

ВОЛГО-ВЯТСКАЯ АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

На правах рукописи

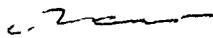
**КАТРАЕВА ЕЛЕНА ДМИТРИЕВНА**

**УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ  
ГЕНДЕРНОГО ДИСБАЛАНСА В РАЗДЕЛЕНИИ ТРУДА  
НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ПОВЫШЕННОЙ ОПАСНОСТИ**

Специальность 22.00.08 – социология управления

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук



Нижний Новгород – 2005

Работа выполнена на кафедре социологии Волго-Вятской академии государственной службы

**Научный руководитель:** доктор социологических наук  
Чернова Ирина Ивановна

**Официальные оппоненты:** Доктор философских наук, профессор  
Дахин Андрей Васильевич

Кандидат социологических наук  
Барабанова Светлана Васильевна

**Ведущая организация:** Институт государственной службы при  
президенте республики Татарстан

Защита состоится 20 декабря 2005 г. в 14 часов на заседании диссертационного совета Д 502.001.01 при Волго-Вятской академии государственной службы по адресу: 603950, г. Нижний Новгород, пр. Гагарина, 46, ауд. 315.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Волго-Вятской академии государственной службы.

Автореферат разослан 19 ноября 2005 года.

Ученый секретарь  
диссертационного совета,  
доктор социологических наук, профессор



И.И. Чернова

2006-4  
24965

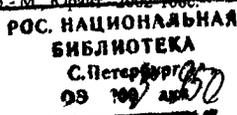
2239502

## 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Изменения в обществе, начавшие происходить два десятилетия назад, не снижают, а, наоборот, увеличивают количество проблем, рожденных перестройкой социально-общественных структур и механизмов советского периода. Помимо вопросов политического, экономического, идейного, культурного, образовательного плана, остро встала проблема взаимоотношений полов в разделении труда: наметилась тенденция острой конкуренции специалистов-мужчин со специалистами-женщинами, обострилась борьба за рынок рабочих мест, в особенности таких, которые имеют хорошее материальное обеспечение. Сферы производства, издавна считавшиеся женскими, стали заполняться мужчинами; сферы, в которых мужчины трудились наравне с женщинами, стали областью применения только мужского труда; происходит явное и, более того, оформленное соответствующими государственными законами и подзаконными актами выдавливание женщин с производства (1).

Администрации монопромышленных регионов не имеют возможности, а зачастую просто не задумываются над гендерными перекосами в промышленности и не намерены осуществлять планирование и развитие отраслей производства, где могли бы трудиться женщины. Гендерная экспертиза предприятий пока еще не значится в региональных планах и программах. Вопросы разделения труда решаются во многом стихийно. Отделы труда районных администраций, центры занятости населения в своей работе руководствуются сегодняшними запросами работодателей без учета средне- и долгосрочных перспектив развития территорий с учетом гендерных особенностей. Между тем регионы России (в том числе и Нижегородская область), в составе которых имеются монопромышленные районы, нуждаются в проведении серьезного гендерного анализа и создании на этой основе гендерноориентированной индустриальной политики. К таким районам в

(1) О порядке введения в действие основ законодательства Российской Федерации об охране труда \Постановление Верховного Совета РФ №5602-1 от 06.08.1993г.; О выводе женщин с тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда \Письмо Минтруда руководителям органов исполнительной власти по труду субъектов Российской Федерации №4735-ВВ от 26.09.97, Общие правила взрывобезопасности для взрывопожароопасных химических, нефтехимических и нефтеперерабатывающих производств \Постановление Госгортехнадзора России от 22.12.1997 №52, Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин \Постановление правительства РФ от 25.02.2000г. №162; О промышленной безопасности опасных производственных объектов \ФЗ №122 от 07.08.2000г.; Трудовой кодекс Российской Федерации, ст. 253. - М. Юрайт - 2002 - 168с.



Нижегородской области относятся Балахнинский, Кстовский, Дзержинский, Городецкий, Выксунский, Кулебакский, Павловский, Навашинский и др. с одной востребованной гендерной группой. Сегодня вопрос с трудоустройством женщин в химической и нефтехимической, металлургической, трубопрокатной, автомобильной и других отраслях промышленности решается достаточно быстро: женщин увольняют с предприятий. Но этически эта проблема не должна решаться путем простого запрета женщинам трудиться на опасном или вредном производстве. Действуя при помощи простого запрета, государство тем самым обрекает женщин на нищету, психологические и экономические зависимости, другие негативные проявления. Автором исследованы определенные последствия отказа от женского труда на предприятиях повышенной опасности, проанализированы результаты этого отказа, выявлены негативные стороны гендерного дисбаланса на производстве. Социологический подход к управлению позволил рассмотреть социальные последствия гендерного дисбаланса в разделении труда, выявить формы и методы воздействия на объекты управления и связанные с этим вопросы безопасности, дисциплины, ответственности, исполнительности персонала взрыво- и пожароопасных производств.

**Степень научной разработанности проблемы.** Тема диссертационной работы предполагает рассмотрение положения женщин в процессе производственных отношений, в том числе в условиях монопромышленных регионов в определенном соотношении с положением мужчин. Эта тема своими истоками уходит к родоначальнику социологии О. Конту, считавшему, что в системе «человек-общество» женщина должна занимать подчиненное положение, поскольку в этой подчиненности – элемент порядка системы. Эту тему продолжили Э. Дюркгейм в работе «О разделении общественного труда», Ф. Энгельс в труде «О происхождении семьи, частной собственности и государства». И если Э. Дюркгейм рассматривал функции разделения труда с точки зрения биологических особенностей мужчин и женщин, то Ф. Энгельс те же функции разделения труда видел в социальных особенностях общества, где одна его часть, достаточно малая, эксплуатирует другую, гораздо большую.

Много внимания уделил процессам разделения труда П.А. Сорокин. Им были введены понятия страт общества, и ученый подробно и многосторонне говорил о профессиональной стратификации в рамках социальной. Стратификационный подход

П.А. Сорокина к исследованию структуры социального пространства, в котором мужчины и женщины проходят неодинаковые социальные фильтры и по-разному участвуют в системе карьерных продвижений по вертикали и горизонтали, стал во многом основополагающим для социологов, занимающихся изучением влияния разделения труда на расслоение общества.

