

© 2002 г.

В.Н. ЯРСКАЯ, Е.Р. ЯРСКАЯ-СМИРНОВА

"НЕ МУЖСКОЕ ЭТО ДЕЛО..." ГЕНДЕРНЫЙ АНАЛИЗ ЗАНЯТОСТИ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

ЯРСКАЯ Валентина Николаевна - доктор философских наук, заслуженный деятель науки РФ, научный консультант Поволжского межрегионального учебного центра Министерства труда и социального развития Российской Федерации. ЯРСКАЯ-СМИРНОВА Елена Ростиславовна - доктор социологических наук, заведующая кафедрой социальной антропологии и социальной работы Саратовского государственного технического университета.

В данной статье использован гендерный подход к изучению структуры рабочей силы и самого процесса труда в социальной сфере. Анализ основывается на результатах кейс-стади, проведенных в учреждениях системы труда и социального развития, занятости и образования в крупном провинциальном российском городе в 2000-2001 гг. Исследование включало также серию интервью о проблемах профессионализации социальной сферы*.

Профессия или временная общественная работа для женщин?

Рынок труда в России поделен на два сектора - женский и мужской; во многих индустриальных странах наблюдаются сходные модели сегрегации [1]. Женская занятость сконцентрирована в более ограниченном числе отраслей, нежели мужская. До 90% женщин, незанятых в промышленности, попадают в следующие категории: связь, торговля, банковская и социальная сфера - образование, социальное обеспечение, здравоохранение [2, с. 142]. Подобный выбор определяется не только желанием самих женщин, но и социально-экономическими отношениями, политикой государства в целом.

Первые исследования отечественных авторов, представляющих феминистский подход к проблемам труда и занятости, появились в российской академической печати в конце 80-х - начале 90-х годов [3]. Большая часть их сосредоточена на гендерной экспертизе политики занятости и трудового законодательства [4]. Вместе с тем, гендерные аспекты занятости в социальной сфере, особенности "женской работы" в системе социального обслуживания, образования, здравоохранения тогда не исследовались.

* В целях соблюдения конфиденциальности информация о респондентах, организациях и городе, в котором проводилось исследование, не указывается.

Зарубежные исследования [5] показывают, что в современном обществе растет число рабочих мест, где требуются не профессиональные знания и навыки, а особые личностные качества сотрудников. Речь идет, в частности, о так называемой эмоциональной работе, то есть тех профессиях, где большой акцент делается на психологической нагрузке работников. Стюардессы**, воспитатели, секретари, туристические агенты, работники социальных служб, от которых ожидается проявление эмпатии, - в основном женщины. Аналогично "эмпатийной" работе для женщин, есть специфические рабочие места для мужчин, где требуются определенные качества мужественности (например, охранник-вышибала).

Наряду с формированием сектора занятости, предполагающего лично-ориентированную работу, параллельно происходит закрепление стереотипных представлений о том, что такое "мужские" и "женские" качества, которые представляются неизменными и "естественными". Британские феминистские исследования труда и занятости [6] в конце 80-х - начале 90-х годов продемонстрировали, как в трудовом процессе переплетаются гендерные и экономические отношения. Оба эти начала связаны друг с другом еще со времен индустриальной революции. Владельцы фабрик определили работницам задачи, подобные тем, что выполнялись женщинами дома, тем самым создав феномен "женской работы", а затем рационализировали обесценивание этой работы на основании законов и стереотипных представлений о роли женщины в обществе. В этой связи можно говорить не только о концентрации женщин в том или ином секторе экономики, но и об определенном рода геттоизации: "на фоне увеличения доли женщин в данной сфере занятости происходит их концентрация на определенных работах и должностных уровнях, например, низкооплачиваемых или наименее престижных" [2, с. 143].

