

*И.М. КОЗИНА*

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ: ГЕНДЕРНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ НА РЫНКЕ ТРУДА**

В обыденном сознании существуют довольно устойчивые представления о разделении профессиональных занятий по признаку пола. Само наименование профессии зачастую имманентно содержит ее гендерную идентификацию. Например, чаще употребляется слово «уборщица», хотя официальное название — «уборщик». «Прачка», «швея» не имеют мужского аналога, а «прораб» — женского<sup>1</sup>. В основе этого лежат традиционные представления о гендерных ролях и «естественном» разделении труда по половому признаку, включающие различия между женским неоплаченным домашним трудом (частная сфера) и мужским оплачиваемым (публичная сфера). Профессиональная сегрегация по признаку пола в немалой степени обусловлена перенесением этих стереотипов на сферу занятости — «женские» профессии предстают продолжением женских домашних обязанностей и считаются связанными с защитой репродуктивной функции.

Подобное горизонтальное разделение профессий столь же характерно для мужского и женского труда, как и вертикальное, обеспечивающее преимущество мужчин в том, что касается оплаты и условий работы. Такое неравенство существует в большинстве известных обществ, но его проявления и степени дифференциации различны, социально и исторически обусловлены. Особенно явно оно проявляется при жесткой конкуренции в сфере занятости. Одним из последствий трансформаций трудового рынка России явилось усиление дискриминации женщин. В самом общем виде причины этого достаточно очевидны. Во-первых, любой экономике свойственна тенденция привлекать женскую рабочую силу в период экономического роста и вы-

---

**Козина Ирина Марковна** — кандидат социологических наук, директор Самарского филиала Института сравнительных исследований трудовых отношений (ИСИТО). Адрес: 443058 Самара, ул. Физкультурная, 86-35. Телефон: (8462) 95-29-44. Электронная почта: kozina@hippo.ru

<sup>1</sup> В официальном перечне наименований специальностей, согласно «Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов» Минтруда и Госстандарта РФ, среди 7365 наименований специальностей только 10 отражают женский гендер [1].

теснять ее с рынка в периоды спада. Во-вторых, дискриминации женщин способствуют существующие в обществе предубеждения.

Советский гендерный порядок обуславливал различие ролей мужчины — кормильца семьи, чей социальный статус определялся положением на работе, и женщины, хотя и работающей, но основную ответственность несущей за домашнее хозяйство. Гендерные идентичности советского времени до сих пор продолжают оказывать существенное влияние на поведение людей в сфере занятости [2, с. 64–65]. Предубеждения по поводу гендерного разделения труда свойственны как работодателям, так и самим работникам, заставляя их выбирать соответствующее место в профессионально-квалификационной структуре экономики.

В данной работе рассматривается роль и значение полоролевых стереотипов в формировании и воспроизводстве гендерной структуры трудового рынка. В сфере занятости эти стереотипы предстают в виде «гендерного образа рабочего места», которое может определяться как «мужское», «женское» или «гендерно-нейтральное». Заметим, что «гендерный образ профессии» и «гендерный образ рабочего места» понятия не равнозначные, так как рабочее место, помимо общей профессиональной составляющей, характеризуется конкретными социально-культурными, технологическими и экономическими условиями. В практике трудоустройства рабочие места в рамках типично «женской» профессии могут быть обозначены как «мужские» и наоборот. Например, рабочее место бухгалтера в крупной коммерческой фирме маркируется в качестве «мужского», а в магазине — «женского».

Мы полагаем, что практически ни одно рабочее место не является «гендерно-нейтральным». Формирование гендерной структуры трудового рынка в значительной степени обусловлено влиянием традиционных стереотипов, присущих его основным субъектам: работникам и работодателям/нанимателям.

