

© 2000 г.

С. АШВИН

ВЛИЯНИЕ СОВЕТСКОГО ГЕНДЕРНОГО ПОРЯДКА НА СОВРЕМЕННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

АШВИН Сара - доктор философии (Ph.D.) (Лондонская школа экономики).

В статье рассматривается поведение мужчин и женщин в сфере занятости в период экономических перемен в России и механизмы формирования этого поведения нормами, унаследованными из советского прошлого. Экономические реформы не оказали ожидавшегося воздействия на уровень занятости мужчин и женщин. С момента легализации безработицы (июль 1991 г.) в российском обществе было принято считать ее преимущественно женской проблемой [31, с. 26]. Ряд западных и российских авторов тоже предсказывали, что женщины добровольно будут уходить с работы, как только получат такую возможность [25, с. 200; 15, с. 322; 23, с. 276]. Обе эти точки зрения оказались ошибочными. Женщины не составляют большинство среди безработных: по международно сопоставимой методике *Обзора рабочей силы* (далее ОРС) в октябре 1998 г. 51% безработных были мужчинами и 49 - женщинами [17, с. 28]¹. К тому же сокращение общей экономической активности объясняется уходом с рынка труда молодежи, лиц пенсионного возраста и лишь в небольшой мере - уходом женщин с рынка рабочей силы [9, с. 118]. Экономическая активность женщин сократилась за 1992-1998 гг. практически так же, как у мужчин: 8,3% против 8,1% [17, с. 8]. Женщины заметно меньше мужчин склонны увольняться по собственному желанию, мужчины чаще женщин уходят с низкооплачиваемой работы в поисках лучших перспектив [10, с. 179, 196]. Иными словами, женщины обнаруживают большую тенденцию держаться за низкооплачиваемую работу, опасаясь не найти другой, в то время как мужчины с большей вероятностью идут на риск ухода с работы в поисках лучшего заработка.

Как объяснить эти данные? Полный ответ требует анализа спроса и предложения на рабочую силу. Что касается спроса, возможно, отраслевая и профессиональная реструктуризация благоприятствовала женщинам: традиционные мужские отрасли тяжелой промышленности приходили в упадок, рос новый сектор услуг, - аналогично западноевропейским тенденциям². Но даже если это так, это не дает удовлетворительного объяснения тенденций женской и мужской занятости: необходимо рассмотреть и предложение рабочей силы. В отношении женщин причины ясны. После падения коммунизма роль домашней хозяйки была идеологически реабилитирована; теоретически женщина сейчас решает сама: работать ей или нет. Гораздо реже признается, что с концом всеобщей обязательной занятости мужчины также получили возможность незаметно перейти к экономической бездеятельности. Выбор мужчин и

Материал статьи - часть проекта "Гендерные различия в стратегии занятости в период экономических перемен в России", грант № INTAS-97: 20280. Наряду с транскриптами интервью при подготовке статьи использованы аналитические отчеты, подготовленные в рамках проекта Н. Гончаровой, М. Ильиной, О. Исуповой, М. Киблицкой, И. Козиной, Т. Лыткиной, Е. Омельченко, И. Поповой, И. Тартаковской и С. Ярошенко.

женщин: работать или нет и на каких условиях, - происходит под воздействием целой гаммы субъективных и объективных ограничений. Моя статья посвящена субъективным факторам, выявляя, как нормы прошлого влияют на поведение современников.

Для изучения влияния норм прошлого на поведение мужчин и женщин я использую концепт "советский гендерный порядок". "Гендерный порядок" можно определить как исторически заданный образец (паттерн) властных отношений между мужчинами и женщинами и как дефиниции женского и мужского в данном обществе [12, с. 98-99]. В последнее время целый ряд исследователей использовали этот концепт для объяснения различий в паттернах мужской и женской занятости между разными странами и культурами. Так, идее разных "гендерных порядков" использовали Анжела Дэйл и Клер Холдсуорт [13] для объяснения, почему представительницы этнических меньшинств в Англии, хотя и сталкиваются с теми же институциональными ограничениями, стремятся работать полный, а белые женщины - неполный рабочий день. Идея гендерного порядка используется также Б. Пфау-Эффингер, как вариант объяснения различий между странами в паттернах полного и неполного рабочего дня у женщин [26], а также различий в отношении к занятости матерей [27]. Данную статью я хотела бы начать с описания того, как советский гендерный порядок формировал трудовые ориентации мужчин и женщин³ и затем выяснить его влияние на поведение мужчин и женщин в сфере занятости в условиях реформ.

