

©1993 г.

Г.Г. СИЛЛАСТЕ

КОНВЕРСИЯ: СОЦИОГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ

СИЛЛАСТЕ Галина Георгиевна — доктор философских наук, профессор социологии Российской академии управления, президент Международной ассоциации «Женщины и развитие». Постоянный автор нашего журнала.

Конверсия; немного истории и современность

Конверсия (от латинского слова *conversio* — превращение, изменение) в сфере экономики означает перевод военного производства на выпуск гражданской продукции или обратно. Этот процесс известен человечеству давно. Причем конверсия всегда и везде, где бы она ни имела место, была связана с огромными государственными расходами, с массовой безработицей, с переквалификацией сотен тысяч людей.

После второй мировой войны многие страны осуществили конверсию, в их числе и Советский Союз. Однако к позитивному советскому опыту коренной перестройки военного производства на мирный лад большинство российских специалистов, занимавшихся этой проблемой в наши дни не обращаются (многие, по-видимому, из конъюнктурных политических соображений).

А между тем, размах конверсионных процессов в советском государстве, где в годы Великой Отечественной войны вся социально-экономическая жизнь была полностью подчинена задачам разгрома фашизма, не имеет себе равных в истории. В советской экономике структурные макроэкономические изменения охватили сферы капиталовложений, производственных мощностей, трудовых ресурсов, сырья. О масштабах конверсии можно судить по такому обобщающему показателю как расходы на Вооруженные силы. В 1941 г. они составляли 52% всех расходов государственного бюджета, а уже в 1946 г. — 23,9% [1].

После окончания войны в условиях плановой экономики быстрыми темпами росли капиталовложения в гражданские отрасли народного хозяйства. Это не помешало росту личного потребления. В 1946 г. по сравнению с 1940 г. средняя заработная плата рабочих и служащих возросла в СССР в 1,5 раза. Миллионы вернувшихся из армии получили работу. Удалось избежать безработицы. Предприятия помогли рабочим переквалифицироваться. При этом они получали среднюю заработную плату. На военных предприятиях были созданы специальные группы из представителей администрации, инженерно-технических работников и профсоюзов, определявшие последовательность конверсии, подготовку и распределение кадров, решавшие вопросы оплаты труда. Этот сложный процесс перехода от военного производства к мирному в гигантской стране и в кратчайшие сроки обобщен в работе выдающегося экономиста Н.А. Вознесенского [2].

Советский опыт, со всеми его положительными и негативными чертами, получил международное признание. В 1964 г. Советский Союз представил в ООН документ, содержащий принципы конверсии, исходя из нашего опыта середины 40-х — начала 60-х годов. Одно из основных положений состояло в том, что при конверсии следует не закрывать военные предприятия и учреждения, а приспособлять их для мирной деятельности, используя имевшееся оборудование и сложившиеся производственные коллективы.

Об опыте послевоенной конверсии (иногда употребляют термин «реконверсия») приходится вспоминать прежде всего потому, что правительственные

структуры СССР не учли его в 1989 г., когда было решение приступить к конверсии на оборонных предприятиях и резко сократить расходы (77,3 млрд.руб.) на армию, разработку и закупку вооружений [3].

Нынешняя конверсия начала осуществляется без научно разработанного плана¹, в отсутствие необходимых средств, поспешно. В итоге возникла реальная угроза развала «оборонки» — важнейшей отрасли экономики, находившейся на мировом уровне технологических процессов, началось свертывание дефицитнейшей наукоемкой продукции, имели место потери опытных высококвалифицированных кадров, их депрофессионализация.