Гендерные стереотипы действуют как субъективные ограничения возможностей работников, оказывая влияние на их мотивацию и уровень притязаний. Однако социальная практика меняет традиционные представления: люди все чаще определяют гендерные характеристики собственного рабочего места в соответствии со своим полом, а не со стереотипными представлениями о работе. Предубеждения работодателей выступают в качестве объективного ограничителя характера вакансий. На рынке труда г. Самары, например, в 1999 г. половина вакансий сопровождалась указанием пола требуемого работника. «Женские» вакансии, составляли 13% от общего числа вакансий, «мужские» — 37%. О роли работодателя в формировании гендерной сегрегации на рынке труда свидетельствует тот факт, что реальная картина найма практически полностью совпадала с представлениями

нанимателей о гендерных особенностях конкретных рабочих мест. Если вакансия представлялась нанимателю «мужской», то в 97% случаев ее занимал мужчина, если «женской», то женщина (99%). Те вакансии, которые определялись нанимателем как «гендерно-нейтральные» (нет требований к полу), были заполнены большей частью женщинами (70%)<sup>2</sup>. Следует учитывать, что основной отличительной характеристикой «гендерно-нейтральной» работы является ее экономическая составляющая (доходность)<sup>3</sup>. О широком распространении дискриминационных практик свидетельствуют и результаты других исследований [3, с. 65–113].

В данной статье использованы материалы лонгитюдного исследования гендерных различий в стратегиях занятости<sup>4</sup>. Исследование проводилось методом полуструктурированного интервью в четыре этапа, охватывающих два года жизни респондентов. Поиск работы, рассматриваемый как совокупность мотивов, возможностей и ограничений выбора того или иного рабочего места, является одним из основных моментов, характеризующих поведение на рынке труда. Поэтому для анализа использовались интервью с теми участниками исследования, для которых ситуация поиска работы и трудоустройства являлась актуальной. Это 60 респондентов (30 мужчин и 30 женщин), которые на момент начала проекта были зарегистрированы в качестве безработных в органах государственной службы занятости (Самара). Анализировались тексты интервью 1-го этапа (вопросы о «мужской и «женской» работе и о трудностях при поиске работы) и 4-го этапа (вопросы о гендерном образе собственного рабочего места). Общая эмпирическая база составляет 120 интервью.

#### **Представления о «мужской» и «женской» работе**

В суждениях респондентов о половых различиях как факторах, ограничивающих успешность на рынке труда или, наоборот, способствующих ей, присутствует ряд неоднозначных характеристик. Общими для них являются представления о «естественных» качествах мужчин и женщин, обуславливающих разделение профессий, вернее,

<sup>2</sup> Опрос проводился в Самаре в 1999 г. Выборка репрезентировала все официальные случаи трудоустройства на предприятия всех размеров и всех форм собственности города в 1998 г. Объем выборки — 1643 респондента. Опрашивались оба участника найма — наниматель и работник.

<sup>3</sup> По уровню оплаты «нейтральная» работа приближается к «женской», то есть значительно ниже «мужской» (по данным упомянутого исследования — примерно на 40%).

<sup>4</sup> Исследования по проекту «Гендерные различия стратегий занятости в условиях переходной экономики в России» проводились в 4-х городах (Москва, Самара, Сыктывкар, Ульяновск). Руководитель проекта С. Ашвин. Финансовая поддержка INTAS (грант 97–20280).

видов работ, на «мужские» и «женские». Спектр высказываний на эту тему довольно широк. Некоторые респонденты отрицали существование специфически «мужской» или «женской» работы. Среди тех, кто признавал такое разделение, наблюдались некоторые расхождения во взглядах на содержание и статус этих работ.

**Первая группа высказываний** характеризуется отрицанием разделения профессий по признаку пола — все профессии «гендерно-нейтральны» (2 женщины и 3 мужчин). Воплощение эгалитарной идеи в сфере профессиональной деятельности имеет разную оценку у женщин и мужчин. По мысли женщин-респонденток, равенство предстает как результат прежней (советской) государственной политики в сфере занятости, идеологическое достижение социалистического строя. Оценка равенства полов в сфере профессиональной деятельности — позитивная. Отмечается, что современные рыночные отношения ведут к возврату гендерного неравенства на рынке труда, женщины все больше сталкиваются с ограничением доступа к определенным рабочим местам.

Мужчины-респонденты определяют отсутствие различий между «мужским» и «женским» трудом как результат общих процессов индустриализации и технического прогресса. Их оценка такого положения на рынке труда, в отличие от женской, скорее негативная.