Традиционная женская роль матери и хранительницы очага в случае политического участия или занятости в экономике воспроизводится в форме "социального материнства". Но именно эти сферы ответственности оцениваются как второстепенные с вытекающими отсюда последствиями - низким престижем и невыгодными условиями оплаты труда. Государство, определив нищенские оклады работникам социальных служб, фактически действует на основании негласно действующего в обществе установления о дешевизне женского труда [7], с одной стороны, и на основании гендерной сегрегации рынка труда, с другой. Но в настоящее время в постиндустриальных странах (например, в Скандинавии) маргинализация женщин уже считается мифом [8], так как здесь изменилось положение женщины и отношение к ней общества, государства. И хотя проблема "стеклянного потолка" для шведок и датчанок не полностью изжита, сферы их деятельности перестают быть вторичными, а возможности социальной защиты ассоциируются не с институтом семьи, а с государством [9].

Совсем иначе обстоят дела в России. Реструктуризация промышленности во многих городах привела к появлению на рынке труда большого количества работников трудоспособных возрастов. Национальный план действий по улучшению положения женщин и повышению их роли до 2000 г. предполагает "создание дополнительных рабочих мест для женщин путем расширения сети учреждений социального обслуживания" [10]. По данным нашего исследования, лишь 0,02% состава работников социальных служб - мужчины, которые работают водителями и слесарями: *"Если взять мой коллектив, у меня коллектив 260 человек. Ну, дай Бог, там наберется пять мужчин - там слесарь, вахтер, водитель, остальные 250 человек - это женщины. Практически у каждой второй или даже у двух из трех уже не сложилось в семье, там сплошное пьянство, сплошная патология. Это вот проблема моя, моего центра, чисто женская. Мне жаль моих женщин, но я им ничем помочь не могу..."* (директор социальной службы, жен., 55 лет, дек. 2000 г.).

Ранее сотрудники центров социальной помощи работали бухгалтерами, инженерами,

** На международных рейсах, где оплата выше, в обслуживании полета заняты и мужчины-бортпроводники.

педагогами или имели рабочие специальности. Как правило, никакой специальной переподготовки они не проходили [11]. Для социальных работников созданы особые условия найма (которые определяются низкой зарплатой и текучестью кадров), отбора (требуются особые "качества души" и исполнительность), требования к работе (выслушать пожилого человека, сделать уборку, поменять постель) и режим (гибкий график). Все это способствует тому, чтобы женщины работали с наиболее высокой производительностью, сохраняя конвенциональную феминность (т.е. зависимость, эмпатию, пассивность и покорность). Женщины, имеющие меньше возможностей устроиться на работу, будут наниматься за меньшие деньги, поэтому государство снижает расходы на рабочую силу в социальной сфере. *"Из-за того, что резко наша экономика тогда упала, предприятия наши закрылись, мужик оказался невостребованным, и он просто ушел в депрессию. Зато женщина - она человек сильный, она себя поднимет, она себя заставит ради детей на восемь работ пойти, то есть, если она была инженером, она пойдет уборщицей, потому что ей надо поднимать детей. А мужик - существо другое"* (директор социальной службы, жен., 55 лет, дек. 2001 г.).

Негласное оправдание дешевизны женского труда в социальной сфере следует из устаревшей патриархальной логики: осуществлять заботу и уход за детьми, престарелыми и инвалидами - это естественное, традиционное занятие для женщин, не требующее особой подготовки. Потому все необходимые навыки социальные работники получают по месту работы и дополнительно - на краткосрочных курсах повышения квалификации. Если же специалисты имеют теоретические знания, профессиональную подготовку, это порой интерпретируется как никчемный багаж. Хотя в ряде стран дошкольные и школьные учреждения, а также семьи стараются в равной мере приобщать девочек и мальчиков к "инструментальным" и "экспрессивным" функциям, обучая их не только творчеству и рациональности, но и умению обращаться с маленькими детьми и оказывать первую помощь. В России же гендерно-сбалансированное обучение осуществляется, пожалуй, только в школах-интернатах для детей с инвалидностью. Это также является одним из факторов гендерной сегрегации рынка труда и причиной феминизации социальной сферы.