Советский гендерный порядок

Советское государство строило и институционализировало определенный гендерный порядок, где роли мужчин и женщин определялись в соответствии с требованиями идеологии коммунистического государства⁴. Участие в труде считалось главным для идентичности всех советских граждан; со временем трудовой коллектив должен был стать главным местом социальной интеграции и распределения в обществе [1]. Роль женщин определялась так: работница-мать, долг которой - трудиться, производить будущие поколения работников, а также следить за домашним хозяйством. Взамен им как матерям полагались "защита" государства и независимость благодаря доступу к оплачиваемой работе. Но хотя женщин интегрировали в совокупную рабочую силу⁵, раннебольшевистские мечты о переводе домашних функций в публичную сферу так и не были реализованы - кроме (в известной мере) вопросов ухода за детьми. Это означало, что женщинам по-прежнему полагалось исполнять традиционную домашнюю роль: никто из большевиков, даже Александра Коллонтай, не отрицали идеи домашнего труда как, несомненно, женского [3, с. 11-12]. Такое признание новой коммунистической элитой якобы природной разницы полов формировало и рамки интеграции женщин в рабочую силу (как рабочих второго сорта⁶), и ожидания от них как жен и матерей.

Между тем, мужчины исполняли одновременно более узкую и более высокую статусную роль. Они должны были служить руководителями, управленцами, солдатами, рабочими; государство же брало на себя ответственность за исполнение традиционно мужской роли отца и кормильца, став фактически универсальным патриархом, подданными которого были мужчины и женщины. В первые годы после революции новая большевистская власть видела в традиционном патриархе оплот старого режима, маленького царя-батюшку, влияние которого надо ограничить. Тогда государство боролось с патриархатом сочетанием законодательства и принуждения, что подрывало привилегии мужчин в семье [22]. В условиях компромисса с новой советской семьей (в 30-е годы) эту кампанию ослабили. Но к власти мужчин в частной сфере все же относились с подозрением. Это отразилось в характерном замалчивании роли мужчин в домашней сфере; в то время, как женщин славил, советским мужчинам не разрешали соперничать с патриархами - вождями партии⁷. Самореализацию мужчин ограничили публичной сферой, где их доминирующая роль по-прежнему считалась законной и "естественной"; статус мужчины определялся его положением на работе⁸.

Установленный государством гендерный порядок оказал важное и осязаемое по сей день влияние на субъективные восприятия советских мужчин и женщин [3]. В посткоммунистическое время такой порядок был лишен институциональной поддержки, но гендерные идентичности советского времени не исчезли за одну ночь. Наше исследование в Ульяновске показало, что выпускники университета и техникума в 1999 г. еще находились под сильным влиянием советских ценностей. Ниже анализируется их влияние на поведение мужчин и женщин в сфере занятости в современных переходных условиях.

База данных

Статья построена на результатах продолжающегося исследовательского проекта, имеющего своей целью изучение гендерных различий в стратегии занятости путем лонгитюдного качественного исследования, отслеживающего активность специально отобранных групп мужчин и женщин на рынке труда методом последовательных глубинных полуструктурированных интервью. В начале исследования были определены четыре группы по ряду признаков переходных процессов на рынке труда. Равное число отобранных мужчин и женщин (по тридцать в каждой группе) интервьюируется с промежутками в шесть месяцев на протяжении трех лет. В четырех разных городах подобраны четыре различные группы. Эти четыре группы составляли: новички на рынке труда, выпускники университета и техникума - в Ульяновске; работники, вынужденные думать о другой работе вследствие острых финансовых трудностей в их организациях - в Москве; безработные, ищущие работы через биржу труда - в Самаре; люди с низким доходом, нуждающиеся в государственной социальной помощи - в Сыктывкаре. Статья основана на предварительном анализе данных первого этапа интервью. Каждое интервью в тексте обозначено тремя цифрами: первая обозначает город вторая - номер респондента, третья - этап исследования*.

Женщины и занятость: советское наследие

Нельзя говорить об однородной "гендерной идентичности" всех советских женщин. Тем не менее есть общие темы, постоянно повторяющиеся в интервью с респондентами-женщинами, особенно старше 30 лет. Во-первых, в то время как ученые считали "двойную нагрузку" на женщин угнетением, сами женщины склонны считать домашнее хозяйство сферой своей ответственности. Они могут хотеть, чтобы мужчины им "помогали", но главными в домашней сфере видят себя. Вследствие принятия такого традиционного гендерного разделения труда, женщины также склонны считать свое подчиненное положение на работе частью естественного порядка вещей [2]. Тем не менее работа весьма важна для чувства идентификации женщин. Она дает им чувство собственной востребованности, значимости, нужности и общественной полезности, служа источником общения и поддержки, даже когда сама работа неприятна и приносит мало удовлетворения [3, 18, 21]. С учетом двойного значения труда и семьи можно считать, что советский идеал "супер-женщины" не просто был чуждым и навязанным, это было нечто, к чему стремились многие советские женщины. В интервью женщины часто с гордостью подчеркивают свою способность "*успевать*" и "*крутиться*". Способность *сочетать* работу и семью остается частью статуса женщины [2],

Каковы последствия этого? В советское время сочетание семьи и работы было возможным за счет наличия детских учреждений и легкости в получении работы. Это позволяло женщинам искать работу близко к дому с приемлемым графиком и обеспечением детскими учреждениями. Часть женщин даже стремилась работать в детских садах, куда ходили их дети. Но в переходное время стало труднее придерживаться стратегий удобной работы (термин С. Ярошенко). С 1991 г. важность заработка в

* Цифры обозначают: 1 - Москву, 2 - Ульяновск, 3 - Самару, 4 - Сыктывкар.