**Вторая группа высказываний** характеризуется признанием разделения профессиональных занятий на «мужские» и «женские». Этому мнению придерживается подавляющая часть респондентов (около 50 человек). Рассуждения на тему «мужских» и «женских» профессий начинаются, как правило, с определения мужского набора — «того, что не может делать женщина». Многолетний опыт интенсивного участия женщин в советском общественном производстве привел к тому, что главное различие между мужским и женским трудом связывается скорее с физически тяжелой работой. По этому критерию наиболее легко маркируются профессии в сфере неквалифицированного или малоквалифицированного труда: к «мужским» относят те профессиональные занятия, которые связаны с большой мускульной нагрузкой: грузчик, чернорабочий, строитель и проч. Неквалифицированная «женская» работа чаще всего связывается с традиционной сферой домашнего труда: уборщица, нянечка, мойщица посуды. Для квалифицированной работы меньшая мускульная сила женщин является не столь значимым фактором, поэтому здесь для многих респондентов разделение «мужских» и «женских» профессий становится затруднительным. В ряде случаев они приходят к выводу, что специфически «женских» профессий не существует (есть только «мужские» и «гендерно-нейтральные» рабочие места).

Еще одним основанием для разделения профессиональных занятий по признаку пола является соответствие содержания и условий труда традиционным стандартам мужественности / женственности. Женщина, в принципе, может заниматься работой, которой предписываются некие мужские свойства, но в этом случае она уподобляется мужчине, теряет признаки «женственности». Подобная аргументация чаще свойственна респондентам-мужчинам. На том же основании, как правило, мужчинам предписывается руководящая работа.

Среди высказываний тех респондентов, которые разделяют работу по гендерному признаку, можно выделить две подгруппы с различными оценками статуса «мужской» и «женской» работы.

Первая подгруппа высказываний содержит представление о равном статусе «мужской» и «женской» работы. Такого мнения придерживаются 14 человек (8 женщин и 6 мужчин). По содержанию труда эти работы представляются респондентам принципиально разными — одни из них могут успешней выполнять женщины, другие — мужчины. Среди качеств, характеризующих женщин-работниц, были названы усидчивость, исполнительность, кропотливость и аккуратность в противовес склонности к риску, инновациям, творческим порывам, которые приписываются мужчинам. Хотя «женская» работа (принципиально иная по содержанию) изначально определяется как равная «мужской» по статусу, этот тип высказываний содержит скрытый дискриминационный подтекст. «Иное» содержание женского труда в действительности часто определяет (и оправдывает) представления о более низком положении женщины в структуре оплачиваемой занятости.

Вторая подгруппа высказываний имеет явный дискриминационный характер (около 20 респондентов): работник-мужчина всегда предпочтительнее женщины как по физическим, так и по интеллектуальным качествам. Из этого следует, что «мужская» работа выше по статусу, чем «женская».

В рассуждениях некоторых респондентов физическое отличие мужчин легко трансформируется в их социальное преимущество над женщинами как работниками «второго сорта». В основе аргументации может лежать и представление о разных жизненных приоритетах, соответствующих разным ролевым позициям представителей разных полов. Мужская устремленность к высоким целям, поиск смысла жизни противопоставляется женской приспособляемости, обусловленной ее жизненным предназначением — материнством, заботой о семье. В целом, профессиональная сегрегация находит, как правило, рациональные объяснения со стороны респондентов и воспринимается не как дискриминация, а как естественный порядок вещей, основанный на биологических различиях полов. Гендерное неравенство в

профессиональной сфере предстает как «естественное» различие, а не как социальная проблема. Чаще, наоборот, использование женщин на «мужской» работе трактуется в качестве социальной проблемы, подчеркивается вынужденный характер такого занятия.

Респондентам было предложено назвать несколько типичных, на их взгляд, «мужских» или «женских» профессий. В результате был получен достаточно стандартный набор наименований массовых профессий, соответствующий нормативным представлениям о «естественном» разделении труда. «Мужской» образ профессии ассоциируется с тяжелым физическим трудом, риском, ответственностью, работой с техникой. «Женский» — с социальной сферой, детьми, конторской работой. Значимых различий между мнениями мужчин и женщин не наблюдается.

