
СОЦИАЛЬНЫЙ СТАТУС ЖЕНЩИНЫ: СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ

ББК 60.561.23

Ю. Ю. Чилипенко

ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ НЕФОРМАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Современная наука уделяет существенное внимание социально-трудовым отношениям, рассматривая различные их аспекты. Одна из наиболее востребованных тем сегодня — формальные и неформальные отношения в современных организациях. И это неудивительно, т. к. неформальные трудовые отношения связывают множеством социальных интеракций трудовой коллектив, вступая в противоречивое единство с формальными трудовыми отношениями. Одной из главных причин существования и широкого распространения неформальных отношений является то обстоятельство, что система формальных норм и правил не в состоянии учесть всего многообразия реальных жизненных ситуаций. При этом неформальные отношения могут становиться как источником дезорганизации формальных структур, так и источником их самоорганизации и саморазвития, что повышает гибкость и устойчивость управленческой системы [6].

В связи с этим не вызывает сомнения необходимость пристального внимания к неформальным отношениям, складывающимся в социально-трудовой сфере, обусловленная их масштабами и многообразием форм, быстрой трансформацией их социальных функций, их неоднозначной ролью в современных российских организациях и в обществе в целом.

Следует отметить и тот факт, что практика неформальных отношений свойственна не только российским организациям. В западной социологии труда неформальные отношения исследуются достаточно давно и в различных аспектах. Однако если говорить о российских трудовых организациях, то степень распространения в них неформальных отношений выше, чем в западных. Поэтому неудивительно, что ряд западных исследователей самостоятельно или совместно с российскими коллегами изучают обстановку на российских предприятиях, система неформальных отношений в рамках которых, несомненно, более содержательна и разнообразна [3, 13, 4, 8, 10, 9]. Так сложилось исторически, что деятельность российских работников была в высочайшей степени зарегламентирована, и это, в свою очередь, мотивировало их к поискам неформальных путей урегулирования различных вопросов в сфере труда. Однако возможность изучения данного вопроса появилась только в период проведения в нашей стране рыночных реформ.

По результатам исследования В. Ядова и Дж. де Барделебен, неформальное регулирование социально-трудовых отношений превалирует над формальным. Авторы видят причины этого в несовершенном трудовом законодательстве России. Согласно полученным ими данным, чуть ли не 90 % всех социально-трудовых отношений основываются на неформальных договоренностях [10]. По мысли российских исследователей, причину этого следует видеть в длительном периоде самодержавной власти, отсутствии четких и подробно прописанных законов, определяющих трудовые отношения, в тысячелетнем презрении власти к человеку труда и подчиненному (см., напр.: [9]).

Здесь же необходимо отметить и тот факт, что особенности распространения и функционирования неформальных отношений в организациях зависят от ряда условий социального характера. В этой связи следует учесть мнение М. Вебера о том, что в качестве субъектов действия могут рассматриваться только отдельные индивиды, а не общество в целом или те или иные формы коллективности: «Для других (например, юридических) познавательных целей или для целей практических может оказаться целесообразным и просто неизбежным рассмотрение социальных образований (“государства”, “товарищества”, “акционерного общества”, “учреждения”) точно так, как если бы они были отдельными индивидами (например, как носителей прав и обязанностей или как виновников действий, имеющих юридическую силу). Но с точки зрения социологии, которая дает понимающее истолкование действия, эти образования суть только процессы и связи специфических действий отдельных людей, так как только последние являются понятными для нас носителями действий, имеющих смысловую ориентацию» [1, с. 13]. Таким образом, субъекты этих отношений — люди, обладающие определенными социально-демографическими характеристиками, важнейшей из которых является гендерная принадлежность. Особенности поведения и реакций мужчин и женщин на внешнюю среду, мотивации их поступков, личностные характеристики, безусловно, определяют специфику функционирования неформальных интеракций в любой организации.

Как считает Т. И. Заславская, женщины уступают мужчинам в развитости инновационного мышления, творческом размахе, готовности к серьезному риску и осуществлению крупных стратегических проектов. Им в большей степени, чем мужчинам, присущи такие социально-профессиональные качества, как осторожность, стремление решать возникающие конфликты не силовыми методами, а переговорами, умение устанавливать доверительные контакты с партнерами, значительно меньшая включенность в криминальные и противоправные операции [2].

Значит ли это, что женщины более осторожно включаются в неформальные отношения? Испытывают ли они меньшую степень доверия к неформальным обязательствам, нежели к формальным? И если женщины все же вступают в неформальные трудовые отношения, то какие мотивы движут ими?

