

СТЕРЕОТИПЫ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ КАК ПРИЧИНА ГЕНДЕРНОЙ СЕГРЕГАЦИИ

Гендерная сегрегация по признаку пола является одной из наиболее часто обсуждаемых проблем. Интерес к этой проблеме связан с ее во многом центральным положением в поддержании и воспроизводстве гендерного неравенства. Высокий уровень сегрегации считается значимым фактором диспропорций в неравенстве возможностей полов в сфере занятости. Анализ гендерных аспектов сегрегации важен как с точки зрения социальной справедливости, так и со стороны повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

Как динамическое явление гендерная сегрегация представляет собой тенденцию к устойчивому разделению мужчин и женщин по разным сферам деятельности, т.е. описывает некий процесс, заключающийся в том, что представители каждого пола по определенным причинам заняты в разных видах деятельности. В то же время гендерная сегрегация описывает текущее состояние рынка труда – ситуацию, при которой женщины и мужчины неравномерно распределены между различными видами деятельности. И в том, и в другом случаях речь идет об особенностях гендерной структуры занятости и ее изменений во времени.

Будучи, с одной стороны, одним из результатов развития современного общества, а с другой – источником многих его проблем, гендерная сегрегация сегодня привлекает к себе пристальное внимание со стороны ученых, пытающихся разобраться в причинах, опосредующих возникновение и поддержание сегрегации. Среди основных причин данного явления ученые называют существование гендерных стереотипов в сфере занятости.

Впервые в научный оборот понятие стереотипа было введено У. Липпманом в работе «Общественное мнение» (1922 г.). Он понимал под стереотипами создаваемые культурой образы людей из других групп, которые призваны объяснить поведение этих людей и дать ему оценку, и трактовал стереотипы как избирательный и неточный способ восприятия действительности, ведущий к ее упрощению и порождающий предрассудки. Липпман высказал идею о том, что стереотипы являются неизбежными, будучи объективной функцией взаимодействия человека и окружающей его действительности и проекцией на мир собственных чувств, ценностей человека [1, с. 88–90, 95–96].

Следует отметить, что в дефинициях гендерных стереотипов не существует единства. Ряд западных исследователей в своих определениях делают упор на личностные характеристики мужчин и женщин и рассматривают «гендерные стереотипы как схематизированный набор представлений о персональных характеристиках мужчин и женщин» [2, с. 25–31]. В другой группе определений акцент приходится на сами концепты маскулинности и феминности, в данном случае под гендерными стереотипами понимают «схематизированные, обобщенные образы маскулинности и феминности» [2, с. 34–39]. Третья группа определений берет за основание гендерные отношения. «Гендерные стереотипы – это социально конструируемые категории “маскулинность” и “феминность”, которые подтверждаются различным, в зависимости от пола, поведением, различным распределением мужчин и женщин внутри социальных ролей и статусов, и которые поддерживаются психологическими потребностями человека вести себя в социально одобряемой манере и ощущать свою целостность и непротиворечивость» [2, с. 41].

Последнее определение нам представляется наиболее точным. Из него следует, что гендерные стереотипы социально сконструированы. Они охватывают социальные представления о мужских и женских качествах, а также о подходящих мужчине и женщине поведении, занятиях и социальных ролях в обществе. Гендерные стереотипы предопределяют идентичность личности, учитывают присутствие не только социальной, но и культурно-символической составляющей.

К особенностям гендерных стереотипов необходимо отнести следующее:

– гендерные стереотипы – нормативны. С момента своего рождения человек становится объектом воздействия гендерной системы. В процессе социализации семья, система образования, культура в целом внедряют в сознание детей гендерные нормы, формируют определенные правила поведения и создают представления о том, кто есть «настоящий мужчина» и какой должна быть «настоящая женщина». Впоследствии эти гендерные нормы поддерживаются с помощью различных социальных и культурных

механизмов. Воплощая в своих действиях ожидания, связанные с их гендерным статусом, индивиды на микроуровне поддерживают (конструируют) гендерные различия;

– гендерные стереотипы относительно устойчивы и стабильны. Изменения гендерных стереотипов идут гораздо медленнее изменений социальных реалий. Так, в современных обществах давно отпала социальная необходимость разделения труда по признаку пола. Человеческое общество изменилось технически и технологически, социально и юридически. Тем не менее от женщин требуется и приветствуется концентрация в частной сфере, а от мужчин – преуспевание в сфере общественной;

– гендерные стереотипы носят эмоционально-оценочный характер. В разных обществах гендерные стереотипы различаются, однако в каждом обществе эти стереотипы асимметричны таким образом, что мужчины и все «мужское/маскулинное» (черты характера, модели поведения, профессии и прочее) считаются первичными, значимыми и доминирующими, а женщины и все женское (феминное) определяется как вторичное, незначительное с социальной точки зрения и подчиненное.