трудоустроймости и женщин и мужчин возрастала. Женщины все реже приводили график и условия работы как причину ухода с нее, хотя и ссылались на эти факторы чаще мужчин [10, с. 167-8]. Поэтому в современных условиях стратегия удобной работы имеет место только тогда, когда у женщины есть партнер или муж с относительно высоким и стабильным заработком. Эту стратегию иллюстрируют слова 27-летней респондентки из Сыктывкара: *"Нужно было после декрета куда-то выходить работать, я пошла в детский сад, тогда мне показался самым удобным этот вариант, главное - чтобы рядом с сыном быть, ... и сад был рядом. Очень удобно. ...К тому же были льготы для работников детсада, их дети бесплатно посещали, сейчас-то все изменилось: надо платить. Были и там задержки с выплатами, но это как-то не очень мешало, когда работа в удовольствие, то можно и подождать, тем более что муж кормит все же. Оттуда вот вышла в декрет, сейчас дочке 3 месяца"*. (4-1-1).

Напротив, когда домашнее хозяйство нуждается в дополнительном источнике дохода (из-за отсутствующего или мало зарабатывающего мужа), главенство женщины в хозяйстве укрепляет ее стремление зарабатывать: острое сознание ответственности женщины за семью толкает ее на этот путь. Это может проявляться по-разному, в зависимости от конкретной ситуации. Во-первых, как уже отмечено, женщины менее мужчин мобильны на рынке труда, что может быть частично связано с ценностью, которую женщины-кормилицы придают стабильности, и их опасениями лишиться заработка. Часто поэтому женщины держатся за место, несмотря на все его недостатки. Это характерно для пожилых женщин-работниц, стоящих перед двойной проблемой на рынке труда, в чем можно убедиться из высказываний 48-летней москвички: *"Сейчас уже и не по этой специальности работаешь, а какая есть работа, по такой специальности и работаешь. На любую работу - лишь бы работать... Мне не хочется сейчас уходить, и я одно время искала по предприятиям, потому что всю жизнь на заводах отработала - но нигде не берут - как только узнают в каком возрасте - тут же отказ. Так что я решила доработать здесь до конца. Вроде бы есть работа"*. (1-43-1).

Второй путь - часто следствие провала "стабильной" стратегии. Потеря стабильной работы или достаточного источника доходов заставляет женщину-кормилицу прибегнуть к ультра-гибкой стратегии, когда она готова идти практически на любую предложенную работу, невзирая на ее статус или условия труда. Так мать-одиночка из Самары считает: *"Я могу хоть уборщицей, хоть на станке работать, какой-нибудь санитаркой —хоть кем. Лишь бы получать деньги и кормить детей"*. Рассказ бывшей поварахи, 35-летней матери-одиночки из Сыктывкара также подчеркивает готовность женщин пренебречь статусными соображениями, если считающаяся плохой работа продиктована семейными условиями: *"Уходить было страшиновато, главным образом потому, что очень привыкла к коллективу, все-таки 17 лет на одном месте, но понимала, что коллектив этот все равно распадется. А работа санитарки меня не пугала, не страшнее же, чем у повара, так и оказалось, легче даже физически, потому что котлов этих нет огромных, шваброй туда-сюда повозил, трудно ли полы мыть, нет ведь. Деньги были те же практически, а вот график более удобный, работаешь день, потом ночь, потом два дня дома, когда ребенок есть, это классно, много ему времени можешь уделять"*. (4-6-1).

Наконец, учтем, что стремление повысить уровень жизни семьи может толкать женщин к повышению квалификации и статуса. Хотя женщины чаще мужчин учатся, их все же меньшинство: большая часть разрыва между уровнями подготовки мужчин и женщин объясняется отраслевыми и профессиональными различиями мужской и женской занятости, особенно преобладанием женщин в секторах здравоохранения и образования [11]. Тем не менее, есть примеры амбициозной стратегии трудоустройства среди наших женщин-респонденток. Женщина-парикмахер, например, переехав в

1996 г. из Инты в Сыктывкар, решила, что она не хочет начинать новичком в работающем салоне. Вместо этого она создала свою клиентуру, поместив объявление в газете, и училась, чтобы успешно создать свое дело или найти в будущем альтернативную работу: *"Я поступила вот сейчас в Санкт-Петербургский финансово-экономический техникум заочный, у них здесь есть филиал, мне кажется, что пока занимаюсь малым, могу получить специальность новую и нужную - финансы и право, если буду свое дело парикмахерское организовывать, то это мне очень пригодится, да и вообще такая специальность должна быть востребована, пригодится, неизвестно, как жизнь повернется, а у меня будет такая специальность в запасе"*. (4-9-1).