Такие ученые, как Э.Фромм, В.Франкл рассматривали женщину в структуре социальных отношений в философско-нравственном аспекте. В зарубежной социологии данная тема в той или иной мере рассматривается в работах Т. Парсонса, Дж. Ленски, Б. Барбера, А. Щюца, Т. Лукмана, П. Бергера, М.М.Тьюмена, Л.Д. Томпсон, Д. Пристли, Л. и А. Ваниорек, П. Глика, Х.Л. Лиона, И.М. Иванцевича и др. Достаточно много внимания зарубежные ученые уделяют исследованию вопросов взаимоотношения полов в быту, политической и общественной жизни, и гораздо меньше - в производственных процессах. Рассматривая профессионально-гендерные отношения в обществе, мы убеждаемся в том, что они претерпевают изменения. Так, в зарубежной практике ряд профессий, считающихся у нас сугубо мужскими (например, летчики-истребители в военной авиации, полицейские, члены боевых группировок), представлены и мужчинами, и женщинами, ущемление прав женщин здесь недопустимо и может грозить работодателю штрафами. Понятие «вредное» производство в принципе исключено и на теоретическом и на фактическом уровнях, поскольку уровни производственного шума и освещения, содержание канцерогенов в воде, почве, воздухе приведены в полное соответствие нормам промышленной безопасности. В большей мере западная социологическая литература отражает положение женщины и нарушение ее прав в расовых, политических, сексуальных аспектах.

В работах отечественных исследователей С.Г. Айвазовой, С.Ю.Барсуковой, Л.Бондаренко, О.А. Ворониной, А.В. Дахина, Т.Ю. Журженко,Т.И. Заславской, О.К.Самарцевой, Т.А. Фоминой, Г.Г.Сялласте, А.Ф. Татарченко, И.И. Черновой, Н.А. Шведовой гендерные процессы рассматриваются в различных направлениях (политика, бизнес, семья, культура и т.д.) Следует отметить, что в основном исследуются проблемы женщин-политиков, женщин-менеджеров, женщин-матерей в российском социуме и сопоставление перечисленных статусов женщин с зарубежными аналогами. Во многих работах российских ученых социология так или иначе соприкасается с психологией, и работы Е.П. Ильина, К.М. Гуревича, В.Д. Небылицына, В.П. Зинченко, Н.И. Майзеля и др. получили свое отражение в данном

исследовании, в особенности работа К М Гуревича в части исследования системы «человек-техника» в условиях повышенной опасности, а также работы саратовских и ярославских ученых и ученых, работающих с персоналом Чернобыльской АЭС по аспектам, касающимся поведения человека в экстремальных ситуациях. Однако не проводились исследования по изучению положения женщин в опасных и вредных условиях труда, не выявлялись гендерные предпочтения работодателей и влияние этих предпочтений на социальную стабильность на производстве.

Отсутствие научных трудов по данной теме отчасти компенсируется работами практиков, имеющих отношение непосредственно к производствам повышенной опасности. Статистический материал широко представляется работниками служб охраны труда и промышленной безопасности, профсоюзных органов ( В.В. Трумель, В.П. Петров, Р. Маганов, А. Александров и др.) Разумеется, материал дается в самом частном виде, не претендует на какие-либо глобальные выводы теоретического характера, но, тем не менее, помогает автору всесторонне исследовать проблему.

В целом же механизм влияний гендерного дисбаланса на социальные последствия в условиях предприятий повышенной опасности в монопромышленных регионах относится к числу малоисследованных. Недостаточная разработанность указанной проблематики, общая теоретическая и практическая ее значимость определили выбор темы диссертации

#### Цели и задачи исследования.

Целью диссертационного исследования является разработка управленческих механизмов по формированию гендерного баланса в разделении труда в монопромышленных регионах на предприятиях повышенной опасности.

Достижению данной цели способствовало решение следующих задач:

- анализ подходов к исследованию проблем женщины в системе труда и управления, обобщение их на основе синтеза общих и частных показателей на объектах повышенной опасности в определенных регионах – моноструктурированных по промышленному потенциалу;
- осмысление теоретико-методологических основ положения женщины в сфере труда с позиций социологии управления, и на этой основе разработка исследовательской концепции и технологий;
- выявление социальных последствий для персонала в существующей ситуации гендерного дисбаланса;

- моделирование индикаторов и критериев, отражающих количественную характеристику социальной напряженности на производствах повышенной опасности и имеющих как диагностический, так и профилактический характер.

**Объектом исследования** являются гендерные отношения на предприятиях повышенной опасности.

**Предметом исследования** – управленческие механизмы, влияющие на социальные последствия в условиях гендерного дисбаланса в разделении труда в монопромышленных регионах .

**Основная гипотеза** гендерная компетентность и гендерноориентированная политика работодателей на предприятиях повышенной опасности в условиях монопромышленных регионов позволит снизить уровень социальной напряженности в разделении труда, повысить степень защищенности мужчин и женщин, уменьшить производственные риски, аварийность и травматизм, позволит повысить уровень лояльности работников по отношению к работодателю.

### **Теоретическая и методологическая основы исследования**

Теоретико-методологической базой диссертации являются структурно-функциональный, социально-конструктивистский подходы к анализу гендерных отношений в разделении труда и управления. Теоретической основой стали фундаментальные философские, социологические, психологические теории и концепции, представленные в классической и современной научной литературе, научные работы по истории, экономической географии, а также статистическая информация, материалы научно-практических конференций по данной проблеме.

**Эмпирические источники** диссертационной работы.

Эмпирическая база работы сформировалась на основе анализа следующих источников:

- статистических материалов, характеризующих экономическую и демографическую ситуацию, сложившуюся в Нижегородской области за последние пять лет;
- материалов Центров занятости населения; данных департаментов образования, характеризующих положение дел с выпускниками школ, начальных, средних и высших профессиональных заведений в районах, моноструктурированных по промышленному потенциалу;
- данных Фонда социального страхования Нижегородской области, российской

статистики о травматизме и аварийных ситуациях на производстве;

- результатов анкетных опросов («О возможностях работы женщин на предприятиях повышенной опасности» - 286 человек, «О гендерных предпочтениях группы кадрового резерва (мужчины)» - 74 человека, «О самореализации женщин на предприятиях повышенной опасности (женщины)» - 32 человека), стандартизированных интервью («Выявление степени удовлетворенности работой в компании (технологические цеха)» - 225 человек, «Выявление степени лояльности компании смешанных гендерных и моногендерных коллективов» - 230 человек), проведенных автором в 2001-2005 г.г., тестовых исследований работников по особым методикам Госгортехнадзора на определение степени профпригодности в условиях повышенной опасности (обследовано 797 человек) в 2001 году.

В диссертации также была использована статистическая обработка кадровых документов. Кроме того, для сравнительного анализа привлекались материалы опубликованных социологических исследований других авторов.

**Научная новизна работы.** Новизна полученных данных состоит в разработке управленческих механизмов, влияющих на преодоление гендерного дисбаланса и его последствий в системе производственных отношений в условиях монопромышленного региона на предприятиях, относимых к категории опасных и вредных.