В результате в 1992 г. по сравнению с 1988 г. выпуск военной продукции уменьшился почти в четыре раза. Уже в 1991 г. в России 300 тыс. человек были уволены из оборонного комплекса [4]. Научный прогноз на 1992 г. предполагал 1,5 млн. безработных (эта цифра все еще не уточнена). В целом практика показала, что осуществить конверсию в наметившиеся фантастически короткие сроки невозможно. К тому же она требует гигантских затрат: примерно 150 млрд. долл. в течение 15 лет [5]. К этим расходам следует добавить потери от резкого сокращения продажи первоклассного оружия,

В последнее время в политику конверсии вносятся коррективы. Поспешно-авантюристическая ломка военного производства постепенно уступает место реалистическому подходу. Планы конверсии уточняются и, хочется надеяться, что она примет не обвальный, а более разумный характер. Разрабатывается национальная программа конверсии, которая призвана определить место российской военной индустрии на мировом рынке. Но все это пока, главным образом, планы.

Перестройка военного производства происходит в суровых условиях ослабления федерального государства, хронической политической нестабильности, обостряющегося социально-экономического кризиса, неслыханного развала армии, свертывания военных расходов и военных заказов, негибкой внешней политики России, превратившей компромиссы в непрерывное дипломатическое отступление, некритическое следование в фарватере ведущих западных держав.

Надеюсь, что изложенное выше объяснит мотивы, которыми руководствовался возглавляемый автором статьи научный коллектив «ГАЛСИ» при осуществлении по заказу департамента труда и занятости правительства Москвы, совместно с Государственным НИИ авиационных систем, социологического исследования «Женщины—рынок—конверсия» (1992 г.). Исследование поисковое, проведено на оборонных предприятиях различного профиля; авиационных, радиоэлектротехники, связи, общего машиностроения (Москва, Московская область, Нижний Новгород, Тамбов, Таганрог, Астрахань). Если в столице России это были преимущественно крупные конструкторские бюро и институты, связанные с авиационными технологиями, опытные заводы, то на периферии — прежде всего крупные предприятия, занимающиеся массовым выпуском современной военной техники. Выборка квотная; ее объем — 500 респондентов. Работа велась в соответствии с авторской концепцией социогендерных исследований положения женщин и женских движений в России [6].

Почему, казалось бы, чисто мужское дело — конверсия — и вдруг женщины? Свой ответ на этот вопрос начну с того, что женщины составляют большинство работающих на оборонных предприятиях (хотя статистика и сегодня не называет их общей численности). Проблема женской занятости в оборонке до

¹ Вместе с тем отметим, что в 1990 г. правительственные органы СССР подготовили государственную программу конверсии оборонной промышленности на период до 1995 г., реальное значение которой было фактически перечеркнуто в результате распада единого союзного государства. На начало 1990 г. конверсия затронула свыше 420 предприятий.

нашего исследования оставалась фактически тайной за семью печатями. В научных публикациях освещены главным образом экономические, военные, разоруженческие, в меньшей мере — производственные вопросы и почти не затронуты социальные. Назову лишь статью В.Л. Кунина. Но и она, на мой взгляд, не дает материала для серьезных научных обобщений, так как исследование проводилось в форме экспресс-опроса 187 рабочих Йошкар-Олинского механического завода в самом начале конверсионного процесса в СССР [7].

Суть изучавшейся нами проблемной ситуации заключалась в противоречии между осуществляемой поспешно, без глубокого научного и технологического обоснования и учета социальных последствий конверсии, с одной стороны, и с другой — объективной необходимостью постепенного, поэтапного перехода «оборонки» к рыночным отношениям. Отсюда и возникает конфликт между интересами женской части трудовых коллективов и властными управленческими структурами, форсирующими конверсию и движение к рынку. Отмечу и противоречие между обострившейся ситуацией на рынке женского труда, нарастающей женской безработицей на оборонных предприятиях и отсутствием в городах и регионах России системы эффективных мер по социальной адаптации работниц военной индустрии к новым социально-экономическим условиям.

Женщины в царстве конверсии

исследование имело целями изучение общественного мнения женщин на оборонных предприятиях по злободневным вопросам осуществления конверсии и перехода к рыночным отношениям в отрасли, анализ факторов социально-психологической адаптации работниц «оборонки» к новой ситуации, а также выработку рекомендаций по их социальной защите.

