

© 2002 г.

А.А. МОСКОВСКАЯ

СТЕРЕОТИПЫ ИЛИ КОНКУРЕНЦИЯ? АНАЛИЗ НЕКОТОРЫХ ГЕНДЕРНЫХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

МОСКОВСКАЯ Александра Александровна - кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Центра исследований рынка труда Института экономики РАН.

Сформировались два устоявшихся мнения относительно тендерных предпочтений работодателей, которые, на первый взгляд, мало согласуются между собой. Первое относится скорее к обыденному сознанию: работодатели предпочитают мужчин, считая женщин работниками "второго сорта". Второе господствует в среде профессионалов - кадровиков и работодателей: существуют "женские" и "мужские" профессии, поэтому выбор работодателя - никакой не выбор, но лишь следование потребности, предъявляемой рабочим местом. Насколько верно каждое из этих утверждений и есть ли между ними что-либо общее?

Обследование, проведенное Центром исследований рынка труда (ЦИРТ) дает серьезную базу для размышлений на этот счет*. По данным обследования 88% опрошенных работодателей указали на предпочтение мужчин и 53% - на предпочтение женщин для занятия конкретных должностей в структуре предприятия¹. Самое показательное в ответах - аргументация предпочтений. Наиболее распространенными аргументами в пользу найма мужчины оказались: более высокая *выносливость* (42 балла), *меньшая конфликтность* (34 балла) и более высокая *производительность труда* (33 балла). В качестве объяснения выбора женщины приводились следующие характеристики: более высокая *исполнительность* (76 баллов), более высокая *ответственность* (44 балла) и более высокая *дисциплина* (38 баллов)?. При этом аргументация предпочтения мужчин отличалась существенно большим разнообразием

Разумеется, характер труда предъявляет специфические требования к свойствам работника. Например, тяжелый труд требует физической выносливости- организационное или техническое обслуживание процесса предполагает исполнительность; мо-

* Социологическое обследование проводилось в октябре 1999 г. на предприятиях различных отраслей и форм собственности в рамках российско-канадского проекта "Повышение конкурентоспособности женщин на российском рынке труда", поддержанного Канадским агентством международного развития (CIDA). Обследование проводилось в 5 регионах России (Москва, Нижний Новгород, Киров, Мурманск и Ямало-Ненецкий АО) и охватывало более 2000 мужчин и женщин - работников, а также 278 работодателей. Отбор участников опроса среди работников предполагал обеспечение равной представительности мужчин и женщин по профессиональным и квалификационным группам. Опрос работодателей представлял собой устную беседу, в ходе которой интервьюер заполнял соответствующие пункты анкеты.

нотонный труд сопряжен с высокой самодисциплиной: важные участки работы, за которыми невозможен непосредственный и постоянный контроль со стороны руководителя, предъявляют к работнику требование высокой ответственности. Однако, если вдуматься, сами по себе ли требования могут не означать, что в одних случаях к работе больше пригодны мужчины, а в других - женщины.

Разве массовый физический труд женщин в строительстве или в обслуживании железных дорог не является тяжелым и не требует физической выносливости? Разве армейский порядок - не лучшая школа исполнительности, которая, однако, считается отличительной чертой женщин? Разве труд водителя-дальнобойщика не монотонен и не требует самодисциплины, между тем женщин в этой профессии вы не встретите? Наконец, разве не мужчины занимают большую часть ответственных постов ни предприятиях, тогда как, по общему мнению, ответственность на работе - преимущественно женское качество?