Женщины, стремящиеся поднять свой статус, повысить зарплату или добиться большей независимости на работе, часто обращаются в новый частный сектор или пытаются создать собственную фирму. Но здесь есть свои проблемы. Одна респондентка в Сыктывкаре, например, пошла в коммерческую структуру, так как *"сын у меня уже взрослый стал. С мужем мы развелись. Мне надо было сына в институт готовить. Представьте, долг стал расти, на что-то надо было жить"*. Но хотя *"мне дали очень большую ставку. Я даже не мечтала о такой заработной плате"*, она находит работу очень тяжелой: *"Но дома я не была... Дом у меня был в запустении, потому что в течение многих лет дома я ничего не делала. Я была на работе. Только работала. Все"* (4-23-1). Она также считала это *"трудным в моральном плане"* и, в конце концов, ушла. Во время первого интервью она только начинала работать заместителем свой подруги, создавшей свой бизнес по ремонту магазинов и офисов.

Из трех возможных альтернатив традиционной ориентации на "удобную работу", показанную выше: стремление к стабильности, ультрагибкая установка и более амбициозная стратегия, - две первые встречаются много чаще, особенно у женщин в возрасте. Что укрепляет женщин в готовности продолжать работать или идти на низкостатусную и плохо оплачиваемую работу, - это негативное восприятие собственных шансов на рынке труда, и, в связи с этим, готовность считать свой второсортный статус *само собой разумеющимся*. Женщины и на разваливающихся и на успешных предприятиях часто настроены пессимистичнее мужчин по поводу своих шансов найти другую работу [10, с. 191]. Конечно, это наблюдение частично верно, однако, замечает Галина Монусова: *"Действительные и перцептивные измерения взаимосвязаны и взаимодополняемы. Так, если один работник (-ца) считает свои рыночные перспективы плохими, он или она могут предпочесть остаться на своей нынешней работе вне зависимости от зарплаты. Это означает, что они, скорее всего, готовы смириться с негативными изменениями. Так можно попасть в заколдованный круг, где негативная перцепция влияет (прямо или косвенно) на реальные условия, которые, в свою очередь, подкрепляют уже негативную перцепцию будущего"* [24, с. 214].

Более того, психологическая готовность женщин к нисходящей мобильности заметно облегчается тем, что они привыкли к низкому статусу на рынке труда, считая его естественным. Это также означает, что - в отличие от мужчин - они с меньшей вероятностью устанавливают себе пределы в зарплате, профессиональном статусе и т.д., ниже которых они не станут опускаться. Более того, как отмечено выше, женщины определяют себя в терминах своей способности выжить и прокормиться, а не в терминах позиции в иерархии рынка труда.

Есть несколько примеров принятия своей второсортности. Оно может проявляться по-разному. Во-первых, вопреки негативной оценке своих шансов на рынке труда, женщины редко заявляют, что они сталкивались с дискриминацией. Так бывает, даже когда трудовая биография содержит явные примеры дискриминации. Ниже приведен рассказ секретаря из Самары, утверждающей, что хотя дискриминация по возрасту распространена, дискриминация по полу - не проблема. *"Потом я пришла на частную биржу труда "Экополис". Устраиваться на работу, и мне предложил директор место"*

секретарши у себя. Но там я продержалась даже меньше месяца, потому что директор стал предлагать отношения, не предусмотренные моими обязанностями, и мне пришлось уйти. Он предупреждал меня, что лучше, чем у него, мне работу не найти, и я еще "нахлебаюсь", сейчас я вижу, что он был прав». (3-31-1).

Непонимание респондентом опыта своей дискриминации означает, что она рассматривает сексуальные домогательства как своего рода норму. Ее итоговое признание, что, может быть, директор, который ее домогался, был прав в оценке ее шансов, означает типично женскую инициацию на рынке труда: усвоение мрачного "реализма" в отношении своих возможностей на фоне фаталистичного принятия *статус-кво*. Тот же фатализм виден при обсуждении женщинами взглядов нанимателей на матерей. Вновь явная враждебность нанимателей принимается скорее как неприятный факт жизни, чем свидетельство дискриминации: *"Если больничный - кто сидит? Мама с ребенком. Если что-то случилось, кто опять? Женщина. Увольняют вперед также женщин, потом — мужчин. Всегда так. Мужчина может съездить в командировки, и туда и сюда, и задерживаться - ему ничего не будет"*. (3-6-1).

