

Санкт-Петербургский Государственный Университет

На правах рукописи

**Лошакова Юлия Павловна**

**ГЕНДЕР КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНОЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ В  
КРУПНЫХ КОРПОРАЦИЯХ (НА ПРИМЕРЕ РОССИИ И ШВЕЦИИ)**

22.00.04 – «Социальная структура, социальные институты и процессы»

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук

Санкт-Петербург – 2013

Диссертация выполнена на кафедре социологии политических и социальных процессов факультета социологии Санкт-Петербургского государственного университета.

- Научный руководитель:** Кандидат исторических наук, доцент  
**Ушакова Валентина Григорьевна**  
(кафедра социологии политических и социальных процессов, факультет социологии, Санкт-Петербургский государственный университет)
- Официальные оппоненты:** Доктор философских наук, Заслуженный деятель науки РФ, профессор, **Силласте Галина Георгиевна** (заведующая кафедрой «Теоретическая социология» Финансового университета при Правительстве РФ)
- Кандидат социологических наук,  
**Халлисте Ольга Владимировна** (доцент кафедры социологии Санкт-Петербургского государственного технологического института (Технического университета))
- Ведущая организация:** Санкт-Петербургское государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы»

Защита состоится «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2013 года в \_\_\_\_\_ часов на заседании диссертационного совета Д 212.232.13 по защите докторских и кандидатских диссертаций при Санкт-Петербургском государственном университете по адресу: 191124, Санкт-Петербург, ул. Смольного, 1/3, 9 подъезд, факультет социологии, ауд. \_\_\_\_\_

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке им. М. Горького Санкт-Петербургского государственного университета.

Автореферат разослан «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2013 г.

Ученый секретарь диссертационного совета  
кандидат социологических наук

Н.В. Соколов

## **I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ.**

### **Актуальность темы диссертационного исследования.**

Актуальность социологического анализа гендера как фактора социальной дифференциации в крупных корпорациях в России и Швеции имеет социальное и научное измерения. Процесс глобализации влияет на развитие гендерных отношений и способствует осуществлению обмена опытом по подбору оптимальных стратегий внедрения эффективных гендерных практик. Швеция, занимая по данным Мирового отчета по гендерному разрыву 2012 года<sup>1</sup> 4 место в мире по достижению гендерного равноправия, в то время как Российская Федерация - лишь 59 место, является одним из признанных мировых лидеров в обеспечении равенства полов.

Тесная сопряженность гендерных проблем с экономикой, политикой и культурой дает основание считать гендерные аспекты важнейшими показателями развития современного общества, и, – более того, – цивилизационными характеристиками. Уровень выраженности гендерного равноправия в трудовой сфере характеризует уровень развития общества в целом. Без выявления и изучения особенностей гендерных отношений невозможно в полной мере осознать и оценить современное положение общества. Данная кандидатская диссертация рассматривает гендер как фактор социальной дифференциации в крупных корпорациях в России и Швеции.

В области достижения равенства мужчин и женщин в правах (де-юре) очевидна позитивная тенденция, однако де-факто в социальной практике все еще сохраняются проявления гендерной дискриминации. Противоречие между фактическим и декларативным гендерным равноправием является важным критерием изучения гендерного измерения трудовых отношений.

Внедрение эффективных гендерных практик является актуальной проблемой в современном российском обществе, так как данное направление может стать ведущим ресурсом для увеличения эффективности деятельности корпораций и модернизации российского общества в целом. Практическая актуальность темы диссертации представляется очевидной в условиях гендерной асимметрии в профессиональной сфере в России, где формальные подходы к разрешению социально-экономических проблем, включая гендерные, остаются малоэффективными.

Гендерный порядок, проявляющийся на институциональном, повседневном и идеологическом уровнях, влияет на поведение женщин и мужчин на рынке труда. Гендерная дискриминация делает сотрудников/ сотрудниц уязвимыми для различных злоупотреблений работодателей.

На фоне трансформации гендерных ролей, активной деятельности международных организаций, выдвигающих эгалитарные требования, и ярких примеров профессионализма отдельных женщин-руководителей истоком гендерной асимметрии в трудовой сфере становятся дискриминационные гендерные стереотипы, преобладание которых в общественном сознании

---

<sup>1</sup> Global Gender Gap Report 2012 <http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2012> [Дата обращения: 31.03.2013]

предопределяет отношение, например, к женскому и мужскому труду или подбору персонала на открытые вакансии. Таким образом, патриархатная гендерная культура и дискриминационные гендерные стереотипы не только препятствуют формированию комфортного климата в коллективе компании, но порождают ряд социально-экономических проблем.

Итак, гендерный подход позволяет открыть нетривиальные перспективы для научного анализа, который помогает осмыслить истоки, предусмотреть последствия гендерной асимметрии в профессиональной сфере и выявить факторы, содействующие наиболее эффективному воплощению механизмов гендерного равенства. При этом сравнительный анализ опыта Швеции и отечественной специфики гендерных отношений на рынке труда вносит вклад в исследование гендерного измерения трудовых отношений и способствует разработке стратегий решения практических задач и обогащению научных знаний.

Основные выводы диссертационного исследования, основанного на анализе специфики гендерного аспекта трудовых отношений, можно экстраполировать в различные научные области.

### **Степень научной разработанности проблемы.**

Научную литературу релевантную теме диссертации можно разбить на четыре тематических блока:

- 1) Труды, посвященные теории пола и гендера и методологическим основаниям гендерного подхода;
- 2) Работы ученых и исследователей о гендерных аспектах рынка труда;
- 3) Работы шведских исследователей о женском вопросе;
- 4) Труды российских скандинавистов, посвященные вопросу равноправия полов.

Первая группа научной литературы посвящена теории пола и гендера, а также методологическим основаниям гендерного подхода. В России публикации по «женскому вопросу» появляются в XIX веке. На ранних этапах российскими социологами и философами, такими как Ковалевский М.М. и Хвостов В.М.<sup>2</sup>, подчеркивается значимая роль русских женщин в сохранении духовности и нравственных ценностей, озвучиваются призывы предоставления женщинам прав наравне с мужчинами.

Становление понятия «гендер» в философских и социологических концепциях начинается со второй половины XX века. (С. Бем, М. Мид). Различные подходы к определению понятия «гендер» развиваются сквозь призму психоанализа З. Фрейда, структурно-функционального подхода Т. Парсонса, социологии семьи У.Дж. Гуда, социобиологических и биологических концепций Л. Тайгера, Р. Фокса, Д. Береша, биодетерминистских концепций В.А. Геодакяна<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Ковалевский М.М. Очерк происхождения и развития семьи и собственности. М. 1939; Хвостов В. М. Женщина и человеческое достоинство: Исторические судьбы женщины. Природа женщины. Женский вопрос. М., 1914

<sup>3</sup> Фрейд З. К психологии любовной жизни: I. Об особом типе «выбора объекта» у мужчин. Очерки по психологии сексуальности. – Репринтное издание. – Минск, 1990; Американская социология: Перспективы. Проблемы. Методы / Под ред. Т.Парсонса. — М.: Прогресс, 1972; Good W.J. World Revolution and Family

Методика и методология гендерного подхода, гендерные исследования в целом являются предметом научного анализа в трудах Силласте Г.Г., Ворониной О.А., Клециной И. С., Савченко Л.А., Ушаковой В.Г.<sup>4</sup> и других. Новизна их работ заключалась в изучении конструирования и воспроизводства гендера в различных социальных структурах, а также отражения этого процесса на развитии личности женщин и мужчин.

Отдельно можно выделить исследования, посвященные разработке специфики мужественности (В.Г. Вержибок, С.Ю. Демиденко, Е. А. Здравомысловой, А. А. Темкиной, Л.М. Злотникова, И.С. Кон, Е. Ю. Мещеркиной, И. И. Новиковой, Т.Б. Рябова, А.Л. Салагаева, А.В. Шашкина, И.Н.Тартаковская, В.Г. Ушакова, Е.А. Чикалова<sup>5</sup>).