Таблица 1

#### Перечень «мужских» и «женских» профессий

Мужские профессии		Женские профессии	
Названы женщинами:	Названы мужчинами:	Названы женщинами:	Названы мужчинами:
Начальник	Начальник	Учитель	Учитель
Коммерсант	Коммерсант	Бухгалтер	Бухгалтер
Водитель	Водитель	Воспитатель	Воспитатель
Слесарь	Слесарь	д/с	д/с
Токарь	Токарь	Уборщица	Уборщица
Каменщик	Каменщик	Врач-терапевт	Врач
Грузчик	Грузчик	Ученый	Медсестра
Строитель	Строитель газо-	Библиотекарь	Парикмахер
Хирург	провода	Швея	Повар
Летчик	Военнослужа-	Продавец	Косметолог
Милиционер	щий	Диспетчер	Водитель
Водолаз	Сварщик	Секретарь	трамвая
Шахтер	Электрик	Делопроизво-	Кладовщица
Рабочий	Сантехник	дитель	Нянечка
Прессовщик	Сталевар	Оператор	Мойщица
Резчик	Чернорабочий	ЭВМ	посуды
Такелажник		Кондуктор	
Экскаваторщик			
Охранник			

#### Гендерное конструирование рабочих мест: работники

Поведенческие стереотипы, в том числе обусловленные советским гендерным порядком, определяют доминирующие стратегии

занятости. Мужские стратегии «доходной» работы обусловлены представлением о работе как единственном поле для самореализации мужчин. Женские стратегии «удобной» работы — представлением о работе как о дополнительном поле самореализации женщины.

Таблица 2

**Трудоустройство мужчин и женщин после периода безработицы**

Мужчины		Женщины	
Прежняя работа	Новая работа	Прежняя работа	Новая работа
инженер-электрик	электрик	экономист	бухгалтер
летчик	летчик	бухгалтер	кассир
геолог	геолог	программист	программист
слесарь	слесарь	швея	швея
		инженер-сантехник	начальник отдела
слесарь	слесарь	оператор ПК	оператор ПК
юрист	юрист	менеджер	менеджер
менеджер	менеджер		
журналист	нач. пресс-службы	экономист	кладовщик
предприниматель	менеджер	инженер-химик	маркетолог
слесарь-механик	слесарь	программист	учитель
слесарь	формовщик	техник-технолог	бухгалтер
разнорабочий	разнорабочий	инженер-строитель	посудомойщица
разнорабочий	разнорабочий	инженер-механик	кладовщица
		технолог	оператор котельной
бухгалтер	философ	переплетчик	уборщица
инженер	охранник	электромеханик	оператор ПК
преподаватель	массажист	мастер-часовщик	продавец
газосварщик	сторож	инженер-строитель	аудитор
товаровед	формовщик	контролер	уборщица
		бухгалтер	продавец
		учитель	оператор
		оператор	предприниматель
		библиотекарь	менеджер

И в условиях кризисного времени представление о мужчине-«кормильце» определяет преимущественное стремление представителей «сильного» пола занимать наиболее высокооплачиваемые и престижные, «мужские» рабочие места. Представление о женщине-

«хранительнице очага» стимулирует желание больше времени уделять семье [4, с. 83–89; 5, с. 25–49]. Это приводит к тому, что, как правило, мужчины изначально не претендуют на «женскую» работу, а женщины — на «мужскую». Подверженность традиционным представлениям «разводит» их по разным сегментам рынка вакансий. В пределах этих сегментов, впрочем, женщины проявляют большую гибкость, приспособляемость к обстоятельствам, они чаще идут на такой вид риска, как смена профессии. В то же время выбор «гендерно-чуждого» рабочего места — скорее исключение из правил.

В то же время представления о «мужской» и «женской» работе достаточно подвижны, социальные практики оказывают на них значительное формирующее воздействие. Занимая конкретное рабочее место, возможно, «нейтральное» для нанимателя, основная часть работников легко присваивает своей работе гендерный ярлык, который практически всегда соответствует их полу. Ни один мужчина не назвал свою работу «женской», в крайнем случае — «гендерно-нейтральной» (журналист, юрист, инженер). Только две женщины назвали свою работу «мужской» (частное предпринимательство, инженер-проектировщик), еще две — «гендерно-нейтральной» (начальник производственного отдела ЖЭУ, учитель математики).