В ряде случаев такая покорность судьбе сопровождается верой, что предпочтение нанимателями мужчин чаще всего вполне справедливо. Достаточно часто считают, что их пол действительно менее способен и менее пригоден для ряда постов, даже когда этому противоречит их собственный опыт: *"Я считаю, что женщина не сможет в той же мере овладеть компьютером, как мужчина. Т.е. разбираться во всех тонкостях языков, всех тонкостях программирования. Я опять-таки на примере своей подруги, которая занимается компьютерным дизайном. Я считаю, что это в основном связано с мышлением и со складом характера. Т.е. если женщина с мужским складом характера, она вполне может заниматься мужской профессией. Но опять-таки, это не женщина* (2-10-1, выделено автором).

Такое принятие иерархии рынка труда, где мужчины наверху, может считаться формой самоограничения со стороны женщин, лежащей в основе готовности согласия с плохо оплачиваемой низкостатусной работой, в конечном счете подчеркивая подчиненную позицию. Более того, поскольку первый шаг мобилизации вокруг любой проблемы - чувство недовольства [19, с. 27-30], есть мало шансов на возникновение какого-то коллективного вызова такому порядку. Большинство российских женщин не считают превосходство мужчин в сфере труда фундаментально несправедливым.

Поведение мужчин на рынке труда: советское наследие

Статус мужчин в советском гендерном порядке можно определить их положением на работе. Оно имеет два компонента: положение мужчин в семье нужно было обеспечить их статусом главных кормильцев, а их более общий социальный статус определялся местом в профессиональной иерархии. Как считает М. Киблицкая [20], идеология мужчины-кормильца сохранялась в советском обществе потому, что - хотя мужчины редко были единственными работниками в семье (размеры зарплаты в советское время подразумевали два источника дохода в семье) - они, как правило, зарабатывали больше женщин. Мужчины считали роль кормильца важной. Но, по-видимому, более важным в мужской идентичности был статус на работе, определявшийся зарплатой, профессией, сектором занятости и "интересом" к работе. Наши интервью показали, что в случаях конфликта между долгом мужчины обеспечивать семью и желанием сохранить статус в сфере труда последнее обычно берет верх. Напряжение между этими двумя императивами в переходный период обнаруживается в мыслях молодого респондента: *"мужчине должно быть стыдно, если, допустим, жена его кормит и одевает. Но, с другой стороны, ему стоит стыдиться того, что, работая на том месте, где он считает, что он на своем месте, он любит эту работу, она ему нравится, а жена получает больше него, возможно, она просто умнее, она имеет*

возможность расти на работе, получать большие деньги, т.е. здесь комплекс для мужика, ну что же теперь делать..." (2-55-1).

Стремление мужчин решать конфликт между обеспечением семьи и сохранением социального статуса в пользу последнего находится в прямом контрасте с приоритетами женщин, считающих обеспечение семей категорическим императивом. Отсюда глубокие последствия для поведения мужчин в сфере занятости в условиях переходного времени.

Часто, конечно, забота мужчин о статусе явно совпадает с нормой мужчины-кормильца. Так бывает, например, в частности, при смене мужчиной работы в поиске более высокой или стабильной зарплаты с тем, чтобы суметь и обеспечить семью и сохранить свое положение. Но забота мужчин о сохранении статуса на работе означает, что они в целом меньше женщин способны адаптироваться, несмотря на то, что считаются исполнителями роли кормильца. Компоненты "статуса" различаются в разных группах мужчин. Мужское чувство статуса в социальной сфере может строиться вокруг зарплаты, профессионализма, интереса, независимости, или всех этих факторов взятых вместе⁹. Барьеры, создаваемые тем самым для мобильности мужчин, можно проиллюстрировать рядом примеров. Во-первых, мужчины обычно устанавливают ясные пределы уровню зарплаты, которые они готовы принять (реальные уровни варьируют по регионам, профессиям и отраслям). Так, 45-летний мужчина из Сыктывкара, во время первого интервью - безработный, получавший социальное пособие - имел ребенка, которого не мог содержать и который жил с родителями жены. Хотя он временами работает, утверждает, что на его профессию нет спроса. Но из его рассказа ясно, что он не готов работать за предлагаемую плату: *"Мы нормальные мужики. А то, что сейчас творится? И работы толком нету и зарабатывать нельзя. Ну, устроиться можно на 200-300 рублей. Но зачем это нужно. Это деньги что ли? А так мы нормальные мужики. Были бы деньги, мы бы ездили на юг, и семья бы была, и питались нормально, и дети бы были тут. А то что — пенсионеры ребенка моего воспитывают. А действительно, две пенсии по 400 рублей, да еще мать подрабатывает. Так они, может, хоть что-то могут ей купить". "Дайте нам работу и оплачивайте. И все. А мы любому делу можем научиться". (4-22-1).*

Конечно, уровень названной им зарплаты очень низок. Но, тем не менее, разница между его позицией и позицией респонденток явная: их трудно представить отказывающимися от работы, когда они не могут содержать детей.

