



УДК 364 – 1(075)

© Э. А. Васильченко, 2009

## ГЕНДЕРНЫЙ ПОДХОД В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

*Васильченко Э. А.* – д-р ист. наук, проф. декан социального факультета завкафедрой «Социальная работа», тел.: (4217)54-76-91, e-mail: sfknagtu@mail.ru (КнАГТУ)

Гендерная теория не оспаривает существования биологических или психологических различий между женщинами и мужчинами. Она исходит из того, что эти различия являются менее важными по сравнению с их социокультурной оценкой и интерпретацией властной системы на основе этих различий.

Gender theory does not dispute existence of biological or psychological differences between women and men. It proceeds from the fact that these differences are less important in comparison with their socio-cultural appraisal and interpretation of authority system on basis of these differences.

*Ключевые слова:* гендер, гендерный подход, гендерные отношения, гендерные различия, гендерная дифференциация, гендерная роль, гендерные исследования

Социальные аспекты пола, разделение труда и дифференциация социальных ролей по признаку пола стали традиционной темой для социологов и социальных работников. Гендерный подход в социальных науках – это не просто новый термин. За новым термином стоят совершенно новые методологические основания, и более того – критическое переосмысление самих основ социальной науки.

Гендер – это социально сконструированная, символически интерпретированная и исторически меняющаяся социальная модель женщин и мужчин, определяющая их положение и роль в обществе и его институтах. Понятие гендера означает совокупность социальных и культурных норм, которые общество предписывает выполнять людям в зависимости от их биологического пола.

С биологической точки зрения между мужчинами и женщинами есть единственное значимое различие, оно заключается в их роли в воспроизводстве потомства. Биологические особенности полов не имеют существенного значения для выполнения того или иного вида труда. Они не могут быть объяснением различий социальных ролей мужчин и женщин, существующих в разных обществах. Следовательно, не биологический пол, а социокультурные

нормы определяют в конечном счете психологические качества, модели поведения, виды деятельности мужчин и женщин. Быть мужчиной или женщиной в обществе означает не просто обладать анатомическими особенностями, это означает выполнять те или иные гендерные роли.

Гендерная роль рассматривается нами как выполнение определенных социальных предписаний, т. е. соответствующих полу поведений в виде речи, одежды, жестов и т. д.

Гендерные системы отражают ассиметричные культурные оценки, адресуемые людям в зависимости от их пола. В обществе одному биологическому полу (женскому) предписываются социальные роли, которые считаются культурно вторичными. Поэтому гендерную систему можно рассматривать как социально сконструированную систему неравенства по полу. Конструирование гендерного сознания индивидов происходит посредством распространения и поддержания социальных и культурных стереотипов, норм и предписаний, за нарушение которых общество карает своих членов.

С момента своего рождения человек становится объектом воздействия гендерной системы. Впоследствии эти гендерные нормы поддерживаются с помощью различных социальных механизмов. Воплощая в своих действиях ожидания, связанные с гендерным статусом, индивиды на микроуровне поддерживают (конструируют) гендерные различия и построенные на их основе системы господства и властвования.

Существует несколько направлений разработки гендерного подхода:

- социальное конструирование гендера;
- понимание гендера как стратификационной категории;
- интерпретация гендера как культурного символа.

Теория социального конструирования гендера основана на двух принципах:

- посредством социализации, разделения труда, гендерных ролей, с помощью семьи, средств массовой информации;
- самими индивидами на уровне их сознания (то есть гендерной идентификации), принятия заданных обществом норм и ролей.

Гендерная идентичность означает, что человек принимает определения мужественности и женственности, существующие в рамках определенной культуры.

Понимание гендера как культурного символа связано с тем, что пол человека имеет не только социальную, но и культурно-символическую интерпретацию. Другими словами, биологическая половая дифференциация представлена и закреплена в культуре через символику мужского или женского начала.