При этом учитывалось, что женские коллективы в оборонной промышленности особые: по образовательному цензу, профессионализму, непрерывному стажу многолетней работы на предприятиях, фокусирующих высшие достижения современной науки и передовых технологий. Без преувеличения скажу, что женщины, занятые в «оборонке», могут служить своего рода эталоном изучения российских проблем, связанных с женской занятостью и безработицей, трудоустройством работниц, имеющих высшее техническое образование.

60% респонденток составили инженеры и конструкторы; 3,4% — руководители на уровне отдела, цеха; 17% — служащие; 71% опрошенных имеет высшее и незаконченное высшее образование; 3% из них кандидаты и доктора наук. Очевидно, что мы имеем дело с женской средой, занятой своим делом на протяжении длительного периода, 80,7% женщин работают на своих предприятиях более 11 лет, из них 56% — свыше 20 лет. Только 6,3% имеют трудовой стаж до 5 лет. Такого рода коллективы стабильны в кадровом отношении, поэтому болезненно воспринимают ломку производственных процессов, увольнения.

Данная постановка вопроса верна и в связи с тем, что молодых женщин (до 30 лет) на оборонном производстве сравнительно немного — 14,2%; предпенсионного и пенсионного возраста в два раза меньше. Почти 60% женщин в «оборонке» находятся в активном трудоспособном возрасте (от 31 года до 50 лет).

66% респонденток замужем. Их зарплата составляет важную часть семейного бюджета.

Как известно, доходы в «оборонке» в наши дни мизерные. Поэтому неудивительно, что, судя по самооценке респонденток, 93% считают себя плохо обеспеченными, 59% из них — низкооплачиваемыми, а 34% — живут ниже уровня бедности. К числу достаточно обеспеченных и высокооплачиваемых

отнесли себя всего 6% опрошенных. Иными словами, оснований для социальной неудовлетворенности у женщин «оборонки» достаточно.

Кроме того, нельзя не учитывать особенности морально-психологического климата в трудовых коллективах оборонной промышленности, сформировавшегося за многие десятилетия особого внимания государства к ВПК и основанного на надежной материальной обеспеченности, прочных социальных гарантиях, уверенности в стабильном будущем своих производств, в их высокой престижности.

Политика конверсии: аргументы «за» и «против»

Ключевым для исследования был вопрос: как оценивают женщины процесс конверсии? Ответы позволили вскрыть ряд глубоких социальных противоречий политики конверсии.

Противоречие первое. Между общим, в принципе положительным подходом занятых в «оборонке» работниц к конверсии как к «высокой» политике, необходимой для перехода от гонки вооружений к демилитаризации общества, с одной стороны, и конкретным, крайне негативным отношением к содержанию, формам, темпам и результатам конверсии в трудовых коллективах — с другой.

Конверсия затрагивает жизненные интересы миллионов людей, занятых в военно-промышленном комплексе. Неудивительно, что всего 1% опрошенных безразлично относится к ее осуществлению. Поспешность, непродуманность, неподготовленность долгосрочного по своим социальным последствиям конверсионного курса привели к тому, что лишь одна из пяти респонденток безоговорочно его поддерживает, а 67% отрицательно оценивают ход конверсии на своих предприятиях. Причем критичность оценок во многом зависит от регионального фактора, профиля предприятия, возраста работающих, и в значительной мере — от их семейного положения (табл. I).

Наиболее лояльно относятся к политике конверсии замужние работницы предпенсионного возраста: каждая третья из 51—55-летних и каждая четвертая в возрасте старше 55 лет. Это — угасающий трудовой ресурс производства. Молодые же работницы (в возрасте до 30 лет), а также незамужние относятся к конверсии весьма критично: ее поддержали лишь 13,4% опрошенных.

Критический настрой женщин конкретен и обоснован. Ответы на вопрос «Что вызывает у Вас беспокойство в связи с конверсией в России?» позволили выстроить следующую иерархию отрицательной мотивации: угроза массовой безработицы (58%); распыление высококвалифицированных специалистов (56,7%); отсутствие обоснованной программы конверсии (46,7%); некомпетентность политических руководителей, ответственных за конверсию (42%); ослабление обороноспособности России (39%); снижение технического уровня, подмена дорогостоящей наукоемкой продукцией дешевым ширпотребом (24,0%).