Желание найти ответы на эти вопросы и определило направление нашего исследования.

Мы будем рассматривать неформальные трудовые отношения как совокупность многообразных социальных взаимодействий между работниками и

работодателями, которые дополняют или замещают официально установленный в организации порядок.

Цель работы — изучение неформальных отношений в современных российских организациях, а именно: степени их распространенности, условий существования, взаимосвязи с формальными отношениями, специфики гендерной составляющей этих процессов.

За основу были приняты несколько предположений:

— наряду с формальными отношениями в современных российских организациях в той или иной степени обязательно присутствуют неформальные отношения, и степень их распространенности зависит от ряда условий и социальных факторов, в том числе и от гендерной принадлежности и мотивации субъектов этих отношений;

— в ряде случаев работодатели предпочитают нанимать женщин, основываясь не на признании их профессиональной компетенции, а на возможности безнаказанно осуществлять в отношении них дискриминационные практики, пользуясь их правовой незащищенностью и некоторыми социально-психологическими особенностями;

— женщины более осторожны в вопросах вступления в неформальные отношения, но если вступают в них, то полагаются на неформальные обязательства в большей степени, чем на формальные правила. Формальные обязательства кажутся им ненадежными в силу изначального гендерного неравенства в трудовых отношениях. Женщины гораздо чаще, чем мужчины, подвергаются гендерной дискриминации;

— пострадавшей стороной в ходе несоблюдения неформальных договоренностей может быть не только работник, но и работодатель. При этом женщины-работницы и женщины-работодатели ведут себя менее агрессивно, чем мужчины, в случае ущемления их интересов вследствие неисполнения таких договоренностей.

Для проверки гипотетических положений настоящего исследования нами был проведен анкетный опрос 510 работников г. Нижнего Новгорода. Мужчин и женщин — поровну. Время опроса — лето 2013 г. Респонденты представляли следующие виды экономической деятельности:

- 1) производство — 102 чел.;
- 2) строительство — 112 чел.;
- 3) торговля — 86 чел.;
- 4) сфера услуг — 97 чел.;
- 5) образование и здравоохранение — 113 чел.

Анкета содержала 28 вопросов открытого и закрытого типов. Вопросы касались формальных и неформальных правил, существующих в организациях, официальных и неофициальных отношений по горизонтали и по вертикали, оформления трудовых отношений и соблюдения договоренностей, возможности использования служебного положения в личных целях, значения личных связей для успешного трудоустройства и карьерного роста, гендерного неравенства в вопросах найма и оплаты труда и др. Для проверки нашей последней гипотезы был проведен дополнительный экспертный опрос 48 руководителей предприятий и организаций Нижегородской области (мужчин и женщин поровну).

Предположение о том, что наряду с формальными отношениями в современных организациях в той или иной степени обязательно присутствуют неформальные, полностью подтвердилось. 97 % респондентов (мужчин — 50 %, женщин — 47 %) ответили, что в той или иной мере сталкивались с проявлениями неформальных отношений в своей трудовой жизни.

Далее, 57 % опрошенных (мужчин — 25 %, женщин — 32 %) признали, что им хотя бы однажды приходилось работать без официального оформления, и столько же (58,5 %) готовы работать неофициально и в будущем, если условия будут более выгодны, чем на аналогичной официально оформленной должности. Мужчин среди них гораздо больше — 38 %. Это и подтверждает нашу гипотезу о том, что женщины более осторожны в вопросах вступления в неформальные отношения.

Затем, мы обнаружили, что официальное оформление далеко не всегда определяет реальные условия трудовой сделки. Работники либо изначально предупреждаются об этом, либо в ходе трудового процесса ставятся перед фактом, что должностная инструкция является формальностью. Внешне формальный найм может быть неформальным по сути. Например, 14 % респондентов не знают содержания своей должностной инструкции, т. к. никогда ее не читали либо заранее отнеслись к ней как к пустой формальности. Около половины опрошенных считают, что инструкция отражает их должностные обязанности в общих чертах, и только пятая часть работников подробно изучила свою должностную инструкцию и считает, что работа проходит в точном соответствии с ней. Такое распределение мнений респондентов делает весьма условным само понятие формального найма.