Более подробный анализ данных обследования позволяет прояснить позицию работодателей. Обращают на себя внимание три обстоятельства. *Во-первых*, большая часть работодателей - мужчины, поэтому их оценку работников разного пола трудно назвать гендерно нейтральной. Это не означает, что они спят и видят, как посылнее дискриминировать женщину, просто на их оценки может влиять личная заинтересованность. Значимость этого фактора в более чистом виде проявилась в нашем обследовании в ответах работников - мужчин и женщин, находящихся на рынке труда в ситуации более отчетливо выраженной конкуренции. *Во-вторых*, нередко в среде самих работодателей наблюдаются прямо противоположные взгляды на преимущества женской или мужской рабочей силы. Так, одни и те же свойства работников для одних работодателей могут служить объяснением предпочтения мужчин, а для других - предпочтения женщин. Из этого по крайней мере следует, что представление работодателей о том, какие свойства работников следует считать преимущественно "мужскими", а какие - "женскими", не носит такого устойчивого характера, как это может показаться. *В-третьих*, общие высказывания работодателей по поводу свойств мужчин и женщин-работников могут не совпадать с реальным положением вещей на их собственных предприятиях.

Конкуренция работников

В ходе обследования мы предлагали работникам обоего пола списки характеристик, по каждой из которых респондентам следовало определить, относится ли она к мужчинам, женщинам либо гендерно нейтральна. Списки содержали как заведомо положительные характеристики работников (такие как дисциплинированность, организаторские способности), так и отрицательные (например, недобросовестность, склонность к прогулам). Анализ полученных ответов показал, что лишь по небольшому кругу характеристик у мужчин и женщин-работников сложилось согласованное мнение. Так, большинство мужчин и женщин согласилось с тем, что положительное качество женщин - аккуратность, а мужчин - физическая сила, отрицательное качество мужчин - склонность к алкоголизму, а женщин - несогласие на неудобный режим работы.

Обращает на себя внимание, что респонденты обоего пола обнаружили согласованную позицию либо по нейтральным в оценочном отношении характеристикам (физическая сила - для мужчин, аккуратность - для женщин), либо по характеристикам, которые соотносимы с принятыми в обществе тендерными стереотипами и, даже будучи негативными, так сказать, не унижают достоинства пола. К относительно нейтральным стереотипным характеристикам пола можно отнести исполнительность и дисциплинированность для женщин, решительность - для мужчин. Однако в них уже просматривается возможность негативистской интерпретации. За женской исполнительностью может стоять значение зависимости и несамостоятельности, за признанием

Некоторые причины предпочтений при найме работников, встречающиеся в ответах работодателей, предпочитающих мужчин или женщин (значения в баллах)

Причины предпочтений	Предпочитают мужчин	Предпочитают женщин
Экономия на издержках*	22	13
Выше производительность труда	33	5
Выше ответственность	12	44
Менее конфликтны	34	15**

* Для предпочитающих мужчин ответ формулировался так: "женщины стоят дороже", для предпочитающих женщин: "женщинам можно меньше платить".

** В качестве суммы баллов по ответу "менее конфликтны" (7 баллов) и "мало претензий к условиям работы" (8 баллов). Значение баллов см. в примечании 2.

мужской решительности - возможно, большая пассивность женской рабочей силы. Поэтому даже такие относительно нейтральные в оценочном отношении характеристики не имели безусловной поддержки с обеих сторон. Показательно, что по значительному кругу позиций работники разного пола имеют противоположное мнение. При этом положительные качества респонденты более склонны приписывать работникам своего пола, а если это слишком далеко от реальности - считать нейтральными, одинаково распространенными среди мужчин и женщин. Отрицательные качества чаще всего приписывают работникам противоположного пола, либо - если данное качество часто встречается у работников своего пола - относят к гендерно нейтральным. Подобное разногласие особенно ярко проявилось при оценке работниками таких качеств, как ответственность, работоспособность, творческий подход к делу, отлучки с работы и пр. Разногласия работников по столь существенным вопросам лишней раз напоминают о том, что мужчины и женщины на рынке труда находятся в конкурентных отношениях, и это оказывает заметное влияние как на их самооценку, так и на оценку качеств друг друга.

