роста семейного насилия, особенностями обучения детей в домашних условиях [12–14].

Поскольку традиционно именно женщине принадлежит ведущая роль в организации семейного уклада, то наиболее интересным представляется исследование поведения женщин в новых кризисных условиях. В целом эта тема, где объектом изучения является женщина, а предметом – влияние пандемии на ключевые стороны жизненного уклада женщин и их семей, пока недостаточно изучена, хотя и представляет значительный интерес. Мы не остались в стороне от решения данного вопроса и весной 2020 года провели масштабное исследование, посвященное восприятию женщинами условий вынужденной домашней самоизоляции, вызванной пандемией COVID-19 [15].

Рассмотрев различные сферы поведения женщины в самоизоляции, вызванной пандемией, мы пришли к заключению, что российские женщины оказались наиболее пострадавшей стороной по ряду причин. Кроме того, что им так же, как и мужчинам, пришлось приспосабливаться к работе в новых условиях, их домашний неоплачиваемый «невидимый труд» [16] вырос в разы, в придачу, на их плечи в значительной степени легла функция обучения детей. Несмотря на это, наши женщины приспособились и адаптировались к новым условиям достаточно быстро и даже нашли в режиме самоизоляции определенные плюсы. Они продемонстрировали ответственное поведение, в основной своей массе пунктуально соблюдая режим самоизоляции; большинство респонденток с легкостью освоило новый высокотехнологичный удаленный формат работы; конфликты в семьях, если и возникали, то не носили затяжного характера и не имели необратимых последствий.

В контексте рассуждения об актуальности темы следует отметить, что в целом сама ситуация самоизоляции оказалась вызовом и проблемой для женщин и их семей. Казалось бы, ситуация окончания периода самоизоляции могла бы стать решением этих проблем. Однако этого не произошло. Выход из самоизоля-

ции породил ряд новых проблем для женщин, спектр которых варьируется от потери работы или снижения доходов семьи за время самоизоляции до элементарного нежелания вновь пере-страивать свой распорядок дня. Желание проанализировать эти новые изменения и обусловило актуальность проведения второго этапа нашего исследования трансформации жизненного уклада российских женщин по итогам первого года существования в условиях пандемии.

Гипотезой исследования явилось предположение о том, что основными проблемами, вызванными выходом из режима самоизоляции, стали: 1) нежелание женщин менять образ жизни, который в период самоизоляции не был ограничен жестким рабочим графиком; 2) с этим же, наряду с другими факторами, связано и нежелание возвращаться к очному формату работы; 3) с другой стороны, наибольшим плюсом завершения режима самоизоляции для российских женщин, имеющих детей-школьников, стало их возвращение к очному формату обучения; 4) отсутствие необходимости проводить весь день вместе с другими членами семьи.

Сбор эмпирических данных осуществлялся методом анкетирования. Анкета содержала 69 вопросов. Количество обработанных анкет – 203. Анкетирование было проведено в марте 2021 г. (и было приурочено к годовщине введения в России режима самоизоляции). Анкетирование проводилось среди женщин, проживающих в Нижнем Новгороде.

В силу определенной специфики используемых методов выборка исследования отсекала основной массив женщин без высшего образования, работающих в сферах, не требующих высокой квалификации, и, таким образом, определила для изучения специфическую страту современного российского общества – работающих женщин, с достатком средним и выше среднего.

Основные выводы следующие:

– развитие ситуации с пандемией и отмена режима самоизоляции, с одной стороны, привели к постепенному ее принятию, пониманию, снижению беспокойства и тревожности, частичному восстановлению привычного образа жизни, с другой стороны – к возникновению новых проблем и фобий после долгого периода самоизоляции – боязни контактов с людьми, мест

большого скопления народа. Возникли сложности в налаживании прежних социальных контактов, часто из-за отсутствия необходимости, либо желания это делать.

– самоизоляции открыла для многих женщин новый онлайн формат работы, приверженцев которого по прошествии времени оказалось вдвое больше, чем его противников. В ситуации выхода из онлайн-формата в оффлайн основные плюсы – личное общение с коллегами и мотивация для того, чтобы лучше выглядеть, минусы – возросшие материальные расходы и временные затраты, а также меньшее количество времени, которое остается на домашние дела.

– самые существенные изменения в распределении времени коснулись ведения домашнего хозяйства, на которое после выхода их режима самоизоляции у женщин стало гораздо меньше времени. Время, уделяемое сну и отдыху, а особенно просмотру телевизора, значительно сократилось.

– существенного влияния на изменение материального положения опрошенных женщин выход из режима самоизоляции не имел. Наиболее существенное изменение – рост затрат на проезд и услуги связи в связи с возвращением в оффлайн-формат работы.