Итак, на первом плане социальные мотивы, на втором — политические, на третьем — производственно-технические.

По оценкам почти 60% опрошенных, конверсия протекает «безуспешно». И лишь 2,3% высказали оптимистическую оценку, считая что у них конверсия осуществляется «быстро» и «успешно». Однако радикальные перемены, связанные с налаживанием выпуска качественно новой продукции, произошли на немногих предприятиях (2,5% ответов), 65,4% респонденток придерживаются мнения, что у них характер производства не изменился («что выпускали» то и выпускаем») или «изменился незначительно».

С чем связана такая полярность оценок? Дело в том, что глубина конверсии на предприятиях разных отраслей военного производства разная. Например, в ракетостроении конверсия охватила от 26% до 84% предприятий, в том числе по научно-исследовательским и конструкторским организациям этого профиля — от 15% до 75% [8].

**Распределение ответов на вопрос
«Как Вы относитесь ж конверсия оборонных предприятий в нынешних условиях?»,
%**

Мнение	В сред- нем по массиву	По регионам опроса					
		Москва	Москов- ская область	Таган- рог	Нижний Нов- город	Тамбов	Астра- хань
Одобряю, считаю конверсию своевременной и необходимой	20,2	21,0	23,1	36,8	5,9	11,8	17,2
Не отрицаю необходимость конверсии, но не одобряю ее темпов и форм проведения	54,4	57,5	46,9	57,9	62,7	52,9	65,5
Осуждаю, считаю конверсию вредной	12,3	13,2	8,8	5,3	23,5	8,8	3,4
Безразлично, не имеет значения, когда ее проводить	1,1	0,9	2,0	—	—	—	3,4
Затрудняюсь ответить	11,3	7,3	17,7	—	3,9	26,5	6,9

Конверсия уже существенно затронула судьбы 42% респондентов: Ухудшилось материальное положение их семей. Сократилась и стала нищенской зарплата, нет перспектив профессионального роста, усилилась безработица. В итоге на вопрос «Что позитивного лично Вам принесла конверсия?» 89% однозначно ответили: «ничего». Особенно критично настроены в Нижнем Новгороде (98%), Тамбове (91%), Московской области (88%). Вывод: на предприятиях «оборонки» конверсия не встречает массовой поддержки в женской среде.

Противоречие второе. Между официальными заверениями, согласно которым «Запад нам поможет», и негативным отношением общественного мнения женщин «оборонки» к этой сомнительной доктрине. Не находят поддержки проводимая линия на свертывание Россией торговли оружием на мировом рынке, проведение конверсии при участии и даже под контролем иностранных фирм. Только 20% респонденток придерживаются мнения, что «без иностранной помощи России не справиться с конверсией». В два раза больше тех, кто выступает против приглашения «варягов». Возможные последствия прозападного подхода к конверсии могут быть, по оценкам женского общественного мнения, очень тяжелыми: ослабление обороноспособности России, замена наукоемкой продукции — дешевой и массовой, падение производительности труда, потеря высококвалифицированных специалистов.

Какова же, по мнению опрошенных, первопричина социальных бед в «оборонке»? Ответ 76,7% достоин интеллектуалов: отсутствие четко проработанных военной и оборонной доктрин и вытекающей из них долговременной и взвешенной программы конверсии.

Вывод: «оборонка», как подтверждает исследование, психологически не приняла конверсию в ее нынешней форме. Не приняла в результате не консерватизма директорского корпуса ВПК, не в силу якобы привычки трудовых коллективов к «привилегиям», а потому, что управленческие структуры игнорируют реальные социальные, политические и экономические условия России и возможности работниц.