Разногласия работ о дат елей

Данные обследования показывают, что упомянутые и популярные у работодателей особенности мужской рабочей силы - большая производительность труда и меньшая конфликтность - встречаются, хотя и реже, также в качестве характеристик, присущих женщинам, при обосновании предпочтительного найма женщин. Наоборот, такая положительная характеристика женской рабочей силы, как ответственность, используется частью работодателей для обоснования выбора мужчин (см. таблицу 1).

На наличие разногласий работодателей в оценке даже наиболее устойчивых тендерных характеристик работников указывают также их ответы на вопрос об увольнении: "Если бы Вам предстояло сократить несколько работников *одинаковой специальности и уровня профессионализма*, кого бы Вы скорее уволили, мужчину или женщину?". Предпочли уволить мужчину - 12%, женщину - 23% опрошенных. Из последних каждый шестой работодатель объясняет свой ответ более низкой дисциплиной женщин, а каждый девятый - их недостаточной ответственностью. В этом случае аргументация снова противоречит той, которая отмечалась по вопросу о предпочтении при найме. Противоречивость объяснений работодателя относительно мотивов своего выбора наводит на мысль, что либо речь идет о серьезных различиях в жизненном опыте респондентов, либо обоснование предпочтений весьма отдалено от

Работодатели об участии работников в трудовых конфликтах, в % от числа ответивших на соответствующий вопрос

Участники трудовых конфликтов	Кто чаще участвовал в трудовых конфликтах за последние 2 года	Кто был инициатором последнего по времени трудового конфликта?
Мужчины	34	51
Женщины	42	49
Поровну мужчины и женщины	22	-
Нет ответа	2	-

реальных мотивов, по которым оно осуществляется. Для выяснения справедливости последнего следует обратиться к ответам работодателей на другие вопросы обследования.

Субъективное мнение и реальная практика

Рассмотрим каждую из выделенных работодателями характеристик в отношении мужчин и женщин в отдельности. Начнем с мужчин.

Выносливость. В принципе эта характеристика предполагает наличие достаточно большой физической силы. Последняя считается бесспорным преимуществом мужчин, на чем сходятся не только работодатели, но и работники обоих полов. Но обращает на себя внимание несколько вещей. Во-первых, физическая сила как таковая востребована лишь на небольшом круге предприятий - около трети обследованных. Данное качество играет роль в основном тогда, когда речь идет о неквалифицированной рабочей силе. Однако вопрос о тендерных предпочтениях работодателей не касался неквалифицированной рабочей силы. Во-вторых, понятие выносливости включает в себя не только момент "силы", но, кроме того, способность терпеть неудобные либо тяжелые условия труда. Известно, что целый ряд "женских" профессий и занятий отличается крайне тяжелыми, зачастую вредными условиями труда (отдельные виды легкой и химической промышленности, ручной труд в строительстве и сельском хозяйстве и пр.), на которых женщины демонстрируют чрезвычайную выносливость. В-третьих, многие работодатели, как мы видели, объясняют выбор женщин как раз тем, что у последних меньше претензий к условиям труда. Таким образом, можно предположить, что за утверждением о более высокой выносливости мужчин стоят другие мотивы, которые либо сознательно скрываются работодателем, либо, что весьма вероятно, неочевидны для него самого.

Конфликтность. В принципе конфликтность может рассматриваться как фактор косвенных издержек работодателя, связанных с данным работником, - моральных или материальных. Насколько справедливы обвинения женщин в более высокой конфликтности? Некоторые данные по этому поводу представлены в таблице 2.

Если верить работодателям, женщины несколько чаще мужчин участвуют в трудовых конфликтах на предприятиях. В то же время, вспоминая последние конфликты на своем предприятии, большая часть (51%) работодателей, имевших трудовые конфликты на предприятиях, признали, что их инициаторами чаще выступали все-таки мужчины.