Вторая группа научной литературы посвящена исследованию гендерных аспектов рынка труда. В советский период был целый ряд работ, раскрывающих роль и положение женщины в советском обществе и анализирующих последствия интенсивного вовлечения женщин в производственную сферу (Т.С. Баталина, М.А. Ковригин, А.Э. Котляр, З.А. Хоткина, Т.А. Машика, Э.Е. Новикова, Т.П. Сидорова, А.Г. Харчев, О.А. Хасбулатова, С.И. Голод, Н.М. Шишкан, З.М. Юк<sup>6</sup> и многие другие). В данных работах большое внимание

Patterns. Clencoe, 1965; Fox R., Tiger L. The Imperial Animal. Holt, Rinehart and Winston. 1971; Barash D. P. Gender Gap: the biology of male-female differences, Transaction Publishers, 2001; Геодакян В.А. Мужчина и женщина. Эволюционно-биологическое предназначение// Женщина в аспекте физической антропологии/Отв. ред. Г.А. Аксянова. М.: ИЭА РАН, 1994

<sup>4</sup> Воронина О.А. Формирование гендерного подхода в социальных науках //Гендерный калейдоскоп. Курс лекций / Под общ. ред М.М.Мальшевой. – М.:Academia, 2002; Клецина И. С. Гендерная социализация. СПб., 1998; Клецина И. С. Психология гендерных отношений: Теория и практика. СПб., 2004; Савченко Л.А. Взаимосвязь макро- и микросоциологии в исследовании гендерных отношений// Гендерное пространство: методы исследования, управления, проектирования. – Ростов н/Д., 2007; Силласте Г.Г., Кожамжарова Г.Ж. Социальная дискриминация женщин как предмет социологического анализа // Социологические исследования. - 1997. - № 12; Ушакова В.Г. Гендер как исследовательская категория в социологии политики. Актуальные проблемы современной гендерологии. Выпуск 4. Материалы 54 ежегодной научно-методической конференции преподавателей и студентов «Университетская наука – региону». (16 апреля 2009 г.). – Москва-Ставрополь: Изд-во СГУ, 2009

<sup>5</sup> Вержибок В.Г. Традиционализм и паттерны современной маскулинности. / Мужская гендерная общность: закономерности и специфика развития. М, 2013, с.21-31; Демиденко С.Ю. Трансформация маскулинности в XXI веке // Социологические исследования. 2012. № 1; Здравомыслова Е., Темкина А. Кризис маскулинности в позднесоветском дискурсе // О муже(н)ственности. М.: НЛЮ, 2002; Злотникова Л.М. Мужчины в современной культуре: мифы и реальность. / Мужская гендерная общность: закономерности и специфика развития. М, 2013, с.42-59; Кон И.С. Мужские исследования: меняющиеся мужчины в изменяющемся мире. Введение в гендерные исследования. Ч. I: Учебное пособие/ Под ред. И. А. Жеребкиной — Харьков: ХЦГИ, 2001; СПб: Алетейя, 2001; Мещеркина Е. Ю. Социологическая концептуализация маскулинности // Социологические исследования. 2001. № 11; Новикова И. Репрезентации мужественности и войны в советских и российских кинофильмах // Гендерные исследования. № 6 (2001); Рябова Т.Б. Мужественность и женственность в политическом дискурсе современного российского общества // Гендерные исследования. – 2004. - № 11-12; Салагаев А.Л., Шашкин А.В. Насилие в молодежных группировках как способ конструирования маскулинности // Журнал социологии и социальной антропологии. №1 (V), 2002. № 1 – С. 151-160; Тартаковская И.Н. Мужчины на рынке труда // Социологический журнал. 2002. № 3. С. 112-125; Ушакова В.Г. Мужчины и мужественность в России: кризис или трансформация? / Мужская гендерная общность: закономерности и специфика развития. М, 2013, с.60-67; Чикалова Е.А. Исследования отцовства и маскулинности: точки пересечения // Женщина в российском обществе. 2012. № 2

<sup>6</sup> Баталина Т.С. Особенности формирования и использование женских трудовых ресурсов. - Л., 1980; Ковригин М.А. Трудовые ресурсы и вопросы занятости женщин в общественном производстве // Общественный труд в условиях развитого социализма. - М., 1981; Котляр А.Э., Хоткина З.А. Общественно-трудовая активность женщин // Трудовая активность населения. – М.: Мысль, 1986; Машика Т.А. Занятость

уделялось социо-экономическому аспекту нарушения прав работниц.

Изучению особенностей сочетания семейных и профессиональных обязанностей свои работы посвятили Айвазова С.Г., Барсукова С.Ю., Радаев В.В., Баскакова М.Е., Здравомыслова О.М., Карабчук Т.С., Нагерняк М.А., Савинская О.Б., Чернова Ж.В.<sup>7</sup> Отдельно можно выделить работы, посвященные изучению особенностей положения женщин-руководительниц (Гвоздева Е.С., Савченко Л.А., Чирикова А.Е.)<sup>8</sup>.

Баскакова М.Е., Московская А.А., Сокольская В.В.<sup>9</sup> исследуют влияние гендерных стереотипов на сферу занятости сквозь призму гендерной дискриминации и профессиональной сегрегации, а также анализируют особенности гендерных предпочтений работодателей.

Исследованием различных аспектов рынка труда сквозь призму половой принадлежности занимались Капусткина Е.В., Литвиненко Е.Ю., Березина О.В., Мальцева И.О., Мезенцева Е.Б., Ржаницина Л.С., Силласте Г.Г., Токсанабаева М., Тюрина И.О., Хасбулатова О.А., Хоткина З.А., Юдина А.А., Ярская-Смирнова Е.Р.<sup>10</sup> и другие.

женщин и материнство. – М.: Мысль, 1989; Новикова Э.Е. и др. Женщина. Труд. Семья (Социологический очерк). – М.: Профиздат, 1978; Сидорова Н.Т. Труд и современная женщина. – М., 1981; Харчев А.Г., Голод С.И. Профессиональная работа женщин и семья. – Л.: «Наука», 1971; Хасбулатова О.А. Женщины России в XX столетии: Уроки прошлого, реалии и перспективы. Иваново, 1993; Шишкан Н.М. Социально-экономические проблемы женского труда. – М, 1980; Юк З.М. Труд женщины и семья. – Минск, 1975.

<sup>7</sup> Айвазова С.Г. Контракт «Работающей матери»: нарушения или расторжение? (к вопросу об особенностях гендерной политики в современной России) // Женщина в российском обществе. 2011. № 3; Барсукова С.Ю., Радаев В.В. Легенда о гендере. Принципы распределения труда между супругами в современной городской семье // Мир России. – 2000. – № 4; 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; Здравомыслова О. М. Российская семья в 90-е годы: жизненные стратегии мужчин и женщин // Гендерный калейдоскоп. – 1999. – № 3; Карабчук Т.С., Нагерняк М.А. Детерминанты занятости для матерей в России // Журнал исследований социальной политики 2013. Т.11. №1; Савинская О.Б. Забота о детях работающих москвичек // Социологические исследования. 2011. №1; Чернова Ж.В. Баланс семьи и работы: политика и индивидуальные стратегии матерей // Журнал исследований социальной политики. 2012. Т.10. №3.

<sup>8</sup> Гвоздева Е. С. Штрихи к портрету женщины–руководителя // Социологические исследования. – 2000.- № 11; Савченко Л.А. Руководительницами не рождаются, руководительницу можно подготовить // Социология гендера: методы исследования в различных социальных мирах. – Ростов н/Д., 2008; Чирикова А.Е. Женщина во главе фирмы // Вопросы экономики, 2000, №3. С. 94-102

<sup>9</sup> Баскакова М.Е. Равные возможности и гендерные стереотипы на рынке труда. – М., 1998; Московская А.А. Стереотипы или конкуренция? Анализ некоторых гендерных предпочтений работодателей // Социологические исследования. – 2002. – № 3; Сокольская В.В. Гендерные стереотипы на рынке труда. – Екатеринбург, 2003.

