

УДК 347.9

ИСТОРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ГЕНДЕРНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

Жетпісбай Анар Кайсаровна

ironsoul@bk.ru

Магистрант 2 курса специальности 7М04206 – Гражданское право и гражданский процесс
Юридического факультета ЕНУ им. Л.Н. Гумилёва, Нур-Султан, Республика Казахстан
Научный руководитель – Э.Б. Омарова

В настоящее время область гендерных исследований в трудовой сфере постоянно развивается и совершенствуется, однако некоторые дискуссии по гендерной проблематике не получают должного внимания в Казахстане. В частности, российскими исследователями отмечается аналитическое и историческое различие между гендерными, феминистскими и женскими направлениями. Исследователи выделяют 4 варианта обоснования таких различий.

В первом случае гендерные исследования и женские исследования выступают как синонимы по отношению друг к другу.

Во-вторых, не прояснены границы между гендерными и женскими исследованиями.

Третий подход отмечает разную область знаний для гендерных и женских исследований.

Четвертый вариант исследований определяет женские исследования как часть гендерных исследований [1, с.9].

Рассмотрим возникновение феминистских (женских) движений в подробности.

Зарождение гендерных отношений датируется с 60-70-х годов XX века, оформившись окончательно в 80-90-х годах в совершенно новом направлении в исторической науке. По мнению зарубежных исследователей гендерной истории область изучения гендерных отношений лежит в корне академической исторической науки и как следствие составляет часть плюралистического понимания исторического процесса [1].

Значимый подъем феминистских движений приходится на середину 19 века и начала 20 века, направленный на борьбу за избирательные права женщин, за эмансипацию женщин. В этот период в развитии феминистской мысли сыграла деятельность Симоны де Бовуар, которая являясь представителем либерального феминизма отстаивала идеи позиционирования женщины в идеях несправедливого распределения мужских и женских ролей в обществе. Либеральный феминизм направлен на признание равенства мужчины и женщины, требуя правового и политического для женщин, а также возможности получать образование, достойное вознаграждение за труд, участие в общественно-политической жизни общества и государства. Следует отметить, что действующим законодательством того времени имели место ограничения доступа женщин к образованию и труду.

Еще одним течением феминизма являлся радикальный феминизм, основной идеей которого стала критика универсального мужского господства и угнетения женщин.

Сторонниками радикального феминизма являлись К. Миллет, С. Файерстоун, Ж. Григ, А. Дворкин, Кристин Делфи и др.

Идеология радикального феминизма изучалась исследователями в разных ракурсах и направлениях, сформулировав следующие основные принципы:

1. Патриархат в гендерной системе. На разных этапах общественного развития и развития патриархальных отношений женщина подвергалась все большему угнетению. И

корни угнетения лежат не только в политической и экономической составляющих, но и в частно-семейных отношениях.

2. Марксистский феминизм. Взяв за основу идеи К. Маркса и Ф. Энгельса, исследователи видели причину гендерных различий в классовой системе отношений. Женщины и мужчины при этом рассматривались как половые и сексуальные классы. Являясь представителями господствующего класса, мужчины подвергали женщин эксплуатации и угнетению.

3. Социалистический феминизм получил развитие под влиянием марксистского классового анализа и радикального феминизма. При этом сторонники идей обращают внимание на множественное угнетение женщин, обусловленные капиталистическими отношениями, гендерными, классовыми. На развитие социалистического феномена большое влияние оказала теория «двойного системного угнетения женщин» Хейди Хартман. Исследователь выделяет две системы угнетения женщин: экономическое и гендерное. Экономическое угнетение осуществляется механизмами капиталистического способа производства, когда труд женщин недооценивался или просто-напросто игнорировался. Гендерное угнетение выражалось в вытеснении женщин из сферы производства, ограничении прав женщин в участии в защите своих прав, быть представителем профсоюза, тем самым снижая уровень их профессионализма и конкурентоспособности на рынке труда. Исторический опыт показал, что тем самым шла дискриминация по должностному признаку, когда высокооплачиваемые должности всегда получали представители только мужского пола.

Обратимся к опыту советских и постсоветских обществ и государств, где особо отмечается роль государства.

Государства советской системы проводили социальную демографическую семейную политику, устанавливая тем самым гендерный порядок. В некоторых ситуациях применялись методы поддержки родительских функций, обеспечивая при этом гендерный баланс. Государство с одной стороны не является неким монолитом в осуществлении власти, с другой стороны вправе вводить механизмы, которые в какой-то степени будут все-таки ограничивать права женщин.

Исследователи выделяют три периода советской гендерной политики (доминирования гендерных порядков).