Можно ли на этом основании утверждать, что женщины более конфликтны, чем мужчины, и это действительно сдерживающий фактор при их найме на работу? Думается, нет. Во-первых, как мы помним, большинство работодателей предпочитают мужчин на одних должностях и женщин на других (54% всех опрошенных работодателей). Вряд ли это было бы возможно в случае особой природной конфликтности женщин. Во-вторых, на большее участие в трудовых конфликтах указывает отно-

Работодатели об участии работников разных категорий в сверхурочных работах
(в % от ответивших)

Категория персонала	Преобладают мужчины	Преобладают женщины	Затруднились определить, кто преобладает
Руководители	60	15	25
ИТР	42	33	25
Квалифицированные рабочие	71	13	16
Служащие	40	36	24

сительное, а не абсолютное большинство опрошенных работодателей. В-третьих, в тех случаях, когда работодатели указывают на меньшую конфликтность мужчин, это обычно носит характер дополнительного, а не основного аргумента выбора (респондентам предлагалось определить две основные причины выбора и расположить их по степени значимости). Как первую причину ее рассматривают только 6% работодателей, как вторую - 28%. В-четвертых, среди тех 6% респондентов, которые назвали меньшую конфликтность в качестве основной причины предпочтения мужчин при найме, только четверть признали, что женщины больше мужчин участвовали в конфликтах на своих предприятиях и чаще оказывались их инициаторами. Другими словами, выражаемая убежденность в большей конфликтности женщин, как правило, не находит подтверждения на практике. В-пятых, данные опроса работодателей не подтверждаются данными опроса работников тех же предприятий. Они показывают, что мужчины в конфликтах участвуют чаще, чем женщины. Так, из общего числа опрошенных работников конфликты с администрацией возникали у 11 % мужчин и у 9% женщин.

Можно предположить, что выделение конфликтности как аргумента предпочтения работников другого пола при найме является скорее демагогическим объяснением. Складывается впечатление, что работодатель сперва делает интуитивный выбор между работниками разного пола, а уже затем "придумывает" для этого объяснение.

Производительность труда. Мировая статистика и социологические исследования не подтверждают предположения о более низкой производительности труда женщин по сравнению с мужчинами. Наше обследование располагает набором индикаторов, позволяющих косвенно уточнить этот вопрос в более широком аспекте, поскольку под различиями в производительности труда работодатели могли подразумевать различную интенсивность труда или готовность к увеличению рабочего времени (сверхурочные), различия в качестве труда, а также различные сравнительные издержки работодателя, связанные со спецификой женской и мужской рабочей силы.

Сравним ответы работодателей, объяснивших предпочтение мужчин при найме более высокой производительностью, с их же ответами на вопросы о сверхурочных (табл. 3). Отмечается заметная связь между предпочтением мужчин на ту или иную должность и их участием в сверхурочных. Среди тех, кто предпочитает нанять мужчин на должность руководителей, 76% работодателей указывают, что в сверхурочных на предприятии заняты в основном руководители-мужчины. Тем не менее, нашлись работодатели (около 6%), которые одновременно с указанием на предпочтение мужчин на руководящие должности признавали, что на их собственных предприятиях в сверхурочных чаще заняты руководители-женщины. Еще 18% затруднились подтвердить преимущественное участие в сверхурочных мужчин или женщин-руководителей. Среди работодателей, предпочитающих иметь мужчин в должности квалифици-

рованных рабочих, на преобладание мужчин в сверхурочных работах также указали 76%. При этом среди других работодателей насчитывалось уже 16% тех, кто признал, что в сверхурочных чаще заняты женщины. (Заметим, что среди руководителей и квалифицированных рабочих в списочном составе обследованных предприятий в среднем преобладают мужчины, поэтому факты преобладания женщин в сверхурочных работах тем более значимы). Среди ИТР мужчины заняты в сверхурочных уже с меньшим перевесом, на что указывает 60% работодателей. Остальные либо затруднились выделить мужчин или женщин (8%), либо признали, что в сверхурочных больше заняты женщины (19%). Среди работодателей, предпочитающих нанимать мужчин на "женскую" должность служащих, 47% указывают на преимущественное участие в сверхурочных служащих-мужчин, 31% - женщин, 22% - затруднились выделить тех или других особо.