<sup>10</sup> Капусткина Е.В. Гендерный аспект занятости в сфере неформальной экономики // Гендерные исследования в контексте социологического образования: Сб. науч. ст. СПб: Изд-во «Скифия», 2005. С.278 – 289; Литвиненко Е.Ю., Березина О.В. Гендерная асимметрия на рынке труда в России // Женщина и мужчина в транзитивном обществе: Мат. гендерных чтений. – Ростов н/Д., 2005. – С. 30-35; Литвиненко Е.Ю., Березина О.В. «Стеклянный потолок» профессиональной карьеры женщины // Гендерная повседневность: Мат. третьих гендерных чтений. – Ростов н/Д., 2006. – С. 35-41; Мальцева И.О. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. – М., 2006; Мезенцева Е.Б. Профессиональная сегрегация по признаку пола. Теория и методология гендерных исследований. Курс лекций / Под общ. ред. О.А.Ворониной. — М.: МЦГИ - МВШСЭН - МФФ, 2001; Мезенцева Е.Б. Дискриминация в занятости по признаку пола: теоретические подходы. Теория и методология гендерных исследований. Курс лекций / Под общ. ред. О.А.Ворониной. — М.: МЦГИ - МВШСЭН - МФФ, 2001; Ржаницина Л.С. Концепция женской занятости / Институт экономики РАН. – М., 1994; Силласте Г.Г. Изменение социальной мобильности и экономического поведения женщин // Социологические исследования. – 2000. – № 5; Токсанабаева М. О социальной уязвимости женщин // Вопросы экономики. – 2000.- № 3; Тюрина И.О. Гендерные аспекты занятости и управления // Социологические исследования. – 2002.- № 11; Хасбулатова О.А. Концепция региональной политики содействия занятости женщин //

Третья группа научной литературы состоит из работ шведских ученых и исследователей, посвященных гендерной проблематике. Шведская наука достигла больших успехов в разработке гендерных исследований, которые занимают важное место в современной научной парадигме Швеции.

Еще шведские писательницы XVIII-XIX веков, такие как Х.Ш. Норденфлюхт, К. Альгрэн, Ф. Бремер, А.Ш. Леффлер, высказывали феминистские идеи. Они выступали за предоставление женщинам равных прав, расширения возможностей образования женщин и предоставление женщинам права занимать должности на государственной службе, становиться лекторами, врачами, юристами.

Активное развитие исследований, посвященных женской проблематике, началось в Швеции в XX веке с выпуска в 1935 году книги «Красная полоса на горизонте», написанной Х. Флуд<sup>11</sup>. В 1960 - 70-е годы гендерный вопрос начинает позиционироваться в Швеции как общественная проблема. В 1979 году публикуется социологическое исследование Лильестрём Р. и Дальстрёма Э. – «Работающие женщины дома, на работе и в общественной жизни», которое вместе с работой Муберг Э. «Условное освобождение женщины» и книгой Мюрдаль А. и Клейн В. «Две роли женщины», стало триггером развития дебатов о гендерном равенстве<sup>12</sup>.

С 1980-х годов женское движение расценивается как социальный феномен. К примеру, Х. Штрейферт в своем исследовании рассматривает женское движение как социальный процесс<sup>13</sup>. Шведский профессор истории А.-С. Уландер связывает историю эмансипации женщины с разрешением ее ролевого конфликта между работой и домом<sup>14</sup>. Этой же проблеме - установке приоритета работы или дома - посвящено исследование Г. Шюле<sup>15</sup>. Авторы научного сборника «Женщины против женщин. О трудностях сестринства»<sup>16</sup> анализируют различные аспекты политической и общественной жизни Швеции, затрагивающие интересы женщин.

Шведский социолог Ю. Хиннфорс в работе «Семейная политика, общественные изменения и партийные стратегии 1960 - 90-е годы»<sup>17</sup> показал

---

Женщина в российском обществе. – 1996. - № 3; Хоткина З.А. Гендерная асимметрия в сфере занятости // Материалы Первой Российской летней школы по женским и гендерным исследованиям «Валдай 96». – М., 1996; Хоткина З.А. Гендерные аспекты занятости в условиях кризиса <http://www.polit.ru:8021/article/2009/10/07/gender/>; Юдина А.А. Социологический анализ женского малого предпринимательства (на примере малого женского предпринимательства города Гатчина) // Женщина в российском обществе. - 2012. - № 2; Ярская-Смирнова Е.Р. Понятие «женской работы» и проблема занятости в социальной сфере//Гендерные отношения в современной России/Под ред.Л.П. Попковой, И.Н. Тартаковской. – Самара, 2004.

<sup>11</sup> Flood H. En rod strimma vid horisonten. Stockholm. 1935.

<sup>12</sup> Liljestrom R., Dahlstrom E. Arbetarkvinor i hem- arbets- och samhällsliv. Stockholm. 1979; Moberg E. Kvinnors villkorliga frigivning II Unga liberaler. Stockholm. 1961; Myrdal A., Klein V. Women's two roles. Home and work. London. 1968

<sup>13</sup> Streiffert H. Studier i den svenska kvinnorörelsen. Goteborg. 1983.

<sup>14</sup> Ohlander A.-S. Kvinnor, barn och arbete i Sverige 1850-1993. SOU. 1994:38. S. 12.

<sup>15</sup> Kyle G. Kvinnan under 1900-talet - konflikten mellan produktion och reproduction //Historisk tidskrift. 1980.№ 3

<sup>16</sup> Florin C, Sommerstad L., Wikander U. Kvinnor mot kvinnor. Om systerskapets svarigheter. Stockholm. 1999

<sup>17</sup> Hinnfors J. Familjepolitik, samhällsförändringar och partistrategier 1960-1990. Stockholm, 1991

динамику развития установок семейной политики. А. Карлсон<sup>18</sup> выдвинул теорию «семейного эксперимента», согласно которой государство должно выработать семейную политику, сочетающую индустриализацию семейной жизни с гендерным равенством. Книга шведского либерала и экономиста О. С. Литторина «Крушение социалистического мифа. Расцвет и упадок государства благосостояния в Швеции»<sup>19</sup>, переведенная на русский язык, не потеряла своей актуальности и по сей день.

Конец 1980-х и 1990-е годы характеризуются тенденцией к обобщению накопленных данных и формулировке новой проблемы – наличия или отсутствия «государственного феминизма» и особой скандинавской модели гендерного равенства<sup>20</sup>. В 1999 году публикуется обобщающий монументальный труд «Женская история» под редакцией И. Хирдман - шведской «королевы гендера»<sup>21</sup>. Крупный шведский ученый И. Хирдман рассматривает историю женского движения сквозь призму теории «конфликта полов», а все реформы в Швеции в XX веке делит на 2 группы: «отличия» женщин (реформы положения женщины в семье и брачного права) и «одинаковости» (реформы, нацеленные на обеспечение равенства полов)<sup>22</sup>.

Можно отдельно выделить современных шведских феминисток, активно выступающих за гендерное равноправие – Б. Бакбергер, Б. Дальбум-Халь, К. Киелос, А. Ларсон, А. Ялакас, К. Ленц<sup>23</sup> и многих других.

Четвертая группа научных источников состоит из работ российских скандинавистов. Скандинавист А.С. Кан, специализирующийся на шведской истории нового и новейшего времени, опубликовал книгу «Новейшая история Швеции»<sup>24</sup>, где тема женского вопроса хоть и не выделена в отдельную главу, но информация, затрагивающая данный вопрос представлена достаточно широко. Чернышова О. и Коликов Н. описывают права женщин и детей в Швеции в рамках общества благосостояния<sup>25</sup>.

Специальное исследование, сфокусированное на женском вопросе с точки зрения скандинавских социал-демократов, было проведено Ю.Д. Комаровым<sup>26</sup>. Часть исследований посвящена экономическому положению

<sup>18</sup> Карлсон А. Вперед к прошлому: перестройка семейной жизни в пост-социалистической Швеции // Вестник МГУ. Сер. 18. Социология и политика. 1995. № 2.

<sup>19</sup> Литторин С.О. Крушение социалистического мифа. Расцвет и упадок государства благосостояния в Швеции. М. 1991.

<sup>20</sup> Bergqvist C, et.al Equal democracies? Gender and politics in the Nordic countries. Oslo: Scandinavian University Press 1999; Bergqvist C, Jungar A-C. Adaptation or diffusion of the Swedish gender model? Gendered policies in Europe. Reconciling employment and family life. N-Y. 2000; Hemes H.M. Welfare state and woman power. Essays in state feminism. Oslo. 1987.

<sup>21</sup> Hirdman Y. Kvinnohistoria. Stockholm. 1999.

<sup>22</sup> Hirdman Y. Den socialistiska hemmafrun och andra kvinnohistorier. Stockholm. 1992; Hirdman Y. Att lagga livet till ratta. Studier i svensk folkhemspolitik. Stockholm. 1989; Hirdman Y. Gennussystemet - reflektioner kring kvinnors sociala underordning // Kvinnovetenskaplig Tidskrift. № 3.1988

<sup>23</sup> Backberger B. Den heliga familjen // Tidskrift för genusvetenskap 2012, №4; Dahlbom-Hall B. Lära kvinnor chefa män, Stockholm: Natur och kultur, 1996; Kielos K. Det enda könet, Stockholm: Bonnier, 2012; Larsson A. Jalakas A. Jämställdhet nästa!: samhällsplanering ur ett genusperspektiv. - SNS Förlag, 2008; Lentz K. Feminist javisst, Visby: 2008.