Результаты опроса показали, что при найме на работу, помимо квалификации, крайне важными оказались личные и родственные связи претендента. Только 2 % опрошенных абсолютно отрицают их роль, 15 % отмечают, что в их организациях работают родственники и друзья работодателей, 20 % ответили, что все ключевые должности в их организациях занимают только благодаря личным связям, а 59 % респондентов (из которых 37 % женщин) вообще убеждены, что без них нельзя найти хорошую работу, и поэтому они пользуются личными связями как для своего трудоустройства, так и для трудоустройства своих близких. При этом 18 % опрошенных (из них более половины женщин) ответили, что не пользуются личными неформальными связями только по причине их отсутствия, 20 % затруднились ответить и лишь 4 % респондентов не пользуются ими принципиально, а полагаются только на свою квалификацию и профессионализм. В то же время следует отметить, что в ряде организаций (23 %) запрет на прием родственников на некоторые ведущие позиции закреплен во внутренних нормативных документах.

Наиболее распространенным примером, иллюстрирующим закрепление неформальных отношений, является традиция отмечать дни рождения сотрудников и другие праздники в рабочее время (89 % респондентов знакомы с этой практикой). Есть и другие варианты, названные респондентами: сокращение рабочего дня в день рождения сотрудника, 1 сентября, чтобы проводить детей в школу, и др., что нередко закрепляется в таком официальном документе, как «Правила внутреннего трудового распорядка организации». Нередко эти по-

правки оказываются наиболее выгодны именно женщинам, поскольку они предоставляют возможность уделить больше внимания различным семейным датам и праздникам. Однако зачастую закрепляется во внутренних нормативных документах организации и противоречащая Трудовому кодексу система денежных штрафов (33 % респондентов заявили о знакомстве с ней).

Таким образом, развитие неформальных отношений нередко ведет к их частичной формализации. Неформальные взаимоотношения воспринимаются как нормы поведения. К ним постепенно привыкают и работники, и работодатели. Поэтому не исключено, что устоявшиеся неформальные нормы могут быть зафиксированы в документах, т. е. заключены в формальные рамки.

Переходя к анализу явления дискриминации, мы спросили наших респондентов, сталкивались ли они когда-либо с дискриминацией по гендерному признаку при найме на работу. Ответы распределились следующим образом: 56 % опрошенных (из них 80 % женщин) ответили положительно, 28 % (из них 68 % женщин) — иногда сталкивались, 10 % — ответили отрицательно и 14 % — затруднились ответить.

Исследователи подразделяют дискриминацию при найме на работу на два основных вида: дискриминация на уровне предпочтений и статистическая. Дискриминация на уровне предпочтений со стороны работодателей была рассмотрена в общих чертах Г. Беккером, который предположил, что часть их имеет предубеждение против найма на работу тех или иных групп работников (в данном случае — женщин) [11, р. 167].

Сущность статистической дискриминации заключается в том, что, принимая решение о найме, работодатель пытается угадать вероятную трудоспособность и эффективность кандидатов на должность по неким косвенным признакам, таким как: образование, опыт, пол, возраст, результаты тестирования и др. Если работодатель считает, что женщины — худшие работники, чем мужчины, то он будет систематически отдавать предпочтение мужчинам, независимо от индивидуальных профессиональных характеристик конкретного кандидата. Значит, конкретный работник оценивается исходя из критериев, сформированных для той группы, представителем которой он является. Скажем, традиционно считается, что мужчины более «эффективны» в таких областях деятельности, как интеллектуальный труд; работа, связанная с принятием решений; работа с повышенными физическими нагрузками. Женщинам «отводится» работа с людьми, с бумагами, требующая повышенного внимания и терпения, чисто исполнительская, а также легкая, не требующая высокой квалификации и образования [5, с. 132].

Кроме этого, ряд респондентов отметили, что в случае положительного решения о найме им приходилось сталкиваться и с другими видами дискриминации: в оплате труда, повышении квалификации, при продвижении в должности, сокращении персонала. Более того, при ответе на открытые вопросы респонденты женского пола описывали случаи дискриминирующего отношения не только со стороны своих начальников и коллег мужского пола, но даже и со стороны клиентов. Нередко мужчины отказываются поступать на работу в организацию, где женщины заняты на топовых должностях либо если ими непосредственно будет руководить женщина. На наши открытые вопросы были получены такие ответы: «Ни за какие деньги не буду работать под руководством женщины,

потому что женщина и руководитель — понятия несовместимые», «Женщины не умеют принимать жестких и серьезных решений», «У женщин по природе нет качеств, необходимых успешному руководителю», «Мужчины в принципе умнее женщин». Гендерная дискриминация со стороны клиента обычно возникает тогда, когда он предпочитает, например, быть обслуженным только женщинами или только мужчинами. Во многих случаях (продажа автомобилей, строительных материалов, бытовой техники и др.) клиенты считают, что женщина априори не может быть компетентна в этих вопросах.

