

предприятия, а от внешних факторов. Примерно 7% опрошенных считали, что администрации не хватает компетентности и настойчивости для достижения улучшений, и 19% уверены, что она не заинтересована в улучшении дел на предприятии, так как личная материальная обеспеченность руководителей не связана с положением и работой предприятия.

Эксперты-руководители называли целый ряд эффективных мер, которые на их предприятиях уже проводятся и будут проводиться в дальнейшем. Все действия в этом отношении можно разделить на две группы. К первой группе мер относятся те, прогноз о масштабах которых был слишком оптимистичен, в действительности степень их реализации оказалась ниже предполагаемой. Имеются в виду прежде всего такие меры, как

приобретение нового оборудования и модернизация производства, открытие фирменных магазинов, открытие новых производств, участков, цехов, переобучение и повышение квалификации кадров. Вторую группу составляют меры, которые осуществлены на большем числе предприятий, чем предполагалось ранее. Это — освоение новой продукции, маркетинговые исследования, снижение себестоимости, реорганизация структуры управления предприятием.

Особо следует упомянуть перевод работников на неполное рабочее время и сокращение их численности как меру улучшения экономического положения предприятий. В последнее время в качестве такой меры эти действия администрации встречались реже, чем раньше, и меньше, чем прогнозировалось (см. табл. 14).

Таблица 14

Меры, принимаемые администрацией для улучшения экономического положения предприятий
(в % от числа опрошенных экспертов)

Меры	1997 г.			1998 г.				1999 г.	
	Июнь	Ноябрь	Ноябрь	Апрель	Апрель	Декабрь	Декабрь	Сентябрь	Сентябрь
	Прогноз	Факт	Прогноз	Факт	Прогноз	Факт	Прогноз	Факт	Прогноз
Перевод части работников на режим неполной занятости	47	38	22	48	47	38	33	24	14
Сокращение избыточной численности работников	36	33	36	31	45	37	35	22	15
Заккрытие цехов и производств	9	13	7	8	17	13	10	10	4
Передача жилых и социальных объектов местным властям	40	47	42	44	39	30	32	34	34
Продажа части акций	5	5	14	7	9	7	13	12	8
Дополнительный выпуск акций	10	5	6						
Сдача в аренду помещений	35	45	33	39	44	45	42	46	41
Бартерные сделки*	—	—	—	86	72	63	57	53	52
Освоение новой продукции, новых видов деятельности	64	59	65	71	71	55	55	67	72
Изучение рынка, маркетинг	71	48	58	67	69	67	60	68	74
Снижение себестоимости	61	61	57	64	76	58	53	66	57
Приобретение нового оборудования, модернизация производства	44	35	47	52	49	34	52	39	50
Открытие фирменных магазинов	25	23	28	22	26	32	27	17	21
Реорганизация структуры управления предприятием	51	37	36	44	49	35	33	45	53
Открытие новых производств, участков, цехов	37	20	27	21	24	32	28	17	30
Строительство (приобретение) жилья и культурных объектов для работников предприятия	20	17	17	19	9	К)	10	10	7
Переобучение, повышение квалификации работников*	—	—	—	—	—	42	45	37	51

* Прочерки означают, что эти позиции не были включены в анкету.

Таким образом, бесспорные позитивные сдвиги, которые уже произошли в жизни промышленных предприятий страны и были замечены как руководителями предприятий, так и их рядовыми работниками, коснулись в основном экономических показателей работы. Социальную сферу они пока не затронули сколь угодно существенно. Однако возникла надежда, что сегодняшние перемены создадут базу для улучшения состояния и развития социально-трудовой сферы.

Ирина ПЕРОВА

Ущемляются ли права женщин на российских промышленных предприятиях?

Уже в самом начале реформ возникли опасения относительно положения женщин в сфере труда и занятости. Для этого были серьезные основания. В первые

годы преобразований уровень безработицы среди женщин был заметно выше, чем среди мужчин. Кроме того, произошло снижение конкурентоспособности женщин на рынке труда: ухудшение деятельности социальной инфраструктуры детских учреждений, фактическое разрушение сферы бытовых услуг вызвали рост и без того немалой трудовой нагрузки женщин, затрудняя сочетание семейных и производственных обязанностей, ограничивая возможности участия в программах повышения квалификации и переподготовки по профессиям, пользующимся спросом на рынке труда. В результате снижение конкурентоспособности на рынке труда на фоне роста безработицы могло привести к вытеснению женщин на менее престижные и малооплачиваемые профессии, не соответствующие уровню их квалификации.