Базовая предпосылка гендерных теорий состоит в том, что статус женщины на рынке труда является следствием подчиненного положения женщин в семье и отражением патриархальной организации общества. Из естественного отличия женщин от мужчин – способности к деторождению – общество выводит все остальные различия в способностях, склонностях, навыках, которые могут оказать влияние на трудовое поведение представителей разных полов, хотя в действительности эти различия могут быть обусловлены исключительно особенностями социализации мужчин и женщин, начинающейся с самого рождения.

Р. Анкер [3, с. 312] в отношении женщин выделяет три группы стереотипов, которые, по его мнению, могут влиять на профессиональную деятельность.

Позитивные стереотипы – склонность к заботе о других, большая приспособленность к выполнению ручной работы и т.п. – закрепляют за женщинами в сознании общества и работодателей сферы деятельности, связанные с уходом, воспитанием, обучением, и профессии, где требуется развитая мелкая моторика.

Негативные стереотипы – меньшая, по сравнению с мужчинами, выносливость, физическая сила, негативное отношение к риску, менее проявленные способности к точным и естественным наукам и другие характеристики, приписываемые женщинам. Они «предписывают» женщинам не претендовать на руководящие позиции, на работу в тяжелых и опасных условиях, а также не заниматься трудом, требующим логики и сосредоточенности.

Третья группа стереотипов, отнесенных Анкером в разряд прочих, включает более высокую склонность женщин к исполнительской деятельности, меньшую потребность в получении высокого дохода, повышенную заинтересованность в надомном труде и т.д.

Таким образом, можно сказать, что гендерные стереотипы конструируют систему неравенства по полу. Они являются одним из способов социальной стратификации общества, который организует систему социальной иерархии. Стереотипы не только устанавливают неравенство: они его оправдывают, неравенство, следовательно, выглядит вполне естественным.

Разделение ролевых функций женщины и мужчины в сфере занятости приводит к гендерной сегрегации, имеющей две составляющие: горизонтальную и вертикальную. Под горизонтальной гендерной сегрегацией понимают неравномерное распределение мужчин и женщин по отраслям экономики и профессиям, под вертикальной – неравномерное распределение по позициям должностной иерархии.

В рамках горизонтальной сегрегации выделяют: профессиональную, отраслевую и межсекторную сегрегацию.

Под профессиональной сегрегацией понимается устойчивая тенденция трудоустройства мужчин и женщин по строго определенным профессиям. Разделение труда по половому признаку связано с представлениями о «мужской» и «женской» работе на основании гендерных различий, которые создаются социально с использованием гендерных стереотипов.

Под отраслевой сегрегацией понимается различное распределение мужчин и женщин между отраслями экономики. Отраслевая сегрегация так же, как и профессиональная, предполагает набор «женских» и «мужских» сфер занятости. В России «мужскими» отраслями являются сельское и лесное хозяйство, строительство, транспорт. Наивысшая концентрация женщин наблюдается в таких отраслях, как здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение, образование, культура и искусство. Промышленность, оптовая и розничная торговля, общественное питание, жилищно-коммунальное хозяйство, непродовольственные виды бытового обслуживания населения, а также наука и научное обслуживание относятся к категории промежуточных отраслей.

Межсекторная сегрегация – это различное распределение мужчин и женщин между частными и государственными секторами экономики. Женщин больше на работах по найму в государственных структурах, меньше – на предприятиях и в организациях акционерной, индивидуально-частной собственности.

Горизонтальная сегрегация обладает такими свойствами, как инерционность и способность к самоподдержанию. В основе перераспределения мужчин и женщин между профессиями, отраслями могут лежать различные факторы – культурно-идеологические, социально-экономические, технологические и пр. Изменение культурных стереотипов относительно мужской и женской занятости может способствовать постепенному проникновению женщин в традиционно мужские виды деятельности либо уходу мужчин из тех видов деятельности, которые начинают восприниматься как «женские». Примером воздействия со стороны идеологических факторов может служить освоение женщинами многих мужских профессий в годы первых пятилеток.

Социально-экономические факторы воздействуют на горизонтальную сегрегацию, прежде всего, через изменение экономической конъюнктуры в тех или иных отраслях и профессиях, и, соответственно, изменение показателей безработицы и оплаты труда в них. Ухудшение экономической конъюнктуры обычно приводит к замещению мужчин женщинами. К аналогичным последствиям приводит и изменение пропорций в оплате труда между отраслями: мужчины перемещаются в направлении отраслей и профессий с более высокой оплатой труда, а женщины занимают их места в тех секторах, где происходит относительное снижение заработной платы.