#### **Гендерное конструирование вакансий: работодатели. Дискриминация по признаку пола при трудоустройстве**

Дискриминационная политика, проводимая большинством работодателей и поддерживаемая посредниками на рынке труда (государственной службой занятости и частными агентствами по трудоустройству), привела к тому, что пол и возраст являются едва ли не более жесткими критериями отбора, чем профессиональные качества. Практически все участники исследования указали на то, что женщины при поиске работы испытывают большие трудности, чем мужчины. Однако только четверть респондентов (14 женщин и 1 мужчина) столкнулись со случаями, которые расценивались ими как дискриминация по полу в отношении лично их. Единственный случай, описанный мужчиной, связан с попыткой устройства на «женское», в представлении работодателя, место экономиста и воспринят им скорее как курьез.

Дискриминация женщин (или мужчин) начинается с момента обнародования работодателем требований к полу потенциального работника, поскольку еще на этапе поиска информации о вакансиях это резко ограничивает возможность выбора. Работодатель не склонен к общению с претендентами, «не подходящими по полу», и до рассмотрения их профессиональных качеств дело, как правило, не доходит.

Отсутствие в заявке указаний на пол кандидата далеко не всегда означает, что работодателю данное рабочее место представляется

«гендерно-нейтральным». Нередки ситуации, когда гендерный образ рабочего места настолько устойчив, что пол претендента представляется нанимателю само собой разумеющимся, не требующим специального уточнения.

Отраслевая и профессиональная реструктуризация обусловила упадок традиционно «мужских» отраслей промышленности. Общее сокращение рабочих мест происходило, прежде всего, за счет ликвидации подразделений и учреждений, связанных с выполнением проектных и исследовательских работ, где трудилось много женщин с «мужскими» профессиями. (Нужно отметить, что многие из опрошенных нами женщин имеют «мужские», по их собственным представлениям, специальности, полученные в советское время.) Именно они в первую очередь столкнулись с ограничениями трудоустройства в соответствии со своей специальностью и квалификацией, несмотря на наличие спроса.

Наблюдается трансформация целого ряда традиционно «женских» или «гендерно-нейтральных» рабочих мест в «мужские». Этот процесс связан со стремлением работодателей (особенно в частном секторе) к экономии на фонде заработной платы. Одним из способов такой экономии является совмещение функций (ранее выполняемых разными работниками, имеющими разную квалификацию) в рамках одного рабочего места. Как правило, это совмещение происходит за счет сочетания основных функций с функциями подсобных рабочих, связанных с подъемом тяжестей, или за счет совмещения должности специалиста с рабочей должностью.

И наконец, усиление дискриминации женщин на рынке труда усугубляется взаимовлиянием таких факторов, как пол и возраст. Открытая дискриминация по возрасту — еще одна «инновация» рынка труда, которая воспринимается респондентами как большая несправедливость, чем ограничения по половому признаку [6, с. 76]. При этом среди мужчин средней и старшей возрастной группы только половина респондентов отметили возраст в качестве фактора, огранивающего их возможности на рынке труда, в то время как среди женщин той же возрастной группы на это указали все (за исключением одной респондентки). Для «женских» профессий возрастной предел, после которого трудно найти работу, существенно ниже, чем для «мужских»: женщины оценивают предельный возраст, после которого трудно устроиться на работу, на уровне 30–35 лет, мужчины — 40–45 лет. Возможно, это связано со спецификой многих «женских» рабочих мест, на которые работодатели осуществляют подбор кадров по «фейс-контролю». Следовательно, чем старше женщина, тем больше эффект от сочетания гендерной и возрастной дискриминации.

### **Механизм профессиональной сегрегации по признаку пола на рынке труда**

Конструирование и воспроизводство гендерной структуры трудового рынка — сложный процесс, основанный на взаимодействии и взаимовлиянии как причин политического и экономического порядка, так и предубеждений, присущих субъектам на рынке труда. Конечно, наша модель весьма условна и предлагается только в качестве объяснительной гипотезы.