Новизна исследования фиксируется в следующем:

- дано определение гендерного дисбаланса в монопромышленных регионах;
- исследованы социальные последствия гендерного дисбаланса в разделении труда как социального индикатора на предприятиях с вредными и опасными условиями;
- обоснована возможность поддержания гендерного баланса через квотирование рабочих мест для женщин;
- разработаны социальные индикаторы и критерии создания гендерно сбалансированной модели современного промышленного предприятия в условиях монопромышленного региона; определены управленческие механизмы формирования гендерносбалансированного пространства.

**Положения, выносимые на защиту.**

- На российских предприятиях, относимых к категории повышенной опасности, сложилась ситуация гендерного дисбаланса. Гендерный дисбаланс как социальный

индикатор на предприятиях повышенной опасности - это наименее эффективное соотношение гендерных групп в деятельности, процессе вредных (опасных) производств.

- В противоположность гендерному дисбалансу гендерным балансом можно называть наиболее эффективное соотношение гендерных групп в деятельности, процессе вредных (опасных) производств.
- Социальные последствия гендерного дисбаланса на промышленных предприятиях монопромышленных регионов, обусловленные отсутствием гендерной компетентности кадров, включают в себя:

- \* последствия, несущие ущерб производству и среде обитания;

- \* последствия, несущие ущерб личности;

- Управленческие механизмы преодоления гендерного дисбаланса в монопромышленных регионах включают в себя внешние (законодательная база, нормативные акты, гендерная экспертиза, информационные данные, государственные институты образования, здравоохранения, социальной защиты) и внутренние бизнес-процессы, связанные с гендерной просвещенностью и ориентацией на гендерную экономику первых лиц внешней и внутренней пирамид власти.

- Снижение уровня социальной напряженности на предприятиях повышенной опасности возможно осуществлять через квотирование рабочих мест для той или иной гендерной группы в пропорции 20:80 во вредных и опасных условиях труда;

- Показателями гендерно сбалансированного промышленного объекта повышенной опасности как в условиях депрессивного, так и стабильно развивающегося региона могут являться:

- \* уровень текучести кадров;

- \* степень заболеваемости;

- \* количество нарушений трудовой и производственной дисциплины;

- \* численность производственных инцидентов и аварийных ситуаций.

В совокупности эти показатели составят уровень социальной напряженности, который может являться диагностическим и профилактическим индикатором для предприятий повышенной опасности в условиях монопромышленных регионов.

Таким образом, автор рассматривает специфические объекты промышленности, рекомендации по которым могут носить во многом частный, а не универсальный характер.

**Практическая значимость диссертации.** Результаты исследования могут быть использованы в практической деятельности взрыво-(пожаро-)опасных и вредных промышленных предприятий, администраций районов как в условиях моно-, так и полипромышленных регионов, поскольку позволят снизить издержки психологического, экономического, экологического, политического характера без существенных материальных затрат.

Материал исследования может быть полезен для подготовки и переподготовки управленческих кадров, а также являться основой авторских спецкурсов по социологии управления.

### **Апробация работы.**

Основные положения и выводы, изложенные в диссертации, применяются в работе заводов компании «Сибур-Нефтехим», других промышленных предприятий Нижегородской области, используются в подготовке и чтении лекций по социологии управления в Волго-Вятской академии государственной службы. Результаты исследования обсуждались на научных чтениях в Волго-Вятской академии государственной службы, на научно-практических конференциях по гендерным отношениям в Нижегородском лингвистическом университете (2002 год), планированию программ развития Нижегородской области (2003 год), проблемам семьи в Кировской областной администрации (2004 год), заочной научно-практической конференции «Женщина в политике и обществе» (2004), на научных семинарах кафедры социологии Волго-Вятской академии госслужбы. По результатам выполненных исследований опубликованы 4 научные работы. Общий объем публикаций – 0,5 печатных листа.

### **Структура работы.**

Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, библиографии и приложений. Объем диссертации - 143 страницы ( без приложений). Она включает в себя 19 таблиц, 4 диаграммы, 1 схему и список литературы из 133 наименований.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, дается общий анализ ее разработанности в современной социологии, формулируются цель и задачи, объект и предмет исследования, определяются методологические основания и источники работы, научная новизна результатов и их практическая значимость.

В первой главе «Разделение труда в обществе», опираясь на труды ученых о разделении труда, являющегося основной категорией социологии, рассматривается теория и методология социологических исследований по вопросам социальных систем общества, так как все представители человечества проходят через процедуру отнесения его членов к тем или иным группам. В первом параграфе «Классическая социология XIX-XX вв. о социологическом разделении труда» рассматриваются взгляды ученых XIX века, начиная с основателя позитивистской социологии О.Конта. Общество рассматривается как система, аналогичная биологической. О.Конт и Г. Спенсер подчиненное положение женщины полагали основным элементом поддержания порядка в обществе и потому не считали его унизительным. Вопрос здоровья и благополучия общества был центральным для Э.Дюркгейма - основоположника теории о функциональном разделении труда в соответствии с биологическими особенностями людей. Э.Дюркгейм анализировал гендерные отношения в обществе через разделение труда и специализацию функций в брачных отношениях. На примере анализа института семьи он показал, что разделение труда ведет к солидарности и стабильности, гармонии общества в целом. Лейтмотивом его работы «О разделении общественного труда» является положение о том, что именно разделение труда служит благополучию общества. Неравенство обусловлено функциональным вкладом отдельной личности или группы в общественное устройство. Оно совершенно нормально, как нормально разделение труда по половому признаку. Ссылаясь на работы доктора Лебона, Э.Дюркгейм прогнозирует увеличение интеллектуальных показателей мужчин по сравнению с женщинами, но в ущерб их выживаемости. Нормой считал неравномерное распределение благ в обществе и М.Тьюмен.

Противоположные подходы на проблемы разделения труда обозначены в работах М.Вебера и К.Маркса. Макс Вебер был убежден, что Карл Маркс и его сторонники преувеличивают влияние экономики на человека и не учитывают в должной мере влияния отдельных личностей на рост капитализма, который ученый рассматривал как прогрессивный общественный строй. К.Маркс, известный своей

критикой капитализма, предсказывал время, когда контроль над богатством и общественной властью, достигнутый в результате индустриализации, будет взят рабочими, что позволит установить другой тип общества, основанный на общественном равенстве, в том числе между мужчиной и женщиной. В условиях же имущественного неравенства не может быть равенства полов, о чем в своей работе «О происхождении семьи, частной собственности и государства» писал Ф. Энгельс. Согласно марксистским концепциям, которые снова и снова воспроизводятся в современной социологии, основные противоречия в обществе заложены в противоречии между трудом и капиталом: именно из-за неравных отношений при капитализме рабочие не могут самореализоваться и стать независимыми. Так возникает условие, которое К. Маркс называет отчуждением.

