

*Анастасия Воронкова*

## **ПЕРЕХОД ОТ УЧЕБЫ К РАБОТЕ: СПЕЦИФИКА ЖЕНСКОГО ПУТИ**

**Blossfeld H-P., Skopek J., Triventi M., Buchholz S. (eds.) (2015) Gender, Education and Employment. An international comparison of school-to-work transitions. Northampton: Edward Elgar Publishing. 416 p. ISBN: 9781784715021**

Современная глобализация способствует синхронизации образовательных рынков и рынков труда, открыв доступ к экономическим возможностям и женщинам. Тем не менее движение в сторону равноправия и сокращения гендерной дискриминации в разных странах мира остается нелинейным. Если в 2016 г. авторы доклада «Мировое гендерное неравенство» уверенно прогнозировали полное достижение гендерного равенства в сфере образования, политики, здравоохранения и экономики за 83 года, то в последней версии специалистами приводится цифра в 100 лет (Schwab et al. 2017: 4). При этом наиболее серьезной гендерная дискриминация остается в экономическом секторе. Именно поэтому такие вопросы как возможности женщин занимать руководящие должности, получение равной с мужчинами оплаты труда за одинаковый труд, поиск баланса между карьерой и семьей не теряют своей актуальности.

В последние три десятилетия публикуется множество исследований, посвященных интеграции женщин в сферы образования и профессиональной деятельности. С их помощью прослеживается развитие ситуации в гендерном равенстве на фоне противоречивых тенденций: с одной стороны, происходит рост женского самосознания и социальной активности женщин, с другой – ухудшаются макропоказатели гендерного равенства, а прогресс в этой области имеет нелинейный характер. Большое количество научных книг и статей касаются барьеров при выборе женщинами технических специальностей, дискриминации при приеме на работу и сложностей в построении карьеры в академической среде (Мальцева 2005; Eisenmann 1996; Lemons, Parzinger 2007; Monge et al. 2008). Часть авторов концентрируются на гендерных аспектах ведения бизнеса и роли женщин в управлении крупными компаниями (Barrett, Moores 2009; Heffernan 2004). Некоторые исследователи делают акцент на проблеме наследования дочерью отцовского малого и среднего семейного бизнеса в развитых странах (Otten 2011; Day 2008). Отечественных авторов также интересует вопрос о дискриминации женщин на рабочем месте, в том числе и в бизнесе. Уже

---

<sup>1</sup> Анастасия Игоревна Воронкова – аспирантка, Академическая школа социологических наук, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия. Электронная почта: Tokaari@mail.ru

в 1998 г. эта проблематика привлекла внимание таких исследователей, как Алла Чирикова и Нонна Бархатова (Чирикова 1998; Бархатова 1999).

Влияние гендерных факторов на выбор профессии, доступ к системе образования, уровень сегрегации в профессиональной сфере являются основными темами книги «Гендер, образование и занятость». Это издание представляет собой междисциплинарный сборник статей социологов и политологов разных европейских университетов. Авторы фокусируются на изучении препятствий, возникающих на профессиональном пути женщин, на пересекающихся связях между карьерой и семьей (Р. 62). Каковы факторы гендерной сегрегации профессионального мира? Присутствует ли гендерный аспект при адаптации собственных профессиональных ресурсов после смены профессии? Какое влияние на дальнейшую карьеру имеет первое рабочее место и есть ли тут гендерный сюжет? Это лишь малая часть вопросов, на которые авторы сборника ищут ответы.

Книга открывается статьей Яна Скопека с соавторами, в которой с опорой на репрезентативные данные проблематизируется несоответствие полученного образования и последующего профессионального пути для женщин в разных странах Европы (Р. 4). Авторы объясняют сложности перехода от университета к первой работе совмещением профессиональной нагрузки с ведением домашнего хозяйства и воспитанием детей в отсутствие специального адаптирующего обучения после вынужденной профессиональной или образовательной паузы. Как следствие, основными бенефициарами образовательных программ становятся мужчины.