– кроме полезной привычки самостоятельно заниматься спортом дома и на улице россиянками были приобретены и сохранены на постоянной основе и некоторые привычки, связанные с нерациональным и нездоровым образом жизни.

– после окончания периода самоизоляции женщины в значительной степени остались верны своим интересам, традиционные женские интересы и вечные ценности сохранили свои исходные высокие позиции в рейтинге, при этом более востребованными стали профессиональные навыки, вытеснив чисто бытовые и времяемкие занятия.

– подавляющее большинство респонденток, имеющих детей школьного возраста, выразили искреннюю радость по поводу их возвращения к очному формату обучения, поскольку он дает детям общение и социализацию, более высокое качество образовательных услуг, а сами родители устали лично контролировать процесс обучения.

– в отношении мер профилактики коронавируса российские женщины в своем большинстве проявляют сознательность и дисциплинированность, хотя и жалуются на некоторые неудобства.

– российские женщины, пройдя через самоизоляцию и вернувшись, полностью или частично, в оффлайн-формат жизни и работы, прошли все классические стадии стресса: отрицание, гнев, поиск компромисса, отчаяние, принятие. И настоящая сила, способность к преодолению проблем, связанных с пандемией, пришла к женщинам и членам их семей именно на этапе осознания и принятия.

Список литературы

1. *Торкановский Е. П.* Автаркия 2.0: глобальная экологическая повестка, пандемия COVID-19 и новая нормальность // Экономические отношения. 2020. Т. 10, № 3. С. 663–682.
2. *Nicola M., et al.* The socio-economic implications of the coronavirus and COVID-19 pandemic: A review. // International Journal of Surgery, 2020. No. 78. P. 185–193.
3. *Дробот Е. В.* Мировая экономика в условиях пандемии COVID-19: итоги 2020 года и перспективы восстановления // Экономические отношения. 2020. Т. 10, № 4. С. 937–960.
4. *Duffin E.* Impact of the Coronavirus pandemic on the global economy – Statistics & Facts. Statista. Economy. URL: <https://www.statista.com/topics/6139/covid-19-impact-on-the-global-economy/> (accessed: 19.04.2021).
5. *Stiglitz Joseph E.* We Need a Better Balance Between Globalization and Self-Reliance. How the Economy Will Look After the Coronavirus Pandemic // Foreign Policy. 15 April, 2020. URL: <https://foreignpolicy.com/2020/04/15/how-the-economy-will-look-after-the-coronavirus-pandemic/> (accessed: 19.04.2021).
6. *Гимпельсон В. Е, Капелюшников Р. И.* Рынок труда под натиском коронавируса // Центр трудовых исследований ВШЭ. URL: <https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/369698959.pdf> (дата обращения: 19.04.2021).
7. *Таранов А.* COVID–19: юридические последствия для сторон договора. URL: <http://legalinsight.ru/legal-insight-%E2%84%96-03-89-2020/> (дата обращения: 19.04.2021).
8. *Мельников В. Ю.* Законодательство в период противодействия коронавирусной инфекции // Вестник юридического факультета Южного федерального университета. 2020. № 2. С. 24–35.

9. *Ивченко М. А.* К вопросу о влиянии режима самоизоляции в условиях пандемии на обострение супружеских конфликтов // Теория и практика общественного развития. 2020. № 12 (154). С. 38–41.
10. *Горшков М. К.* Пандемия очищает небосвод. О COVID-19 в контексте социальной диагностики // Литературная газета. 2020. № 17-18 (6735) от 29.04. URL: https://lgz.ru/article/_17-18-6735-29-04-2020/pandemiya-ochishchaet-nebosvod/ (дата обращения: 19.04.2021).
11. *Касьянов В. В., Гафиатулина Н. Х., Самыгин С. И.* Особенности и проблемы социального поведения в условиях режима самоизоляции российского населения // Гуманитарий Юга России. 2020. № 2. С. 51–63.
12. *Dong M, Zheng J.* Letter to the editor: Headline stress disorder caused by Netnews during the outbreak of COVID-19. *Health Expect.* 2020. Vol. 23 (2). P. 259–260.
13. *Gao J., Zheng P., Jia Y., Chen H., Mao Y., Chen S. et al.* Mental health problems and social media exposure during COVID-19 outbreak // *PLoS ONE.* 2020. Vol. 15 (4).
14. *Власенко А. И.* Психологические изменения состояния личности в депривационных условиях режима самоизоляции // Психолого-педагогические исследования. 2020. Т. 12. № 4. С. 88–103.
15. *Гапонова О. С., Гапонова Н. С., Данилова Л. С., Чилипенко Ю. Ю.* Трансформация жизненного уклада российских женщин в условиях самоизоляции, вызванной пандемией COVID-19 // *Женщина в российском обществе.* 2020. № 4. С. 82–98.
16. *Miranda V.* *Cooking and Caring, Building and Repairing: Unpaid Work around the World* // *Society at a Glance 2011: OECD Social Indicators,* OECD Publishing. 2011. P. 9–28.

