

ISSN 1992-2892
ISSN 2500-221X (online)

2024 '3

ЖЕНЩИНА
В РОССИЙСКОМ
ОБЩЕСТВЕ

ЖЕНЩИНА В РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

Российский научный журнал

№ 3 — 2024

Учредитель ФГБОУ ВО «Ивановский государственный университет»

*Журнал зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи,
информационных технологий и массовых коммуникаций.
Реестровая запись ПИ № ФС 77-78824 от 30.07.2020*

*Журнал включен ВАК РФ в перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий,
в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций
на соискание ученых степеней кандидата и доктора наук (ред. от 16.10.2022)*

Редакционный совет:

- С. Г. Айвазова** (Институт социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, г. Москва; доктор политических наук, ассоциированный научный сотрудник),
Н. Л. Пушкарёва (*заместитель главного редактора*,
Институт этнологии и антропологии РАН, г. Москва; доктор исторических наук, профессор),
О. В. Рябов (Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена,
г. Санкт-Петербург; доктор философских наук, профессор, ведущий научный сотрудник),
З. Х. Саралиева (Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н. И. Лобачевского, г. Нижний Новгород; доктор исторических наук, профессор),
Р. Н. Сулейманова (Институт истории, языка и литературы Уфимского федерального
исследовательского центра РАН, г. Уфа; доктор исторических наук, главный научный сотрудник),
Н. А. Шведова (Институт США и Канады РАН, г. Москва;
доктор политических наук, главный научный сотрудник),
Е. Р. Ярская-Смирнова (Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики», г. Москва; доктор социологических наук, профессор),
А. В. Белова (Тверской государственный университет, г. Тверь;
доктор исторических наук, доцент)

Редакционная коллегия:

- О. А. Хасбулатова** (*главный редактор*, Ивановский государственный университет, г. Иваново;
доктор исторических наук, профессор),
И. С. Клёцина (Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена,
г. Санкт-Петербург; доктор психологических наук, профессор),
Т. Б. Рябова (Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена,
г. Санкт-Петербург; доктор социологических наук, профессор),
И. Н. Смирнова (*ответственный секретарь*, Ивановский государственный университет,
г. Иваново; кандидат социологических наук, доцент),
Н. С. Рычихина (Ивановский государственный университет, г. Иваново;
кандидат экономических наук, доцент)

Адрес редакции (издателя): 153025 Ивановская обл., г. Иваново, ул. Тимирязева, 5
Тел./факс в Иваново: (8920) 357-58-31. E-mail: winrs@bk.ru

Электронная копия журнала размещена на сайтах
www.womaninrussiansociety.ru, www.elibrary.ru, www.ivanovo.ac.ru

Подписной индекс в каталоге «Пресса России» 41513

© «Женщина в российском обществе», 2024
© ФГБОУ ВО «Ивановский
государственный университет», 2024

WOMAN IN RUSSIAN SOCIETY

Russian Scholarly Journal

No. 3 — 2024

Founder (Constitutor) Ivanovo State University

*The journal is registered by the Federal Service for Supervision of Communications,
Information Technology, and Mass Media
Registry entry PI № FS 77-78824 on 30.07.2020*

*The journal is peer-reviewed and recommended
by the Supreme Attestation Commission of the Russian Federation
to publish main results of Doctors and Candidates of Sciences' dissertations (issued on 16.10.2022)*

Editorial Council:

- S. G. Aivazova**, Dr. Sc. Politics, Associated Researcher (Institute of Sociology of the Federal Centre of Theoretical and Applied Sociology of Russian Academy of Sciences, Moscow),
Prof. N. L. Pushkareva, Dr. Sc. History (*Vice Editor-in-chief*, Institute of Ethnology and Anthropology of Russian Academy of Sciences, Moscow),
Prof. O. V. Riabov, Dr. Sc. Philosophy, Leading Researcher (Herzen State Pedagogical University of Russia, St. Petersburg),
Prof. Z. H. Saralieva, Dr. Sc. History (National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod),
R. N. Suleimanova, Dr. Sc. History, Chief Researcher (Institute of History, Language and Literature of Ufa Federal Research Centre of Russian Academy of Sciences, Ufa),
N. A. Shvedova, Dr. Sc. Politics, Chief Researcher (Institute of USA and Canada Studies of Russian Academy of Sciences, Moscow),
Prof. E. R. Iarskaia-Smirnova, Dr. Sc. Sociology (National Research University "Higher School of Economics", Moscow),
Assoc. Prof. A. V. Belova, Dr. Sc. History (Tver State University, Tver)

Editorial Board:

- Prof. O. A. Khazbulatova**, Dr. Sc. History (*Editor-in-chief*, Ivanovo State University, Ivanovo),
Prof. I. S. Kletsina, Dr. Sc. Psychology (Herzen State Pedagogical University of Russia, St. Petersburg),
Prof. T. B. Riabova, Dr. Sc. Sociology (Herzen State Pedagogical University of Russia, St. Petersburg),
Assoc. Prof. I. N. Smirnova (*assistant editor*, Ivanovo State University, Ivanovo),
Assoc. Prof. N. S. Rychikhina (Ivanovo State University, Ivanovo)

Editorial Office Address:

153025 Ivanovo region, Ivanovo, Timiriyev str., 5
Tel./Fax: (8920) 357-58-31. E-mail: winrs@bk.ru

The e-copy of the issue can be accessed at
www.womaninrussiansociety.ru, www.elibrary.ru, www.ivanovo.ac.ru

Subscription index in catalogue "Press of RF" 41513

© "Woman in Russian society", 2024
© Ivanovo State University, 2024

ПОЛИТИЧЕСКИЕ НАУКИ POLITICAL SCIENCES

Женщина в российском обществе. 2024. № 3. С. 3—19.

Woman in Russian Society. 2024. No. 3. P. 3—19.

Научная статья

УДК 316.346.2-055.2

DOI: 10.21064/WinRS.2024.3.1

ИССЛЕДОВАНИЯ ПРАВ ЖЕНЩИН В КОНТЕКСТЕ ВРЕМЕНИ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА В 1996—2023 гг.

Ольга Александровна Воронина

Институт философии, Российская академия наук, г. Москва, Россия,
olga-voronina777@yandex.ru

Аннотация. В статье анализируется развитие исследовательских стратегий и проектов в связи с тем, как в обществе появлялись и менялись установки относительно прав женщин. Автор имеет в виду и общественное сознание, и представления самих ученых, и позицию государства. Проект по изучению массовых и индивидуальных представлений о правах женщин в г. Рыбинске родился в тот период, когда в обществе были сильны ориентиры на построение социального государства, на демократическое развитие, предполагающее соблюдение прав и свобод индивида. Второй из описываемых проектов отражал время формирования государственной политики гендерного равенства и развития национального механизма для ее реализации в регионах страны. Современные подходы к изучению прав женщин носят двоякий характер. С одной стороны, эмпирическая база и тематика исследований сузились и соответствуют ориентации государственной политики на защиту интересов женщин в трудовой и семейной сферах. С другой стороны, очевиден поворот исследований к анализу законодательства, выявление в нем проблемных зон и внесение предложений по его развитию для более эффективного преодоления дискриминации. Это — новый путь, и он дает надежду на позитивные сдвиги.

Ключевые слова: права женщин, дискриминация, равенство, государство, национальный механизм, самосознание, законодательство, исследовательские стратегии

Для цитирования: Воронина О. А. Исследования прав женщин в контексте времени: теория и практика в 1996—2023 гг. // Женщина в российском обществе. 2024. № 3. С. 3—19.