Во-вторых, мужчины обычно стремятся сохранить профессиональную принадлежность (integrity). Женщины многих профессий часто готовы стать уборщицами, если нужно; мужчины в гораздо меньшей мере готовы выносить стыд работы в аналогичных мужских ролях (например, дворник, сторож). Это ясно видно из следующих слов бывшего военного вертолетчика и инженера: *"Исходя из того, что специальность у меня оригинальная, то я должен либо идти и работать на неквалифицированной работе или там, где меня обучат, и потом я буду работать на более квалифицированных работах, потому что достаточно обидно бывшему военному летчику работать дворником или подсобным рабочим... я обращался в частные агентства по найму - там на меня смотрели вот такими глазами, делали большие глаза, либо предлагали работу охранника, скажем, на 800 рублей. Но в моем возрасте стать охранником, я считаю, это тупиковый вариант развития событий" (3-24-1). "...я пытался грибы выращивать, вешенка. Можно пойти дворником, но я как-то психологически не готов, сторожем тоже" (3-2-1).*

У мужчин также очевиден приоритет интереса самореализации в "подходящей" профессии над обеспечением семьи. Это видно в интервью с 53-летним безработным инженером из Самары. Во время первого интервью он жил на зарплату жены, хотя считал это противоречащим представлениям о должных ролях мужчин и женщин. На вопрос, кто должен отвечать за наличие денег в семье, ответил: *"Конечно, мужик в*

идеале. Конечно мужик, что там. Добытчик он должен быть, добытчик. Но сейчас все с ног на голову поставили, на уши все это дело перевернули. Нормальный мужик, который может что-то руками, что-то представляет из себя - не может себя приложить, не может себя найти. Торговля — тьфу. Хотя тоже надо уметь торговать, я вот не умею" (3-09-1).

На вопрос, что он ищет в работе, он ответил, что самое важное - *"интерес. Интерес сохраняет лучше человека. ...и станки мне нужны"*. Очевидно, потребность в интересе и станках фактически не позволила ему следовать своим же представлениям о роли мужчины.

Забота о сохранении статуса, особенно в форме определенного уровня зарплаты, может толкать мужчин к большему риску на рынке труда, чем женщин. К примеру, когда оплата падает ниже того уровня, который мужчины считают приемлемым, они могут уйти с работы, даже если уходить некуда. Такой шаг женщина едва ли сделает, если у нее нет кого-то, кто может ее поддержать. Но мужчины иногда идут на такой риск, несмотря на отсутствие источника поддержки. Это видно на примере еще одного 53-летнего бывшего инженера из Самары, который принял такое решение, даже не имея социальных связей¹⁰. Он окончил учебное заведение в Москве в 1976 г., работал там до 1997 г., после чего вернулся в родную Самару и поступил в частную фирму: *"Но, в принципе, я бы работал, хоть и далеко ездить, но когда последний обвал был, тяжело нам стало закупать лом, рубль упал... останавливаться стал завод, задержка зарплаты и перспективы... завод частный, они ничего не гарантируют. Месяца 4 была задержка зарплаты, я компенсацию за отпуск... получил в марте месяце. В марте и зарплатой рассчитались со мной. Я уволился в ноябре 1998 и с тех пор стою на бирже... там не я один, там все уволились. Люди наемные, весь комсостав - нас было 6 человек - и мы все сменились постепенно. Люди, кто помоложе, они сначала нашли работу и увольнялись, а я "дожал" до предела, я потом думаю: "Ну, уж что-то найду, наверное, люди как-то уходят, находят работу". Правда, они все помоложе меня, нет 50 никому" (3—02—1).*

Такое поведение может привести к успеху. Но если нет, мужчины рискуют оказаться на нисходящей спирали. То же относится к безработным мужчинам, выжидающим работу, которую считают "достойной". Если "законный" статус и средства самореализации им недоступны, мужчины часто прибегают к традиционному решению "мужиков": пьянству. В других случаях они просто оказываются деморализованными и впадают в депрессию". Живущие одиноко, без сильных социальных связей мужчины все больше маргинализируются, или вынуждены превращаться в зависимых лиц. Это может заставить их жен брать на себя роль "кормильцев поневоле" [21], хотя иногда такие мужчины становятся зависимыми от родителей. Респондент из Сыктывкара, цитированный выше (4-22-1), - пример тенденции к пьянству и маргинализации: первая попытка интервью с ним не удалась, поскольку он был пьян. Примером опоры на женщину-кормильца по необходимости может быть безработный респондент из Самары (3-03-1), который в возрасте 41 года живет с матерью и называет ее, работающую пенсионерку, *кормильцем домохозяйства*.

Заключение

Желание мужчин удержать свой статус может принести им пользу, например, в случае удачного поиска альтернативы низкооплачиваемой работе с нерегулярно выплачиваемым заработком. Риск стремления удержать достойную позицию на рынке труда может часто оказаться более дальновидной стратегией, чем согласие с более вероятными предложениями, ведущими к снижению статуса. Бывший вертолетчик (3-24—1), например, наверное, действовал с расчетом, отвергая работу сторожем как "тупиковый вариант". Но в других случаях такое стремление к статусу может оказаться менее функциональным, и тогда пожилые мужчины, в частности, рискуют скатиться в постоянную экономическую бездеятельность.