Н. Н. Козлова, С. В. Рассадин, Е. В. Симонова
Тверской государственный университет

**ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ЖЕНЩИН-ОСУЖДЕННЫХ
О ПРОБЛЕМАХ ПОСТПЕНИТЕНЦИАРНОЙ АДАПТАЦИИ
БЫВШИХ ЗАКЛЮЧЕННЫХ И МЕРАХ ПО ИХ РЕШЕНИЮ
(НА МАТЕРИАЛАХ ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ)**

Данная статья основана на анализе данных социологического исследования, проведенного в 2018 г. в учреждениях УФСИН России по Тверской области с использованием метода анкетирования. Осуществлен анализ представлений женщин, отбывающих наказание в исправительных учреждениях (ИУ), о проблемах постпенитенциарной адаптации бывших осужденных и мерах по их решению.

Ключевые слова: женщины-осужденные, реабилитация, гендерные аспекты социальной политики, права женщин, пенитенциарная система.

N. N. Kozlova, S. V. Rassadin, E. V. Simonova
Tver State University

**REPRESENTATIONS OF FEMALE CONVICTS
ON POST-PENITENTIARY ADAPTATION
PROBLEMS OF FORMER PRISONERS
AND MEASURES TO SOLVE THEM
(ON THE MATERIALS OF THE TVER REGION)**

This article is based on an analysis of the data of a sociological study conducted in 2018 in the institutions of the Federal Penitentiary Service of Russia in the Tver region using the questionnaire method. An analysis of the ideas of women serving sentences in correctional institutions about the problems of post-penitentiary adaptation of former convicts and measures to solve them is carried out.

Key words: women convicts, rehabilitation, gender aspects of social policy, women's rights, penitentiary system.

В рамках социальной политики государства женщины-осужденные рассматриваются в качестве социально уязвимой категории населения. Как показывает практика, при освобождении женщины находятся в худшей жизненной ситуации, чем мужчины [1]. Актуальность проблемы ресоциализации женщин возрастает в силу выполнения ими репродуктивной и воспитательной функции. Поэтому содержание женщин в местах лишения свободы и их социальная адаптация после освобождения важны как с точки зрения реализации прав человека, так и с позиции укрепления института семьи.

По статистике женщины совершают меньше преступлений, чем мужчины: преступность мужчин превышает преступность среди женщин в 5–7 раз. Так, по данным ФСИН России на 1.09.2018 года, в учреждениях уголовно-исполнительной системы содержалось 582 889 чел., из них – 46 741 женщины (8,01 %) [2]. Согласно некоторым российским исследованиям, на поведение женщин оказывают влияние общепризнанные детерминанты общесоциального уровня – социальное и экономическое неравенство разных групп населения, неравенство в распределении доходов, безработица, невостребованность женщин на рынке труда, низкий уровень социальных гарантий в области семьи, материнства и детства, ослабление данных социальных институтов и т. д. [3, с. 7]. Среди преступлений, совершенных женщинами, отчетливо выделяются две основные группы: насильственные (убийство, причинение тяжкого вреда здоровью) и корыстные (кражи, мошенничество, продажа наркотиков) [4]. В качестве особенностей женской преступности следует выделить ее распространение в городах, в среде женщин с неполным средним образованием. Исходя из специфики женской преступности, вырабатываются меры, направленные на стимулирование правопослушного поведения.

Предлагаемая статья основана на анализе данных социологического исследования, проведенного в сентябре-октябре 2018 г. в учреждениях УФСИН России по Тверской области с использованием метода анкетирования (объем выборочной совокупности – 286 человек, из которых мужчин – 253, женщин – 33). В ходе исследования были изучены представления отбывающих наказание в исправительных учреждениях мужчин и женщин о проблемах постпенитенциарной адаптации бывших осужденных

и мерах по их решению. Поскольку современная пенитенциаристика рассматривает ресоциализацию осужденных как процесс, который начинается с первого дня пребывания граждан в ИУ и продолжается еще в течение 1–3 лет после их освобождения из мест лишения свободы [5, с. 8], то вопросы анкеты были направлены на получение информации от респондентов о получении ими образования; о мотивации трудоустройства; об условиях формирования их социальной компетентности и поддержания ими социальных связей; о возможности получения помощи со стороны социальной и психологической служб ИУ. Предметом исследования в предлагаемой статье стали представления женщин-осужденных, отбывающих наказание в ФКУ ИК-5 УФСИН России по Тверской области, доля которых составила 11,2 % от общего объема выборочной совокупности.