Наконец, технологические факторы, как правило, связаны с относительным снижением квалификации, рутинизацией работ в том или ином виде деятельности. Смысл этой взаимосвязи сводится к тому, что доля женщин в составе занятых увеличивается тогда, когда падает средний уровень квалификации, необходимый для выполнения работы. Именно снижение квалификации объясняет падение уровня оплаты труда по мере увеличения доли женщин в числе занятых.

Помимо горизонтальной сегрегации на рынке труда не менее редким явлением является вертикальная сегрегация, которая отражает различия в должностном положении мужчин и женщин. В большинстве случаев, говоря о вертикальной сегрегации, мы имеем в виду низкую доступность для женщин престижных профессий и должностей в сфере бизнеса и управления, связанных с ответственностью и принятием решений. Причем это утверждение справедливо как для характеристики особенностей их занятости в органах государственной власти, так и на предприятиях всех форм собственности.

Вертикальная сегрегация прослеживается во всех отраслях и профессиях. Даже в такой феминизированной отрасли, как образование, доля женщин последовательно снижается при переходе к более высоким должностным позициям. В сфере высшего образования женщины составляют 68 % среди рядовых преподавателей вузов, на уровне деканов факультетов – 31 %, а в числе ректоров вузов их насчитывается всего лишь 7 % [4, с. 12].

Однако наиболее яркое проявление эти тенденции находят в сфере государственной власти. Здесь отчетливо прослеживается «пирамидальная» структура занятости женщин на различных властных уровнях. Среди высших государственных служащих женщины составляют всего 5,7 %, среди «главных» – 15,5 %, «ведущих» – 31,1 %, в категории старших служащих их насчитывается практически половина – 49,9 %, а в категории младших – свыше 80 % [5, с. 87].

Среди основных причин препятствий, не позволяющих женщинам занимать ответственные посты директивного уровня, чаще всего указывают на существование в обществе гендерных стереотипов. В чем это проявляется?

Во-первых, в том, что причины неуспеха женских карьер в области управления связаны с выработанными обществом поведенческими образцами, делающими акцент на эмоциональности, мягкости и зависимости, что противоречит базовому имиджу менеджера высокого уровня, основывающемуся на жесткости, индивидуальной независимости. Поэтому женщины сами чувствуют себя дискомфортно на соответствующих позициях и предпочитают вообще не стремиться к ним.

Во-вторых, желание видеть во главе компании мужчин основывается на существующем в массовом сознании гендерном стереотипе прирожденных способностей мужчин – они более интеллектуально развиты, ответственны, компетентны, целеустремлены, чем женщины.

В-третьих, существует и другое объяснение малой представленности женщин в высших эшелонах управленческой власти: оно состоит в том, что женщины реже, чем мужчины, готовы пойти на жертвы и приложить достаточно усилий, чтобы подняться до определенных высот в крупной корпорации.

Таким образом, структура профессиональной и отраслевой занятости отражает консерватизм гендерного уклада в социально-трудовых отношениях. До сих пор одним из главных оснований разделения

труда в сфере занятости продолжает выступать влияние гендерных установок, предопределяющих вид профессиональной деятельности женщин и зачастую связанных с выполнением семейных обязанностей, что приводит к концентрации женщин в определенных профессиях и отраслях зачастую низкооплачиваемых.

Кроме того, сферой приложения женского труда, несмотря на высокий профессионализм, остаются, как правило, должности, не требующие высокой квалификации, в то время как мужчины занимают должности, предусматривающие наличие высокого социального статуса, а именно, руководителей, предпринимателей, менеджеров. Можно сказать, что проблема гендерной сегрегации на рынке труда, обусловленная существованием гендерных стереотипов, продуцирует социальную дискриминацию в сфере занятости по признаку пола.

Литература

1. Lippman W. Public Opinion. N.Y., 1922.
2. Котлова Т.Е., Рябова Т.Б. Библиографический обзор исследований по проблемам тендерных стереотипов // Женщина в российском обществе. М., 2001.
3. Анкер Р. Теории профессиональной сегрегации по признаку пола: аналитический обзор // Тендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики. М., 2002.
4. Баскакова М.Е. Содействие в достижении равенства мужчин и женщин и расширение прав и возможностей женщин // Демоскоп. 2005. № 219–220.
5. Мальцева И.О., Роцин С.Ю. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. М., 2006.