Еще одним гендерно-специфическим аргументом, оправдывающим низкую оплату труда социальных работников, является "идеология семейной оплаты" [12], в соответствии с которой, мужчина - это кормилец семьи, главный "добытчик", а женщины предоставляют лишь временный и второстепенный источник семейного дохода. Об этом свидетельствуют данные наших кейс-стади, согласно которым в социальные работники идут либо те женщины среднего и старшего возраста, которые не смогли найти работу после сокращения на предприятиях, либо молодые женщины с маленькими детьми. В любом случае в качестве привлекательных факторов при выборе места работы респонденты называли не зарплату, а удобный график и моральные причины (помощь людям): *"Вознаграждением является детская улыбка, радость ребенка, его хорошее эмоциональное состояние, душевное равновесие"* (социальный педагог, жен., 49 лет, май 2001 г.). Социальная работа не входит и в перечень должностей с ненормированным рабочим днем, при которых полагается дополнительный оплачиваемый отпуск, как у учителей и медиков. В этом списке есть сотрудники домов-интернатов, но нет сотрудников центров социального обслуживания. Таким образом, руководству данных учреждений очень трудно привлекать в свой штат работников - ни зарплата, ни дополнительный оплачиваемый отпуск стимулами здесь быть никак не могут. *"Вот у нас сейчас такая проблема есть с кадрами: в санитарки никто не идет. Минимальная зарплата 200 рублей, второй разряд - 210. третий - 230. Что на эти деньги можно сделать? Ничего - доехать на работу только, на транспорте. Сейчас вот у нас ни электрика, ни сантехника нет - зарплата там 300 рублей, у меня три ставки электрика, прошу, отдам, говорю, все три, могу я так сделать. - на 1000 рублей никто не идет. Я говорю, у меня у самой 1500 рублей со всеми надбавками"* (директор интерната, жен., 51 год, апр. 2001 г.).

Гендерный состав администрации учреждений социальной сферы в изучаемой области

Распределение по полу	Сферы					
	труд и социальное развитие		здравоохранение		образование	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Мужчины, всего:	51		94		59	78
В т.ч. в областном центре	4	37,5	52	55,7	38	
Женщины, всего:	85		75		211	
В т.ч. в областном центре	10	62,5	52	44,3	123	

Конечно, здесь действуют не только гендерные стереотипы. Внутри современной социальной службы просматриваются и "почвеннические" настроения, и боязнь инициативы снизу, свойственная бюрократическим организациям со строгой вертикальной иерархией. По словам наших респондентов, *"студенты учат западные теории, которые в наших условиях не годятся"*. И хотя первые курсы для подготовки специалистов по социальному призрению были открыты в России еще в начале XX в. [13], невозможно не считаться с современными социальными технологиями, отшлифованными и апробированными в мировой практике социальной работы. Сама идея социальной работы как профессии в 90-е годы была заимствована с Запада.

Таковы основные реалии постсоветского социального обслуживания. Происходит это в условиях, когда перестраивается "гендерный контракт" между государством, рынком и женщиной: высокие показатели женской безработицы теперь оправдывают материнство и воспитание детей. Новый репертуар женских ролей по репрезентациям в СМИ, правда, включает бизнес-женщин и женщин-политиков, но эти персонажи остаются маргинальными, уступая место доминирующим тематическим определениям женщин в программах новостей через безработицу, бедность, последствия военных конфликтов и катастроф, а в рекламе - через образы домохозяек и девушек для развлечений. И хотя в чем-то женщина приобретает власть, например, когда солдатские матери объединяются в группу, с которой политики считаются больше, чем с иными общественными организациями, одновременно продолжается гендерное разделение рынка труда и фетишизация женского тела в рекламе товаров, интимных услуг.