В ФКУ ИК-5 УФСИН России по Тверской области на 1 июля 2018 г. отбывали наказание 673 женщины, из которых 105 находились в возрасте от 18 до 29 лет, 364 женщины – в возрасте от 30 до 54 лет, 43 женщины – в возрасте 55 лет и старше. Согласно результатам проведенного опроса, 90,3 % женщин-осужденных имели профессию, из них 48,0 % владели рабочими специальностями, 32,0 % имели диплом специалиста в сферы услуг, а незначительная часть женщин получила инженерно-техническое, социально-гуманитарное и медицинское образование (соответственно 8,0 %, 8,0 % и 4,0 %). Первый блок вопросов в исследовании был связан с организацией обучения, профессиональной подготовки и трудовой деятельности лиц, находящихся в ИУ. На вопрос «Имеется ли у Вас потребность в получении образования в период отбывания срока наказания в исправительном учреждении?» 13,3 % женщин ответили «Да», а 10,0 % и 66,7 % соответственно «Скорее нет» и «Нет». Таким образом, можно зафиксировать факт, что запрос на получение образования со стороны женщин-осужденных весьма незначительный. Отвечая на вопрос «Какое образование Вы имеете (или имели) возможность получать, отбывая наказание?», абсолютное большинство женщин указало на различные варианты получения среднего образования, о высшем образовании упомянули лишь 3,1 % женщин. Следует отметить, что большая часть женщин-осужденных положительно оценила возможности системы исполнения наказания в

предоставлении образовательных услуг: на вопрос «Соответствуют ли Вашим потребностям предлагаемые Вам в исправительном учреждении профессии/специальности среднего профессионального и высшего образования?» 39,1 % опрошенных ответили «Да» и 26,1 % – «Скорее да». Женщины-осужденные, выбравшие варианты ответа «Нет» и «Скорее нет», предложили расширить возможности системы образования в ИУ, прежде всего, за счет подготовки по профессиям, востребованным в обществе.

В рамках постпенитенциарной адаптации бывших осужденных трудовая деятельность рассматривается как одна из наиболее важных мер по ресоциализации женщин. Результаты проведенного опроса свидетельствует о высоком уровне организации трудовой деятельности в ИК-5 УФСИН России по Тверской области. На вопрос «Имеете ли Вы желание работать?» большинство женщин-осужденных ответило положительно (84,4 % – «Да», 12,5 % – «Скорее да»). Этот запрос практически в полном объеме был удовлетворен в ИК-5: возможность работать во время отбывания наказания полный рабочий день имели 87,1 % опрошенных женщин, неполный рабочий день – 3,2 %. В основном женщины являются работниками промышленной зоны (68,0 %), занимаются обслуживанием системы функционирования ИУ (28,0 %), принимают участие в благоустройстве колонии (4,0 %). Среди мотивов трудиться в период отбывания наказания женщины называют: возможность условно-досрочного освобождения (28,1 %), желание работать (24,6 %), стремление заполнить свободное время (17,5 %), желание получать зарплату (10,5 %), желание менять обстановку («не быть все время в отряде») (7,0 %). В ходе опроса респондентки отмечали ряд проблем в организации труда заключенных: низкий уровень заработной платы (100 % женщин отметили, что они получают меньше минимального размера оплаты труда), а также отказ в трудоустройстве (3,1 %).

Второй блок вопросов был связан с изучением представлений осужденных женщин о системе оказания социальной и психологической помощи в ИУ Тверской области, функции которой возлагаются на социальную службу исправительной колонии. В ходе опроса было выявлено, что о работе социальной службы ИК-5 УФСИН России по Тверской области знают 51,6 % женщин и еще 29,0 % «что-то слышали о ней». При этом часть женщин

имеет опыт непосредственного обращения в социальную службу исправительного учреждения: 6,3 % женщин обращались в службу часто, 56,2 % – иногда. Наиболее актуальными поводами для обращения в службу являлись вопросы трудоустройства после освобождения, оформления паспорта, получения образования, получения различного рода справок. Однако лишь 11,1 % респонденток отметили, что не столкнулись с трудностями при обращении в социальную службу. Среди проблем в работе данной службы на первое место женщины-осужденные ставят длительное оформление документов на паспорт, пенсию, пособия и т. д.