Таким образом, норма и патология - это две диаметрально противоположные точки зрения на существующее в обществе положение людей, одни из которых властвуют, а другие подчиняются.

Классическая социология XX века в вопросах о разделении труда представлена двумя основными подходами социологов на объекты социологического изучения:

1. Системный, исследующий структуры и системы общества на макроуровне, основанный на идеях Э. Дюркгейма и К. Маркса. Последователями этого подхода стали Т. Парсонс, Дж. Ленски, Б. Барбер, представители гуманистического и структуралистического направлений неомарксизма (Антонио Грамши, Луи Альгюссер);
2. Интерпретационный, исследующий действия отдельных людей и небольших групп на микроуровне и основанный на идеях Д. Г. Мида. Его последователи - А. Шюц, Т. Лукман, П. Бергер.

Определенный сплав этих двух подходов находим у Эриха Фромма. С одной стороны, человек - это товар в системе товарно-денежных отношений, и тем более дорогой, чем более человек может преподнести свою «упаковку»: насколько он бодр, крепок, энергичен, надежен, честолюбив, каково его семейное положение, образование, с какими он знаком людьми. При рыночных отношениях важна не «самость» индивида, а ее отсутствие. Человек - не то, что он делает, а то, чего ждет от него окружение. С другой стороны, человек ценен, когда забывает традиционное клише, когда в нем развито чувство равенства, при котором каждый партнер - самоцель, когда человек избегает роли типичного мужчины или типичной женщины. По мнению Э. Фромма, задача человека в том, чтобы преодолеть

искупление быть ходким товаром и начать заботиться о своей жизни, самоидентифицироваться.

Во втором параграфе «Современные гендерные исследования о профессиональной сегрегации на производстве» дан анализ трудов известного ученого П.А. Сорокина по теории социального расслоения людей. Его работы «Современное состояние России», «О влиянии войны», «О влиянии голода», «Социальная стратификация и мобильность», «Система социологии» отражают исторически сложившуюся систему страт и социальных влияний на их изменения. П. Сорокин дал определение профессиональной стратификации, флуктуации высоты профессиональной стратификации, вертикальной социальной мобильности, социальных фильтров, открытых и полузакрытых «полово+профессиональных» и «женско+профессиональных» социальных страт в попытке объяснить историю человечества как борьбу половых групп. Ученый рассматривает взаимоотношения между полами как антагонистические, во-первых, и, во-вторых, считает, что эти взаимоотношения нуждаются в изучении представителей всех человековедческих профессий.

Во втором параграфе первой главы рассматривается также отношение к вопросам пола со стороны представителей феминистского движения в различных его разновидностях: либерального феминизма, марксистского и социал-феминизма, радикального феминизма, феминизма, основанного на теории двойных систем, «черного» и постмодернистского феминизма. Несмотря на разницу подходов, идейное обоснование теорий и концепций, существует единство всех представителей социологической мысли в одном: неравенство полов существует как данность, и женщина в структуре гендерных взаимоотношений занимает подчиненное положение.

Здесь же рассматриваются современные подходы к промышленным стратификациям, стихийно складывающимся в результате отсутствия гендерных подходов на современных предприятиях. В частности, в сфере занятости на сегодняшний день имеет место горизонтальная профессиональная сегрегация, т.е. асимметричное размещение мужчин и женщин в профессиональных структурах. Иные виды деятельности - это порой чисто мужские или чисто женские профессиональные сферы. Так, в работах И. Калабикиной, Е. Гаповой, З. Дроздовски, О. Дейнеко, Т. Бояринцевой, Н. Близнюк, М. Александровой, Ю. Алешиной, Е. Лекторской отмечается, что здравоохранение, образование, социальная сфера - это на 80-90%

женская ниша применения труда (1); производственная сфера - мужская. При этом, как отмечает О.Г.Исупова(2), в России существует феномен работы женщин за чрезмерно низкую плату, равную почти благотворительности. Исследователь А.Г. Харчев(3) в работе «Женский труд и семья» выявил, что 40% женщин в нашей стране работают только ради денег; в работе Р.А Пономаревой указывается, что фактор оплаты труда оценивается молодыми женщинами ниже, чем мужчинами С.Ю. Барсукова(4) полагает, что половая сегрегация промышленного производства особенно четко обозначилась к 70-м годам прошлого века, когда к так называемым традиционно женским отраслям предъявляли спрос на деятельность, более основанную на навыках, чем на знаниях, более на повторении простейших операций, нежели на высоком уровне профессионализма. Поэтому женщины в промышленности имели минимальные разряды и, как следствие, более низкую оплату труда. Сведения Госкомстата России подтверждают, что женщины, являясь многочисленной производительной силой общества (48% всех работающих в стране – женщины), получают более низкую зарплату, чем мужчины, даже в традиционно женских отраслях в целом на 30% (5) В условиях, когда женщина зачастую является главой семьи в связи с увеличением количества разводов, роста мужской смертности, увеличением количества рождения детей вне брака, она поставлена на грань выживания, в особенности в регионах, моноструктурированных по промышленному потенциалу, то есть в тех, где прежде всего востребован мужской труд Н.И. Симонова считает, что недопущение женщин детородного возраста к работе в условиях высокой вредности должно быть общественным: если женщине некуда больше идти, нельзя путем простого запрета не допускать ее к вредной работе или рекомендовать ей оставить ее.(6)

(1) Калабихина И Социальный пол и проблемы населения – М - 1995 - С. 34; Гапова Е. Пол и право\Двадцать теоретических материалов информационного листка «Посяделки».-1996-1998.-СПб.-С.9  
Дроздовски З Спортивная активность женщин Польши \ Теория и практика физической культуры – 1999 - №6. – С. 8-11; Дейнеко О.С., Боярицева Т.А., Ближнюк Н.Э. Психологические портреты служащих налоговой инспекции и полиции \ Ананьевские чтения-99: Тезисы научно-практической конференции – СПб, 1999 - С.97-98; Александрова М.Д. Проблемы социальной и психологической геронтологии. – СПб. 1994 -243 с (эл ресурс abc vvsu ru/Str/PST/01/socgerontology/);Алешина Ю.Е., Лекторская Е.В. Ролевой конфликт работающей женщины \ Вопросы психологии.- 1989- №5 - С 80-88

(2) О Г Исупова “Недостаточно оплачиваемая работа: почему мы соглашаемся?” \Социс М, 2002- №3 - С 62-72

(3)Харчев А Г Женский труд и семья \ Производственная деятельность женщин и семья. – Минск. 1972- С. 14-28

(4)Барсукова С.Ю. Модели успеха женщины советского и постсоветского периодов: идеологическое мифотворчество.\ Социс - М. 2001- №2 - С. 78-79

(5) См. Женщина в Российском обществе - 1998.-№4.-С.4

(6) Кашицкий Д. Как выжить, живя без скафандра\ Охрана труда и социальное страхование, М -2000 - №2.-С. 62

На основании проведенного анализа в конце первой главы сделаны следующие выводы:

1. Общество - это система с взаимосвязанными и взаимообусловленными элементами. Пол как аскриптивный статус долгое время выступал основанием для социальной стратификации общества, прежде всего в разделении общественного труда. Классики социологии О.Конт, Г.Спенсер, Э.Дюркгейм основу этого разделения связывали с предназначением, функциональной ролью пола. Современная неоклассическая социология больше внимания уделяет роли культурных и социальных факторов в формировании социополовой стратификации и общественном разделении труда.