Таблица 2

Зависимость оценок соответствия конверсии рыночным отношениям от социально-демографического состава респондентов, %

Социально-демографические характеристики	Мнения о степени соответствия			
	соответствует в полной мере	совершенно не соответствует	не только не соответствует, но и противоречит	не знаю
В среднем по массиву	3,2	26,3	17,8	52,0
<i>По регионам</i>				
Москва	5,0	26,0	16,9	51,1
Московская область	0,7	19,7	19,7	59,9
Таганрог	15,8	10,5	15,8	57,9
Нижний Новгород	—	52,9	11,8	33,3
Тамбов	—	26,5	26,5	47,1
Астрахань	—	34,5	13,8	51,7
<i>По возрасту</i>				
до 30 лет	1,5	29,9	14,9	52,2
от 31 до 40	1,5	28,1	20,0	49,6
от 41 до 50	4,1	27,6	22,1	45,5
от 51 до 55	6,6	20,0	10,0	64,4
свыше 55 лет	—	18,2	22,7	59,1
<i>По семейному положению</i>				
незамужем	1,4	40,3	9,7	48,6
замужем	3,9	26,4	18,3	50,5
в разводе	3,1	15,4	23,1	58,5
вдова	—	17,6	23,5	58,8

Противоречие третье. Между официальным тезисом о том, что конверсия — столбовая дорога перехода к рынку, с одной стороны, и реальными оценками женским общественным мнением положения дел на предприятиях ВПК — с другой. Тезис о том, что конверсия соответствует рыночным отношениям 44% респонденток ставят под сомнение и только 3,2% признают. Причем оценки общественного мнения зависят от ряда социально-демографических признаков (табл. 2).

Естественно, что при столь критических оценках только 16% респонденток прогнозируют тенденцию к улучшению экономического положения в оборонной сфере России в 1994 г. Каждая четвертая связывает дальнейшую конверсию с понижением жизненного уровня и обнищанием, каждая девятая — с потерей веры в будущее и чувством отчаяния. В итоге спокойны за будущее свое и своей семьи всего 8,3% опрошенных работниц; за будущее своего города — 11,2%; за будущее своего предприятия — лишь 5,3%; за будущее России — 8,1%. Это самый низкий уровень социального оптимизма, когда-либо фиксировавшийся в женской среде.

Где же выход? По мнению респонденток, для развития рыночных отношений в оборонной промышленности необходимо обеспечить социальные гарантии и политическую стабильность, отказаться от коренной ломки технологических процессов, сохранить конкурентоспособность наукоемких производств и единое экономическое пространство, переходить к рыночной экономике поэтапно.

Безработица в «оборонке» и модели экономического поведения женщин

Почти 64% опрошенных считают свое положение на предприятии неопределенным. Оснований для тревоги у них предостаточно. Увольнения становятся повседневной реальностью. По данным опроса, двумя формами безработицы — открытой и скрытой — охвачено не менее 11% респондентов. Среди них те, кто уже уволен или кому предложены временные отпуска без сохранения содержания, сокращенная рабочая неделя или новое место работы, несоответствующее квалификации. Как свидетельствуют результаты исследования, к началу 1993 г. каждая десятая работница уже находилась в тисках «ползучей» безработицы.

За что уволили? Анализ полученных данных позволил установить несколько групп причин.

Группа первая — социальная дискриминация женщин. Ее жертвами стали 60—70% респонденток (в зависимости от региона и профиля предприятия), лишившихся работы в «оборонке». Социальная дискриминация проявилась в нескольких формах: открытой (увольнение исключительно по признаку пола); косвенной (отказ от перевода женщин на устраивающий их график работы, обвинение в злоупотреблении больничным листом по уходу за ребенком) и скрытой (без объяснения причин: до 20% опрошенных не знают, за что их уволили). Лишь 9,3% респонденток считают, что им не угрожает потеря работы. В 6,5 раз больше тех, кто не уверен, сохранит ли свое рабочее место.

Группа вторая (17%) — недостаточная квалификация работниц.

Группа третья (12%) — экономические и производственно-технологические причины, связанные с закрытием предприятий, изменением их профиля.

Итак, женщина уволена или ей угрожает увольнение, или она испытывает неуверенность в завтрашнем дне. На кого надеются эти представительницы технической элиты, еще недавно уверенные в непоколебимости своего социального и материального положения?

