

Преодолеть «мужской» взгляд на роль женщины в обществе – весьма нелёгкое дело. Но ведь от того, что женщины стали получать образование, трудиться в народном хозяйстве, пользоваться своими политическими правами, общество только выиграло. В мире уже громко заявили о себе женщины – президенты государств, председатели кабинетов министров, министры, президенты и председатели советов директоров крупных компаний.

И в России, наверное, настало время пересмотреть место и значение женщины в экономике и политике, преодолеть дискриминацию женщин в семье и трудовой деятельности.

## Равенство по закону – неравенство в жизни

**М. А. РОГАЧЕВСКАЯ,**

кандидат экономических наук,

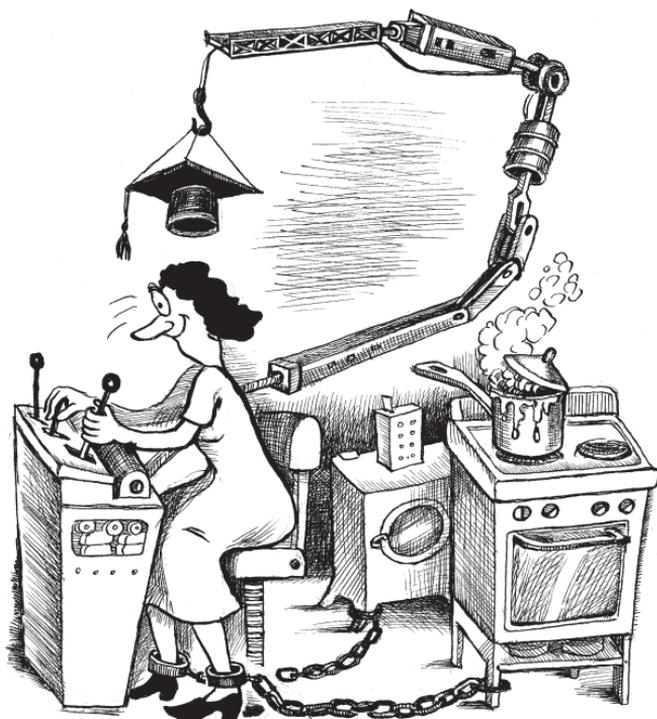
**И. С. МУХИНА,**

студентка 4-го курса инженерно-экономического факультета,

Сибирский государственный университет

телекоммуникаций и информатики,

Новосибирск



Уже первая Конституция СССР 1918 г. закрепила политическое равноправие женщин. Им были предоставлены права избирать и быть избранными, участвовать в управлении государством. В. И. Ленин тогда писал, что от «тех законов, которые ставили женщину в подчинённое положение, не осталось камня на камне»<sup>1</sup>. Правда, спустя какое-то время вождю стало ясно, что «равенство по закону ещё не есть равенство в жизни»<sup>2</sup>, и для достижения равенства женщины с мужчиной следует осуществить множество мероприятий не только в экономической, но и в социальной сфере.

Нынешняя Конституция Российской Федерации также провозглашает равные права мужчин и женщин. Однако существуют ли они на деле?

### Миф о равноправии

Проведенные в 50–60-е годы прошлого столетия исследования бюджетов времени выявили, что семейные женщины расходуют времени на бытовые нужды в 2,6 раза больше, чем мужчины. Причём эти затраты увеличиваются в среде интеллигенции. А общий объём домашнего труда женщин возрастает ещё минимум на 1,5–2 часа в сутки за счёт времени по уходу за ребёнком и его воспитания. В рабочие дни женщины тратили на домашний труд в среднем в четыре раза больше времени, чем мужчины, а свободного времени в день у них было на 2,5–3 часа меньше. В выходные дни ситуация для женщин почти не менялась<sup>3</sup>.

Исследования использования вне рабочего и свободного времени, проводившиеся в 60-е годы XX века под руководством директора Института экономики и организации промышленного производства СО АН СССР члена-корреспондента Г. А. Пруденского, показали, что на уровне семьи проблема индивидуального дефицита свободного времени частично решалась путём перераспределения статей бюд-

---

<sup>1</sup> Ленин В. И. Полн. собр. соч. Т. 39. С. 199.

<sup>2</sup> Там же. Т. 40. С. 157.

<sup>3</sup> См.: работы Г. А. Пруденского, Б. А. Грушина, В. И. Болгова, В. Н. Пименовой и др., а также статистический ежегодник «Народное хозяйство СССР в 1988 году».

жета времени между членами семьи, за которым скрывалось перераспределение домашних обязанностей. Достаточно взрослые дети (школьники старших классов и студенты, обучающиеся в данном городе) перекадывают свою долю домашнего труда на родителей, а мужа – на жён.

В результате возрастает общая трудовая нагрузка женщин, она значительно превосходит совокупную нагрузку мужчин.