Как показывает статистика занятости, социальная сфера дает возможности продвижения женщин на руководящие позиции, по сравнению, например, с производством, банковским делом или армией. Так, среди двадцати руководителей Народного Комиссариата государственного призрения, Народного Комиссариата социального обеспечения, Министерства социального обеспечения, Министерства социальной защиты населения РФ и Министерства труда и социального развития РФ было девять женщин и одиннадцать мужчин. Среди директоров образовательных учреждений, например, в изучаемой нами области преобладают женщины, причем их доля превышает аналогичные показатели в составе руководства учреждений здравоохранения (табл.). Среди главных врачей детских поликлиник подавляющее большинство составляют женщины, а среди главных врачей ведомственных учреждений здравоохранения абсолютное большинство - мужчины. В таких учреждениях, как дом ребенка, молочная кухня, женская консультация главными врачами в абсолютном большинстве являются женщины; мужчины руководят городскими клиниками, поликлиниками, кожно-венерологическим и противотуберкулезным диспансерами. В целом, наиболее сбалансированным в гендерном аспекте выглядит администрация городских учреждений здравоохранения. Среди главврачей области количество мужчин почти вдвое превышает количество женщин. Женщины имеют неплохие шансы менеджерской карьеры в образовании и социальном обслуживании: мужчин втрое меньше, чем

женщин среди директоров областных школ, и вдвое меньше среди руководителей областных учреждений труда и социального развития. В то же время, среди служащих управления образования число мужчин резко возрастает и почти равняется числу женщин: 25 и 22.

Отметим, что по данным наших кейс-стади, путь женщин к административным позициям в социальной сфере пролегает вовсе не по ступеням должностной иерархии. На должность администратора социальной службы, руководителя управления назначают сверху, и сюда, как правило, попадает "человек системы": личные, в том числе, родственные связи с вышестоящими руководителями и прошлый опыт работы на руководящем посту в большинстве случаев здесь являются определяющими. Поэтому, несмотря на высокую текучесть кадров в социальных службах, достигающую 15-20% в год, управленческое звено этих организаций остается достаточно стабильным. Для этого эшелона управления характерны горизонтальные перемещения: в девяти случаях из десяти руководители социальных служб пришли из советских органов управления, где занимали средние по должностной иерархии должности [11]. Поэтому говорить о "карьере" женщин в социальной сфере можно с большими оговорками: высокая степень женского участия в руководстве социальными учреждениями вовсе не означает столь же высоких шансов стать директором у выпускников факультетов социальной работы и низовых сотрудников социальных служб.

Итак, созданную сеть социальных служб вполне можно считать системой так называемых временных рабочих мест, предоставляемых безработным на бирже труда. Оплата труда занятых здесь работников по своему размеру напоминает пособие в половину или даже втрое меньше прожиточного минимума. При этом даже если работа тяжела физически и морально, и ее выполнение требует специальной квалификации, оклад остается совершенно неадекватным, что и вызывает высокую текучесть кадров: *"Кому совсем некуда деваться - останутся у нас в штате... чтобы при первой же возможности уйти хоть куда"* [14].

Профессионализм: опыт против образования?