<sup>24</sup> Кан А.С. Новейшая история Швеции.– М.: ИМО, 1964. – 304 с.

<sup>25</sup> Чернышева О., Коликов Н. И Швеция - не без проблем // Обозреватель. 2000. № 4.

<sup>26</sup> Комаров Ю.Д. Женский вопрос и социал-демократия // Идеино-политическая борьба и некоторые проблемы



женщин на рынке труда в Швеции в 1970-80х годах (А.С. Кан, Т.В. Чирко и Н.П. Кузнецова, Л.А. Морозова<sup>27</sup>). Современные скандинависты отмечают перспективность и актуальность гендерных исследований<sup>28</sup>. Е.А. Сорокина прослеживает динамику развития гендерных исследований<sup>29</sup>, а также изучает особенности шведской семьи и этапы ее трансформации<sup>30</sup>.

Среди статей, посвященных компаративному анализу положения российских и шведских работников, выделяется статья Кравченко Ж., Мотеюнайте А. «Женщины и мужчины на работе и дома: гендерное разделение труда в России и Швеции»,<sup>31</sup> где доказывается, что семейная политика положительно влияет на занятость женщин, однако не обязательно приводит к изменениям гендерно-ролевых установок в семье. В работе «Положение женщин России и Скандинавии: общее и особенное» И.Е. Рубиной<sup>32</sup> отмечается всеобщая подверженность дискриминации вне зависимости от уровня развития общества.

Оценивая уровень научной разработанности исследуемой темы, можно отметить широту методологических подходов к изучению гендерной проблематики. Вместе с тем, следует отметить недостаточную исследованность в российской социологии гендерного аспекта профессиональной занятости, а также влияния гендерного порядка на поведение сотрудников обоего пола в профессиональной сфере. Акцентуация в вышеназванных работах на социально-правовых аспектах ликвидации гендерной асимметрии на рынке труда дает возможность констатировать необходимость и важность дальнейшей разработки темы, выбранной для диссертационного исследования.

Женская проблематика достаточно подробно разработана шведскими учеными и исследователями. При сравнении с российским теоретическим полем можно заметить разницу в расстановке акцентов. Вопреки наличию исследований, посвященных гендерной проблематике в России и Швеции, необходимо подчеркнуть недостаточность междисциплинарных комплексных трудов по данному вопросу.

Несмотря на интерес исследователей к положению мужчин и женщин в

---

женского движения М.1981.

<sup>27</sup> Кан А.С Роль женщин в социально-экономической жизни Скандинавии // Международная экономика и международные отношения. 1975. № 1; Чирко Т.В. Положение трудящихся женщин в Швеции. Зарубежный мир: социально-политические и экономические проблемы. Киев. 1982. Вып. 2; Кузнецова Н.П. Положение трудящихся женщин в скандинавских странах // Вестник ЛГУ. 1986. Вып. 1; Морозова Л.А. Страны Северной Европы. Женщины в современном мире. М. 1989

<sup>28</sup> Воронина О. А. Швеция: V периодический доклад о выполнении КЛДОЖ (2006) Реферативное изложение. /Гендерное равенство в современном мире. Роль национальных механизмов. п/р Ворониной. М. Макс Пресс, 2008; Степанова М.М., Кириченко М.М., Кочкина Е.В Гендерная реконструкция политических систем. Политика гендерного равенства в скандинавских странах. - СПб: ИСПГ, Алтае, 2007

<sup>29</sup> Сорокина Е.А. Некоторые вопросы гендерных исследований в Швеции. Семья, гендер, культура. М. 1997.

<sup>30</sup> Сорокина Е.А. К изучению современной семьи в Швеции. Мужчина и женщина в современном мире: меняющиеся роли и образы. М. 1999. Т. 1.

<sup>31</sup> Кравченко Ж., Мотеюнайте А. Женщины и мужчины на работе и дома: гендерное разделение труда в России и Швеции // Журнал исследований социальной политики. 2008, № 2.

<sup>32</sup> Рубина И.Е. Положение женщин России и Скандинавии: общее и особенное // XIII конференция по изучению истории, экономики, литературы и языка Скандинавских стран и Финляндии. Тезисы докладов. М.-Петрозаводск. 1997.

сфере труда в скандинавских странах, в том числе в Швеции - стране, добившейся значительных успехов в достижении гендерного равноправия, - в российской научной литературе остро ощущается недостаток работ, целиком специализирующихся на данной теме. Современные исследователи-скандинависты пока не смогли всесторонне объяснить механизмы достижения гендерного равноправия в Швеции, а также оценить возможности адаптации отдельных моментов антидискриминационного законодательства Швеции к современной российской социальной реальности.

Таким образом, анализ гендерных трудовых отношений с учетом и специфического прогрессивного шведского опыта, и уникальности собственного российского ракурса гендерных отношений в сфере труда осуществляется в данной диссертационной работе путем комбинирования двух научно-исследовательских парадигм: российской и шведской.

Все это, в целом, и обусловило выбор темы и определение цели, задач, предмета и объекта диссертационного исследования.

**Цель диссертационного исследования** – раскрыть особенности гендера как фактора социальной дифференциации в крупных корпорациях в России и Швеции.

Заявленная цель конкретизируются следующими **задачами**:

1. Проанализировать и систематизировать основные теоретико-методологические подходы к исследованию гендерной проблематики в зарубежном и отечественном социальном знании;
2. Выявить гендерные особенности социальной дифференциации в трудовой сфере;
3. Проанализировать российскую и шведскую законодательные базы в антидискриминационном аспекте;
4. Охарактеризовать специфику гендерных отношений в крупных корпорациях в современных России и Швеции;
5. Выявить особенности положения мужчин в сфере занятости в России и Швеции;
6. Ввести в научный оборот систематизированные результаты и выводы авторского эмпирического исследования;
7. Предложить практические рекомендации для крупных корпораций по устранению гендерной асимметрии и формированию равноправных условий труда.

**Объектом** диссертационного исследования является персонал российских и шведских корпораций, а также дочерних компаний шведских корпораций в Российской Федерации.

**Предметом** диссертационного исследования выступает гендерное измерение социальной дифференциации в российских и шведских корпорациях, а также дочерних компаниях шведских корпораций в Российской Федерации.

**Теоретико-методологической основой** данного диссертационного исследования служит теория социального конструирования гендера,

основанная на социально-конструктивистском подходе П. Бергера и Т. Лукмана. Методологическую основу составляют диалектико-материалистический и структурно-функциональный подходы. Значимой методологической посылкой диссертационного исследования является также интерпретация гендера как стратификационной категории. Важную роль в исследовании методологии гендерного подхода играют идеи гендерных исследований и теорий феминизма. В работе также применяется диалектический подход к изучению социального взаимодействия двух гендерных общностей – женщин и мужчин.

**Методы исследования.** Среди использованных в исследовании методов познания есть как общенаучные, так и специализированные: исторический, системный, логический, структурно-функциональный, институциональный, стратификационный, компаративный, сравнительно-правовой, социологический. При изучении законодательных и прочих официальных источников применялись методы диалектического обобщения и систематизации. Выработка практических рекомендаций по устранению гендерной асимметрии в профессиональной сфере осуществлялась на основе прогностического метода и принципа детерминированности развития общества.

Применение вышеперечисленных методов позволило соблюсти логику диссертационного исследования и помогло решить поставленные исследовательские задачи.

**Эмпирическую базу диссертационной работы** составили результаты авторского социологического исследования «Гендерное измерение трудовых отношений в российских и шведских корпорациях». Выборка респондентов для анкетного опроса включала 797 офисных сотрудников российских и шведских корпораций обоего пола. Выборка репрезентативна для работников крупных компаний по полу и возрасту.

Еще одним методом социологического исследования было проведение 8 экспертных интервью с директорами по персоналу или должностными лицами аналогичного уровня и последующий качественный анализ текстов и аудиозаписей данных экспертных интервью.

В качестве эмпирической основы диссертационного исследования были также использованы статистические данные Госкомстата РФ и Статистического Центрального Бюро Швеции Statistiska Centralbyrån, нормативно-правовые документы, национальные и международные акты. Проведен анализ российской и шведской законодательной баз.