Положение женщин в сфере труда осложнилось и тем, что с углублением экономического кризиса в стране, ухудшением финансово-экономического положения большинства промышленных предприятий обо-

стрилась проблема соблюдения основных прав работников на производстве.

Очевидной стала потребность в адаптации механизмов социальной защиты к меняющимся условиям. В официальных документах социальная защищенность трактуется как «комплекс реальных прав и свобод граждан, обеспечивающих гарантированный обществом уровень безопасности и комфортности жизнедеятельности»¹. При этом подчеркивается, что «степень социальной защищенности зависит от уровня социально-экономического развития, накопленного национального богатства и его распределения»². В нынешних условиях, когда формирование новых механизмов социальной защиты, адекватных рыночной экономике, совпадает с периодом длительного экономического кризиса, это оборачивается относительно низким уровнем социальной защищенности населения в целом. Если учесть, что женщины в большей степени подвержены социальным рискам, можно сказать, что их положение в социально-трудовой сфере окажется более уязвимым.

В данной статье предпринята попытка оценить положение женщин на предприятиях промышленности с точки зрения соблюдения их прав и интересов³. Объектом настоящего анализа являются только права, общие для всех работников (и мужчин, и женщин), при этом за рамками рассмотрения остаются такие специфические права женщин, как предоставление отпуска по беременности и родам, гарантии при приеме на работу беременных женщин, перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей до трех лет, и пр.

Информация, приведенная в статье, не претендует на исчерпывающий ответ на все поставленные вопросы. Вместе с тем данные, полученные в результате опросов работников, отражают ситуацию, которая сложилась на предприятиях промышленности, и этим могут быть полезны как для более глубоких научных исследований, так и при решении практических задач, ориентированных на проблемы социальной защиты женщин.

Социально-демографическая и профессионально-должностная структура опрошенных женщин выглядит следующим образом: в основном это лица среднего возраста; более половины имеют детей в возрасте до 15 лет; большая часть получили среднее образование, приблизительно половина являются рабочими различной квалификации (см. табл. 1).

¹ Прожиточный минимум населения России (Справочно-аналитические материалы к проекту Закона РФ «О прожиточном минимуме РФ»). Министерство труда и социального развития РФ. М., 1994. С. 151.

² Там же.

³ Анализ положения женщин в социально-трудовой сфере базируется на результатах опроса работников промышленных предприятий, проведенного ВЦИОМ по заказу Минтруда и социального развития РФ в сентябре 1999 г., а также ноябре 1999 г. В сентябре 1999 г. всего было опрошено 1992 работника, в том числе 941 женщина, в ноябре 1997 г. — 1458 работников, в том числе 696 женщин.

Опросы проводились на 60 предприятиях следующих отраслей промышленности: нефтедобывающей, угольной, деревообрабатывающей, текстильной, швейной, обувной, пищевой, черной и цветной металлургии, машиностроения. Характеристики выборочных совокупностей (отрасль, форма собственности, среднесписочная численность работников), из которых привлекаются показатели, сопоставимы, поскольку основные параметры выборки аналогичны во всех опросах.

Таблица 1

Социально-демографическая и профессионально-должностная структура опрошенных женщин
(в % от числа опрошенных)

Структурные группы	Сентябрь 1999 г.
По образованию	
Высшее	21
Среднее	64
Ниже среднего	15
По возрасту	
До 30 лет	16
31-50 лет	69
51 и старше	15
По наличию детей до 15 лет	
Нет детей	48
Есть дети	52
По профессионально-должностному статусу	
Руководители	6
Специалисты	30
Служащие	10
Квалифицированные рабочие	36
Неквалифицированные рабочие	12
Другое (рабочие, не имеющие разряда, не указавшие разряд, рабочие, работа которых не тарифицируется)	6