Анализ приводит авторов к выводу: правовые нормы, благоприятствующие женщинам при получении работы по специальности, автоматически не приводят к решению проблем гендерной дискриминации на рабочем месте. Речь идет о таких мерах как, например, сокращение списка запрещенных женщинам профессий. Причины неудач авторы видят в несопадении дискриминационной публичной риторики с действующим более эгалитарным законодательством. Хорошим тому примером может служить ситуация в России, где сохраняется разрыв между конституционными нормами равноправия и широкой практикой дискриминации (Мемориал 2000), публично оправдываемой гендерными стереотипами.

Переход от обучения к работе анализируется авторами сборника как длительный процесс, включающий последовательность определенных этапов или смены «статусов» в профессиональной деятельности. Так, Кристиан Бржинский выделяет пять таких статусов: получающий образование, находящийся на испытательном сроке, трудоустроенный, нетрудоустроенный и неактивный (Р. 45). При сравнении трудовых и профессиональных траекторий автор обращает внимание, что такие статусы, как «нетрудоустроенный» и «неактивный» чаще всего присваиваются женщинам ввиду дискриминирующих практик, связанных с длительными периодами неактивности, семейных обязательств и сокращенного рабочего графика.

Особого внимания заслуживает глава книги, в которой суммируются результаты сравнительного анализа процесса перехода от обучения к профессиональной деятельности в разных странах. Обзор ситуации в Европе позволяет Яну Скопеку и Хансу-Петеру Блоссфилду указать на важность создания образовательных программ для женщин, способствующих этому переходу, а также на необходимость большего вовлечения мужчин в хозяйственные дела и воспитание детей.

Книгу «Гендер, образование и занятость» можно содержательно поставить в один ряд с исследованием Кристин Хьюард и Шейлы Бунвари «Гендер, образование и развитие» (Heward, Bunwaree 1999), в которой проводится анализ социальных факторов, влияющих на условия труда женщин. Среди основных факторов выделяются удаленность от образовательных учреждений, роль традиционного семейного воспитания и низкий уровень финансовой обеспеченности. Однако в этой книге акцент смещен на материальные проблемы развивающихся стран, а рецензируемый сборник фокусируется на Европе и России.

Отметим, что есть в сборнике и некоторые недостатки. Не все эмпирические данные равнозначно представлены с точки зрения артикулируемой методологической позиции, описания методики и способа обработки данных, аналитических процедур. Тем не менее введенные в научный оборот репрезентативные данные относительно европейского рынка труда представляют высокий интерес. В целом, издание определенно заслуживает внимания и может быть рекомендовано для прочтения в качестве введения в проблему гендерной дискриминации на рабочем месте, а также для знакомства с анализом гендерных проблем в их сложных взаимосвязях при переходе от образования к труду в Европе.

### Список источников

- Бархатова Н. М. (1999) Семейный бизнес и семьи в бизнесе. *Всероссийский экономический журнал*, (2): 127–144.
- Мальцева И. О. (2005) *Гендерные различия в профессиональной мобильности и сегрегация на рынке труда*. Екатеринбург: Консорциум экономических исследований и образования.
- Мемориал (2000) *О соблюдении Российской Федерацией Международной конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации*. Доступно по ссылке: <http://old.memo.ru/hr/discrim/ethnic/discr00.htm> (дата обращения: 14 декабря 2017).
- Чирикова А. Е. (1998) *Женщина во главе фирмы*. М.: Издательство Института социологии РАН.
- Barrett M., Moores K. (2009) *Women in Family Business Leadership Roles: Daughters on the Stage*. London: Edward Elgar Publishing.
- Day A. (2008) *Family Business Daughters: The Ties that Bind and Divide*. Florida: University of South Florida.
- Eisenmann L. (1996) Women, Higher Education, and Professionalization. *Harvard Educational Review*, (66): 858–873.
- Heffernan M. (2004) *A Working Woman's Manifesto on Business and What Really Matters*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Heward C., Bunwaree S. (1999) *Gender, Education and Development: Beyond Access to Empowerment*. London: Redwood books.