Социальные науки чаще обращаются к теории социального конструирования гендера и пониманию его как стратификационной категории, гуманитарные науки – культурному символизму гендерной системы.

В данной статье автором характеризуется гендерный подход к анализу социальной политики и практики социальной работы. Ввиду ограниченного



объема статьи мы остановимся лишь на отдельных гендерных аспектах социальной работы: конструированию зависимого статуса женщины в рамках государственной социальной политики; гендерным различиям в условиях труда и заработной платы; гендерной статистики в практике социальной работы.

Следует отметить, что на уровне государственной социальной политике фактически признается «второсортность» женщин в профессиональной деятельности.

Закрепляется представление о женщине как о работнике «неудобном» для работодателя. Обусловлено это тем, что женщины-матери имеют льготы, которые в той или иной степени затрагивают финансовые интересы работодателя. По современному законодательству социальные льготы полагаются «работникам с семейными обязанностями» (мужчинам и женщинам), «материнский» отпуск превратился в «родительский», однако этими льготами пользуются только женщины.

Возникает парадокс: вследствие заботы государства о женщине фактически конструируется ее зависимый статус – она представляется общественному мнению как «социально подопечная». Социальные льготы рассматриваются как показатель «социальной некомпетентности» человека. Так формируются дискриминационные стереотипы «неполноценности» женщин.

В Конституции Российской Федерации, в действующем Кодексе законов о труде приоритетным является равенство в условиях труда и отдыха, в оплате труда независимо от пола. Расширены обоснованные привилегии для работающих беременных и многодетных женщин. Между тем во всем мире наблюдаются трансформационные изменения труда и женщин, и мужчин, которые предполагают переход от формального уравнительного подхода к более обоснованному учету объективных гендерных различий. Необходимость такого подхода обусловлена технологическими достижениями, позволяющими высвободить женщин и мужчин из вредных производств; появлением новых профессий, ориентированных преимущественно на мужчин или на женщин; трансформацией собственности и связанными с этим процессом изменения в структуре занятости женщин и мужчин.

С учетом этих тенденций нами изучены гендерные показатели условий труда и заработной платы в Хабаровском крае, выявлено гендерное неравенство в сфере оплачиваемой занятости.

Хронологические рамки исследования – докризисный 2007 г., использованы статистические данные аналитической записки «Женщины на рынке труда» территориального органа федеральной службы государственной статистики по Хабаровскому краю (2008 г.).

Сравнительные данные показывают, что женский труд в большей степени концентрируется в торговле, образовании, здравоохранении, на транспорте и связи, в обрабатывающем производстве и др. Объясняется это тем, что традиционно «мужскими» считаются виды деятельности, связанные с высокоинтеллектуальным трудом, повышенными физическими нагрузками. «Женские работы», согласно социальным стереотипам, связаны с их ролями в

частной сфере – заботой и уходом, поддержанием порядка, проявлением внимания и терпения.

Разделение профессий на «мужские» и «женские» не является выражением неравенства (табл. 1).

Таблица 1

Численность занятых женщин по видам экономической деятельности на основной и дополнительной работе в 2007 г.

Отрасль	Основная работа		Дополнительная работа	
	человек	в % к итогу	человек	в % к итогу
<b>Занятые</b>	<b>343867</b>	<b>100</b>	<b>15060</b>	<b>100</b>
Из них:				
Сельское и лесное хозяйство	10949	3,2	972	6,4
Рыболовство и рыбоводство	3528	1,0	-	-
Добыча полезных ископаемых	908	0,3	-	-
Обрабатывающие производства	31235	9,1	-	-
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	12102	3,5	-	-
Строительство	9438	2,7	-	-
Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств	72577	21,1	1787	11,9
Гостиницы и рестораны	15657	4,5	-	-
Транспорт и связь	34311	10,0	-	-
Финансовая деятельность	4163	1,2	-	-
Операции с недвижимым имуществом	15370	4,5	349	2,3
Государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение	24806	7,2	5412	35,9
Образование	55666	16,2	-	-
Здравоохранение	41907	12,2	6133	40,8
Предоставление коммунальных и персональных услуг	11250	3,3	407	2,7