Как показывают результаты опроса, на промышленных предприятиях проблема соблюдения прав работников стоит достаточно остро: 42% опрошенных считают, что их права и интересы ущемляются. Причем такого мнения придерживаются практически равное количество женщин и мужчин (см. табл. 2). Создается впечатление, что в настоящее время проблема нарушения прав и интересов фактически в равной степени затрагивает всех работников, соответственно, нет оснований говорить о том, что женщины пользуются меньшими правами, а их интересы на предприятиях учитываются реже. Для того чтобы сделать окончательный вывод о масштабах ущемления прав и интересов женщин на предприятиях промышленности, о наличии или отсутствии дискриминации женщин, выясним: 1) какие конкретно права и интересы ущемляются и в какой степени; 2) в какой мере обеспечивается равенство прав мужчин и женщин, а также различных групп женщин в зависимости от возраста, образования, профессионально-должностного статуса, наличия детей; 3) насколько работники осведомлены о своих правах; 4) в какой мере трудности, вызванные плохим финансово-экономическим положением предприятия, осознаются и расцениваются работниками как нарушение собственных прав и интересов.

Таблица 2

«Были ли на Вашем предприятии в этом году случаи, когда Ваши права и интересы как работника ущемлялись?»
(в % от числа опрошенных работников)

Варианты ответа	Все работники	Мужчины	Женщины
Права и интересы ущемлялись	42	44	40
Мои права и интересы соблюдались	58	56	60

Наиболее остро ущемление прав и интересов работников проявляется в сфере оплаты труда. Прежде всего это связано с несвоевременной выплатой зарплаты (см. табл. 3). Задолженность по заработной плате в равной степени касается всех: на это обстоятельство указа-

ли 62% женщин и 64% мужчин, из числа тех, кто заявил о том, что их права и интересы ущемлялись. Однако женщины более склонны рассматривать отказ руководства выплатить зарплату как ущемление своих прав.

Среди женщин чаще других несвоевременную выплату зарплаты считали нарушением своих прав служащие, работницы предпенсионного и пенсионного возраста (старше 50 лет).

Таблица 3

«Были ли на Вашем предприятии в этом году случаи, когда Ваши права и интересы как работника ущемлялись? Если были, то в чем конкретно были ущемлены Ваши права и интересы?»

Варианты ответа	В % (у числа)					
	опрошенных			ответивших, что их права и интересы нарушались		
	Все работники	Мужчины	Женщины	Все работники	Мужчины	Женщины
Мои права и интересы не ущемлялись	58	50	60	—	—	—
Несвоевременно выплачивалась зарплата	26	28	25	62	64	61
Установлен несправедливо низкий размер зарплаты	17	15	18	41	34	45
Руководство предприятия отказалось выплатить зарплату	1	1	2	2	2	5
Был существенно увеличен объем работ без увеличения оплаты труда	7	—	8	17	17	19
Условия труда не соответствовали принятым нормам	6	8	3	14	18	7
Не предоставлялись положенные льготы	3	3	3	7	7	—
Был переведен на другую, менее привлекательную работу	2	2	2	5	5	5
Незаконно уволен (сокращен), впоследствии восстановлен	0	0	0	0	0	0

Кроме того, женщины чаще склонны расценивать несправедливо низкий уровень заработков и как ущемление собственных прав и интересов (см. табл. 3). Так считают 45% женщин и 34% мужчин, отметивших, что их права ущемляются. В какой-то степени это объясняется относительно более высоким уровнем зарплаты у мужчин (как показывают результаты опроса, уровень средней зарплаты у мужчин на 26% выше, чем у женщин).

Среди женщин чаще других высказывали претензии относительно несправедливо низкой зарплаты молодые работницы (до 30 лет), служащие и женщины со средним образованием.

Еще одним проявлением ущемления прав работников в области оплаты труда является существенное увеличение объема работ без увеличения зарплаты, о чем свидетельствуют ответы 17% мужчин и 19% женщин. Среди женщин чаще других вынуждены больше работать, и при этом без увеличения заработков, молодые женщины, имеющие детей, а также специалисты.