Практически все обучающиеся на факультетах социальной работы - девушки; многие из них отлично учатся, проводят исследования, готовят проекты, блестяще защищают выпускные работы. Но большинство из них по окончании вуза ждет невзрачная должность с незавидным окладом. По данным опроса 125 студентов, обучающихся по специальности "социальная работа" в одном из вузов, 80% хотели бы пойти работать в социальные службы. Однако такой настрой уменьшается в процессе обучения. Для тех, кто не хочет работать в службе, основная причина - низкая оплата труда [15]. 17% опрошенных уйдут из служб, если им не предоставят возможности творческой, инициативной работы. Молодым специалистам не предлагается практической работы, где они могли бы применить приобретенные знания и навыки по психологии, социологии, теории и методам социальной работы. Вместо этого они выполняют обязанности работника низкой квалификации или ведут бумаги в качестве регистратора. В организациях, с которыми приходится контактировать, так же, как в семьях клиентов, уважение - редкость: по свидетельству наших респондентов, *"людьми воспринимается наша работа как просто девочки на побегушках"* (социальный работник, жен., 22 года, июнь 2001 г.). Творческий потенциал молодых специалистов задействован лишь в тех случаях, когда администрация службы заинтересована в сохранении и развитии кадров с профессиональным образованием, или когда само учреждение предполагает возможности творческого развития. В полной мере это относится к тем организациям, которые "живут на гранты" и просто вынуждены постоянно искать новые формы социального партнерства, затевать проекты, способные заинтересовать спонсоров. Здесь дипломированные специалисты, обладающие такими специфическими навыками, как фандрейзинг, социальное проектирование, оценка эффективности, просто незаменимы. Впрочем, молодые энтузиасты нужны и в госсек-

торе. Так, например, городской реабилитационный центр для детей-инвалидов постоянно ведет работу с фондами, и штатные дипломированные специалисты по социальной работе помимо своих основных должностных обязанностей являются здесь менеджерами нескольких проектов, что само по себе является интересным и ответственным делом, придает выпускникам статус и повышает доход.

Однако такие ситуации являются редкостью, выпускники с вузовским дипломом не задерживаются в социальной службе более чем на один-два года. Одна из выпускниц уволилась из районного центра социального обслуживания, где ей платили около 400 рублей, совершенно не интересуясь ее потенциалом. Это произошло незадолго до того, как руководитель областного управления труда и социального развития объявил о пересчитанном прожиточном минимуме для жителей области, составляющем 1200 рублей. Проблема низких ставок специалистов социальной работы и социальных работников является просто вопиющей. *"Если касаться нашей отрасли, то здесь очень низкая оплата труда, очень низкая. Смешная. Даже несмотря на это, люди с полной отдачей работают, плохих людей не задерживается у нас. Ну, а у всех семьи, есть дети, надо их кормить, обувать, одевать, содержать. Есть и одинокие женщины, или мужики у них пьяницы, ну, что там говорить-то... Материальное положение - там дети не ухожены, голодные... Я уже и не ругаюсь, детишки [сотрудниц] приходят сюда, пообедают..."* (директор интерната, жен., 51 год, аир. 2001 г.). Зачастую клиент имеет больший доход, чем зарплата, получаемая социальным работником. По данным наших исследований, это расшатывает гуманистические основы профессиональной идентичности работников, которые к тому же, не имея специальной подготовки, зачастую не знакомы не только с теориями, методами и технологиями, но и с этикой социальной работы.

Аналогичная ситуация наблюдается в учреждениях образования и здравоохранения, где были введены должности социального педагога и социального работника, хотя наличие таких ставок и занятых в такой должности специалистов зависит от руководства учреждения. В сфере здравоохранения ставки социальных работников есть только в психиатрических клиниках. А в наркологических, онкологических и детских лечебных заведениях социальные проблемы приходится решать медикам, или они остаются без внимания. В школах и других учебных учреждениях ставки социальных педагогов, если и есть, то заняты, в лучшем случае, прошедшими курсы повышения квалификации по социальной педагогике работниками. Вузовские выпускники ни сюда, ни в психиатрический госпиталь не идут. Это один из главных тормозов в профессионализации социальной работы. В этом контексте высказывания чиновников о важности жизненного опыта и стажа являются оправданием сложившейся системы. Выпускники вроде бы востребованы на рынке рабочих мест в сфере труда и социального развития, но не идут на работу по специальности из-за низкой оплаты и невысоких возможностей роста и признания.