- Lemons M., Parzinger M. (2007) Gender Schemas: A Cognitive Explanation of Discrimination of Women in Technology. *Journal of Business and Psychology*, (22): 91–98.
- Monroe K., Ozyurt S., Wrigley T., Alexander A. (2008) Gender Equality in Academia: Bad News from the Trenches, and Some Possible Solutions. *Perspectives on Politics*, (6): 215–233.
- Otten D. (2011) Daughters in Charge: Issues and pathways of female leadership succession in German family businesses. *WIFU Working Paper Series*, (11): 107–157.
- Schwab K., Samans R., Zahidi S., Ratcheva V. (eds.) (2017) *The Global Gender Gap report*. Geneva: World Economic Forum.

---

*Anastasia Voronkova*

### THROUGH EDUCATION TO EMPLOYMENT: WOMEN'S PATH

**Blossfeld H-P., Skopek J., Triventi M., Buchholz S. (eds.) (2015) Gender, Education and Employment. An international comparison of school-to-work transitions.**

**Northampton: Edward Elgar Publishing. 416 p. ISBN: 9781784715021**

### References

- Barkhatova N. M. (1999) Semeynyy biznes i sem'i v biznese. [Family Business and Families in Business]. *Vserossiyskiy Ekonomicheskiy zhurnal* [Russian Economic Journal], (2): 127–144.
- Barrett M., Moores K. (2009) *Women in Family Business Leadership Roles: Daughters on the Stage*. London: Edward Elgar Publishing.
- Chirikova A. E. (1998) *Zhenshchina vo glave firmy* [Women Leadership in Company]. Moscow: Izd-vo Instituta sotsiologii RAN.
- Day A. (2008) *Family Business Daughters: The Ties that Bind and Divide*. Florida: University of South Florida.
- Eisenmann L. (1996) Women, Higher Education, and Professionalization. *Harvard Educational Review*, (66): 858–873.
- Heffernan M. (2004) *A Working Woman's Manifesto on Business and What Really Matters*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Heward C., Bunwaree S. (1999) *Gender, Education and Development: Beyond Access to Empowerment*. London: Redwood books.
- Lemons M., Parzinger M. (2007) Gender Schemas: A Cognitive Explanation of Discrimination of Women in Technology. *Journal of Business and Psychology*, (22): 91–98.
- Maltseva I. O. (2005) *Gendernyye razlichiya v professionalnoy mobilnosti i segregatsiya na rynke truda*. [Gender Differences in Professional Mobility and Segregation Labor Market]. Ekaterinburg: Konsortsium ekonomicheskikh issledovaniy i obrazovaniya.
- Memorial (2000) *O soblyudenii Rossiyskoy Federatsiy Mezhdunarodnoy konventsii o likvidatsii vseh form rasovoy diskriminatsii*. [On the International Convention Observance by the Russian Federation on the Topic of All Forms of Racial Discrimination Elimination]. Available at: <http://old.memo.ru/hr/discrim/ethnic/discr00.htm> (accessed 14 December 2017).
- Monroe K., Ozyurt S., Wrigley T., Alexander A. (2008) Gender Equality in Academia: Bad News from the Trenches, and Some Possible Solutions. *Perspectives on Politics*, (6): 215–233.
- Otten D. (2011) Daughters in Charge: Issues and pathways of female leadership succession in German family businesses. *WIFU Working Paper Series*, (11): 107–157.
- Schwab K., Samans R., Zahidi S., Ratcheva V. (eds.) (2017) *The Global Gender Gap report*. Geneva: World Economic Forum.

---

Anastasia Voronkova – Doctorate student, Academic school of sociology, Higher school of Economics, Moscow, Russian Federation. Email: Tokaari@mail.ru