Вместе с тем отнюдь не у всех работников задолженность по выплате зарплаты или, например, низкий уровень оплаты труда ассоциируются с ущемлением их прав и интересов. Если сопоставить масштабы задол-

женности по выплате зарплаты и масштабы нарушения прав в этой области, то оказывается, что каждый второй работник, как среди мужчин, так и среди женщин, столкнувшийся с несвоевременной выплатой зарплаты, не расценивают задолженность как ущемление собственных прав и интересов. Из числа тех, кто не удовлетворен размером своей зарплаты, только каждый пятый мужчина и четвертая женщина считают, что низкий уровень оплаты установлен им несправедливо, и видят в этом нарушение своих прав и интересов. Вероятно, такая «недооценка» собственных прав может быть связана как просто с незнанием своих прав (см. ниже), так и с «чувством солидарности» со своим предприятием: когда предприятие находится в тяжелом финансово-экономическом положении, нельзя требовать много.

Еще одной сферой прав и интересов, обеспечение которых крайне важно для нормальной производственной деятельности, являются условия труда. Когда в связи с производственной необходимостью многие работники вынуждены работать в неблагоприятных условиях (см. табл. 4), достаточно высокой должна быть актуальность обеспечения права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

Таблица 4

Характеристики труда работников

Характеристики труда	Все работники	Мужчины	Женщины
Неквалифицированный (малоквалифицированный) ручной	1	9	11
Тяжелый физический	20	23	16
Монотонный	16	12	19
Интенсивный, напряженный	23	21	25
Труд в неблагоприятных санитарно-гигиенических условиях	32	38	25
Труд в условиях повышенной травмоопасности	—	15	4
Труд во вредных условиях, согласно спискам № 1 и № 2	13	18	8
Ничего из перечисленного	32	29	37

Как показывают результаты опроса (см. табл. 3), 7% женщин и 18% мужчин, считающих, что их права и интересы ущемлялись, связывают это с несоответствием условий, в которых они трудятся, с общепринятыми

нормами. То, что мужчины гораздо чаще женщин работают в условиях повышенной травмоопасности, во вредных условиях, заняты тяжелым физическим трудом (см. табл. 4), объясняет их более высокие претензии от-

носителем условий своего труда. Аналогичным образом объясняется и то, что среди женщин чаще других расценивали неудовлетворительные условия труда в качестве ущемления своих прав и интересов молодежь, квалифицированные и неквалифицированные рабочие.

Уровень соблюдения прав в области условий труда работников можно было бы считать удовлетворительным, но, как показывают данные опроса, около половины всех опрошенных мужчин и треть женщин не устраивают те условия труда, в которых они трудятся. Таким образом, лишь незначительная часть работников, а именно каждая десятая женщина и каждый шестой мужчина, расценивает несоответствие своих условий труда принятым нормам как ущемление своих прав и интересов.

Что касается предоставления положенных по трудовому законодательству льгот, то только 7% работников (в равной степени мужчин и женщин) отметили нарушение своих прав и интересов в этой области (см. табл. 3). Чаще других видели ущемление своих прав в том, что им не предоставляются положенные льготы, женщины среднего возраста (31-50 лет), имеющие детей, а также занятые квалифицированным и неквалифицированным трудом.

Вместе с тем доля работников, которые совсем не получают или получают не полностью положенные им компенсации и льготы, гораздо выше. Как и в случае с оплатой труда, условиями труда, не все работники расценивают то, что они не получают положенные льготы, как ущемление своих прав и интересов. Это вполне закономерно для ситуации, когда около половины не получающих положенные льготы даже затрудняются ответить на вопрос, почему их им не предоставляют.

Относительно низкие оценки ущемления прав и интересов работников по сравнению с реальным положением дел, как уже отмечалось выше, могут быть связаны с низкой осведомленностью работников о своих правах. По мнению самих работников, большинство из них часто не знают прав, которые предоставляются им законодательством (см. табл. 5). Только 16% женщин и 20% мужчин считают, что знают свои права достаточно хорошо, остальные — знают плохо или имеют о них самое общее представление. Причем среди женщин лучше

других информированы о своих правах женщины предпенсионного возраста, а также те, кто имеет высшее образование, руководители; хуже — женщины со средним образованием, служащие, квалифицированные и неквалифицированные рабочие.