2. Вопрос равенства полов поставлен зарубежной и российской социологической наукой, феминистскими идеологами (в том числе российскими), заявившими, что женщина - полноправный член общества. Под их влиянием общественное сознание начало претерпевать определенные изменения. Так, например, в сфере разделения труда некоторые новые виды деятельности стали доступны женщинам. Но тем не менее здесь еще множество нерешенных проблем.

3. В российской промышленности в разделении труда сегодня имеет место горизонтальная профессиональная сегрегация, гендерная асимметрия, порождающая множество проблем экономического, политического, психологического, социального характера. Одним из важнейших можно назвать положение женщин в условиях монопромышленных регионов, где женщина поставлена на грань выживания.

Вторая глава «Исследования гендерного дисбаланса на предприятиях повышенной опасности» содержит анализ автором социальных последствий, связанных с отказом работодателя от женского труда на производстве в монопромышленных регионах: он чреват негативными последствиями не только для самих женщин, но и для производства. В первом параграфе второй главы *«Экономико-демографические факторы монопромышленных регионов»* автор работы на примере Нижегородской области составила и обосновала определенный прогноз на будущее в сфере занятости населения:

1. Демографическую ситуацию в Нижегородской области ученые считают необратимой: смертность вдвое превышает рождаемость, соотношение мужчин и женщины составляет пропорцию 4:5, продолжительность жизни у мужчин составляет 58 лет, у женщин 67; количество мужских смертей в трудоспособном возрасте выше женских в 4 раза.

К 2007 году количество выпускников средних школ города уменьшится в 2,5 раза. Человеческие ресурсы, считавшиеся в годы перестройки практически бездонными, исчерпали себя. В течение последних 10 лет не восполняются такие востребованные работодателем профессии, как (в порядке убывания) электрогазосварщики, водители, слесари всех наименований, электромонтеры, станочники, плотники-столяры, машинисты кранов, экскаваторщики.

2. Автоматизация производства, о которой так много говорили в эпоху «развитого социализма», не состоялась. Износ оборудования в целом по стране составляет более 70%. Как следствие, должно быть увеличено количество профессий ремонтного направления, то есть требуются дополнительные людские ресурсы на поддержание безаварийной работы.

3. За последние 30 лет урон от техногенных аварий возрос более чем втрое, привел к значительным человеческим потерям, нанес огромный ущерб среде обитания. Рост аварийных ситуаций (а он прогнозируем в связи с износом оборудования) потребует дополнительные кадры на их ликвидацию.

4. Несчастные случаи на производстве также увеличиваются год от года, мужская смертность по причине аварий превышает женскую более чем в 5 раз. Причиной являются несоблюдение правил промышленной безопасности, пьянство на рабочих местах, употребление наркотических средств.

5. Приверженность мужчин к алкоголизму увеличивает текучесть мужских кадров и, таким образом, влияет на потери работодателя при обучении персонала. «Мужская» текучесть кадров превышает «женскую» в семь раз.

В монопромышленных регионах явно обозначается гендерный дисбаланс. Гендерный дисбаланс как социологический индикатор состояний предприятий повышенной опасности - это наименее эффективное соотношение гендерных групп в деятельности (процессе) вредных (опасных) производств.

Игнорирование гендерного дисбаланса в разделении труда в ближайшей перспективе грозит обществу снижением профессионализма на промышленных предприятиях со всеми вытекающими отсюда последствиями: роста аварийных ситуаций, снижения производительности труда, ухудшения экологической, экономической, политической, социально-психологической обстановки.

Во втором параграфе «*Социально-психологические показатели гендерных предпочтений работодателей и их оценка на современных промышленных предприятиях*» автор на примере Кстовского монопромышленного региона

Нижегородской области исследует демографическую, образовательную, кадровую политики промышленных предприятий в определенных экономических условиях, сложившихся за последние пять лет в современном производстве. Дается краткая историческая справка одного из предприятий (Нефтехимический завод ОАО «Сибур-Нефтехим» Нижегородской области) с учетом крайне неблагоприятной демографической обстановки. В задачу исследования входило отслеживание стратификационных фильтров по женской занятости, поставленных руководством согласно предписаний контролирующих органов в соответствии с действующим законодательством. Выявлена четко обозначенная тенденция на выдавливание женщин с промышленного производства. За 25 лет работы предприятия количество женщин снизилось с 50% до 30%, в основном за счет сокращения численности операторов товарных, аппаратчиков, машинистов насосных установок. Гендерный состав современного предприятия повышенной опасности можно представить следующей таблицей:

**ЖЕНЩИНЫ:**

Всего – 270 – 26,5%

Из них:

- рабочих - 218
- служащих – 3
- специалистов - 30
- руководителей - 19

**МУЖЧИНЫ:**

Всего: 748 – 73,5%

Из них:

- рабочих – 567
- служащих – 0
- специалистов – 61
- руководителей – 120

В сопоставлении с мужчинами рабочий состав женщин представлен следующими категориями:

	1 разряд	2 разряд	3 разряд	4 разряд	5 разряд	6 разряд
мужчины	-	-	8	132	241	138
женщины	37	1	1	126	58	4

Как видим, количество женщин с 6 разрядом стремится к нулю, тогда как количество мужчин с аналогичной квалификацией достигает 24%, т.е. каждый четвертый мужчина - высококлассный специалист. Женщины на промышленных предприятиях имеют равный или несколько более высокий образовательный ценз, чем мужчины. Следовательно, они должны были бы иметь равные возможности для

повышения квалификации Однако подход работодателя определен гендерными предпочтениями не в пользу женщин.