В. Сударенков, руководитель отдела кадрового обеспечения Минтруда России, много беседовал и с выпускниками, и с преподавателями, и с руководителями социальных служб. По его мнению, "спрос на квалифицированные кадры есть, потребность все возрастает, поскольку правительство именно сейчас стало уделять серьезное внимание социальной политике. ...Впрочем... лет 10 назад, когда специальность "социальная работа" была для нашей образовательной системы еще новой, мы полагали, что чем моложе социальный работник, - тем лучше... Но прошедшие годы убедили нас, что для успешной социальной работы нужны не только теоретические знания, нужен жизненный опыт. К такой точке зрения склоняются и наши ученые - преподаватели МГСУ" [15]. Сударенков ссылается на советскую практику, когда считалось, что "выпускник вуза должен еще годика три созреть, и только тогда можно ожидать от него каких-то профессиональных результатов" [15]. Именно так следует поступать с выпускниками профессионального образования и сейчас, а мытье полов и "помощь бабушкам" может стать неплохим тестом, так сказать, инициацией в настоящие социальные работники. Схема профессионального роста сильно напоминает сказку о 30-

лушке, где в роли доброй феи выступает директор службы, ведь дальнейший карьерный и творческий рост сотрудника целиком зависит от руководителя учреждения.

В социальной службе на должность врача, психолога или учителя вряд ли примут человека без "правильного" диплома, тогда как в случае с социальным работником такая деталь, как наличие соответствующего образовательного капитала, считается необязательной [16]. Более важным показателем профессионализма оказываются опыт, стаж. По свидетельству выпускницы вуза с дипломом социального работника, которую взяли в социальную службу на должность социолога и поручили вести учет регистрационных форм, проблемы бедности, социальной несправедливости, дискриминации здесь вообще никогда не затрагиваются. Специалисты по социальной работе и социальные работники, разбирая жизненные ситуации клиентов, в обсуждении всегда уступают ведущую роль юристу и психологу. Вся неуверенность системы социального обслуживания отражается в этом примере, как в капле воды.

На повестке дня сегодня - вопрос о переподготовке и повышении квалификации уже имеющихся кадров, тех, кто уже прошел организационный отбор и социализацию: *"равнодушные, нерадивые у нас просто не задерживаются"* [17]. Те энтузиасты, которые сейчас работают в центрах социального обслуживания, приютах и других организациях, безусловно, накопят опыт и повысят свою квалификацию на семинарах и тренингах, проводимых не так уж часто. Многим из руководителей и сотрудников учреждений социальной сферы есть чем гордиться: созданные ими структуры вполне по праву являются опорно-экспериментальными площадками, центрами по распространению положительного опыта и разработки новых методик. В некоторых городах такие центры становятся учебной базой для повышения квалификации по международным программам для социальных работников, специалистов социальной работы, руководителей учреждений и даже заместителей глав администраций по социальным вопросам. При этом фактический статус социального работника, уровень его социальной защищенности и заработная плата остаются без изменения. По словам В. Рожкова, заместителя министра труда и социального развития России, предложения по вопросам изменения подходов к оплате труда социальных работников находятся на рассмотрении в правительстве с 2000 г. [18]. Единственное принятое решение - учреждение Дня социального работника и театрализованное празднование 300-летия социальной службы России. Символические ресурсы - все, что есть в арсенале администраторов социальных служб, по словам которых, *"мы в своем ведомстве делаем единственное, что пытаемся как-то наших женщин собрать здесь хотя бы в один из праздников и поддержать только морально. Больше ничего мы не можем сделать"* (директор социальной службы, жен., 55 лет, дек. 2000 г.).