Таким образом, о более частом использовании мужчин на сверхурочных работах можно говорить с уверенностью лишь применительно к ИТР и служащим, поскольку соотношение численности мужчин и женщин среди работников этих категорий или примерно равно, или женщины преобладают.

Издержки работодателя и качество рабочей силы. Данные обследования предоставляют свидетельства как в подтверждение, так и в опровержение предположения о более высоких издержках, связанных с женской рабочей силой. При этом на стороне женщин - работодатели, объясняющие предпочтение женщин при найме их более высокой уступчивостью в отношении условий и оплаты труда (12% опрошенных); работодатели, подтвердившие суждение, что женщины соглашаются на более низкую оплату труда (53%); работодатели, указавшие, что женщины преобладают среди работников их предприятия, получающих зарплату ниже трудового вклада (22%)³. Кроме того, по данным нашего обследования, подтверждаемым данными общероссийской статистики, женщины в целом занимают более низкие и менее оплачиваемые должностные позиции по сравнению с мужчинами, что также говорит о более низкой цене труда женщин.

Наоборот, о более высоких издержках, связанных с женской рабочей силой, говорят работодатели, предпочитающие именно по этой причине нанимать на работу только мужчин (18% опрошенных работодателей), а также работодатели, считающие, что некоторые льготы женщин⁴ снижают привлекательность женской рабочей силы для работодателя (около 60%).

Несмотря на то, что большая часть работодателей считает льготы женщин тормозом их конкурентоспособности, а значит, и потенциальной угрозой повышения затрат работодателя, связанных с женской рабочей силой, реальное использование "женских" льгот на обследованных предприятиях крайне незначительно. Об этом свидетельствуют как работодатели, так и работники. Причем, на тех предприятиях, где работодатели предпочитают мужчин, доля женщин, работающих неполный рабочий день по условиям КЗоТ, даже ниже, чем на остальных предприятиях (4,3% против 8,6%)⁵. Мы не знаем точно, является ли это результатом политики "выдавливания" женской рабочей силы путем преимущественного найма мужчин или прямым ограничением использования льгот. Однако первое весьма вероятно, поскольку среди работодателей, объяснявших свое предпочтение мужчин при найме более высокой стоимостью женщин, доля подобных льготниц еще ниже (1-2%). Как видно из приведенных данных, свидетельств в пользу утверждения, будто женщины стоят предприятию дороже, чем мужчины, существенно меньше, чем в пользу обратного.

Можно предположить, что говоря о более высокой производительности труда мужчин, работодатели выразились неточно, имея в виду не количество, а качество труда мужчин и женщин. Существуют ли у работодателей нарекания к качеству сделанной работы, и каково распределение их ответов в зависимости от пола работников?

В общем числе тех, кому приходилось возвращать работу на переделку в связи с ее низким качеством, преобладают мужчины. По категориям персонала представи-

Таблица 4

Распределение ответов руководителей на вопрос, кого среди работников, которых работодателю приходилось заставлять переделывать уже сделанную работу в связи с ее низким качеством, было больше, мужчин или женщин (по категориям персонала, в % к числу ответивших на вопрос)

Кто чаще переделывает работу	Руководители. администрация	Специалисты. ИТР	Квалифицированные рабочие	Служащие средней квалификации	Неквалифицированные рабочие
Мужчины	53	34	49	29	62
Женщины	22	33	16	40	11
Затруднение в ответе	25	33	35	31	27

тельность мужчин и женщин неодинакова. Из пяти категорий персонала (руководители, специалисты, квалифицированные рабочие, служащие, неквалифицированные работники) мужчины преобладают в четырех, исключая служащих (см. таблицу 4). Справедливости ради следует отметить, что в трех категориях - руководители подразделений, квалифицированные рабочие и неквалифицированные работники - мужской труд в целом преобладает, что, естественно, повышает вероятность наличия претензий именно к мужчинам. Среди специалистов, где общая доля мужчин и женщин примерно одинакова, работа возвращалась на переделку примерно в равной степени (с небольшим перевесом в сторону мужчин - 34% против 33%). Только в категории "служащие средней квалификации" работа возвращалась чаще женщинам, чем мужчинам (49% против 16%). Однако в этой квалификационной группе женщины преобладают со значительным перевесом в численности.