Первый этап датируется 1918 - началом 1930-х гг. Кон определяет его как период большевистского экспериментирования в сфере сексуальности и семейно-брачных отношений. Гейл Липидус называет его периодом политической мобилизации женщин. На данном этапе в Конституции 1918 года впервые было закреплено гендерное равенство.

Второй этап - 1930-е - середина 1950-х гг. — концептуализируется как тоталитарная андрогиния, как период экономической мобилизации женщин.

Третий этап - середина 1950-х - конец 1980-х гг. - приходится на период политической оттепели, начало которого датируется XX съездом КПСС, кампаниями массового жилищного строительства и новой постановкой женского вопроса, связанного с программой решения демографического кризиса в стране [3, 62]

В период политических и экономических реформ конца 1980-х гг., существенным образом изменилась роль государства в регулировании социальных отношений вообще и гендерных в частности.

В 1980–1990-х гг. признается важность политики рабочего места, дружественной по отношению к семье и позволяющей совмещать интересы семьи и работы (гибкий рабочий график, родительский отпуск), увеличилось число компаний, организующих детские учреждения для сотрудников.

Большое число исследований данного периода посвящено роли женщины советского общества – семейной и трудовой. К примеру, изучались аспекты влияния профессиональной замужней женщины на воспитание детей, на разделение труда в семье, на производительность труда, а также удовлетворенность браком. В советской идеологии труд считался государственной повинностью и основой большевистского определения гражданства. Женщина, занятая на производстве постепенно становится экономически независимой.

Приведем пример нормативных предписаний для подрастающего поколения – девочек, который применялся в СССР. Исследователь Катерина Губа провела следующий анализ. Она выделила три сферы активности девочек: 1. ведение домашнего хозяйства. 2. следование канонам привлекательности. 3. контроль сексуальности. Автор убеждена, что девочек того времени готовили только к ведению домашнего хозяйства и материнской функции [4].

Выбор профессии и подготовка к профессиональной ориентации встречалась крайне редко. В итоге приоритет отдавался семейной роли. Роль мужчин в семье определялась в интеллектуальном, эмоциональном и трудовом превосходстве над женщиной. Ситуация начинает меняться с конца 70-х годов, когда под влиянием изменений социальной сферы и женских объединений начинают вырабатываться возможности для равных партнерских отношений. Сложный процесс определения мужских и женских различий советского времени показал все же приоритет семейной роли для женщины, необходимость заниматься воспитанием детей, а также определенных барьеров для женщин в сфере занятости.

Наработанный советским укладом механизм гендерного разделения труда закрепил за мужчинами и женщинами в некотором роде определенные виды деятельности. То есть по признаку пола ряд оплачиваемых профессий признавались мужскими, а виды домашнего труда закреплялись за женщинами. Здесь и проявляется структурное различие трудового неравенства. В качестве примеров гендерного неравенства была дискриминация по признаку пола при приеме на работу, в дальнейшем продвижении по карьерной лестнице, неравенство при оплате труда между некоторыми категориями работников лиц мужского и женского пола.

Гендерные отношения второй половины 20 века претерпели видимые изменения. Все больше женщин начали вовлекаться в сферу мужской занятости. Однако сохранялась проблема правового обеспечения равных возможностей мужчины и женщины и оплаты труда.

С начала 90-х годов в научный обиход было введено понятие гендерного контракта.

Гендерный контракт - это правила взаимодействия, права и обязанности сторон по распределению трудовых функций по признаку пола в сфере производства и воспроизводства между мужчинами и женщинами.

Гендерные контракты современного общества сейчас представлены условиями разделения труда в оплачиваемой сфере занятости, частно-семейными отношениями, наличием определенных рыночных механизмов, состава семьи и т.п.

Гендерный контракт позволяет осуществлять организацию домашнего хозяйства. При этом участниками его могут выступать как женщина, так и мужчина, наемные работники задействованные в ведении домашнего хозяйства, родственники, оказывающие бесплатную помощь и поддержку и даже государство через систему бесплатных школьных и иных учреждений медицины и т.п.

В современной же семье в условиях постоянного дефицита потребительских товаров по-прежнему востребованы традиционные функции разделения труда между полами. Женщины организуют быт в условиях экономики дефицита: достают товар, используя гендерно специфические социальные сети, обладающие высоким уровнем прочности и надежности, компенсируют дефициты сервиса. У мужчин есть своя специализация: востребуются их навыки в традиционно мужских видах работ по дому, требующих технических знаний, строительных навыков и физической силы. Женщины при этом выполняют «тройную» роль — к материнству и работе добавляется исполнение роли домашнего обслуживающего персонала.