В диссертационном исследовании осуществлен вторичный анализ социологических данных российских и международных опросов, проведенных американской компанией Catalyst, брюссельским центром BlueSteps, консалтинговой компанией McKinsey&Company, исследовательским центром братьев Леман для деловых женщин при Лондонской школе бизнеса, аудиторской сетью PricewaterhouseCoopers, исследователями из различных международных институтов, рекрутинговыми компаниями ООО «Суперджоб»

и ООО «Хэдхантер». Данные опросы посвящены положению женщин и мужчин на рынке труда, гендерному балансу в руководстве крупных компаний, гендерным портретам профессий и прочим темам, соответствующим изучаемой проблематике.

Автор широко использовала источники на шведском и английском языках, самостоятельно осуществляя перевод первоисточников на русский язык и анализируя их в рамках заданной методологии.

Анализ количественных данных эмпирического исследования и их статистико-математическая обработка осуществлялись в специальной программе по обработке анкет Собга, разработанной ст.н.с. НИИКСИ Конаховским В.И.

**Хронологические и территориальные рамки эмпирического исследования.** Авторское социологическое эмпирическое исследование «Гендерное измерение трудовых отношений в российских и шведских корпорациях» проведено на территории Российской Федерации и Швеции, а именно в российских городах Санкт-Петербург, Набережные Челны и Москва и в шведских городах Стокгольм, Седертелье (пригород Стокгольма) и Мельндаль (пригород Гетеборга). Хронологические рамки данного социологического исследования: февраль-апрель 2013 года.

**Научная новизна** диссертационного исследования заключается в компаративном анализе гендерных отношений на рынке труда России и Швеции. Элементы новизны диссертационного исследования заключаются в следующем:

1) проведен теоретико-методологический анализ и систематизация зарубежных и отечественных социологических исследований и теорий по гендерной проблематике, включая шведский оригинальный материал, достаточно новый для российской науки;

2) осуществлен сравнительный анализ российской и шведской законодательной базы в гендерном аспекте;

3) введены в научный оборот результаты вторичного анализа гендерного измерения трудовых отношений в крупных корпорациях в современных России и Швеции, проведенного с учетом новейших (за 2013 год) официальных статистических данных;

4) введен новый эмпирический материал о гендерных отношениях в трудовой сфере, полученный в ходе проведения авторского социологического исследования, в дискурс научных социологических исследований.

#### **Положения, выносимые на защиту.**

1. Гендерный подход как инструмент социологического анализа гендерных отношений в трудовой сфере выступает разновидностью стратификационного подхода, где присутствует тезис об отношениях доминирования и неравенства, утверждаемых на рынке труда через гендерные роли, и о неравномерном распределении ресурсов по гендерному признаку.

2. Гендерное измерение социальной дифференциации в сфере труда характеризуется гендерной профессиональной горизонтальной и вертикальной

сегрегацией, а также гендерной дискриминацией и дифференциацией в оплате труда. Повышенный уровень сегрегации называют важным фактором диспропорций не только в уровне оплаты труда, но и в карьерных перспективах, и, следовательно, в неравенстве возможностей женщин и мужчин в целом в сфере занятости. Экономический статус женщин обычно ниже экономического статуса мужчин, что связано с более низкой представленностью женщин в сфере бизнеса, высокооплачиваемых отраслях и руководящих должностях, где принимаются стратегические решения. Это, в свою очередь, приводит к нарушению восприятия равноценности работников, значимости мужского и женского труда. В то же время доказано, что степень вовлеченности женщин в руководство значительно влияет на продуктивность корпораций, а гендерный баланс способствует созданию дополнительных конкурентных преимуществ. Среди позитивных черт гендерной социальной дифференциации в трудовой сфере можно назвать защиту прав, например, беременных женщин, а также женщин и мужчин с детьми, не достигшими 3-хлетнего возраста.

3. Гендерный анализ российской и шведской законодательных баз в антидискриминационном аспекте показал высокий уровень гендерной толерантности и защиты прав работников де юре. В Швеции хорошо развита система социальной поддержки работников с детьми, а также существует особый «бонус равноправия» (jämställdhetsbonus), который призван материально содействовать равному разделению дней отпуска по уходу за ребенком между родителями. Запрет гендерной дискриминации на рабочем месте подробно прописан в общем шведском Законе «О дискриминации». В России нет отдельного закона о гендерном равноправии, однако нормы российского законодательства после ратификации ряда конвенций МОТ, касающихся гендерных вопросов труда, а также принятия новых Законов вроде запрета упоминания пола в публикуемых вакансиях, были приведены в соответствие с международными стандартами в сфере равноправия.

4. Наличие гендерной асимметрии в крупных корпорациях подтверждается многочисленными международными исследованиями, указывающими на расхождение между антидискриминационной корпоративной политикой корпораций и повседневной практикой работы их сотрудников. Однако положение мужчин и женщин в крупных корпорациях сильно зависит от общего уровня гендерного равноправия в конкретной стране. Например, в Швеции разница между среднемесячными доходами женщин и мужчин значительно меньше, чем в России. Будучи социальными институтами, крупные корпорации оказывают непосредственное влияние на состояние гражданского общества и должны принимать на себя социальную ответственность и определенные моральные обязательства.

5. Проблема гендерного равенства затрагивает вопросы реализации равных прав и возможностей для обоих полов в одинаковой степени. Анализ гендерных отношений без учета мужского фактора будет неполным и будет характеризоваться субъективностью женской точки зрения. Игнорировать факты мужской дискриминации в сфере занятости некорректно, с тем

условием, что они нередко встречаются в трудовой практике. Как в России, так и в Швеции большее количество мужчин, чем женщин, страдает от производственных травм. Показатели уровня мужской смертности на производстве в разы превышают женскую и в Швеции, и в России.

6. Укоренившиеся гендерные стереотипы продуцируют гендерную дискриминацию в сфере труда, массовое воспроизводство дискриминационных гендерных норм как в российском, так и в шведском обществе становится препятствием к достижению гендерного равенства. Однако на гендерные практики можно воздействовать, так как они многовариантны и способны изменяться в пространстве и времени. Снижение уровня гендерной асимметрии в профессиональной сфере возможно путем последовательных институциональных изменений, соответствующих социокультурной специфике общества. Предложенный автором ряд конкретных практических рекомендаций для крупных корпораций по профилактике и противодействию гендерной дискриминации и по устранению гендерной асимметрии в профессиональной сфере при надлежащем применении может способствовать созданию равных возможностей для сотрудников обоего пола по реализации себя как личности и равноправного их участия в социальной, экономической и культурной жизни общества.

**Научно-теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования.** Диссертационная работа содержит теоретические и прикладные данные, способствующие приращению как теоретико-методологического потенциала гендерной социологии, так и общей социологии. Результаты диссертационного исследования позволяют расширить и углубить теоретические представления гендерной социологии и экстраполировать полученные выводы в другие сферы научного знания. Практические выводы, предложенные в диссертации, представляют ценность для практики социологических исследований.

В диссертационной работе проанализированы и введены в научный оборот идеи и труды шведских исследователей, ранее недостаточно изученные в российском социологическом знании.

Систематизированное изложение положений и основные выводы, сформулированные в диссертационной работе, могут быть применены при разработке образовательных программ для студентов, магистрантов и аспирантов факультетов социологии как российских, так и шведских высших учебных заведений; при чтении спецкурсов по прикладной социологии, учебных курсов «Социология труда» и «Гендерная социология», а также в рамках различных дисциплин, затрагивающих гендерные аспекты рынка труда.

Предложенные практические выводы могут способствовать более глубокому пониманию особенностей современных гендерных взаимоотношений в сфере занятости и могут быть использованы в процессе последующего научного осмысления гендерных отношений на рынке труда.

В практическом отношении сформулированный ряд конкретных практических мер и рекомендаций по ликвидации гендерного дисбаланса и созданию равных возможностей для сотрудников обоего пола может использоваться крупными корпорациями для повышения эффективности работы сотрудников. Руководство корпораций, принявших участие в эмпирическом исследовании, например, ЗАО «Алсель», ЗАО «Концерн «ПромСнабКомплект», ОАО «КАМАЗ» и другие, подчеркнуло в письменных отзывах практическую значимость полученных рекомендаций по профилактике и противодействию гендерной дискриминации и по устранению гендерной асимметрии.