Данные статистического ежегодника «Народное хозяйство СССР в 1988 году» позволили реально установить дискриминацию женщин в обществе. Но дальнейшие исследования, к сожалению, не могли опираться на государственную статистику, в том числе региональную, так как впоследствии данные об использовании вне рабочего и свободного времени не публиковались.

### Женщина в рыночной экономике

В послевоенные годы женщины составили более 51% общего числа работающих в народном хозяйстве, и этот уровень не снижался за весь период советской власти.

При переходе к рыночным отношениям положение изменилось. К 1995 г. доля женщин в народном хозяйстве сократилась до 48%, а в 1996 и 1997 гг. – до 47%. Подъём уровня занятости женщин в 2004 г. до 49,1%, а в 2005 г. – 49,4% обнадёживает<sup>4</sup>. Но необходимо иметь в виду, что за этими цифрами стоит не вовлечение женщин в производство, а сокращение женской безработицы.

Сейчас дискриминация женского труда открыто проявляется при приёме на работу, увольнении, установлении размера заработной платы. Женщина становится объектом дискриминации буквально с первых шагов на трудовом поприще. И даже в общественном секторе экономики им неохотно предоставляют рабочие места. В частном же секторе ситуация ещё хуже.

Так, при анализе информации о спросе на рынке труда выясняется, что работы много, но не для женщин. Напри-

---

<sup>4</sup> Российский статистический ежегодник. 2005. М., 2006. С. 149.

мер, возьмем новосибирскую газету «Работа для Вас» от 27.10.05, раздел: «Управленческий персонал» (выборку делаем именно из него, поскольку нас интересуют предложения для специалистов в области экономики, финансов, что соответствует получаемой на факультете специальности). Только в 20% объявлений работа предлагается исключительно мужчинам и нет ни одного объявления, где требовались бы только женщины; следовательно, можно предполагать, что на 80% вакансий могут претендовать оба пола. Однако пробные звонки о возможности получить работу успехом не увенчались. Через три месяца мы повторили опыт. Результат остался прежним: требуются 27,3% мужчин и 1% женщин. В 2006 г. из 157 вакансий на мужчин были рассчитаны 21,6%, а на женщин – 3,2%. Конечно, наше обследование нельзя считать репрезентативным, но его выводы подтверждаются и другими данными.

Предлагая женщине работу, работодатель прежде всего принимает во внимание её семейное положение. Если женщина замужняя, то сразу уточняется, имеются ли у неё дети, сколько их и какого возраста (из объявления: женщина, дети старше 7 лет). Критерий отбора очевиден: работодатель не желает, чтобы забота о детях отвлекала женщину от выполнения служебных обязанностей. Подход, безусловно, дискриминационный. Это значит, что женщину побуждают удлинить неоплачиваемый отпуск по уходу за детьми: вместо установленного государством продолжительностью до достижения ребёнком трех лет – фактически до семи лет. А это влечет дополнительные негативные последствия – утрачивается профессионализм, увеличивается время, необходимое, чтобы набрать трудовой стаж для получения пенсии.

Дискриминация женщин по заработной плате перестала носить в нашей стране скрытый характер. Разницу в оплате труда мужчин и женщин работодатели полагают нормальным явлением. Так, среднемесячная заработная плата в Новосибирской области за 2004 г. у мужчин была выше, чем у женщин (табл. 1). К сожалению, более поздние данные о заработной плате, профессионально-квалификационной структуре мужчин и женщин отсутствуют.

**Среднемесячная начисленная заработная плата мужчин  
и женщин в некоторых отраслях производства  
по Новосибирской области в 2004 г., руб.**

<b>Отрасль</b>	<b>Всего</b>	<b>Мужчины</b>	<b>Женщины</b>
Промышленность	5778	6526	4724
Сельское хозяйство	1947	2067	1742
Связь	7421	9088	6334

**Источник:** Статистический бюллетень № 4.18. «Численность и среднемесячная заработная плата работников предприятий и организаций НСО по отраслям экономики». Новосибирск, 2004. С. 47–48.

Происходит «феминизация» низкооплачиваемых работ. Больше всего женщин в торговле и общественном питании, здравоохранении, социальном обеспечении, народном образовании и культуре, где заработная плата существенно ниже, чем в целом по народному хозяйству.

Женщинам не только труднее, чем мужчинам, найти работу, они теряют её в первую очередь, независимо от образования и трудового стажа, и находятся в положении безработных более продолжительное время, чем мужчины (табл. 2).