На вопрос «Возможно ли получение осужденными в Вашем ИУ психологической помощи?» положительно высказались 80,6 % женщин-осужденных, при этом 51,7 % заявили, что сами они потребности в психологической помощи не испытывают. При этом 29,0 % женщин, отбывающих наказание в ИК-5, все же обращались в психологическую службу своего ИУ. При проведении опроса также ставился вопрос о доверии сотрудникам психологической службы ИУ, на который около половины женщин-осужденных ответили, что доверяют работникам психологической службы, 3,2 % выбрали вариант ответа «Скорее да», а по 12,9 % ответили «Скорее нет», «Нет». Среди причин недоверия были названы следующие: низкая квалификация сотрудников, отсутствие специалистов (33,3 %), незаинтересованность сотрудников в работе, они все делают для проформы (33,3 %). О проблеме недоверия работникам психологической службы ИУ указывают и другие исследователи. В частности, К. Рунова отмечает, что психологи подчиняются начальнику ИУ, и это вынуждает их сообщать «наверх» полученную от осужденных информацию [6, с. 18]. Психологическая поддержка в исправительных учреждениях осуществляется вкупе с наказаниями. При этом информация, полученная по поводу наказаний, весьма противоречива: 84,7 % опрошенных женщин указывают, что наказания по отношению к ним не применяются, а 3,8 % сообщают, что взыскания налагаются часто. Среди наказаний доминирует выговор – так считает 66,7 % респонденток, менее распространенными видами наказания являются водворение в штрафной изолятор и перевод в помещение камерного типа.

Анализ условий формирования социальной компетентности осужденных, отбывающих наказание в ИК-5 УФСИН России по Тверской области, показал, что женщины-осужденные принимают участие в культурных мероприятиях (спортивных соревнованиях, творческих конкурсах и т. д.). В рамках данного учреждения проводился ряд мероприятий, направленных на социальную реабилитацию и адаптацию осужденных после освобождения из мест лишения свободы: занятия «Школы по подготовке осужденных к освобождению», встречи с сотрудниками Центра занятости населения, пенсионного фонда; психологические занятия и тренинги по следующим темам: «Психологические основы поиска работы после освобождения из мест лишения свободы», «Поведение в сложных жизненных ситуациях после освобождения из мест лишения свободы» и др. Женщины-осужденные имеют возможность общаться с семьей: за 88,8 % женщин сохранены родительские права, после освобождения их ждут супруги, родители, дети, коллеги и друзья. Только 6,1 % женщин-осужденных отметили, что не имеют жилья. Вероятно поэтому при ответе на вопрос «С какими проблемами, по Вашему мнению, Вы, вероятнее всего, можете столкнуться после своего освобождения?» женщины указали в первую очередь не семейные и жилищные проблемы, а проблемы трудоустройства – 55,9 % (и это несмотря на всю работу, проводимую в ИК-5). При этом женщины-осужденные слабо информированы о квотах для осужденных при трудоустройстве после освобождения из мест лишения свободы, о правах осужденных на материальное и финансовое обеспечение при освобождении из мест лишения свободы и следовании к месту постоянного жительства.

Итак, женщины-осужденные, имея в основном среднее образование, практически не проявляют интерес к новым знаниям, умениям, навыкам; лишь незначительная их часть полагает, что система образования в исправительных учреждениях требует совершенствования. При высоком уровне мотивации трудовой деятельности у женщин ключевым мотивом является условно-досрочное освобождение. Женщины-осужденные информированы о работе психологической службы, но мало обращаются к психологам, не доверяя им, тогда как работа социальных служб исправительного учреждения весьма востребована. Социальные

связи женщин-осужденных в период пребывания в исправительном учреждении развиты и устойчивы, социальные компетенции женщин поддерживаются на необходимом уровне благодаря культурным мероприятиям, труду, общению с близкими людьми, что предполагает их успешную интеграцию в социум после освобождения. Важнейшими проблемами, с которыми женщины-осужденные могут столкнуться после своего освобождения, являются проблемы трудоустройства, жилищные и семейные проблемы. Поэтому ключевыми мерами, способствующими более эффективной социализации женщин, освобождающихся из мест лишения свободы, к жизни в обществе, должны стать помощь в трудоустройстве, в получении жилья, а также материальная, финансовая помощь.

Список литературы

1. Заключенный вышел на волю – что его ждет? URL: <https://www.miloserdie.ru/article/zaklyuchennyj-vyshel-na-volyu-chno-ego-zhdet/> (дата обращения: 13.09.2018).
2. Краткая характеристика уголовно-исполнительной системы. URL: <http://фсин.рф/structure/inspector/iao/statistika/Kratkaya%20har-ka%20UIS/> (дата обращения; 14.09.2018).
3. *Демина К. А.* Криминологическая характеристика и детерминанты современной женской преступности (по материалам Кемеровской, Новосибирской и Томской областей): дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 2011. 194 с.
4. Характеристика лиц, содержащихся в исправительных колониях для взрослых. URL: <http://fsin.su/structure/inspector/iao/statistika/Xar-ka%20lic%20sodergahixsya%20v%20IK/> (дата обращения: 15.09.2018).
5. *Волкова Т. Н.* Проблемы отбывания наказания и ресоциализации женщин, осужденных к лишению свободы: дис. ... канд. юрид. наук. М., 1995. 130 с.
6. *Рунова К.* Ресоциализация в местах лишения свободы в России. Аналитический обзор. М., 2018. 64 с.