**Апробация результатов диссертационного исследования.** Основные положения, рекомендации и выводы, сформулированные в диссертации, были представлены на всероссийских и региональных научно-практических и научно-методических конференциях: секция «Актуальные проблемы современной гендерологии» в рамках 56-ой и 57-ой ежегодных научно-методических конференций преподавателей и студентов «Университетская наука – региону» (Ставрополь, 2011 и 2012); секция «Гендер и гендерные отношения в современном обществе» в рамках Всероссийских научно-практических конференций «VI Ковалевские чтения» и «VII Ковалевские чтения» (Санкт-Петербург, 2011 и 2012), а также на международном круглом столе: XIII-й Ежегодный Международный Круглый стол «Гендерная Социология - Экономика - Образование» (Москва, 2012).

Апробация положений диссертации осуществлялась также в ходе преподавания лекций «Гендерное равноправие на примере Швеции» для магистров факультета социологии Санкт-Петербургского Государственного Университета в весеннем семестре 2012 года.

Апробация результатов авторского социологического эмпирического исследования «Гендерное измерение трудовых отношений в российских и шведских корпорациях» проходит в корпорациях, принявших в нем участие. Руководство некоторых компаний, например, ООО «Петроскан», ЗАО «Алсель», ЗАО «Концерн «ПромСнабКомплект», планирует учесть данные рекомендации при корректировке корпоративной политики компании.

Диссертация обсуждалась на заседании кафедры социологии политических и социальных процессов факультета социологии Санкт-Петербургского Государственного Университета и рекомендована к защите.

**Структура диссертации** включает в себя введение, три главы, состоящие из девяти параграфов, заключение, список использованной литературы из 182 источников, приложения. Общий объем диссертации – 206 с. (в том числе приложения – 29 с.).

## **II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

Во **Введении** обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, дается краткая характеристика степени ее научной разработанности, формулируются цель и задачи исследования, определяются объект и предмет исследования, указывается теоретико-методологическая и

эмпирическая база исследования, раскрывается научная новизна, показывается научно-теоретическая и практическая значимость работы. Во Введении сформулированы основные положения, выносимые на защиту, и представлена информация об апробации основных идей и результатов диссертации.

Глава 1 **«Теоретико-методологические основы гендерных аспектов социальной дифференциации»** посвящена характеристике теоретической базы гендерного измерения социальной дифференциации, а также анализу основ гендерной теории.

В параграфе 1.1. **«Основные теории пола в исторической ретроспективе»** проведен исторический экскурс, показавший динамику развития представлений о сущности феминности и маскулинности и отразивший интеллектуальный опыт ученых и философов от периода античности до Новейшего времени, что позволило выявить теоретическую основу современного гендерного порядка европейской цивилизации – с акцентом на трудовую сферу. Трансформация и эволюция теоретических представлений о значимости и взаимоотношении полов, проходившая на фоне смен общественно-экономических формаций и изменений в право-политической сфере, характеризовалась неоднородностью и мозаичностью при преобладании патриархальных и маскулинно-ориентированных мировоззрений. В этом же параграфе рассмотрены основные феминистские традиции, активно развившиеся в XX веке. Многообразный и теоретически пестрый феминизм, отличавшийся не только плюрализмом, но и фракционализмом, выявил неоднозначность и сложность феномена «гендер», раскрыл сценарий внедрения системы подчинения и господства, воспроизводящей гендерную дискриминацию и асимметрию. Целью *либерального феминизма* является достижение справедливости и преодоление неравенства по отношению к женщинам во всех сферах общественной жизни путем проведения социально-экономических и юридических реформ, повышения социальной и правовой грамотности женщин, а также работы с конкретными проблемами (организация кризисных центров, приютов, центров поддержки и т. п.). Согласно *социалистическому и марксистскому* феминизму, дискриминация женщины и гендерные противоречия детерминированы антагонизмами классового общества, основанного на частной собственности, где угнетение женщин базируется на их экономической эксплуатации в качестве оплачиваемых работников и на ущемлении их прав как матерей и домохозяек. Базовым понятием в рамках *радикального феминизма*, разоблачающего универсализм мужской власти и выступающего категорически против мужской монополии в общественной жизни, культуре и знании, является «патриархат» - система доминирования мужчин над женщинами.

В параграфе 1.2. **«Пол и гендер: понятийный аппарат»** проведен анализ компонентов гендерной теории, таких как гендер, гендерные роли, гендерная идентичность, гендерные стереотипы. *Гендер*, понимаемый как совокупность представлений о личностных и поведенческих особенностях мужчины и



женщины, конструируется через систему социализации, разделения труда и общепринятые нормы и стереотипы как социальная модель мужчин и женщин, определяющая их роль и положение в общественных институтах (семье, экономике, политической структуре, образовании, культуре и проч.). Гендерные системы отличаются в различных обществах, но в большинстве они асимметричны таким образом, что все «маскулинное /мужское» (черты характера, профессии, модели поведения и проч.) считается первичными, доминирующими и значимыми, а все «феминное /женское» определяется как подчиненное, вторичное и менее значимое, то есть гендерную систему можно назвать социально сконструированной системой гендерного неравенства. *Гендерная роль*, понимаемая как набор ожидаемых образцов поведения для женщин и мужчин и выражающаяся в «соответствующих» женскому или мужскому полу поведении, внешнем виде, жестах, манерах, сферах активности, речи и так далее, в рамках традиционной западной культуры обязывает женщину быть эмоциональной, заботливой, покорной, а мужчину призывает к агрессивности, активности, амбициозности и доминированию. Будучи разновидностью социальных стереотипов *гендерные стереотипы*, то есть социально и культурно обусловленный набор представлений о нормах поведения и качествах, свойственных «настоящим» женщинам и мужчинам, в немалой степени влияют на поведение людей, их профессии и виды деятельности. Среди особенностей гендерных стереотипов можно назвать не только их широкую распространенность, но и тот факт, что представители даже угнетаемой группы часто разделяют и принимают общепризнанные стереотипы. Таким образом, был выявлен дискуссионный и зачастую противоречивый характер данных понятий, что говорит о необходимости их дальнейшего более глубокого исследования.

В параграфе 1.3. **«Гендерные особенности социальной дифференциации в трудовой сфере»** дается понятие социальной дифференциации в трудовой сфере как разделение общества на социальные слои и группы, экономически обусловленные общественным разделением труда; отмечаются некоторые позитивные черты гендерной социальной дифференциации, включающие защиту прав, например, беременных женщин, а также женщин и мужчин с детьми до 3х лет. Гендерная дифференциация в сфере труда характеризуется гендерной профессиональной горизонтальной и вертикальной сегрегацией, а также гендерной дискриминацией и дифференциацией в оплате труда. Профессиональная сегрегация является важным фактором диспропорций не только в уровне оплаты труда, но и в карьерных перспективах, и, следовательно, в неравенстве возможностей женщин и мужчин в целом в сфере занятости. Гендерная дискриминация в трудовой сфере, проявляющаяся в различных формах и охватывающая всю область трудовых отношений, начиная с приема на работу и заканчивая сокращением рабочих мест, препятствует гибкости рынка труда и негативно влияет на эффективность рабочей силы. Гендерные различия в зарплате тесно взаимосвязаны с асимметричностью гендерных структур занятости, причем гендерная

дискриминация в оплате труда часто носит не прямой, а латентный характер: внутри отдельно взятой отрасли экономики женщины находятся на менее оплачиваемых должностях, квалификации женщин и мужчин оцениваются по разным критериям, руководящие должности чаще занимают мужчины.

В главе 2. **«Социальная дифференциация в крупных корпорациях России и Швеции»** проводится компаративный анализ положения сотрудников обоего пола в российских и шведских корпорациях.

В параграфе 2.1. **«Российское и шведское законодательство в трудовой сфере: гендерный анализ»** проводится краткий анализ шведского и российского трудового законодательства, который позволяет резюмировать, что права работников обоего пола в трудовой сфере надежно защищены от какого-либо произвола работодателей. Однако практика свидетельствует о нередких нарушениях трудовых прав, касающихся гендерного равноправия. Краткий обзор российского законодательства в сфере труда и занятости позволяет сделать вывод, что в современной Российской Федерации правовая база для защиты прав работников обоего пола, по большей части, соответствует международным стандартам гендерного равноправия. Однако в законе указаны общие положения, а четкий механизм по восстановлению в правах лиц, пострадавших от гендерной дискриминации, и по привлечению к ответственности виновных остается еще не до конца проработанным. Анализ шведского законодательства показывает глубокую проработку вопросов равноправия в трудовой сфере и позволяет сделать вывод о создании обоснованной правовой базы для реализации идеи гендерного равенства возможностей. В Швеции существует специальный «бонус равноправия» (jämställdhetsbonus), который призван материально стимулировать родителей поровну разделять дни отпуска по уходу за ребенком. Особенностью шведского законодательства, устанавливающего запрет на дискриминацию по признаку пола, является перенос акцента с вопроса защиты прав женщин на предоставление прав и возможностей в трудовой сфере для обоих полов в равной степени. В целом, наличие в законодательной системе страны закона о гендерном равноправии является признаком ее прогрессивности и осознания значимости проблематики прав человека.