В качестве средств для сокращения численности женской рабочей силы работодатель использует:

- разницу в заработной плате, которая у женщин ниже, чем у мужчин в 1,2-2 раза;
- различный уровень горизонтального и вертикального карьерного роста у женщин и мужчин, связанный с практическим отсутствием карьерных передвижений женщин ( в 2001-2005 г.г. разница в карьерных передвижениях составила пропорцию 19:1 );
- игнорирование текучести кадров мужчин (затраты по мужской текучести кадров в пять раз выше женской);
- игнорирование виновников аварийных ситуаций и производственных инцидентов по причинам нарушения правил промышленной безопасности (соотношение виновников – мужчин к виновницам - женщинам составляет пропорцию 24:1);
- предпочтение мужчин в качестве руководителей подразделений производства на участках, где могут работать женщины, профессионально более подготовленные и образованные, нежели мужчины;
- агрессивное восприятие женского персонала низовыми руководителями структурных подразделений, включая моббинг;
- наличие дискриминации по половому признаку в награждении и поощрении работников.

Для исследований автор пользовалась такими методами, как стандартизированный опрос, анкетирование, опрос экспертов, включенное наблюдение, эксперимент, тестирование работников на профпригодность на основе тестовых батарей, разработанных Академией педагогических наук для органов Госгортехнадзора России. Последняя форма работы дала достаточно объективные показатели профпригодности женщин к работе на взрывоопасном производстве. Эти показатели аналогичны мужским. Единственным индикатором, свидетельствующим не в пользу применения женского труда на предприятиях повышенной опасности, явился уровень внимания. Тем не менее, объективные показатели аварийности на предприятии не коррелируют с показателями психологического тестирования на профпригодность: именно женщины зачастую обнаруживают сбои и неполадки в работе технологического оборудования и принимают меры экстренного реагирования

Все аварийные ситуации на предприятии за последние шесть лет (в том числе и со смертельным исходом) произошли по вине мужчин, нарушивших правила промышленной безопасности и охраны труда.

Автор на статистическом материале рассматривает социально-экономические проблемы, связанные с гендерным дисбалансом на промышленных предприятиях. Третий параграф второй главы «Основные направления управленческой деятельности по преодолению гендерного дисбаланса на предприятиях повышенной опасности» отражает управленческие решения в гендерных подходах на опасных и взрывоопасных предприятиях с явным предпочтением мужской гендерной группы, о чем свидетельствует статистика кадрового делопроизводства и анкетные опросы работников. Разница по управленческому составу предприятий повышенной опасности составляет 1:6, то есть на 1 женщину-руководителя приходится 6 руководителей-мужчин. Перекосы выявлены в группе кадрового резерва управленческого состава: молодые руководители не только не включают женщин в кадровый резерв подразделений, но и отказывают женщинам в праве повышения квалификации (соотношение повышения квалификации на предприятии женщинами и мужчинами идет в пропорции 1:18 -1:19). 58% руководителей относятся к женщинам-подчиненным снисходительно, а 30% руководителей - агрессивно, вплоть до предложений лишения ее прав работать на опасных предприятиях. Таким образом, налицо дискриминационное сознание руководителей-мужчин по отношению к работницам-женщинам.

Автором исследованы показатели, составляющими основу эффективного функционирования (взрыво-) - пожароопасного предприятия. Это

- низкая текучесть кадров (1);
- невысокий уровень заболеваемости (отсутствие или минимальное количество (1-3 дня) отпусков по больничным листам в год);
- отсутствие нарушений трудовой и производственной дисциплины;
- безаварийность работы структурных подразделений.

---

(1)В И Герчиков Социальное планирование и социологическая служба в промышленности - Новосибирск. - 1984- С. 108

«Наши расчеты показали, - пишет автор, - что пороговые значения коэффициента текучести кадров лежат в пределах 4-7% и тем ниже, чем крупнее предприятие. Многими исследователями отмечались и отрицательные последствия очень низкого уровня текучести кадров: постарение коллектива, уменьшение возможностей для должностного передвижения и перемены профессии внутри предприятия, недоиспользование творческого потенциала молодежи, определенный застой в развитии и т.д.»

Чем менее выражены каждый из этих показателей, тем более напряженными являются производственные отношения на производстве. Суммарно эти показатели дают возможность говорить о коэффициенте напряженности социальных отношений на предприятиях повышенной опасности в условиях монопромышленного региона. В результате эмпирических исследований выявлено, что коэффициент напряженности, рассчитываемый по формуле  $K_{нп} = K_t + K_z + K_n + K_a$ , где  $K_{нп}$  – коэффициент напряженности,  $K_t$  – коэффициент текучести кадров,  $K_z$  – коэффициент заболеваемости,  $K_n$  – коэффициент нарушений трудовой и производственной дисциплины,  $K_a$  – коэффициент аварийности, в идеале должен стремиться к показателю в 5-10%.

Коэффициент текучести кадров в этом случае исчисляется по формуле:

$$K_t = \frac{N_{ув}}{M} \times 100\%$$

где  $K_t$  – коэффициент текучести,  $N_{ув}$  – количество уволившихся из подразделения,  $M$  – среднесписочная численность работников.

Коэффициент заболеваемости исчисляется по формуле:

$$K_z = \frac{Z_{бл}}{M} \times 100\%$$

где  $K_z$  – коэффициент заболеваемости,  $Z_{бл}$  – общее количество дней отпуска по больничным листам,  $M$  – среднесписочная численность работников.

Коэффициент нарушений исчисляется по формуле:

$$K_n = \frac{Z_n}{M} \times 100\%$$

где  $K_n$  – коэффициент нарушений трудовой и производственной дисциплины,  $Z_n$  – общее количество нарушений,  $M$  – среднесписочная численность работников.

Коэффициент аварийных ситуаций и производственных инцидентов исчисляется по формуле:

$$K_a = \frac{Z_a}{M} \times 100\%$$

где  $K_a$  – коэффициент аварийности,  $Z_a$  – общее количество аварийных ситуаций и производственных инцидентов в подразделении,  $M$  – среднесписочная численность работников.

Сумма коэффициентов  $K_t + K_z + K_n + K_a$  дает показатель, который назовем коэффициентом напряженности для взрывоопасных производств ( $K_{np}$ ) и который в «чистом виде» должен равняться 3-5% (если на предприятии изжиты заболеваемость, нарушения, аварийность), то есть  $K_z + K_n + K_a = 0$ , а естественная смена кадров удовлетворяет приемлемым для опасных производств нормам, то есть равняется 3-5%. В реальности сетка коэффициентов по различным подразделениям варьируется от 17,7% (минимальный показатель) до 66,2% (максимальный показатель). Средний показатель напряженности 2004-2005 г.г для исследуемого предприятия – 35,6% отражает годовые потери завода от 40 до 50 млн. руб.