Таблица 5

«В какой мере Вы знаете свои права как работника, которые предоставляются Вам трудовым законодательством?»
(в % от чис. опрошенных)

Варианты ответа	Все работники	Мужчины	Женщины
Достаточно хорошо	18	20	16
Примерно представляю	47	45	50
Плохо	24	20	22
Затрудняюсь ответить	11	9	12

Тактика мужчин и женщин в случае нарушения их прав в целом практически совпадает: более половины — ничего не предпринимают, никуда не обращаются. Причем среди женщин чаще никуда не обращаются и ничего не предпринимают работники среднего возраста, имеющие детей, а также руководители и специалисты. На вопрос «почему» большинство (69% мужчин и 65% женщин) отвечает, что это «бесполезно», и лишь меньшинство (2% женщин и 5% мужчин) — что не знают, куда обращаться. При этом привлекает внимание тот факт, что каждая пятая женщина объясняет пассивность своего поведения опасениями еще больше ухудшить свое положение или возможностью вообще потерять работу. Мужчины такие опасения высказываются гораздо реже: они были отмечены только 11% мужчин. Как это ни странно, но прежде всего защиту своих прав и интересов в равной степени и мужчины, и женщины ищут у своих непосредственных начальников (см. табл. 6). Возможно, этим и объясняется низкая эффективность борьбы за свои права.

Более чем половине работников из тех, кто все-таки стремился защитить свои интересы и куда-то обращаться за помощью или защитой, не удалось добиться решения своего вопроса (см. табл. 7). Причем женщины в этих ситуациях терпели поражение чаще мужчин. Чаще удавалось положительно решить подобные проблемы женщинам с высшим образованием, а также занимающим руководящие должности.

Таблица 6

«Что Вы предпринимали, куда обращались за помощью и защитой, когда Ваши права и интересы ущемлялись?»
(ответивших ни вопрос)

Варианты ответа: «Обращался...»	Все работники	Мужчины	Женщины
К своему непосредственному начальнику	31	31	31
В профсоюзную организацию	0	4	1
К руководству предприятия	8	9	7
В комиссию по трудовым спорам	1	0	1
В суд	2	4	1
Другое	1	0	1
Ничего не предпринимал, никуда не обращался	59	57	61

Таблица 7

«Удалось ли Вам отстаивать свои интересы, добиться решения своего вопроса?»
(в % от чис. ответивших ни вопрос)

Варианты ответа	Все работники	Мужчины	Женщины
Да, удалось полностью	7	7	9
Да, удалось частично	30	83	26
Не удалось	63	60	7

На основании приведенных данных можно утверждать, что в действительности масштабы ущемления

прав и мужчин, и женщин выше, чем полагают сами работники, поскольку часть из них просто не знает своих прав, а часть считает либо бесполезным рассуждать на эту тему, либо недопустимым предъявлять претензии, когда предприятие находится в тяжелом финансово-экономическом положении. (По данным опроса, только 33% работников оценивают экономическое положение предприятия как «хорошее» или «скорее хорошее».)

Как уже отмечалось, определенные опасения вызывает также возможность вытеснения женщин на работы, предполагающие более низкий уровень квалификации. В какой мере данное явление характерно в настоящее время для

промышленных предприятий? Результаты опросов показывают (см. табл. 8), что, во-первых, женщины реже по сравнению с мужчинами выполняют работы, предполагающие более низкий уровень квалификации, чем они имеют; во-вторых, наметился рост соответствия уровня квалификации требованиям к выполняемой работе. Таким

образом, нет оснований для утверждения, что в промышленности происходит процесс вытеснения женщин на работы, предполагающие более низкий уровень квалификации. Точнее было бы сказать, что в настоящее время этот процесс характерен для всех категорий работников, причем даже в большей степени для мужчин, чем женщин.

Таблица 8

Соответствие работы квалификации работника
(в % от числа опрошенных работников)

Степень соответствия работы уровню квалификации работника	Ноябрь 1997 г.		Сентябрь 1999 г.	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Уровень квалификации выше, чем нужно для выполняемой работы	24	22	19	14
Уровень квалификации соответствует выполняемой работе	62	65	68	72
Уровень квалификации ниже, чем нужно для выполняемой работы	2	2	3	2
Затруднились ответить	12	11	9	12

Главной причиной, по которой работники соглашаются на работу, требующую более низкой квалификации, — это трудности с устройством на подходящую работу. Причем для мужчин роль этого фактора заметно выше. Среди женщин чаще других не могут найти подходящую работу молодежь, работники с высшим образованием, а также специалисты. Кроме того, женщины чаще, чем мужчины, соглашаются на менее квалифицированную работу, мотивируя это «семейными обстоятельствами». В большей степени это касается женщин предпенсионного возраста и имеющих детей. Женщин привлекает в переходе к менее квалифицированной работе возможность получения более высоких зарплаток (этот момент они указывали чаще, чем мужчины).