Один из выводов исследования состоит в том, что традиционная вера женщин в помощь со стороны государства, политических партий и организаций, надежда на справедливые законы, фундаментально подорваны. По мнению 70% опрошенных, действующее в России законодательство «совсем не обеспечивает социальную защиту женщин при переходе к рынку». Можно с полным основанием сказать, что с верой в государственный, в целом — в официальный патернализм в массовом женском сознании покончено.

Каковы возможные модели экономического поведения женщин в сложившихся условиях?

Модель первая — упреждающая (мобильная). Ее придерживается самая многочисленная группа опрошенных — 36—38%. Это деятельные, инициативные, прагматичные женщины, уверенные в себе и опирающиеся на собственные силы и знания. Они заранее, до возможного увольнения, подыскали себе место на другом предприятии. В основе этой модели уход со своего предприятия, готовность к переквалификации. Причем ориентация респонденток на работу в частном секторе минимальная — 3,8%. Подавляющая часть отдает предпочтение работе на государственных предприятиях, реже (15%) — на смешанных и малых.

Модель вторая — дисперсная. Она характерна для 32% респонденток — растерянных, неуверенных в собственных силах. Они рассчитывают на поддержку мужа, влиятельных знакомых и родственников. Реже — на переквалификацию, «счастливый случай» (знаменитое русское «авось»). Именно в этой группе зафиксирована наибольшая готовность занять любое рабочее место, но непременно на своем предприятии.

Модель третья — ориентационная — представляет особый интерес для бирж труда и других служб трудоустройства. Ее придерживается 21% опрошенных, предполагающих сменить место работы или приобрести новую профессию, но не знающих пока как это сделать.

Острую потребность в переквалификации ощущали на момент опроса только 16% работниц «оборонки». Но это лишь отправная точка в планировании деятельности служб занятости, так как, по данным исследования, с развитием конверсии 78% опрошенных, судя по их признанию, «вынуждены переквалифицироваться». Речь идет об очень глубоких социальных переменах для женщин. Многим из них придется отказаться от своей специальности и по сути начать «с нуля» в новой профессии. Здесь и должны подключаться к трудоустройству женщин биржи труда.

Однако сегодня они не вызывают доверия. Только 3% опрошенных придерживаются мнения, что биржа труда способна им помочь в трудоустройстве на работу. Тем не менее в 10 раз больше тех, кто признает, что если они будут вынуждены искать работу, то, видимо, прибегнут к услугам бирж.

Таким образом, можно предположить, что в близком будущем не менее 30% работниц «оборонки» составят потенциальный резерв бирж труда и других служб трудоустройства. Получение новой профессии централизованным путем, по-видимому, станет самой распространенной моделью переквалификации женщин в новых экономических условиях.

Низкий уровень доверия к государственным службам занятости объясняется их слабой эффективностью. В редких случаях (0,2 %) женщинам из «оборонки» была подобрана подходящая работа; оказана помощь в освоении новой профессии (0,6%) или получении пособия по безработице (0,6%). Чаще «предложили работу, которая не подходит, или «не помогли ничем». Вместе с тем от 50% до 82% респонденток «ничего не знают» о центрах по трудоустройству в своих городах.

Обращались на биржи труда преимущественно две категории женщин; молодые работницы (до 30 лет) и 40—50-летние. По семейному положению это преимущественно разведенные и незамужние, значительно реже — замужние. Наиболее высокий уровень потенциальной готовности обращения на биржи труда зафиксирован среди работниц оборонных предприятий Тамбова; почти 65% против 29% в среднем по массиву.

Модель четвертая — сладкая мечта официальной пропаганды: «возврат женщин в семью, переход на иждивение мужа». Иначе говоря — «семейное трудоустройство». Результаты исследования для научного коллектива были неожиданными. Хотя в принципе «согласны и готовы вернуться в семью, перейти на иждивение мужа» 54% опрошенных, фактически смогли это сделать только 1,5—3% (в зависимости от региона). 70% респонденток не в состоянии прожить с семьей на зарплату мужа. Они ответили: «Поступить так сегодня не могу». Это значит, что большинство уволенных женщин вынуждены будут искать работу.