О том, что социальная работа в нашей стране пока не востребована на должном уровне как профессия, говорит А. Некрасов - главный редактор журнала "Социальная работа" и президент Ассоциации социальных работников России (одной из трех профессиональных ассоциаций российских социальных работников). Он поднимает вопрос о качестве преподавания, кафедрах, унаследовавших штаты и методики от советских времен, а также о нищенских окладах, которые делают "профессию не только мало престижной, но и просто неприемлемой для молодежи" [19]. Внимание государства и региональных властей к этой профессии пока ограничивается возведением декораций. Наверное, одним из выходов, если не уповать на помощь извне, станет зарождающаяся в России система социального партнерства [20], позволяющая задействовать ресурсы межсекторного взаимодействия и воплощать в жизнь инновационные социальные программы, привлекая общественные и государственные организации к участию в конкурсах, устраиваемых международными и российскими спонсорами.

Каждый новый этап в развитии общества требует существенного обновления не только самой социальной политики, но и концепции подготовки кадров для социальной сферы. Функции социального работника многообразны: диагноз, прогноз, защита прав клиентов, организационная деятельность, профилактика, информация, фасилитация.

коммуникация, изменение среды и посредничество. Социальная работа выступает не только как особый вид трудовой деятельности и новый социальный институт, но и как научная идеология, новое мышление, образ жизни, реализация социальной политики на уровне индивида или малых групп. Поэтому специалисты с высоким уровнем подготовки крайне необходимы. Для социальной политики плодотворны наличие междисциплинарных исследований, компетентность разработчиков социальных программ [21]. Заботиться об этом надо со студенческой скамьи, закладывая исследовательский фундамент в вузовскую подготовку социального работника. Между тем беспокоит низкий престиж профессии, низкая заработная плата специалистов по социальной работе: это не может способствовать успешному трудоустройству по специальности, выпускники неохотно идут на низкооплачиваемые должности. Практические работники не заинтересованы в серьезном повышении квалификации. По-прежнему имеются трудности с проведением практических занятий в службах и приглашением практиков на преподавательскую работу, хотя это необходимо для эффективного обучения. К числу негативных факторов можно отнести архаичную, сохранившуюся от прежних времен неэффективную систему управления, когда практически отсутствует стратегия по кадровому росту и развитию организации, а существует лишь ориентация на краткосрочные результаты. Сюда же можно добавить непрозрачность, закрытость финансовой отчетности. Остается надеяться, что социальные профессии в будущем станут престижными.

Выводы

Социальная работа как профессия развивается в России с 1991 г., и с тех пор руководители социальных служб пытаются справиться с высокой текучестью кадров, при этом большинство занятых в социальном обслуживании не имеют формальной квалификации по социальной работе в соответствии с дипломом. Университетские выпускники представлены в основном женщинами, что объясняется гендерной структурой образовательного и профессионального выбора. Эти молодые специалисты после окончания вуза редко поступают на работу в социальную службу ввиду чрезвычайно низкой оплаты труда. Сегодняшние сотрудники социальных служб - женщины, которые ранее лишились работы на производстве по причине сокращения штатов, или женщины с маленькими детьми, которые соглашаются на малооплачиваемую работу из-за гибкого графика и по альтруистическим соображениям. Нынешние социальные работники получают вознаграждение не монетарным, а символическим способом, позволяющим им выполнить их "главные женские обязанности" - воспитывать собственных и чужих детей, ухаживать за престарелыми клиентами и больными родственниками.