Профессиональная дифференциация между мужчинами и женщинами оказывает значительное влияние на разницу в уровне заработной платы. Об-



щемировая практика свидетельствует о том, что женщины концентрируются в менее доходных видах деятельности. В отраслях с высоким уровнем заработной платы увеличивается занятость мужчин и, следовательно, происходит вытеснение женщин в сферы деятельности с относительно низкой оплатой труда. При этом уровень оплаты труда в этих сферах, где сконцентрировались женщины, значительно ниже среднего по Хабаровскому краю. Так, средняя заработная плата женщин по всем видам деятельности в конце 2007 г. составила 13497 рублей в то время, как в организациях культуры и спорта она ниже на 40 %, в образовании – на 23,2 %, в здравоохранении – на 15,3 %.

Таблица 2

Средняя заработная плата работников организаций по категориям персонала, полу и видам экономической деятельности на октябрь 2007 г. (руб.)

	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины
<b>Всего по обследованным видам деятельности</b>	48039	24253	24716	15388	18712	9084
Добыча полезных ископаемых	151615	67016	43317	22919	33883	20028
Обрабатывающие производства	32289	25498	21366	16872	17248	12145
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	37018	37405	22506	20289	17105	12067
Строительство	46139	34716	27989	24590	23212	13054
Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств	45326	27574	27153	17937	11292	9075
Гостиницы и рестораны	18115	23135	15294	13796	12122	10988
Транспорт и связь	43629	36018	29767	23239	19655	13462
Операции с недвижимым имуществом	52446	39856	30581	25229	13534	7779
Образование	37810	18434	16128	12199	5557	5027
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	22188	17936	15592	13373	8387	5221
Деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта	16521	15235	10866	8271	5593	4237

Более 60 % женщин имели заработную плату на уровне средней и ниже, каждая третья женщина – на уровне стоимости одного фиксированного набора потребительских товаров и услуг (7698,37 руб.). Удельный вес женщин, имеющих заработную плату на уровне минимальной и ниже (2300 руб.), составил 0,2 %.

Соотношение уровня заработной платы женщин к уровню заработной платы мужчин колеблется от 49,9 % среди специалистов среднего уровня квалификации до 70,8 % среди неквалифицированных рабочих. Аналогичный показатель среди руководителей организаций и структурных подразделений – 71,2 %, среди специалистов высшего уровня квалификации – 63,1 %.

На гендерные различия в заработной плате влияет распределение работающих по организациям определенных форм собственности. Большая часть женщин (73 %) сосредоточена в государственных структурах, что связано с их стремлением иметь социальную защищенность. Женщины вынуждены мириться с более низкой заработной платой (на 37 % меньше, чем в организациях негосударственной формы собственности) ради сохранения социального пакета.

Кроме того, более низкая заработная плата труда женщин обусловлена проблемами занятости, когда в выборе кандидатов на высокооплачиваемое рабочее место предпочтение имеет мужчина.

Таким образом, причинами неравенства между представителями разных полов в сфере оплаты труда являются:

- женщины по сравнению с мужчинами объективно заняты в самых низкооплачиваемых сферах;
- они концентрируются на нижних ступенях профессиональной иерархии.

Безопасные условия труда женщин являются фактором их физического здоровья, от которого зависит здоровье всей нации.

Сравнительный анализ условий труда женщин и мужчин дает основание сделать вывод о том, что численность мужчин в сферах труда с неблагоприятными условиями значительно превосходит численность женщин.

За работу в неблагоприятных условиях труда женщинам гарантированы льготы, масштаб которых свидетельствует о степени неблагополучия в сфере безопасности труда. На дополнительный отпуск имеют право 68,6 % женщин, получение бесплатного молока и других продуктов – 55,5 %, оплату труда в повышенном размере – 57,9 %, сокращенный рабочий день – 10,3 %, досрочное назначение пенсии по старости – 27,6 %.