Дж. Лорбер выделяет следующие структурные компоненты гендерных отношений:

1. Гендерные статусы — признанные в обществе гендерные различия, нормы и ожидания в отношении мужественности и женственности, проявляемые в поведении, жестах, лингвистическими средствами, эмоционально и физически. Оценка гендерных статусов зависит от исторического развития конкретного общества.

2. Гендерное разделение труда — приписывание домашнего и производительного труда индивидам, имеющим различный гендерный статус. Разделение занятий по гендерному

признаку способствует общественной оценке гендерных статусов — чем выше статус, тем более престижен вид занятости, тем выше она оценивается и вознаграждается.

3. Гендеризованная система родства — семейные права и обязанности, встроенные в каждый гендерный статус системы родства. Статусы в системе родства фиксируют и усиливают различия в престиже, объеме и характере власти между различными гендерными группами.

4. Гендерные личности — совокупность личностных характеристик, моделируемых гендерными нормами, предписывающими определенными модусы действий и чувств. Нормы поддерживаются социальными ожиданиями, регулирующими взаимодействия лицом к лицу.

5. Гендерный контроль — формальное и неформальное одобрение конформного гендерного поведения и стигматизация, социальная изоляция, наказание и медицинская коррекция некомфортного поведения.

6. Гендерная идеология — оправдание гендерных статусов и различий в их оценке. Господствующая идеология стремится к подавлению критики, представляя оценку как естественную и единственно возможную.

7. Гендерные образы — культурные репрезентации гендерных различий и их воплощение в символическом языке и художественной продукции, которые воспроизводят и легитимизируют гендерные статусы. Культура, как правило, обеспечивает резервуар ресурсов для гендерной идеологии.

Анализ гендерных отношений начала 2000-х годов показывает сохранение дисбаланса в оплате труда.

Исследователи выделяют несколько причин такого дисбаланса. Во-первых, имели место барьеры, препятствующие гендерному равенству в сфере занятости. Значимым барьером оставалось ограничение продвижения женщин в трудовой сфере. Институциональная структура фирмы или предприятия не позволяла выстроить кадровые вопросы в продвижении женщин по карьерной лестнице, отдавая предпочтение лицам мужского пола. Во-вторых, личные предрассудки, существовавшие не одно десятилетие, влияли на организацию труда внутри трудового коллектива.

И в семье, и в сфере наблюдается феномен феминизации практик заботы. Профессиональную и институциональную заботу выполняют в основном женщины: работают нянями, домработницами, акушерками, воспитательницами в детских садах, медсестрами и сиделками на дому, в медицинских учреждениях и домах для престарелых. Гендерный дисбаланс в практиках домашней заботы сохраняется и при массовом вовлечении женщин в сферу оплачиваемого труда. Он воспроизводится даже в тех обществах, где политика гендерного равенства и поддержка социального государства имеет устойчивые традиции и достижения - такими являются Скандинавские страны.

Гендерный разрыв в должностных и квалификационных позициях и в оплате труда как следствие дискриминации, ограничения доступа женщин в сферы мужской занятости и низкого престижа, низкой оплаты труда в женской профессиях.

Исследователи признают, что во второй половине XX в. Произошли радикальные изменения. Женская занятость значительно увеличилась; стал доступным контроль над деторождением; женщины являются равноправными выпускниками университетов: увеличилось число женщин с докторскими степенями, в том числе в таких дисциплинах, как право, медицина, бизнес; многие аспекты дискриминации стали противозаконными; все больше женщин участвуют в сфере политического управления (сноска)

В последней трети XX в. произошли существенные изменения в обществе. Общество стали называть обществом поздней рефлексивной современности с высокой плотностью технологических и социальных нововведений (сетевым обществом - термин был введен исследователем Гидденсом), в котором получают распространение сетевые, цифровые информационные технологии. Существенно преобразился рынок труда, положение в нем индивида, изменились представления индивида о самом себе как о работнике, личности и пр. Сервисная экономика стала преобладать над производством, уменьшился спрос на

физическую силу и увеличился спрос на высокопрофессиональные знания и навыки работы с клиентами, условия работы в целом стали более гибкими. Введены были проектные формы занятости (временные, надомные, внештатные, по подвижному графику, договорные). Стали вводиться такие качества профессионалов как инициативность, коммуникабельность, пластичность и включенность в широкие социальные сети. В первую очередь такие отношения были направлены на сотрудничество в человеческих отношениях, в которых стало важно наличие доверия, сочувствия и кооперации.