Государство, устанавливая неадекватную политику заработной платы в социальной сфере, фактически воспроизводит и закрепляет социальные предрассудки о дешевизне женского труда. Феминизация социальной работы означает низкий уровень оплаты труда; делает акцент не на профессионализме, а на личностных качествах работника и эмоциональных аспектах должностных обязанностей, что, в свою очередь, усугубляет стереотип социальной работы как "женского занятия". Социальная сфера оказывается наименее престижной областью приложения сил молодых специалистов и людей, способных к инициативному творческому труду. Современная система социального обслуживания по сути дела порождает новые формы социального исключения, в том числе, основанные на маргинализации важнейших профессиональных групп - социальных работников и специалистов по социальной работе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Billing Y.D, and Alvesson M.* Gender, Managers, and Organizations. B., NY: Walter de Gruyter, 1994. P. 17-19.
2. *Мезенцева Е.Б.* Профессиональная сегрегация по признаку пола // Теория и методология гендерных исследований. М.: МЦГИ. 2001.
3. См.: Гендерные аспекты социальной трансформации / Отв. ред. М.М. Малышева. М.: ИСЭПН РАН, 1996.
4. См.: *Баскакова М.Е.* Проблемы и права работников с семейными обязанностями // Права женщин в России: исследование реальной практики их соблюдения и массового сознания. Т. 1. М.: МЦГИ, 1998. *Мезенцева Е.Б.* Трудовые права в современном российском контексте (гендерный аспект) // Права женщин в России: исследование реальной практики их соблюдения и массового сознания. Т. 1. М.: МЦГИ. 1998.
5. См.: *Hochschild A.* The Managed Heart: The Commercialization of Human Feeling. Berkeley and London: University of California Press, 1983. *Pateman C.* The Sexual Contract. Cambridge: Polity Press, 1988. *Adkins L.* Gendered Work: Sexuality, Family and the Labor Market. Buckingham and Philadelphia: Open University Press, 1995.
6. См.: *Phillips A. and Taylor B.* Sex and Skill // Feminist Review, 1986. *Andermahr S., Lovell T., Wolkowitz C.* A Concise Glossary of Feminist Theory. Arnold: L., NY., 1997.
7. *Enloc C.* Blue Jeans and Bankers // Women, Culture and Society. A Reader. Rutgers University Women's Studies Program. Kendall, Hunt Publishing Company. 1992. P. 339-357.
8. *Гемкина А.* Теоретические подходы к проблеме политического участия: гендерное измерение // Гендерное измерение социальной и политической активности в переходный период. Центр независимых социальных исследований. Вып. 4. СПб.: СФПК СПбГУ, 1996. С. 13-18.
9. *Здравомыслова Е., Темкина А.* Социальная конструкция гендера и гендерная система в России // Гендерное измерение социальной и политической активности в переходный период. Центр независимых социальных исследований. Вып. 4. СПб.: СФПК СПбГУ, 1996. С. 5-12.
10. Цит.: *Баскакова М.Е.* Российский механизм реализации политики равных прав и равных возможностей в сфере занятости // Теория и методология гендерных исследований. М.: МЦГИ, 2001. С. 282.
11. *Романов П.В.* Управление социальными службами: проблемы идентичности // Социальный менеджмент: опыт, исследования, образование. Саратов: СГТУ, 2001. С. 125-128.
12. *Воронина О.А.* Феминизм: либеральное, социалистическое и радикальное направления // Теория и методология гендерных исследований. М.: МЦГИ, 2001. С. 59.
13. Социальная педагогика: курс лекций. М.: "Владос", 1999. С. 15.
14. Цит. по: *Понятовская О.* И свято место пусто бывает // Социономия. 2000. № 10. С. 4.
15. *Понятовская О.* Дипломированные уборщицы // Социономия. Приложение к журналу "Социальная защита". 2001. № 5. С. 8-10.
16. *Ярская-Смирнова Е.Р.* Профессионализация социальной работы в России // Социол. исслед. 2001. № 5. (.: 89-90.
17. Цит.: От приюта до гостиницы. Службы социальной помощи в Прибайкалье учатся работать по-новому // Социальная защита. 2000. № 12.
18. См.: *Понятовская О.* Непрерывное образование нуждается в стимулах // Социономия. 2000. № 12. С. 11.
19. *Некрасов А.* Сделать профессию престижной // Социальная защита. 1998. № 4. С. 68.
20. См.: Социальное партнерство государственных органов и неправительственных организаций как фундаментальный принцип гражданского общества. М.: Минтруда РФ, Социально-технологический институт, 2000.
21. *Ярская В.Н.* Антропология социальной политики // Человеческие ресурсы. 1998. № 1. С. 4—6.