Е. М. Ловцова, К. А. Столярова

Ивановский государственный университет

ТЕХНОЛОГИИ ГЕНДЕРНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ: ОПЫТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Проведен анализ гендерной социализации старшеклассников путем анкетирования и контент-анализа учебной литературы. Приведены результаты исследований, проведенных с использованием указанных технологий. Выявлены общие закономерности между проявлением гендерных стереотипов в учебных дисциплинах и профессиональной ориентацией школьников, в частности в сфере технологического образования.

Ключевые слова: гендерные стереотипы, STEM, технологическое образование, гендерная социализация, профориентация, рынок труда.

Е. М. Lovtsova, K. A. Stolyarova

Ivanovo State University

TECHNOLOGIES OF GENDER SOCIALIZATION IN MODERN SCHOOLS: RESULTS OF SOCIOLOGICAL RESEARCH

The article presents the results of studies on how gender socialization is produced in schools of Ivanovo region by content analysis and questionnaire methods. According to the results, stereotypes regarding the girls's place in STEM and other spheres determined by problem of gender inequality in education process and literature.

Key words: gender stereotypes, STEM, gender socialization, career guidance, labor market.

Важность технологического образования в современном мире растет с каждым днем, однако в нем все еще существует проблема гендерной асимметрии. Разделение профессий на

«мужские» и «женские» имеет глубокие исторические корни и поддерживается устойчивым общественным мнением. Прежде всего, следует проводить мониторинг профессиональных ориентаций подростков в среднем звене и старших классах, поскольку к этому времени большинство девушек под влиянием гендерных стереотипов уже сориентированы на гуманитарные и социальные специальности, а юноши – на техническую и военную сферу [1].

В основу изучения специфики профессиональных ориентаций старшеклассников положен гендерный подход, означающий обучение девочек и мальчиков по одинаковым образовательным стандартам, отсутствие деления школ и профессий на «мужские» и «женские», обеспечение юношам и девушкам равного доступа к технологическому образованию и карьере. Гендерный подход при анализе любой сферы деятельности предполагает, что различия в поведении мужчин и женщин определяются скорее социально-культурными нормами, чем их физиологическими или биологическими особенностями [2].

В качестве пилотной площадки для апробации инструментария выбраны образовательные учреждения Ивановской области как типичного среднего региона Центральной России, в котором сосредоточен значительный образовательный и интеллектуальный потенциал. Близость Москвы и других средних городов ЦФО позволяет учесть различные образовательные и карьерные траектории старшеклассников и выпускников вузов.

Важным подходом к изучению STEM-образования является гендерный подход, под которым понимается комплекс мероприятий, направленных на соблюдение гендерного баланса в различных сферах жизнедеятельности общества: управлении, экономике, социальной политике, семейно-бытовой сфере. В условиях данной темы анализу подвергаются гендерная дифференциация школьных дисциплин, направлений подготовки, профессий и сфер занятости на рынке труда.

Говоря о школьном образовании, стоит обратить внимание на деление изучаемых предметов на «девчачьи» и «мальчишеские». Так, например, девочек лишней раз не будут ругать на математике за неправильно выполненное задание, а мальчиков – на литературе, подкрепляя такие ситуации стереотипами о том, что девочкам не дается математика, а мальчикам ни к чему изучение

литературы, им присущи точные науки или физическая культура. И здесь же стоит упомянуть школьные учебники, иллюстрации которых также демонстрируют социально-одобряемые модели поведения для мальчиков и девочек. Таким образом, в учебниках для средних и старших классов гендерная стереотипизация профессий получает свое развитие.

Научно-исследовательская работа предусматривала проведение комплексного социологического исследования. Основными исследовательскими методами, призванными решить поставленные задачи, являются:

1. Метод анкетирования. Был разработан инструментарий для анкетирования подростков старших классов для выявления гендерного дисбаланса в их профессиональных ориентациях.

2. Контент-анализ школьной учебной литературы 5–9 классов, позволяющий определить степень гендерной стереотипизации материала.

Школьные учебники являются одним из каналов трансляции и формирования гендерных стереотипов. Чаще всего при проведении гендерной экспертизы используют следующую классификацию гендерных стереотипов: стереотипы маскулинных и феминных качеств и свойств личности; стереотипы, касающиеся профессиональных и семейных ролей в соответствии с полом; стереотипы, связанные с различиями в содержании труда [3]. Разработанный кодификатор включает в себя разделение профессий по характеру труда на умственные и физические, характеристику профессий по отраслям, распределение обязанностей в семье, маркеры феминности и маскулинности в учебниках средней школы.