Женщины, между тем, сумели сохранить свое присутствие на рынке труда, и в значительной мере это можно отнести на счет их собственной решимости продолжать трудиться. Но хотя чувство ответственности за семью толкает женщин к активности, их социализация и опыт на рынке труда автоматически подсказывают им взгляд на женские рабочие места как второсортные. Вытекающая отсюда готовность соглашаться с работой на невыгодных условиях - *"лишь бы получать деньги и кормить детей"* - помогает закреплению второсортного статуса женщин в рабочей силе и повышает риск представления беззащитным работодателям карт-бланш.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Госкомстат России проводит обследования рабочей силы с 1992 г. По его данным, дающим гораздо более надежную картину уровней безработицы, чем статистика регистрации безработных, маргинально незанятых мужчин было всегда больше, чем женщин. Это не мешало некоторым западным ученым - феминисткам распространять ошибочное мнение, что у российской безработицы "женское лицо" [6, с. 51; 8, с. 4; 29, с. 43]. Представляется, что это результат несоответствия между относительно надежными данными ОРС и официальной статистикой по безработице, вероятно, усиленной тенденцией воспринимать женщин как жертв.

² Рабери и его соавторы на основе детального и масштабного исследования занятости женщин в Европе отмечают, что "индустриальная и профессиональная реструктуризация оказала негативное воздействие на традиционные мужские профессии, расширив долю традиционно женских" [28, р. 107]. Общий уровень занятости женщин в Западной Европе повышался, мужчин - падал. Но в отличие от России, женская безработица во всех странах ЕС, кроме Великобритании, выше мужской (с. 112). Это, вероятно, можно объяснить тем, что в Западной Европе безработные женщины борются за рабочие места в условиях значительной части неработающих женщин, а в России этот резерв женской рабочей силы едва ли есть. Так, в Западной Европе новые рабочие места часто занимают неработающие женщины, решившие вернуться на работу, а не женщины-безработные.

³ Социологу недостаточно сослаться на трудовые ориентации как причины реальной занятости: нужно объяснить и истоки трудовых ориентаций. В Великобритании интерес к трудовым ориентациям стимулирован выдвинутой недавно Катериной Хаким спорной "теорией предпочтений", которая связывает сохранение гендерного трудового неравенства в развитых промышленных странах с личными предпочтениями женщин. Важные контраргументы связаны с тем, что работа Хаким не объясняет социальные истоки трудовых ориентаций, напротив - постулирует наличие прочных предпочтений, почему-то устойчивых к воздействию среды [7, с. 175; 16, с. 172].

⁴ Данный раздел статьи изложен по работе [3], более детально излагающей суть и противоречия советского гендерного порядка.

⁵ Хорошо известно, что к концу советской эры доля женщин в рабочей силе приблизилась к биологическому максимуму. И даже с учетом более раннего возраста выхода на пенсию и учета находившихся в декретных отпусках как экономически активных, эти данные впечатляют, особенно в связи с тем, что советских женщин не поощряли работать неполный рабочий день.

⁶ Подробно об условиях вхождения женщин в рабочий класс СССР см. [14, с. 177-203].

⁷ Сталин был особо ревностным хранителем патернализма, но официальное забвение роли мужчин в приватной сфере сохранялось всю советскую эпоху. Так, в 1984 г. Г. Брагазян упрекал журналистов, что те восхваляют женщин, почти что поют им гимны, отодвигая мужчин на периферию нашего сознания (Правда, 2 сентября 1984 г. Цит. по: [5, с. 168]).

⁸ Если у женщины нет семьи, сочетание работы и семья явно не может стать источником ее самоидентификации. В таких случаях работа, вероятно, становится центром жизни: это может вести к успешной карьере, хотя может также проявиться в бескорыстной преданности коллективу, предприятию или профессии, независимо от престижности и денежного вознаграждения.

⁹ Как упоминалось, статус мужчины в частной сфере зависит от успеха его в роли кормильца. Как отметил один респондент-мужчина, *"работа кормит, уважение дает. Жена уважает, если есть"* (94-22-1). Тем не менее, мужчины придают большее значение публичной сфере, чем "женской" домашней сфере.

¹⁰ Наше исследование подтвердило прежние данные [10] о важности связей при получении работы в постсоветской России. На вопрос о дискриминации наши респонденты говорили или о возрасте, или о разнице между теми, у кого есть блат, и теми, у кого его нет. Большинство наших респондентов говорили, что получить приличную работу без блата невозможно.