Если бы низкое качество женского труда в самом деле представляло проблему для работодателя, логично было бы предполагать, что на тех предприятиях, где работодатели предпочитают при найме только мужчин, работа на переделку чаще возвращалась женщинам. Однако данные это не подтверждают. В указанной группе работодателей уровень нареканий к мужчинам и женщинам по поводу некачественно выполненной работы примерно одинаков, по крайней мере, выделить одну из двух групп невозможно.

Данные обследования не дают прямых свидетельств более низкого качества женского труда. Значимым свидетельством этого является и тот факт, что среди ответов работодателей по поводу предпочтений при найме отсутствуют даже единичные случаи ссылки на более низкое качество работы женщин по сравнению с мужчинами. Тем не менее, проблема качества труда имеет разнообразные косвенные измерения, связанные со специфическими склонностями или навыками, которые для нашего анализа немаловажны, хотя могут быть и не выражены работодателем напрямую.

Вернемся к проблеме увольнений. 15% работодателей предпочитают уволить женщину, а не мужчину в силу более низкой инициативности женщин. Еще 1,2% работодателей объясняют свой выбор обстоятельствами, которые могут расцениваться как более высокие косвенные издержки, связанные с женской рабочей силой (женщины отвлекаются на воспитание детей"; "женщины обременены семейными обязанностями"; "женщин нельзя послать в командировку"). Мы предполагали, что семейные обязанности могут рассматриваться как тормоз трудовой деятельности женщин, для чего в анкету помимо прочего был введен и прямой вопрос о влиянии на решение о первоочередном увольнении женщин семейных обязанностей. Выяснилось, что 53% от общего числа опрошенных работодателей считают, что обремененность семейными обязанностями снижает ценность женской рабочей силы для работодателя (37% с этим мнением не согласны и 10% затруднились дать определенный ответ).

Основные причины более низкой ценности женской рабочей силы для работодателя (в % от числа тех, кто ответил, что обремененность семейными обязанностями снижает ценность женской рабочей силы для работодателя)

Причины	Доля ответивших
Отсутствие заинтересованных в работе	12
Частое отсутствие на работе	60
Низкая производительность труда	22
Низкий интеллектуальный уровень	2
Другое	4

К причинам более низкой ценности женской рабочей силы респонденты отнесли в первую очередь частое отсутствие на работе и уже известный нам аргумент - "низкая производительность труда". Предлагались и другие объяснения - "незаинтересованность в работе" и "низкий интеллектуальный уровень", вместе охватывающие 14% респондентов (см. таблицу 5).

Несмотря на то, что доля работодателей, отмечавших низкий интеллектуальный уровень женщин-работников, невелика, на этом вопросе следует остановиться подробнее. Идея об уступающих интеллектуальных способностях женщин-работников просматривается у работодателей в ответах и на другие вопросы. Число респондентов, поддерживающих эту идею, колеблется от 2 до 9%. Стоит отметить, что их число может быть и выше - далеко не все работодатели в этом вопросе могли быть откровенны, ввиду необходимости соблюдать политкорректность. тем более, что многие интервьюеры - женщины.

Показательным в отношении оценок качества рабочей силы является вопрос о смекалке и творческом подходе к делу. Вопрос был сформулирован так: "Есть ли на предприятии участки работы (помимо работы руководителя), требующие нетрадиционных решений, смекалки, применения новых подходов? Если да. то кто выполняет такую работу чаще, мужчины или женщины?" Большинство ответивших указали, что это - мужчины (52%). Женщины в подобном случае указывались более чем в 3 раза реже (15%). Еще около трети ответивших заявили, что таких работников поровну среди мужчин и женщин, либо затруднились ответить ("поровну" - 28%. затруднились ответить - 5%).