В ходе исследования, проведенного на базе общеобразовательных учреждений Ивановской области (январь 2020 г., $n = 378$) выяснилось, что образовательные и профессиональные траектории старшеклассников во многом несут отпечаток гендерных стереотипов: девушки в своем большинстве выбирают социально-гуманитарные вузы и направления подготовки (79,3 %), юноши сосредоточены в технических вузах (87,5 %). Тем не менее, велика доля девушек, кто учится на «хорошо» и «отлично» по предметам естественно-научного цикла, но, когда ставится вопрос о профессиональном выборе, лишь немногие выбирают техническую специальность. Девушки не стремятся к точным

наукам, будучи уверенными в том, что у них нет способностей к их изучению (47,8 %). Этот факт находит свое отражение на страницах учебной литературы.

В учебниках технического цикла в профессиональном плане 87,8 % от всех гендерно окрашенных образов – мужчины, всего 12,2 % женщин.

Количество отраслей, в которых задействованы мужчины, более чем в 2 раза превышает количество «женских» отраслей. У мужчин 20 % занимает сфера науки и культуры (без учета исторических личностей), спорт и строительство по 15 %, промышленность и ИТ-сфера по 13 %. Меньшее место отведено сельскому хозяйству (8 %), армии и полиции (6 %), образованию (3 %), транспорту и связи (3 %), финансам (2 %). Стоит отметить, что в 2 % мужчины показаны управленцами, в то время как у женщин не было ни одного соответствующего случая.

Из всех материалов, где женщины представлены в профессиональном плане, 34 % отведены сфере торговли и бытового обслуживания, по 25 % у промышленности, науки и культуры, по 8 % у спорта и образования.

В ходе исследования выявлено, что система общего образования не отвечает современным вызовам в формировании профессиональных траекторий выпускников и не способствует продвижению выпускников обоего пола в STEM-профессии. Было обнаружено, что предмет «Технология» носит полоролевой характер и не влияет на профессиональный выбор школьников. Старшеклассники не связывают этот предмет с выбором профессии. В современных реалиях девушек на таких занятиях готовят к неоплачиваемому домашнему труду: учат готовить, шить, ведению домашнего хозяйства (суммарно 87 %). Для мальчиков же преподают столярное и плотницкое дело (34,3 %). Данное распределение ролей также отражено в учебной литературе: большинство семейных ролей отведены женщинам, мужчины в выполнении домашних обязанностей задействованы редко. Оказалось, что 65 % домашних дел в учебниках средней школы выполняют женщины. Причем воспитание детей отводится обоим полам в равной степени, но женщина дополнительно занимается уборкой, приготовлением еды и прочей домашней работой.

Всего в учебниках цикла зафиксировано свыше 300 упоминаний мужчин-ученых или деятелей и менее 10 женщин. Однако результаты опроса показали, что для девушек важно наличие ролевых образцов в сферах науки и технологий, которые могли бы стать ориентирами в профессиональной мотивации на технологические профессии (39,3 %), в том числе в учебной литературе [4].

Исследование показало, что юноши и девушки неравномерно включены в технологическое образование, по-разному оценивают свои возможности в данной сфере, подвержены влиянию гендерных стереотипов, закладываемых в течение всей жизни, в том числе посредством учебной литературы. При этом девушкам гораздо труднее адаптироваться к STEM-профессиям, они отмечают высокую конкуренцию в данной сфере, неуверенность в собственных силах, хотя имеют равные интеллектуальные возможности с юношами.

Список литературы

1. Гендерный аспект в цифровой экономике // Информационный бюллетень НИУ «Высшая школа экономики». 2016. № 3 (8). С. 1–6.
2. Штылева Л. В. Интерпретация гендерного подхода в российской педагогике 10-х гг. XXI века // Женщина в российском обществе. 2014. № 3. С. 87–92.
3. Котлова Т. Б., Смирнова А. В. Гендерные стереотипы в учебниках начальной школы // Женщина в российском обществе. 2001. № 3/4. С. 53–61.
4. Хасбулатова О. А., Смирнова И. Н., Ростовская Т. К. Технологическая гендерная сегрегация на рынке труда в экономике XXI века: направления исследования // Женщины в профессиях XXI века: тенденции, проблемы, перспективы. Иваново, 2020. С. 9–14.

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА И УПРАВЛЕНИЕ: ГЕНДЕРНЫЙ ПОДХОД