В параграфе 2.2. **«Гендерная асимметрия в крупных корпорациях в современных России и Швеции»** постулируется, что положение мужчин и женщин в крупных корпорациях сильно зависит от общего уровня гендерного равноправия в стране. Швеция сумела достичь в этом больших успехов, что служит очевидным индикатором прогрессивности и высокоразвитости шведского населения. Активное противодействие шведского государства гендерной дискриминации в трудовой сфере дало свои положительные результаты и снизило уровень гендерной асимметрии в сфере занятости в целом и в корпорациях в частности. Однако, несмотря на то, что Швеция является одним из признанных мировых лидеров в обеспечении гендерного равноправия (4ое место в мире по данным Мирового отчета по гендерному разрыву Gender Gap Report 2012 года), на шведском рынке труда по-прежнему

отмечается некоторая гендерная асимметрия. Российская Федерация, сильно отличающаяся от Швеции своим историческим опытом и менталитетом населения, имеет ряд особенностей положения мужчин и женщин в сфере труда в целом и в корпорациях в частности. Несмотря на постулируемое в Конституции РФ гендерное равенство и равное право на труд, а также богатый советский опыт по вовлечению женщин в производство, для России все еще характерна гендерная асимметрия в профессиональной сфере, которую поддерживают устойчивые дискриминационные гендерные стереотипы относительно второстепенной роли женщины на рабочем месте и в целом в обществе.

При оценке особенностей положения мужчин и женщин в сфере занятости часто делается акцент преимущественно на ущемленном положении женщин, а дискриминация мужчин замалчивается, поэтому мужчинам посвящен отдельный параграф 2.3. **«Особенности положения мужчин в сфере занятости в России и Швеции»**. Мужчины трудятся на наиболее сложных и опасных участках производства и зарабатывают хронические профессиональные заболевания и получают производственные травмы значительно чаще женщин, как в России, так и в Швеции. Например, в России количество погибших мужчин при несчастных случаях на производстве на 2012 год в 17(!) раз больше, чем женщин: 1700 мужчин против 100 женщин. В Швеции за весь 2012 год было 45 несчастных случаев на производстве со смертельным исходом, из них 4 пришлось на женщин, иными словами, 0,1 смертельный случай на производстве на 100 тыс. рабочих. Мужчины нередко страдают от перенапряжения, вызванного повышенной рабочей нагрузкой, а также от психологической напряженности из-за необходимости в максимальной степени обеспечивать свою семью. Шведское правительство большое внимание уделяет повышению роли мужчин в усилиях по достижению гендерного равенства в шведском обществе: отцов стимулируют брать родительский отпуск, поощряют мужчин, работающих в школах и детских садах, оказывают поддержку мужчинам, участвующим в программах по предотвращению насилия в отношении женщин. Часто дискриминацией мужчин оборачивается так называемая «позитивная» дискриминация, целью которой является поддержка ущемленных слоев. Социальную дискриминацию мужчин не принято считать острой проблемой, зачастую она не осознается даже самими мужчинами. Таким образом, при внедрении антидискриминационного гендерного подхода в изучение особенностей рынка труда важно учитывать интересы не только женской, но и мужской социо-демографической общности.

Глава 3 **«Эмпирическое исследование: гендерные отношения в трудовых коллективах российских и шведских корпораций через призму гендерного равноправия»** полностью посвящена авторскому социологическому исследованию.

В рамках данного исследования был проведен анкетный опрос в трех городах России и трех городах Швеции среди сотрудников 9 компаний (трех

российских, трех шведских и трех их дочерних компаний, работающих в России). Общее количество респондентов составило 797 человек. Анкета из 37 вопросов, а также вопросы экспертного интервью, проведенного с директорами по персоналу, руководителями отдела кадров или же с должностными лицами аналогичного уровня, покрывали 6 смысловых блоков: прием на работу; условия труда на рабочем месте; оплата труда; возможность карьерного роста, повышения квалификации; возможность совмещения профессиональных и родительских обязанностей; дискриминация на рабочем месте.

По результатам исследования были сделаны выводы, среди которых можно выделить следующие:

1. Гендерные предпочтения при устройстве на работу существуют. При равных уровнях образования и опыте работы занять открытую вакансию несколько больше шансов у мужчин, чем у женщин.

2. В Швеции дискриминационные гендерные стереотипы менее развиты, чем в России.

3. Гендерное неравенство на рабочем месте проявляется, в том числе, в уровне зарплаты. Женщины получают меньше мужчин не только по данным статистики, но и по мнению респондентов. То есть мужской труд по-прежнему ценится несколько выше, чем женский.

4. Мужчины больше стремятся к карьерному продвижению и занятию важной позиции, в то время как для женщин главнее не внешние атрибуты вроде занимаемой должности, а самореализация и возможность проявить имеющийся опыт и знания.

5. Несмотря на то, что официально возможности реализовать свои права у женщин и мужчин равны, у мужчин, по мнению респондентов, больше шансов карьерного роста и повышения квалификации.

6. Большее количество женщин, чем мужчин достигли баланса между работой и личной жизнью, что является гарантом психологического комфорта человека и общей удовлетворенностью жизнью. Эмпирические данные опровергают устоявшийся стереотип, что мужчинам проще сочетать работу и семейную жизнь.

7. Способность полностью отключиться от семейных проблем, находясь на рабочем месте, лучше развита у женщин, что разрушает еще один распространенный стереотип о том, что женщины чаще отвлекаются на личные проблемы во время рабочего процесса.

8. В России механизм защиты от гендерной дискриминации еще недостаточно развит и осведомленность работников находится на низком уровне, поэтому среди шведов значительно больше тех, кто осведомлен о том, как себя вести и куда обращаться при возникновении случаев гендерной дискриминации на рабочем месте.

9. Общий уровень гендерной дискриминации на рабочем месте как в Швеции, так и в России достаточно низкий, причем в дочерних шведских компаниях наблюдается особо благоприятная ситуация.

10. Эмпирические данные разбивают устоявшийся стереотип, что женщины чаще страдают от сексуальных домогательств, чем мужчины: мужчины испытывают навязчивые предложения сексуального характера более чем в 2 раза чаще (!), чем женщины.

11. Благодаря приспособленности к российским условиям труда и большей устойчивости к трудностям российские сотрудники, в первую очередь сотрудники дочерних компаний, более устойчивы к гендерной дискриминации: эффективность их работы не снизилась бы, если бы они испытали на себе гендерную дискриминацию.

12. Наиболее эффективным методом противодействия гендерной дискриминации в трудовой сфере считается публичное объявление вакансий без указания половой принадлежности желаемого кандидата.

13. Большинство сотрудников придерживаются эгалитарных идей, однако тех, кто считает мужчин более профессиональными, значительно больше, чем тех, кто придерживается аналогичного мнения относительно женщин.

14. Женщины преобладают в низшем и среднем звене руководства. На высших должностях их значительно меньше половины.

На основе полученных эмпирическим путем выводов выработан ряд практических рекомендаций для российских корпораций и дочерних шведских компаний, основанных не только на шведском опыте, но и учитывающих особенности российского менталитета и российской действительности:

1. Строгий контроль над тем, чтобы в публичных объявлениях вакансий не указывался пол желаемого кандидата.

2. Контроль над тем, чтобы назначения на должность проводились в соответствии с профессиональными компетенциями и вне зависимости от половой принадлежности.

3. Гендерное просвещение управленческого персонала, нацеленное на развитие культуры общения, взаимоуважения и поддержки сотрудников.

4. Проведение корпоративных мероприятий, способствующие сплочению коллектива и налаживанию взаимопонимания.