Еще один косвенный индикатор отношения работодателя к качеству женской рабочей силы и ее интеллектуальному потенциалу - вопрос о предпочтении мужчин или женщин при переподготовке. Утверительно о предпочтениях такого рода высказались лишь 30% респондентов. При этом 2/3 ответивших предпочли бы мужчин и 1/3 - женщин. Основной аргумент в пользу мужчин - больше отдача (51%) и стремление к росту (27%); основной аргумент в пользу женщин - больше отдача (50%) и большая вероятность того, что обученная работница останется на предприятии (29%). Нетрудно заметить, что преобладающие объяснения в известном смысле совпадают в пропорциях. То, что в одних случаях рассматривается в качестве достоинства (стремление мужчин к росту), в других - в качестве недостатка. Так, стремление мужчин к росту может привести к уходу с предприятия, что для работодателя означает потерю обученного работника. Разница в личных предпочтениях: для тех, кто считает затраченные на обучение деньги, предпочтительнее женщина, а для тех, кто имеет предубеждение против женщин - мужчина.

Несмотря на более низкую в целом долю женщин на руководящих постах в структуре предприятий, они достаточно активно участвуют в принятии важных производственно-экономических решений. Это участие даже несколько выше, чем можно было бы ожидать, учитывая то обстоятельство, что женщин на руководящих постах меньше

**Отношение работодателей к некоторым высказываниям о женщинах-работниках
(в % от числа ответивших)**

Суждения	Согласие
"Женщины-работники более преданны общему делу"	43
"Женщинам-работникам недостает уверенности в себе"	25
"Женщины работают медленно"	6
"Женщины-работники более точно выполняют инструкции"	71
"Женщины-работники хуже адаптируются к изменениям"	33
"Женщины на работе снижают производительность мужчин"	7
"Женщины часто отлучаются с работы"	39
"Женщины-работники отличаются более высокой работоспособностью"	35

ше, чем мужчин, к тому же далеко не все члены администрации непосредственно участвуют в принятии важных решений. По данным нашего обследования, в реальном управлении предприятием, как правило, участвует довольно узкая группа лиц, обычно это 2-5 человек. При этом доля женщин в таких группах составляет около 43%. (Средняя доля женщин в структуре администрации обследованных предприятий — 44%, а их число среди руководителей структурных подразделений среднего звена - 45%.)

Кроме вопросов производственного характера, связанных с деятельностью предприятия и конкретным опытом взаимодействия руководителя с персоналом, работодателю предлагались списки высказываний общего характера, по отношению к которым они могли выразить свое отношение (согласие или несогласие). Один из списков представлен в таблице 6 вместе с результатами ответов работодателей.

Мы намеренно чередовали между собой позитивные и негативные высказывания, касающиеся женщин. Однако лишь одно из приведенных высказываний было поддержано подавляющим большинством респондентов - "Женщины более точно выполняют инструкции". Можно заметить, что из всех положительных высказываний, предложенных работодателю, это - самое нейтральное. Более отчетливые положительные либо отрицательные оценки не набрали большинства голосов, что весьма созвучно результатам опроса работников, рассмотренным выше. Как мы помним, работники также склонны признавать за противоположным полом лишь те достоинства, которых не находят у них самих, в противном случае принято считать характеристику гендерно нейтральной.

Как видно из приведенных данных, в ходе обследования не удалось найти весомых подтверждений представления о более низком качестве либо более высоких издержках, связанных с женской рабочей силой. Хотя в силу неравномерного распределения мужчин и женщин по группам профессий и должностным позициям объективное количественное сопоставление затруднено.