Необходимо отметить, что российским государством введены законодательные ограничения на использование женского труда. Трудовое законодательство носит запретительный, а не рекомендательный характер. Ограничения для женщин введены на некоторые тяжелые работы, работы с вредными или опасными условиями труда, подземные работы, кроме нефизических работ по санитарному и бытовому обслуживанию<sup>5</sup>. Соответствующий перечень содержит более 500 видов работ в различных отраслях производства<sup>6</sup>. В сельском хозяйстве, например, запрещено использовать женщин по специальностям тракториста, водителя грузовика, комбайна. Существуют также нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную и запрет на работу с различными ядохимикатами<sup>7</sup>. Таким образом, законодательно определен целый ряд специфически «мужских» рабочих мест. В то же время специфически «женские» рабочие места официальными нормативными документами не определяются. Наоборот, Закон РФ «О занятости населения в РФ» в ст. 5 «Государственная политика в области содействия занятости населения» декларирует, в частности, что «государство проводит политику обеспечения равных возможностей всем гражданам РФ независимо от... пола, возраста... в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости» (что несколько противоречиво). Исходная гендерная структура рынка труда предусматривает 2 вида рабочих мест: «мужские» и «гендерно-нейтральные». Последние составляют подавляющее большинство.

Взаимодействие двух основных акторов трудового рынка — нанимателей и работников — еще один уровень, на котором происходит гендерная структуризация рынка труда. Нормативные представления

<sup>5</sup> КЗоТ. Ст. 160. Ч. 1. «Работы, на которых запрещается применение труда женщин».

<sup>6</sup> Утвержден Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 июня 1978 г. с последующими изменениями и дополнениями.

<sup>7</sup> Закон РФ «Основы законодательства об охране труда» (1993 г.) запретил вышесказанные работы лишь для женщин детородного возраста, то есть до 35 лет, в связи с необходимостью защиты женского организма, его детородной функции, от производственного вреда.

о разделении профессиональных занятий и рабочих мест по признаку пола в значительной мере присущи и тем, и другим. Наниматель определяет требования к претендентам на рабочие места, среди которых пол играет значительную роль. В советский период такая дискриминация имела, по крайней мере, скрытый характер. На многочисленных стендах «Требуется работники...» не было принято указывать их социально-демографические характеристики. С распадом советской системы работодатели, освобожденные от идеологического давления, связанного с реализацией эгалитарной политики равных возможностей в сфере занятости, сделали требования к полу, равно как и к возрасту работников явными и общепринятыми. Представления нанимателей формируют картину гендерной сегрегации рынка вакансий. Обозначив определенную часть вакансий в качестве «женских», они способствуют образованию нового (третьего) сегмента рынка рабочих мест.

Свой вклад в процесс воспроизводства гендерных различий на трудовом рынке вносят и сами работники. Большая часть наших респондентов сами ограничивали выбор только теми вакансиями, которые соответствовали их «гендерному образу рабочего места».

В результате гендерного конструирования, осуществляемого участниками трудовых отношений, рабочие места разделяются преимущественно на «мужские» и «женские», имеющие качественно разные оценочные характеристики; доля «гендерно-нейтральных» рабочих мест сводится к минимуму.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Пчелинова В.В. Гендер и профессия. 1998. <http://www.owl.ru/win/research/genderprof.html>.
2. Ашвин С. Влияние советского гендерного порядка на современное поведение в сфере занятости // Социологические исследования. 2000. № 11. С. 63–72.
3. Мезенцева Е. Кадровая политика предприятий и перспективы женской занятости. // Работающие женщины в условиях перехода России к рынку. М.: ИЭ РАН, 1994. С. 95–113.
4. Козина И. Что определяет статус «кормильца» семьи? Социологические исследования. 2000. № 11. С. 83–89.
5. Ярошенко С. Гендерные различия стратегий занятости работающих бедных в России // Рубеж. 2001. № 16–17. С. 25–49.
6. Жидкова Е. Безработный, «не подходящий по возрасту» // Рубеж. 2001. № 16–17. С. 66–86.