Экспертный опрос руководителей по вопросам найма женщин-работниц показал, что большинство работодателей (61 %) были настроены против найма женщин, но на ряд конкретных должностей в структуре предприятий они предпочитали брать именно их. На вопрос о том, каковы были мотивы предпочтения найма женщин на определенные виды работ, более половины работодателей отметили, что женщины соглашаются на более низкую оплату; 28 % — указали, что женщины-работницы более «послушны и управляемы», чем сотрудники-мужчины; 12 % — объяснили, что женщины более уступчивы в отношении сверхурочной работы. Таким образом, в тех случаях, когда работодатели все же предпочли найм женщин-работниц, это было связано не с высокой оценкой профессиональных качеств работающих женщин, а с безнаказанной возможностью осуществлять в отношении женщин дискриминационные практики, такие как занижение оплаты и предоставление худших условий труда.

Далее, в ходе опроса сотрудников компаний мы попытались выяснить у наших респондентов, насколько часто в их организации соблюдаются формальные и неформальные договоренности. В большинстве своем (62 %) работники отметили, что неформальные договоренности в их организациях соблюдаются обеими сторонами взаимодействия не реже, а иногда и чаще, чем формальные. В то же время работники отмечают, что придают большее значение неофициальным договоренностям с начальством или коллегами, чем официальным правилам (68 %). Женщин среди ответивших «да» оказалось 48 %. Причины этого, скорее всего, кроются в том, что женщины по своей природе более доверчивы, чем мужчины, и поэтому всецело полагаются на вытекающие из неформальных договоренностей обязательства. Да и зачастую боятся отказать начальнику из страха лишиться премии или вообще быть уволенными, поскольку не чувствуют себя достаточно защищенными системой формальных правил.

Результаты экспертного опроса руководителей показали еще ряд интересных фактов. Больше половины респондентов (57 %) отмечают тот факт, что регулярно сталкиваются с несоблюдением неформальных договоренностей со стороны работников. Причем формы проявления этого «несоблюдения» респонденты отмечают самые различные: от простой «забывчивости» до «покрывательства» друг друга и шантажа работодателя. Таким образом, очевидно, что взятые обязательства могут выполняться или не выполняться не только работодателями, но и работниками: в неформальных трудовых отношениях всегда присутствуют две стороны. Поэтому работодатели, вступая в неформальные отношения с наемными работниками, также могут оказаться обманутыми в своих ожиданиях. При этом, по мнению большинства опрошенных, в случае возникновения конфликтов из-за несоблюдения неформальных договоренно-

стей, женщины-работодатели и женщины-работницы менее агрессивны и менее настойчивы в отстаивании своих интересов и соответственно чаще, чем мужчины, оказываются в невыгодном положении и сдают свои позиции.

В отношении природы уступчивости и сговорчивости женщин-работниц на рынке труда исследователи выдвигают две основные гипотезы. Первая — женщины так погружены в семью, что работа имеет для них второстепенное значение. Вторая гипотеза диаметрально противоположна: работа очень важна для женщин и поэтому они вынуждены соглашаться на любые, даже самые дискриминационные, условия, лишь бы получить работу (высокая ценность работы как средства зарабатывания денег и самореализации) [7].

Наше исследование подтвердило скорее вторую гипотезу. Причем мотив самореализации (51 %) оказался для женщин важнее мотива зарабатывания денег (31 %). Еще 18 % опрошенных женщин затруднились ответить.

Обобщая результаты анализа, можно утверждать, что в российских организациях неформальность из явления, существующего в качестве дополнения к формальным нормам и практикам, нередко превращается в основу трудовых отношений. Неформальные отношения часто сознательно формируются и поддерживаются руководством организации, и можно предположить, что на более высоком уровне они косвенно поддерживаются государственной системой [6]. Тем более что в реальной трудовой практике они не изолированы друг от друга, а взаимосвязаны, поэтому четко разделить их не всегда представляется возможным.

Формы проявления и существования неформальных практик распространяются на самые различные области трудовых отношений. Степень их распространения зависит от ряда условий (например, они различны на крупных предприятиях, бывших ранее государственными, и в новых частных структурах). Уровень вовлеченности сотрудников в неформальные отношения также определяется рядом факторов, в том числе и социально-демографического характера. Важнейший из них — гендерная принадлежность субъектов этих отношений.