Таблица 2

**Распределение численности безработных  
по продолжительности поиска работы в 2005 г., % к итогу**

	<b>Продолжительность поиска, мес.</b>				<b>В среднем</b>
	<b>До 3</b>	<b>3–6</b>	<b>6–12</b>	<b>Более года</b>	
Мужчины	31,4	15,8	18,0	34,8	8,0
Женщины	24,9	14,8	22,4	37,9	8,8

**Источник табл. 2–3:** Российский статистический ежегодник. 2006. М., 2007. С.143.

Из таблицы 2 видно, что почти половине безработных мужчин удастся найти работу, затратив на её поиски менее полугода, тогда как 60,3% женщин искали работу более полугода, а 37,9% – больше года. И даже более высокое образование не помогает женщинам найти работу (табл. 3).

Женщинам легче потерять работу. Так, в 2005 г. даже из числа руководителей всех уровней, в том числе и высших,

**Распределение численности безработных  
по уровню образования в 2005 г., % к итогу**

	<b>Высшее</b>	<b>Неполное высшее</b>	<b>Среднее профессиональное</b>
Мужчины	8,8	3,0	13,5
Женщины	11,5	2,9	25,0

работу потеряли 2,2% мужчин и 3,1% женщин, но среди специалистов высшего уровня квалификации – 3,6% мужчин и 6,5% женщин, в категории специалистов среднего уровня квалификации – 4,1% мужчин и 10,0% женщин<sup>5</sup>. Наиболее уязвимыми и здесь оказались женщины в возрасте 45–50 лет. Именно в этом возрасте женщинам тяжелее всего найти работу, хотя у них уже и дети выросли и опыт есть.

Основную часть женщин, занятых в общественном производстве, составляют находящиеся в репродуктивном возрасте. Если они утратили свой профессионализм в период вынужденной безработицы, то, чтобы иметь средства к жизни для себя и детей, соглашаются на любую, менее оплачиваемую, даже тяжёлую и вредную для их здоровья работу.

Таким образом, дискриминация, проявляющаяся в экономической сфере, оказывает на женщину наиболее негативное воздействие. Следствием этого становится ухудшение генофонда нации, падение рождаемости, возрастание младенческой и детской смертности. А это уже проблема государственная. И решать её надо, исходя из интересов государства.

### Женщина и карьера

Среди специалистов, занятых в народном хозяйстве, имеющих высшее и среднее специальное образование, женщины к концу периода существования советской власти составляли 61%, и только 7% из них занимали руководящие, да и то далеко не всегда самые высокие должности. В то же время каждый второй мужчина с таким же образованием становился руководителем в разных сферах и на разных

<sup>5</sup> Российский статистический ежегодник. 2005. М., 2006. С. 159.

«этажах» власти. Картина мало изменилась в 2003 г. и впоследствии: доля женщин-специалистов составляла 62,6%, а среди руководителей – 8,4%<sup>6</sup>. При равных профессиональных качествах предпочтение по-прежнему отдаётся мужчине-руководителю.

Многие ошибочно полагают, что женщина, как правило, неспособна широко, масштабно, перспективно мыслить, быть лидером. Она трудолюбива, аккуратна, ответственна и потому больше подходит на подчинённую роль – роль исполнителя. Численность женщин, занимающих высшие руководящие посты, – минимальна. По нашему мнению, причина такого положения кроется не в том, что способности, профессиональные навыки и умения у женщин хуже; что они по психологическому складу не являются лидерами; что как личности они менее амбициозны. Причина здесь иная. Для большинства женщин период начала профессиональной деятельности и практического закрепления полученных теоретических знаний и навыков совпадает с периодом вступления в брак, выполнения семейных и материнских обязанностей. В результате, начав трудовую жизнь на равном или даже более высоком образовательном уровне, чем мужчины, они отстают как профессионалы. А это не может не сказаться на их трудовой карьере.

Женщина после выхода из декретного отпуска на работу должна добавить ко всем прежним обязанностям дополнительные затраты времени и усилия, связанные с восполнением утраченных или получением новых знаний. Необходимость переквалификации, прохождение специальных курсов, овладение продвинутыми знаниями, персональным компьютером – всё это требует больших затрат времени. Не всё может быть восполнено на рабочем месте без отрыва от производства. Для получения новых профессиональных знаний требуется свободное время, которого у замужних женщин крайне недостаточно. Всё это влияет на её карьеру.

Есть ещё один важный аспект общественной деятельности – это участие в государственной деятельности.

---

<sup>6</sup> Рассчитано по: Российский статистический ежегодник. 2003. М., 2004. С. 140.

Женщина у нас реально отстранена от участия в государственном руководстве высшего звена, независимо от того, идёт ли речь об управлении страной, областью или городом. В российском правительстве нет ни одной женщины! В Государственной думе и Совете Федерации их почти не заметно. То же и в Новосибирском областном и городском совете: единственное исключение – Н. Н. Болтенко, возглавляющая Новосибирский городской совет.