Приведенные гендерные показатели неодинаковы для разных регионов и отраслевых комплексов. Они требуют дифференцированных оценок, особенно с учетом изменений на рынке труда под влиянием экономического кризиса.

В практике социальной работы гендерный подход позволяет создать научно обоснованную систему статистических данных, отражающих положение



ние мужчин и женщин во всех сферах регионального социально-экономического пространства (табл. 3).

Таблица 3

Условия труда женщин и мужчин

	Неблагоприятные условия труда	Удельный вес в численности занятых соответствующего пола, %	
		женщины	мужчины
1.	Работали в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам	18,4	43,4
	Работали под воздействием повышенного уровня:		
	- шума, ультра и инфразвуков	7,1	23,9
	- вибрации	1,2	9,1
	- запыленности воздуха	5,3	11,1
	- загазованности воздуха	5,5	9,5
	- ионизирующего излучения	0,1	0,1
2.	Заняты тяжелым физическим трудом	2,3	15,8
3.	Работали на оборудовании, не отвечающем современным требованиям безопасности	0,1	0,1

Нами предложена модель мониторинга региональных гендерных показателей в системе социальной защиты населения с целью разработки и принятия гендерно-ориентированных законов и программ. Мониторинговое исследование предполагает наличие определенных этапов.

*На первом этапе* осуществляется разработка показателей мониторинга, которую выполняет сформированная группа в составе ученых, специалистов министерства социальной защиты населения, министерства здравоохранения Хабаровского края и других. На этом этапе разрабатывается ведомственный документ, в который включаются показатели, характеризующие состояние численности, охраны здоровья, занятости, социальной защиты женщин и мужчин.

*На втором этапе* предполагается осуществить согласование и утверждение выбранных показателей мониторинга всеми заинтересованными министерствами Хабаровского края, экспертами территориального органа федеральной службы государственной статистики. Можно предположить, что в результате отбора сохраняются показатели: доля мужчин и женщин в каждой возрастной группе; в составе общей численности населения; структура городского и сельского населения по полу, возрасту, трудоспособности, занятости; динамика главных индикаторов здоровья женщин; занятость в отраслях экономики; параметры сопоставления условий труда мужчин и женщин; показатели их трудоустройства; гендерная структура управленческого персона-

ла администраций разного уровня, в том числе руководителей предприятий и фирм.

*На третьем этапе* осуществляется сбор, обработка и обобщение статистических данных, отражающих положение мужчин и женщин во всех сферах жизнедеятельности.

Предполагается двухуровневая система мониторинга – общекраевая и порайонная. Это означает, что каждый территориальный отдел социальной защиты должен самостоятельно его осуществлять. Собранная в районах информация сводится воедино в отдел планирования, анализа и финансирования социальных программ министерства социальной защиты населения.

*На четвертом этапе* осуществляется непосредственное изучение особенностей в положении мужчин и женщин в различных сферах социально-экономического пространства и на различных территориях региона. Это необходимо для сопоставления объективных моделей паритетного сотрудничества мужчин и женщин в семье, в обществе.

*На пятом этапе* на основании выявленных субъективных гендерных асимметрий в различных сферах жизнеобеспечения осуществляется разработка и принятие гендерно-ориентированных законов и программ.

Речь идет не столько о концепциях и программах, направленных на улучшение положения женщин, но и о гендерной экспертизе всех институциональных документов, которые до сих пор являются «бесполыми».

В заключение отметим, что применение гендерного подхода в западных странах еще не стало областью исследования, в которой сформированы все аспекты.

В России гендерные исследовательские инструменты прописаны, предстоит научиться применять данные подходы к сложной российской действительности. Гендерные знания помогут преодолеть стереотипы мужественности и женственности, которые мешают конструированию отношений мужчин и женщин на паритетных началах.