¹¹ Конечно, женщины тоже подвержены пьянству в деморализации, но реже, чем мужчины.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Ashwin S.* Russian Workers: The Anatomy of Patience. Manchester. 1999.
2. *Ashwin S.* Russia's Saviours? Women Workers in Transition from Communism // *Global Humanization: Studies in the Manufacture of Labour.* M. Neary - ed. L.-NY. 1999.
3. *Ashwin S.* Gender, State and Society in Soviet and Post-Soviet Russia // *Gender, State and Society in Soviet and Post-Soviet Russia.* Ashwin S. - ed. L. 2000.
4. *Ashwin S., Bowers E.* Do Russian Women Want to Work? // *Post-Soviet Women: From Baltic to Central Asia.* M. Buckley - ed. Cambridge. 1997.
5. *Attwood L.* The New Soviet Man and Woman: Sex Role Socialization in the USSR. Basingstoke. 1990.
6. *Bridger S., Kay R., Pinnick K.* No More Heroines? Russia, Women and the Market. L. 1996.
7. *Bruegel I.* Whose Myths Are They Anyway? A Comment // *British Journal of Sociology.* 1996. Vol. 47. No. 1. P. 175-177.
8. *Buckley M.* Victims and Agents: Gender in Post-Soviet States // *Post-Soviet Women: from Baltic to Central Asia.*
9. *Clarke S.* New Forms of Employment and Household Survival Strategies in Russia, Coventry, Moscow. ISITO/CCLS. 1999.
10. *Clarke S.* The Formation of Labour Market in Russia. Cheltenham. 1999.
11. *Clarke S., Metalina T.* Training in the New Private Sector in Russia // *International Journal of Human Resource Management.* 2000. Vol. 11. No. 1. P. 19-36.
12. *Connell R.* Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics. Cambridge. 1987.
13. *Dale A., Holdsworth C.* Why don't Minority Ethnic Women in Britain Work Part-Time? // *Part-Time Prospects: an International Comparison of Part-Time Work in Europe, America and the Pacific Rim.* J.O'Reilly, C Fagan - eds. L. 1998.
14. *Filtzer D.* Soviet Workers and De-Stalinisation: the Formation of the Modern System of Soviet Production Relations, 1953-1964. Cambridge. 1992.
15. *Funk N.* Feminism East and West // *Gender Politics and Post-Communism.* N. Funk, M. Mueller - eds. NY-L. 1993.
16. *Ginn I. et al.* Feminist Fallacies: a Reply to Hakim on Women's Employment // *British Journal of Sociology.* 1996. Vol. 47. No. 1. P. 167-174.
17. Статистический бюллетень. 3 (53). Москва Госкомстат РФ. 1999.
18. *Груздева Е.* Женская безработица в России (1991-1994 гг.). М.: ИМЭМО РАН. 1995.
19. *Kelly J.* Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves. L.-NY. 1998.
20. *Kiblitckaya M.* Once We Were Kings: Male Experiences of Loss of Status at Work in Post-Communist Russia // *Gender, State and Society in Soviet and Post-Soviet Russia.* P. 90-104.
21. *Kiblitckaya M.* Russia's Female Breadwinners: the Changing Subjective Experience // *Gender, State and Society in Soviet and Post-Soviet Russia.* P. 55-70.
22. *Kukhterin S.* Fathers and Patriarchs in Communist and Post-Communist Russia // *Gender, State and Society in Soviet and Post-Soviet Russia.* P. 71-89.
23. *Lissitckina L.* Soviet Women at the Cross-Roads of Perestroika // *Gender Politics and Post-Communism / Gender Politics and Post-Communism.* P. 274-286.
24. *Monousova G.* How Vulnerable is Women's Employment in Russia? // *Superwomen and Double Burden: Women's Experience of Change in Central and Eastern Europe and the Former Soviet Union.* C. Corrin - ed. L. 1995. P. 200-215.
25. *Pilkingtinn H.* Behind the Mask of Soviet Unity: Realities of Women's Lives // *Superwomen and Double Burden.* P. 180-235.
26. *Pfau-Effinger B.* Culture or Structure as Explanations for Differences in Part-Time Work in Germany, Finland and the Netherlands? // *Part-Time Prospects: An International Comparison of Part-Time Work in Europe, America and the Pacific Rim.* P. 177-198.
27. *Pfau-Effinger B.* The Modernization of Family and Motherhood in Western Europe // *Restructuring Gender Relations and Employment: the Decline of Male Breadwinner.* Oxford. 1999. P. 60-80.
28. *Rubery I., Smith M., Fagan C., Grinshaw D.* Women and European Employment. L.-NY. 1998.
29. *Sperling V.* Organizing Women In Contemporary Russia: Engendering Transition. Cambridge. 1999.
30. *Ярошенко С.* Гендерные различия стратегий занятости в России. Итоговый отчет первого этапа. Рукопись. 2000.
31. Положение женщин в реформируемой экономике: опыт России. Центр исследований рынка труда. М. 1995.