И все-таки рабочая гипотеза исследования об известной женской эмансипации в оборонной промышленности не отброшена. Исследование показало, что каждая пятая работающая в «оборонке» (21%) «ни при каких обстоятельствах не согласна оставить работу и перейти на иждивение мужа».

Итак, идея женского «семейного трудоустройства», столь активно пропагандируемая представителями власти и СМИ, в настоящее время в России нежизнеспособна. Призыв лишен материальной основы и представляет собой одну из форм «пропаганды больших ожиданий».

Модель пятая — шумно-рекламная, но мало эффективная; женское предпринимательство, в отношении которого 65% респонденток занимают в целом положительную позицию.

Однако снова проявляется глубокое социальное противоречие между обращенными к женщинам официальными призывами открывать «собственное дело» и отсутствием материального, правового, социального и психологического обеспечения женского предпринимательства.

Предпринимательство требует средств и в большинстве случаев немалых. Откуда они у работниц оборонной промышленности? Правовые условия сложные, запутанные. Финансовая и налоговая стороны женского бизнеса требуют компетенции, специальных знаний. Вот почему, хотя значительное число опрошенных (36%) имеют положительную установку на личное занятие предпринимательской деятельностью, это «движение» в женской среде, по моим оценкам, существенного развития не получит.

Уже основали «свое дело» 1,1%, а хотели бы его иметь 20,2%. Таким образом, соотношение реального и потенциального подходов составляет 1:20.

Небольшая группа женщин-предпринимательниц, уже имеющих собственное дело, зафиксирована только на оборонных предприятиях Московской области (2% против 1% по массиву и 0,9% в Москве). По возрасту это женщины, умудренные жизненным опытом, преимущественно старше 55 лет, как замужние, так и незамужние.

В положении «вне игры» оказались 77,9% опрошенных, которые или не хотят заниматься предпринимательством или не определили своей позиции в этом вопросе. С учетом перспективы экономических реформ и трудоустройства женщин, лишившихся работы, выводы напрашиваются не обнадеживающие. Материальные и психологические предпосылки для развития в России женского предпринимательства в более или менее существенных размерах не сложились; самостоятельной экономической роли оно не играет и не может играть. В лучшем случае — это престижный или рекламный «привесок» к мужскому бизнесу. Женское предпринимательство не станет в ближайшем будущем резервом для государственной системы занятости.

По сути своей конверсия ведет к глубинным переменам в социально-экономической и общественной жизни России, затрагивает коренные интересы всего народа. При этом возникают существенные различия в положении занятых мужчин и женщин. Читателю судить о том, в какой мере удалось автору применить социогендерный анализ для выяснения специфики, состояния и перспектив положения работниц, занятых в «оборонке».

Проблема эта выходит за рамки оборонных предприятий. Она имеет более широкое, в известной мере общенациональное значение, так как судьбы высококвалифицированных женских кадров в ВПК, средства и методы сохранения их занятости, или в случае увольнений — трудоустройства поучительны и полезны для решения острейших проблем безработицы женщин — специалистов с высшей научной и многолетней практической подготовкой.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Попелло С.А.* Конверсия: социальное измерение. М., 1991. С 31.
2. *Вознесенский Н.А.* Военная экономика СССР в период Отечественной войны. М., 1947. С. 177—181.
3. *Хижга Г.* Конверсия должна вестись цивилизованно // Независимая военная газета. 1992.4 нояб.
4. Там же.
5. Известия. 1992. 14окт.
6. Женщины—рынок—конверсия (Общественное мнение женщин, занятых на предприятиях оборонной промышленности). Под редакцией Г. Силласте. М: РАУ, 1993.
7. *Кунин В.Л.* Конверсия: социальный аспект проблемы // Социол. исслед. 1990. № 5. С. 112—116.
8. Независимая военная газета. 1992.4 нояб.