Выявлено, что на предприятиях повышенной опасности коэффициент напряженности резко увеличивается, если количественный показатель женской гендерной группы структурного подразделения менее 20%. Этот показатель соответствует Закону В Парето о пропорции 80:20. Поэтому мы считаем, что в настоящее время при сложившейся ситуации с демографическим положением в моноиндустриальных районах страны предприятие повышенной опасности должно быть сбалансировано по гендерному составу именно в этой пропорции для вредных и опасных условий труда. Гендерным балансом в данном случае мы называем наиболее эффективное соотношение гендерных групп в деятельности (процессе) вредных (опасных) производств, позволяющее максимально снижать риски от некачественного найма персонала, или, другими словами, позволяющее снижать коэффициент напряженности на взрывоопасных производствах.

Автор считает, что формированию модели гендерноориентированной политики предприятий повышенной опасности должны соответствовать определенные изменения как внешней, так и внутренней среды.

Под внешней средой мы понимаем все государственные институты, которые прямо или косвенно влияют на отношение работодателя к найму рабочей силы:

- гендерноориентированную законодательную базу ( и это отдельная большая тема исследования);
- гендерноориентированные нормативные акты и экспертные оценки контролирующих организаций;
- гендерноориентированное наполнение средств массовой информации;
- гендерноориентированную программную документацию органов местного самоуправления, включающую программное развитие системы профессионального

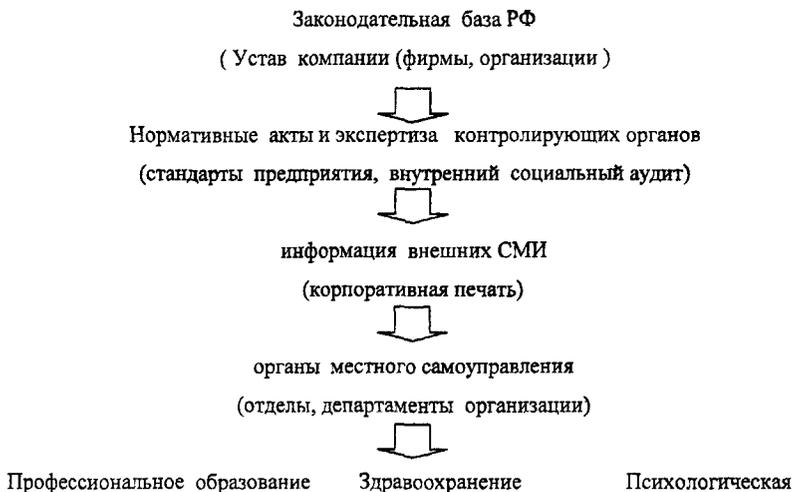
образования, медицинского обслуживания с отслеживанием уровня репродуктивного здоровья обеих гендерных групп, психологического сопровождения работников, поддержки семьи и детства.

Под внутренней средой мы понимаем совокупность бизнес-процессов организации, ориентированных на потребителя (в широком смысле слова: от любого рабочего по найму до покупателя на рынке) Изменения внутренней среды должны касаться следующих бизнес-процессов:

- разработки и принятия гендерноориентированных уставных документов, стандартов предприятия, в том числе по найму, переводу, обучению, повышению квалификации, планированию карьеры, поощрению и вознаграждению работников;
- изменения гендерных стереотипов руководителей, в первую очередь, высшего линейного звена, имеющих влияние на идеологическое наполнение производственных совещаний, рабочих собраний, информацию корпоративной печати, количественные и качественные показатели внутрифирменной документации;
- создания гендерноориентированной корпоративной культуры.

По сути, требующее изменений содержание внешней и внутренней сред обоюдно отзеркаливает их смыслы, поэтому общая схема изменений может быть представлена в следующем виде (схема 1):

Схема 1



(профобучение, повышение квалификации, планирование карьеры)	(защита здоровья через ФСС, профилактика заболеваний, организация отдыха)	и социальная поддержка (консультативная, материальная, правовая помощь)
--	---	---

Выводы, сделанные на основании исследований во второй главе, можно свести к следующему:

1. Гендерносбалансированной моделью предприятия повышенной опасности можно считать такое структурное подразделение, где соотношение женщин и мужчин составляет пропорцию не менее чем 20:80 во вредных и опасных условиях труда
2. В целях установления гендерного баланса для предприятий повышенной опасности в условиях монопромышленного региона должны изменяться внешняя и внутренняя среды, основным фактором изменения должна быть гендерноориентированная политика первых лиц, стоящих во главе государственной (корпоративной) пирамиды.
3. В условиях монопромышленного региона государственные институты власти должны придерживаться соотношения 20:80 в области подготовки и переподготовки кадров (образовательные учреждения, центры занятости населения) для предприятий повышенной опасности.
4. Государственные и частные структуры в работе с персоналом производств повышенной опасности должны руководствоваться необходимостью равного подхода в диагностировании репродуктивного, физического и психического здоровья работников.

В заключении дается обобщение основных результатов исследования, предлагаются рекомендации по применению управленческих механизмов, влияющих на преодоление гендерного дисбаланса в разделении труда на промышленных предприятиях повышенной опасности.

1. В области законодательства необходимо устранение наблюдающихся противоречий в статьях Трудового Кодекса РФ и Конституции Российской Федерации, международных актов о равных правах и возможностях мужчин и женщин.
2. Необходимо законодательно утвердить обязательную гендерную экспертизу решений, касающихся развития рынка труда в монопромышленных регионах с целью достижения гендерно сбалансированного рынка труда.

3. Основным условием преодоления гендерного дисбаланса на предприятиях повышенной опасности является улучшение условий труда, целенаправленная ликвидация вредных производств как для женщин, так и для мужчин.

4. В настоящее время улучшение условий труда предприятий повышенной опасности создаст возможности формирования гендерного баланса, что позволит снизить текучесть кадров на современном промышленном предприятии, долю рисков производственных инцидентов и аварий, потери по отпускам в связи с заболеваемостью персонала.

5. Результаты исследования показывают, что привлечение женщин в коллективы взрывоопасных производств оправдано и может являться фактором, способствующим предотвращению аварийных ситуаций и производственных инцидентов, снижению уровня травматизма; приведет к семейной стабильности, нормализации социально-психологического климата в рабочих коллективах, поскольку реальная оценка труда и способностей женщин на предприятиях повышенной опасности снизит уровень профессиональных деформаций работников - как женщин, так и мужчин, в особенности мужчин-руководителей.

6. Диагностическим показателем социальной напряженности на предприятиях повышенной опасности может быть коэффициент напряженности, и чем выше коэффициент напряженности, тем радикальнее должны быть меры, предпринимаемые руководством организаций по стабилизации положения по всем его составляющим: текучести кадров, уровню заболеваемости, предупреждению нарушений трудовой и производственной дисциплины и аварийности.