В составе высшего управленческого звена новосибирской областной администрации женщины составляют 49,1%. Если среди главных и ведущих специалистов, а также консультантов их доля достигает 62,4%, среди руководителей департаментов, комитетов и управлений – 22,8%, среди советников главы администрации и его первого заместителя имеются три представительницы слабого пола, то вот среди помощников главы администрации и его заместителей нет ни одной женщины.

В составе должностных лиц, относящихся к номенклатуре мэра, женщины также составляют всего 16,67%.

Среди ректоров государственных вузов Новосибирска женщин также нет. Негосударственные вузы могут гордиться тем, что два из них управляются женщинами, докторами наук, и притом весьма неплохо.

Рассмотрим перспективы профессионального роста выпускников, получивших диплом о завершении образования в СибГУТИ, на примере одного из крупнейших предприятий связи ОАО «Сибирьтелеком».

В 2005 г. девушки составляли 47,42% студентов, окончивших СибГУТИ и 76,36% – получивших дипломы с отличием. Среди девушек-выпускниц доля отличниц составила 14,7%, тогда как юношей – лишь 7,3%.

Получив дипломы, выпускники оказываются на рынке интеллектуального труда в различных условиях. Остался в прошлом институт распределения на работу, когда лучшие выпускники имели преимущество при выборе рабочего места.

По данным, полученным нами, в ОАО «Сибирьтелеком» и его филиалах все высшие руководящие посты занимают мужчины. Исключение составляют должности главного бухгалтера-

ра, начальника финансового отдела – эта работа доверяется женщинам. В целом из состава высшего персонала на долю мужчин приходится 76,5%.

Затраченные обществом средства на обучение женщин не возмещаются в достаточной мере, так как существующие в российском обществе препятствия для развития женщин-специалистов приводят к неэффективному использованию их труда. Это отражается на их заработной плате, соответственно – и доходах их семей, а работодатель не использует весь их производственный потенциал. А если женщина решит посвятить себя профессиональной деятельности, пожертвовав семьёй и детьми, общество от такого решения тоже не выиграет.

Проблема женской дискриминации в той или иной степени существует во всех странах, дополняемая дискриминацией по возрасту, вероисповеданию, национальности, цвету кожи. Более того, эта проблема имеет достаточно продолжительную историю.

Существует особая сфера приложения женского труда, в которой дискриминация преодолевается. Это так называемая самозанятость, чаще всего представляющая собой вынужденный шаг – когда домашний труд женщин с целью дополнительного заработка становится деятельностью ремесленного типа, позволяющей приобрести минимальные средства к жизни. Большой перспективы эта форма деятельности, как правило, не имеет. Иное дело – предпринимательство, позволяющее женщинам, обладающим высокой общественной самооценкой, реализовать свои творческие амбиции и приобрести экономическую независимость.

Проанализировав состав предпринимателей, входящих в МАРП (Межрегиональную ассоциацию руководителей предприятий), мы выяснили, что только 15,7% из них – женщины. Это обусловлено, по мнению директора Новосибирской торгово-промышленной палаты Ю. И. Бернадского, тем, что в бизнесе существует ещё очень много препятствий для женщин. В этой «мужской» сфере, куда с большим трудом проникают женщины, они не имеют поддержки со стороны общества.

Рыночные отношения формируют у женщин-предпринимателей качества, требующиеся для успешного руководства, которые, принято считать, свойственны в большей мере мужскому характеру. Складывается модель женщины-лидера на основе некоего «мужского» стандарта. В соответствии с ним у женщин-предпринимателей претерпевают изменение поведение, манера обращения, даже одежда. Происходит своего рода «маскулинизация».

Копирование женщиной мужского стиля руководства с преобладанием нажимно-приказного метода является одной из причин негативного отношения к женщине-руководителю как со стороны мужчин, так и женщин. И хотя дискриминации здесь может и не быть, но условия труда и взаимоотношения могут быть далеки от совершенства.

В условиях экономической свободы женщины, обладающие сильным характером и высокой самооценкой, стремятся выйти за пределы узкого семейного круга. Но при этом перед ними встаёт необходимость выбора: дом (семья) или работа? Возможно ли их совмещение, а если да, то какой ценой?

Неизбежность совмещения этих ролей друг с другом приводит к большой загруженности женщин, так как на неё по-прежнему налагается ответственность за выполнение основных семейных обязанностей. Придётся чем-то пожертвовать: всё хорошо делать не удастся. Если амбиции перевешивают, то страдает семья. Конечно, может быть и другое решение, но при соответствующих экономических условиях.

Женщина, добившаяся высокой степени материального благополучия, может освободить себя от домашнего труда, используя для этой цели наёмный труд. Решив эту задачу, она получает возможность раскрыть свои таланты и способности, реализовать свой творческий потенциал, состояться как личность.

О развитой сети бытовой инфраструктуры, которая позволила бы удовлетворять бытовые потребности, не прибегая к наёмному труду, нам пока приходится только мечтать.