Анализ ответов женской половины респондентов позволяет сделать вывод о том, что в неформальных отношениях (как и в формальных) женщины находятся в ущемленном положении. Проявления гендерной дискриминации связаны в основном с добровольным согласием женщин на неравные трудовые условия, в силу изначального гендерного неравенства на рынке труда, а также их природной мягкости и доверчивости, дающих возможность работодателю вовлекать женщин в неформальные трудовые отношения, тем более что они более ответственно относятся к неформальным договоренностям, чем мужчины.

Библиографический список

1. Вебер М. Избранные произведения : пер. с нем. / сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова, предисл. П. П. Гайденко. М. : Прогресс, 1990. 804 с.
2. Заславская Т. И. Структура современного российского общества // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. 1995. № 6. С. 5—21.
3. Клеман К. Неформальные практики российских рабочих // Социол. исслед. 2003. № 5. С. 13—16.
4. Мелин Х. На пути к обществу рабочего класса: российская классовая структура в 90-е годы // Мир России. 2000. № 2. С. 152—168.
5. Теория и методология гендерных исследований : курс лекций / под общ. ред. О. А. Ворониной. М. : МЦГИ, 2001. 416 с.

6. Токарская Н. М., Карпикова И. С. Социология труда : учеб. пособие / под ред. М. А. Винокурова. М. : Унив. книга : Логос, 2006. 208 с. URL: http://socioline.ru/files/5/316/sociologiya_truda_tokarskaya_n.m_karpikova_i.s_uch_pos_2006_-208s.pdf (дата обращения: 03.02.2014).
7. Хоткина З. А. Новый век — новые проблемы: гендерные аспекты труда и занятости в России // Общество и гендер : материалы Летней школы в Рязани, 1—12 июля 2003 г. Рязань : Поверенный, 2003. С. 150—156. URL: <http://www.gender-cent.ryazan.ru/hotkina.htm> (дата обращения: 15.01.2014).
8. Шершинева Е. Л., Фельдхофф Ю. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований : опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. СПб. : Петрополис, 1999. С. 119—124.
9. Юрасов И. А. Трудовые отношения в России на современном этапе : (на примере промышленности) // Изв. Пенз. гос. пед. ун-та им. В. Г. Белинского. 2008. № 11. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/trudovye-otnosheniya-v-rossii-na-sovremennom-etape-na-primere-promyshlennosti> (дата обращения: 17.10.2013).
10. Ядов В. А., Барделебен Дж. де. Современное состояние трудовых отношений в России. URL: <http://www.2001.isras.ru/Publications/Yadov> (дата обращения: 12.01.2014).
11. Becker G. The Economics of Discrimination. 2nd ed. Chicago : Univ. of Chicago Press, 1971. 274 p.
12. Granovetter M. The sociological approaches to labor market analysis: a social structural view // The Sociology of Economic Life / ed. by M. Granovetter, R. Swedberg. Boulder : Westview Press, 1992. P. 233—263.
13. What about the Workers?: Workers and the Transition to Capitalism in Russia / S. Clarke, P. Fairbrother, M. Burawoy, P. Krotov. London : Verso, 1993. P. 114—120.

ББК 60.561.6

И. В. Сохань

ПРОИЗВОДСТВО ЖЕНСКОЙ ТЕЛЕСНОСТИ В СОВРЕМЕННОМ МАССОВОМ ОБЩЕСТВЕ: КУЛЬТ ХУДОБЫ И ТИРАНИЯ СТРОЙНОСТИ

Принимая во внимание устойчивость воспроизведения культа худобы современным массовым обществом, нельзя не согласиться с тем, что причины этого феномена глубоки и указывают на серьезные трансформации, которые произошли с практиками конструирования телесности, в том числе и с гастрономической практикой, являющейся одной из базовых для производства нормы тела. Заложницей императива худобы оказывается преимущественно женщина, телесность которой является прицельным объектом давления разнообразных риторик социокультурного поля: моды и рекламы, стандартов гламура (заменившего собой архетипические варианты красоты), требований социальной ус-

© Сохань И. В., 2014

В работе использованы результаты, полученные при реализации проекта № 12-01-0001, выполненного в рамках программы «Научный фонд НИУ ВШЭ» в 2013—2014 гг.