7. Работодатель сегодня должен при формировании персонала взрывоопасных предприятий руководствоваться следующими важными положениями:

- предусмотреть возможности участия женщин репродуктивного возраста в процессе производственной деятельности как наиболее лояльную к предприятиям гендерную группу; определить рабочие места, нуждающиеся в срочном улучшении условий труда с целью избежания возможных процессов профзаболеваний как женской, так и мужской гендерной группы;

- рассмотреть возможность профподготовки женщин, как наиболее многочисленной гендерной группы, в профессиональных учебных заведениях города по профессиям (специальностям), не требующим значительных физических (формальный показатель – нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении

тяжестей (вручную) усилий (технологи, прибористы (слесари КИПиА), электрики, водители и т.д.);

- ввести квотирование рабочих мест для женщин, в том числе специалистов и руководителей, согласно квалификации и опыту работы в соотношении не менее чем 20:80 во вредных и опасных условиях труда;

- предусмотреть возможности горизонтального и вертикального уровней карьерного роста женщин с аналогичной с мужчинами оплатой труда;

- совместно с общественными организациями разработать программу гендерного равноправия женщин на предприятиях повышенной опасности с исключением тенденций выдавливания женщин с производства, фактов моббинга персонала;

- в образовательных структурах, в системе переподготовки кадров уделять внимание формированию гендерной компетенции кадров, навыков и умений гендерного анализа с позиций гендернонаправленной кадровой политики.

Выдвинутая в начале работы гипотеза о том, что гендерная компетентность и гендерноориентированная политика работодателей на предприятиях повышенной опасности в условиях монопромышленных регионов позволит снизить уровень социальной напряженности в разделении труда, повысить степень защищенности женщин и мужчин, уменьшить долю производственных рисков, аварийности и травматизма. приведет к повышению уровня лояльности работников по отношению к работодателю, мы считаем, на основании теоретических и практических выводов получила необходимое подтверждение в данной работе.

**По теме диссертационного исследования** опубликованы следующие работы:

1. Катраева Е Д Женщина на взрывоопасном производстве: за и против // Труды молодых ученых и аспирантов. Выпуск 5.- Н.Новгород: изд-во ВВАГС, 2004 - С 101-104

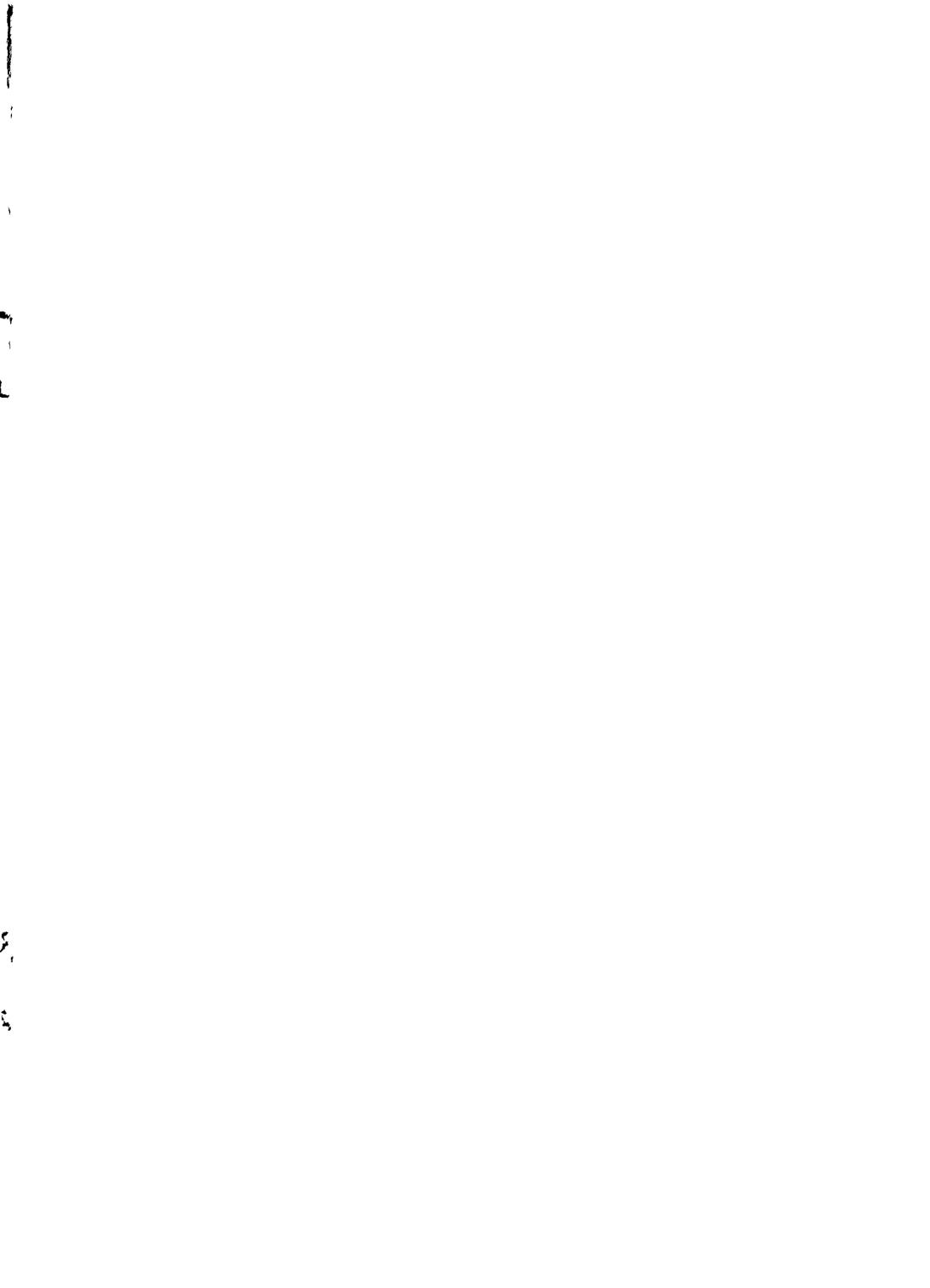
2. Катраева Е Д Женщина на взрывоопасных и вредных производствах в условиях монопромышленного региона // Женщина в политике и обществе. Мат. заочной научно-практич. конф.- Н.Новгород, 2004.- С.55-59

3. Катраева Е.Д. Влияние предприятий повышенной опасности на семью в условиях монопромышленных регионов// Молодая семья XXI века: Мат. межрегион. научно-практич. конф. // Киров, 2004.- С.45-49

4 Катраева Е Д Проблемы семьи и их влияние на производство на предприятиях повышенной опасности в условиях монопромышленного региона // Труды молодых ученых и аспирантов Выпуск 6.- Н.Новгород: изд-во ВВАГС, 2005 - С.137-141

Заказ *4184* Тираж *100* Экз

ООП ВВАГС  
603950, Н.Новгород-292, пр Гагарина. 46



**№ 23737**

**РНБ Русский фонд**

**2006-4**

**24965**