Однако проектные формы предполагают, прежде всего, высокую степень глобальной мобильности, отказ от стабильности и постоянного места жительства (более распространенными становятся временное жилье, временное партнерство и пр.), способность управлять временем, быстро перемещаться по мере формирования проектного спроса, свободно располагать своим временем. Эти требования, сделали такие формы занятости проблематичными для женщин, в том случае, если они остаются ответственными за заботу в семье.

Исследователь гендерного аспекта занятости Р. Кромптон отмечает, что в современном обществе гендерные стереотипы в целом становятся слабее. Гибкая занятость, которая характерна для современного рынка сервиса и инноваций, может с одной стороны благоприятствовать вовлеченности женщин. Однако на фоне возрастающей интенсификации труда человек, работающий неполный день, имеет меньше шансов в карьерном росте. А таким человеком чаще оказывается женщина. Рынок, особенно фирмы, «дружественные к семье», предоставляет возможности матерям работать неполный день, но одновременно для успешного продвижения требуется приоритет работы над остальными обязанностями, полная вовлеченность и увеличение продолжительности рабочего времени. [4]

В современных условиях неолиберализма, глобализации и изменения технологий начинает преобладать нематериальный интеллектуальный труд - труд, который производит услуги, продукты культуры, знание и коммуникации.

В поздний период современных трудовых отношений изменился рынок труда. Особенности данного периода явилась негарантированная оплата, нерегламентированное рабочее время, отсутствие социальных гарантий, рост самозанятости, расширение сферы применения индивидуальных и краткосрочных контрактов, уменьшение социальной солидарности. Так называемая прекаризация (от англ. precarious work — нестабильная занятость) получила распространение во всех секторах экономики, однако ей особенно стали подвержены женщины, которые заняты на менее квалифицированных позициях, зарабатывают меньше - для них более характерна частичная занятость, в том числе неформальная занятость, их меньше защищают профсоюзы.

Гендерные исследования для казахстанской науки имеют небольшой отрезок времени в отличие от европейских государств, а также советского и постсоветского периода.

Казахстанский правовой опыт свидетельствует, что начало развития гендерного равенства в государстве пришлось на 2000-е годы, когда стала применяться официальная статистика зарегистрированных преступлений в отношении женщин. Ввиду этого, в стране было принято в 2009 году два гендерных закона Закон РК «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» и Закон РК «О профилактике бытового насилия».

Регуляторами гендерных отношений в Казахстане на современном этапе являются Концепция семейной и гендерной политики до 2030 года (ранее ей предшествовала Стратегия гендерного равенства Республики Казахстан на 2006-2016 гг.).[5]

Проведенный анализ в большей части представлений о гендерных отношениях западного общества исследован достаточно полно, в отличие от казахстанской юридической науки. При всем этом гендерные отношения зарубежных стран и Казахстана весьма различны. Свидетельство этому не только трансформация общества в отношениях между мужчинами и женщинами, но и нестабильность законодательства. Отсюда можно сделать краткий вывод, что гендерные отношения – продукт определенной культуры.

Таким образом, гендерные исследования за более чем пятьдесят лет своего существования прошли путь от признания гендера как аналитической категории, обозначающей половую роль, сформированную в процессе социализации, до интерпретации гендера как изменчивого социального конструкта, производимого в социальных структурах и воспроизводимого в рутинных взаимодействиях. Последовательность теоретического развития условна — ролевые подходы не исчезли из академического обихода и в настоящее время, они, претерпев множество изменений, имеют историческое значение.

Список использованных источников

1. Здравомыслова Е. А., Тёмкина А. А. 12 лекций по гендерной социологии: учебное пособие / Е. А. Здравомыслова, А. А. Тёмкина. — СПб. : Издательство Европейского университета в Санкт-Петербурге, 2015. — 768 с.

2. Побежук Н.Ю. Гендерная история как направление современной исторической науки <http://repository.nkzu.kz/>.pdf //Дата обращения 01 ноября 2020 года

3. А. М. Лушников, М. В. Лушникова, Н. Н. Тарусина Гендер в законе. Монография. Москва. Проспект. 2015 - 480 с.

4. Психология современной семьи. Монография. СПб-436с. <http://www.med24info.com/books/psihologiya-sovremennoy-semi-monografiya-spb-rech-436-s-il/6-1-tvorcheskaya-zhenschina-semeynaya-i-professional-naya-sfer-aktivnosti-15098.html>//Дата обращения 01 ноября 2020 года

5. Указ Президента Республики Казахстан от 6 декабря 2016 года № 384 «Об утверждении Концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года»// https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=37778759#pos=14;-54/Дата обращения 25 марта 2020 г.