Таблица 9

«Какова основная причина, по которой Вы согласились на работу, требующую более низкой квалификации?»

(в % от числа работников, ответивших, что уровень их квалификации выше, чем нужно для выполняемой работы)

Варианты ответа	Мужчины	Женщины
Не смог найти работу, соответствующую уровню квалификации	67	45
Работа, соответствующая уровню квалификации, оплачивается хуже	9	17
Работа, соответствующая уровню квалификации, предполагает тяжелый труд или вредные условия труда	3	6
Личные, семейные обстоятельства	12	20
Другое	9	0

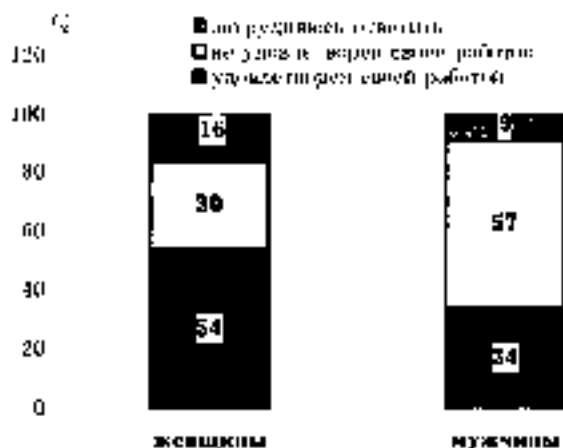


Рис 1. Удовлетворенность работой опрошенных, уровень квалификации которых выше, чем нужно

В целом более половины женщин, имеющих уровень квалификации выше, чем нужно для выполняемой работы, удовлетворены своей работой. Оценки, данные мужчинами, существенно ниже (см. рис. 1).

Итак, на поставленный в начале статьи вопрос «Ущемляются ли права женщин на российских промышленных предприятиях?» можно ответить следующим образом. Во-первых, в настоящее время на промышленных предприятиях стоит не столько проблема неравенства прав мужчин и женщин, сколько проблема низкого уровня удовлетворения прав всех работников. Во-вторых, в наибольшей степени права и интересы всех работников ущемляются в сфере оплаты труда, и именно в этой сфере права и интересы женщин ущемляются в большей степени по сравнению с мужчинами. В-третьих, отмечены различия относительно соблюдения прав и интересов женщин в зависимости от возраста, наличия детей, уровня образования, профессионально-должностного статуса.

В-четвертых, не все работники (это практически в равной степени касается и мужчин, и женщин), чьи права в действительности нарушаются, осознают это. В-пятых, в настоящее время нет оснований для утверждения, что в промышленности процесс вытеснения на работы, предполагающие более низкий уровень квалификации, в большей степени касается женщин, нежели мужчин.

Лев ГУДКОВ

Страх как рамка понимания происходящего

Различные обстоятельства, вызывавшие беспокойство, тревогу или страх у людей или представлявшие им угрозой их безопасности или благополучию, отслеживаются в исследованиях ВЦИОМ начиная с самых первых опросов, т.е. с февраля 1989 г.¹ Довольно скоро появились работы и других социологов, близкие по тематическому профилю, в том числе, например, коллег из Украины — Е. Головахи и Н. Паниной², еще позже — В. Шубкина и его сотрудников³ и другие исследования.

¹ Есть мнения! М., 1990. Гл. «Тревоги и надежды». С. 204-222; Советский простой человек. М., 1993. Раздел «Чего мы боимся». С. 208-211.

² Головаха Е.И., Панина Н.В. Социальное безумие: история, теория и современная практика. Киев, 1994. С. 60-88.

³ Шубкин В., Иванова В. Страхи на постсоветском пространстве: Россия, Украина и Литва // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 1999. № 3 С. 30-37