Предпочтение мужчин или женщин на те или иные должности во многом обусловлено субъективным представлением работодателя о достоинствах и недостатках мужской и женской рабочей силы, его представлением о том, какие качества являются преимущественно мужскими, а какие - преимущественно женскими. При этом общие рассуждения нередко не совпадают с примерами из практики.

Существенным фактором, повышающим ценность работника в глазах работодателя, является возможность им манипулировать - изменять график работы и производственные функции, использовать на сверхурочных работах, отправлять в срочные командировки и т.н. Обремененность семьей в этой связи служит существенным ограничителем гибкости женского труда и возможностей его использования на различных видах работ, что, конечно, снижает конкурентоспособность женщин по сравнению с мужчинами, даже в тех случаях, когда у женщины нет семьи и детей.

В принципе семейная нагрузка женщин может служить фактором прямых и косвенных издержек работодателя. С прямыми издержками он может иметь дело тогда, когда женщина часто отлучается с работы в связи с больничным или декретным отпуском, отказывается в нужный момент отправиться в командировку либо работать сверхурочно. К возможным косвенным издержкам работодателя следует отнести снижение интереса к работе либо недостаточную вовлеченность в трудовой процесс ("низкую отдачу"). Последнее в принципе может негативно сказываться и на производительности труда, поскольку затрагивает производственные навыки и умения, способность применить творческий подход к делу, снижает должностной и квалификационный рост. Однако анализ конкретного опыта предприятий в нашем обследовании не подтверждает массового значения прямых и косвенных издержек этого рода. Работодатель, как показало исследование, обычно не страдает от таких издержек даже в тех случаях, когда его трудовой коллектив преимущественно состоит из женщин.

Создается впечатление, что фактором снижения ценности женской рабочей силы и сдерживания найма женщин служат не сами издержки работодателя, связанные с семейными обязанностями женщин, но ожидание подобных издержек. Причем, это обстоятельство действует даже в тех случаях, когда конкретные женщины на предприятии этим ожиданиям не отвечают. В связи с этим возникает вопрос, является ли проблема издержек для работодателя в самом деле столь существенной (будучи по отношению к женщинам скорее мнимой), либо она служит рационализацией более глубоких мотивов?

Не служит ли подобным мотивом конкуренция мужчин и женщин на рынке труда? Разумеется, речь не идет о том, что работодатель подозревает каждую женщину в стремлении занять его место. Однако в целом ряде случаев работодатель-мужчина проявляет активную тендерную солидарность и, более того, заинтересованность в том, чтобы не допустить женщин в сферы, где мужчины уже заняли господствующие позиции. Это касается как горизонтальной, так и вертикальной профессиональной и должностной сегрегации. Аналогичное отношение проявляют мужчины к женщине, управляющей автомобилем. Известно, что умение жены водить машину создает удобство при возвращении супругов с вечеринки. Статистика ГИБДД также свидетельствует в пользу женщин. Однако кто, будучи пассажиром авто, не сталкивался с негодованием водителя по поводу женщины за рулем?

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Один и тот же респондент мог указать на предпочтение мужчин на одни должности, женщин - на другие, выразить нейтралитет - в отношении третьих.

² Мы ввели балльную систему, поскольку в анкете респонденту предлагается назвать 2 причины предпочтения мужчины или женщины - первую и вторую по значимости. Значение баллов соответствует сумме процентов респондентов, указавших на данную причину в качестве первой по значимости, и респондентов, указавших на ту же причину в качестве второй по значимости.

³ Здесь приведены результаты ответов работодателей на разные вопросы анкеты, поэтому содержащиеся в скобках цифры нельзя просуммировать.

⁴ Среди таких льгот отпуск по уходу за ребенком, запрещение увольнения беременных женщин, женщин, имеющих детей до 3 лет, и одиноких матерей, ограничение на работу в выходные дни, перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей до 1,5 лет.

⁵ В процентах от списочного числа женщин на предприятии.