5. Регулярное проведение мониторинга гендерного состава трудового коллектива для избежания гендерной асимметрии. Достижение и поддержание гендерного баланса как в коллективе в целом, так и в руководстве компании путем подбора на открытую вакансию кандидата того пола, который представлен в недостаточном количестве в коллективе.

6. При заявлении сотрудника о случае дискриминации, проведение конфиденциального расследования, незамедлительное принятие мер и создание условий, в которых данный сотрудник не будет чувствовать себя ущемленным.

7. Контроль над тем, чтобы женщины и мужчины, выполняющие равноценные обязанности, получали одинаковое вознаграждение.

8. Контроль над соотношением количества женщин и мужчин, получающих продвижение по службе.

9. Осуществление кадровой политики, позволяющей поддерживать баланс между личной жизнью и работой. Основные компоненты такой кадровой политики: практика удаленной работы, возможность применения гибкого рабочего графика, поддержка в период декретного отпуска, внедрение программ адаптации/повышения квалификации для сотрудников, вернувшихся из декретных отпусков, поощрение возврата в компанию после длительных перерывов в работе.

10. Оптимизация системы управления человеческими ресурсами, нацеленная на максимально индивидуальный подход к каждому сотруднику.

11. Объяснение высшему руководству необходимости перемен в гендерном аспекте управления персоналом корпорации, так как пока топ-менеджмент не убедится в дополнительных конкурентных преимуществах, которые дает гендерный баланс, изменения невозможны. Осуществление перемен должен возглавить генеральный директор корпорации.

В **Заключении** приведены основные выводы диссертационного исследования, заключающегося в компаративном кросскультурном исследовании гендерного измерения трудовых отношений в крупных корпорациях России и Швеции, которое дало возможность многосторонне рассмотреть гендерный аспект положения мужчин и женщин в крупных корпорациях, выявить слабые стороны и предложить меры по снижению гендерной асимметрии. В данной диссертационной работе подчеркиваются положительные черты шведского опыта, осмысленного в контексте российской социокультурной специфики, и оцениваются возможности применения некоторых аспектов этого опыта на российской почве.

Гендерные отношения в трудовой сфере становятся все более актуальной темой исследований в мировой науке, а топ-менеджмент корпораций все чаще воспринимает этот аспект управления персоналом как важное направление деятельности своих компании. Гендерная дискриминация при приеме на работу, устранение «стеклянного потолка» и разрыва в зарплатах, необходимость выбирать между карьерой и семьей – это вопросы далеко не только этики и уровня цивилизованности. Гендерно-чувствительное управление персоналом положительно влияет не только на удовлетворенность сотрудников, но и – что крайне важно для компаний – на их эффективность, что доказано многочисленными международными исследованиями. Такое управление способствует созданию комфортной рабочей атмосферы, которая дает возможность более эффективно актуализировать и развивать профессиональную компетентность сотрудников мужского и женского пола, а также развивать гендерно-толерантные качества управляющего персонала. Степень вовлеченности женщин в руководство компаниями значительно влияет на результативность их деятельности, а гендерное разнообразие приносит дополнительные конкурентные преимущества.

Корпоративная политика многих западных, в том числе шведских, компаний включает гендерный аспект, в то время как в российских компаниях гендерным вопросам уделяется значительно меньше внимания. Программы,

регламентирующие решение вопросов управления персоналом по гендерному признаку, в России чаще встречаются в компаниях с иностранным капиталом, потому что их к этому обязывают стандарты работы, установленные в головных офисах.

Однако современное российское общество характеризуют следующие позитивные тенденции: возрастает научный интерес к гендерной проблематике, формируется новый состав гендерно-чувствительных профессионалов, осуществляются попытки разработать антидискриминационный Закон, что в целом говорит о готовности российского общества постепенно воспринимать необходимость внедрения гендерного аспекта в трудовую сферу. Перевод декларируемых Конституцией РФ прав мужчин и женщин в практическую область является неременным условием разрешения проблемы гендерной асимметрии в трудовой сфере. Общественная и государственная поддержка, гендерное образование, реформирование повседневных гендерных практик должны стать частью системы взаимодействующих между собой мер, нацеленных на достижение гендерного равноправия.

В России создана своя национальная, многоплановая научная школа гендерных исследований, обладающая широкими социальными и научными перспективами<sup>33</sup>. Однако особенностью большинства прикладных гендерных исследований является противоречие между ценными научными достижениями в области гендерных практик и низкой степенью их распространенности не только в повседневной жизни обывателей, но и в научной среде. Авторское эмпирическое социологическое исследование «Гендерное измерение трудовых отношений в крупных корпорациях России и Швеции» комбинирует метод анкетного опроса, дающего массовую представительную картину, с методом экспертного интервью, раскрывающего более глубокую панораму особенностей гендерных отношений в трудовых коллективах, что позволило углубить интерпретацию данных в целом. Данное исследование носит прикладной характер и имеет целью выработку практических рекомендаций для руководителей корпораций по внедрению и усовершенствованию гендерного аспекта кадровой политики.

Гендерные эмпирические исследования являются относительно новыми для российской социологической науки, однако увеличение их количества, изучение западной, в частности шведской, научной базы по данному вопросу, а также актуальность данной проблематики подчеркивают перспективность данного направления социологических исследований.

В **Приложении** представлены Программа авторского эмпирического социологического исследования «Гендерное измерение трудовых отношений в крупных корпорациях России и Швеции», анкета на русском, английском и шведском языках, а также вопросы экспертного интервью на русском и шведском языках.

---

<sup>33</sup> Силласте Г.Г. Гендерная социология и российская реальность: монография. М: Альфа-М, 2012 – с. 41

### III. СПИСОК ПУБЛИКАЦИЙ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Основное содержание диссертации отражено в публикациях автора:

#### В изданиях перечня ВАК Минобрнауки России:

1. Лошакова Ю.П. Защита прав женщин в контексте гендерного равноправия (на материалах законодательства Швеции). // Женщина в российском обществе. – 2011 - №2 (59) С. 53-61.(0,5 п.л.)
2. Лошакова Ю.П. Гендерное неравенство региональные особенности и глобальные тенденции. // Социологические исследования. – 2013 - №5. С.134-137. (0,4 п.л.)

#### в других изданиях:

3. Лошакова Ю.П. Особенности внешней политики Швеции и отношения с Россией. XXXIII Неделя науки СПбГПУ: материалы международной научно-практической конференции 30 ноября - 5 декабря 2009 г. Ч. XIII / Под общей редакцией А.И.Рудского С-Петербург, Изд-во Политехнического университета, 2009 С.83-84.(0,1 п.л.)
4. Лошакова Ю.П. Шведская церковь как индикатор гендерной толерантности шведского общества. // Актуальные проблемы современной гендерологии. Выпуск 6. Материалы 56 ежегодной научно-методической конференции преподавателей и студентов «Университетская наука – региону», (20 апреля 2012 г.). – Москва-Ставрополь: Изд-во СГУ, 2011 С71-74.(0,4 п.л.)
5. Лошакова Ю.П. Проблематика пола в социально-религиозном контексте русской философии первой половины XX в. // Шестые Ковалевские чтения. Материалы научно-практической конференции 11-12 ноября 2011 года / Отв. редактор: Ю.В. Асочаков. СПб.: Скифия-принт, 2011. (0,1 п.л.)
6. Лошакова Ю.П. Внутриличностный гендерный конфликт как психологическая проблема. // Актуальные проблемы современной гендерологии. Выпуск 7. Материалы 57 ежегодной научно-методической конференции преподавателей и студентов «Университетская наука – региону», (17 апреля 2012 г.). – Москва-Ставрополь: Изд-во СГУ, 2012. С.99-102 (0,5 п.л.)
7. Лошакова Ю.П. Особенности гендерного равноправия в Санкт-Петербурге и Швеции. // Седьмые Ковалевские чтения. Материалы научно-практической конференции 15-16 ноября 2012 года / Отв. редактор: Ю.В. Асочаков. СПб.: Скифия-принт, 2012. (0,1 п.л.)
8. Лошакова Ю.П. Гендерная асимметрия в профессиональной сфере в современной Швеции. // Коллективная монография. Мужская гендерная общность: закономерности и специфика развития. М, 2013. С.162-168(0,4 п.л.)
9. Лошакова Ю.П. Гендерное неравенство на российском рынке труда // Восьмые Ковалевские чтения. Материалы научно-практической конференции 15-16 ноября 2013 года / Отв. редактор: Ю.В. Асочаков. СПб.: Скифия-принт, 2013. (0,1 п.л.)