<i>Силласте Г. Г.</i> Гендерная политика и социальный механизм ее возможной реализации	3
<i>Ушакова В. Г.</i> Гендер как политологическая категория: особенности и методологический потенциал	13
<i>Великая Н. М.</i> Гендерный вопрос в современном социалистическом движении Европы: сравнительный анализ партийной политики	19
<i>Хасбулатова О. А., Смирнова И. Н.</i> Национальные планы действий по улучшению положения женщин и повышения их роли в обществе как ресурс реализации российской гендерной политики (1990–2020-е годы)	28
<i>Шведова Н. А.</i> Женское лидерство в мире: горькие уроки и надежды	40
<i>Рябов О. В., Рябова Т. Б.</i> Мужик и медведь: Сувенирная продукция как фактор формирования гендерных отношений в российском обществе	46
<i>Воронов Ю. М., Смирнов Е. А.</i> Гендерный подход в муниципальном управлении: методологический контекст	50
<i>Рослякова М. В., Смирнов Е. А.</i> Применение дизайн-мышления для реализации потенциала женщин в управленческих командах: гендерный аспект	55
<i>Уткина В. В., Давиденко М. А., Минченко О. С., Порецкова А. А.</i> Цифровая трансформация государственной гражданской службы в период пандемии COVID-19: гендерный анализ	67
<i>Минаева Е. Ю.</i> Женский вопрос в государственном управлении в России: взгляд через призму концепции ликов власти	71
<i>Иванешкина А. В.</i> Феминные и маскулинные паттерны в конструировании фигуры политического лидера на примере COVID-19	76

Раздел 2 ГЕНДЕРНАЯ ЭКОНОМИКА

<i>Хоткина З. А.</i> Гендерное равенство как экономическая категория	83
<i>Калабихина И. Е.</i> Как мы узнаем, что наступает гендерное равенство: взгляд экономиста	91
<i>Пушкарева Н. Л.</i> Динамика женского присутствия в российской экономике второй половины XX – начала XXI в.: глазами историка	94
<i>Саралиева З. М., Захарова Л. Н.</i> Дистанция власти как фактор субъективного благополучия женского персонала в условиях перехода компаний в инновационный формат развития ...	102
<i>Махмутова Е. Н.</i> Инновационность женского предпринимательства как составляющая человеческого капитала	110
<i>Коростылева Н. Н.</i> Корпоративная социальная ответственность компаний: гендерное прочтение	114
<i>Коробова О. О., Травникова А. Д.</i> Предпринимательство как форма занятости женщин на современном этапе развития российской экономики	121
<i>Китайцева О. В.</i> Прекариатизация социально-трудовых отношений в России, гендерное измерение	128
<i>Ловцова Е. М.</i> Гендерные аспекты рынка труда: метод контент-анализа резюме (на основе платформы HeadHunter.ru)	134

Раздел 3 ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

<i>Кашина М. А.</i> Повышение социальной субъектности семьи как задача гендерной политики и способ решения демографических проблем России	140
<i>Григорьева Н. С.</i> Гендерное измерение здравоохранения в России и мире в условиях неопределенности: COVID-19	157
<i>Израелян Е. В.</i> Гендерное образование в высшей школе Канады: достижения и проблемы	164
<i>Замятнина Е. С.</i> Гендерные траектории в высшем образовании в России	168
<i>Доброхлеб В. Г., Махрова О. Н.</i> Социокультурный аспект старения в современной России	176

<i>Ребрей С. М., Калабихина И. Е.</i> Влияние карантинных мер на гендерное распределение домашнего труда в России	183
<i>Ростовская Т. К., Золотарева О. А.</i> Оценка значимости мер демографической политики в области рождаемости: мнения мужчин и женщин России (по результатам социологического исследования)	186
<i>Звонарева А. Е.</i> Нужна ли грамотность в вопросах семейной жизни современным школьникам и студентам?	193
<i>Чилипенко Ю. Ю., Гапонова О. С., Гапонова Н. С., Данилова Л. С.</i> Трансформация жизненного уклада российских женщин в условиях выхода из самоизоляции, вызванной пандемией COVID-19	198
<i>Козлова Н. Н., Рассадин С. В., Симонова Е. В.</i> Представления женщин-осужденных о проблемах постпенитенциарной адаптации бывших заключенных и мерах по их решению (на материалах Тверской области)	205
<i>Ловцова Е. М., Столярова К. А.</i> Технологии гендерной социализации в современной школе: опыт социологического исследования	212

**ГЕНДЕРНАЯ ПОЛИТИКА
В РОССИИ И В МИРЕ:
ЭКОНОМИКА, УПРАВЛЕНИЕ, ОБЩЕСТВО**

Материалы Всероссийской научной конференции

Иваново, 25 июня 2021 г.

Директор издательства *Л. В. Михеева*
Технический редактор *И. С. Сибирева*

Издается в авторской редакции

Подписано в печать 09.06.2021 г.
Формат 60 × 84¹/₁₆. Бумага писчая. Печать офсетная. Усл. печ. л. 12,8.
Уч.-изд. л. 10,1. Тираж 100 экз. Заказ 7.

Издательство «Ивановский государственный университет»
✉ 153025 Иваново, ул. Ермака, 39 ☎ (4932) 93-43-41
E-mail: publisher@ivanovo.ac.ru

ООО «Принткарт»
✉ 153045 Иваново, м. Афанасово, ул. Новосельская, 5