Original article

RESEARCH ON WOMEN'S RIGHTS IN THE CONTEXT OF TIME: THEORY AND PRACTICE IN 1996 — 2023

Olga A. Voronina

Institute of Philosophy, Russian Academy of Sciences, Moscow,
Russian Federation, olga-voronina777@yandex.ru

Abstract. The author analyzes the development of research strategies and projects in connection with how attitudes regarding women's rights emerged and changed in society. The article specifically examines public consciousness, the perception of researchers themselves, and the position of the state. A project to study mass and individual ideas about women's rights in Rybinsk was born at a time when society had strong orientations toward building a social state and towards democratic development, which presupposed respect for the rights and freedoms of the individual. The second of the described projects reflected the time of formation of the state policy on gender equality and the development of a national mechanism for its implementation in the regions of the country. Modern approaches to the study of women's rights are twofold. On the one hand, the empirical base and research topics have narrowed and correspond to the orientation of state policy towards protecting the interests of women in the labor and family spheres. On the other hand, it is obvious that research is turning towards analyzing legislation, identifying problem areas in it and making proposals for its development to more effectively overcome discrimination. This is a new path, and it gives hope for positive changes.

Key words: women's rights, discrimination, equality, state, national mechanism, public self-consciousness, legislation, research strategies

For citation: Voronina, O. A. (2024) Issledovaniia prav zhenshchin v kontekste vremeni: teoriia i praktika v 1996—2023 gg. [Research on women's rights in the context of time: theory and practice in 1996—2023], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 3—19.

В статье рассматривается изменение подходов к изучению прав женщин в течение последних тридцати лет. Проанализировать весь массив исследований невозможно, поэтому задача состоит в следующем: показать развитие исследовательских проектов в связи с тем, как в обществе появлялись и менялись установки относительно прав женщин. Имеются в виду и общественное сознание, и представления самих ученых, и позиция государства. Следует отметить, что во многом предлагаемая автором картина связана с новаторскими исследовательскими проектами Московского центра гендерных исследований (МЦГИ). Сами эти проекты, что будет показано далее, отражали наше становление как исследователей, впервые решивших изучить данную тему с использованием научной методологии.

Начало: обращение к индивидуальному сознанию и опыту

Дискурс прав человека вошел в нашу жизнь около тридцати лет назад. Несмотря на активное использование данного концепта в политических кампаниях и СМИ в 1990-х гг., обычные люди слабо понимали, что это значит для них.

Еще меньше ясности было относительно понятия «права женщин». Ведь и в СССР, и в РФ женщинам и мужчинам формально были гарантированы равные права во всех сферах жизни. Тот факт, что они не всегда и не во всех сферах соблюдались, понимался немногими специалистами. И это при том, что изучение положения женщин было традиционной темой в социологии семьи и труда. Но дискурс работ был общепринятым, никто не поднимал вопроса о нарушении *прав* женщин. Одна из самых очевидных в позднем советском обществе проблем — так называемая двойная нагрузка женщин — обсуждалась в терминологии сочетания семейной и производственной *функций* женщин. А исследования М. Я. Сониной, доказавшие наличие существенного разрыва в оплате мужского и женского труда, не получили значительной поддержки коллег [Сонин, 1977].

Социально-экономические реформы 1990-х гг. привели к возникновению ряда проблем, в том числе к усилению социально-экономической дискриминации женщин (вплоть до массовой женской безработицы). Это требовало понимания и решения, поскольку в обществе нарастала напряженность. Расхожие рецепты вроде «вернуть женщин в семью», которыми изобиловали СМИ тех времен, вступали в противоречие с потребностями экономики и с интересами женщин.

Именно поэтому МЦГИ решил изучить, как понимают свои права обычные женщины, являются ли эти права ценностью, которую им следует защищать. В 1996—1997 гг. мы осуществили масштабное социологическое исследование «Права женщин в России» [Права женщин в России... , 1998]. Для проведения исследования был выбран г. Рыбинск, который в то время по ряду социально-экономических и демографических показателей отвечал статусу среднестатистического российского города. По репрезентативной выборке и стандартизированной анкете был проведен опрос 900 жителей (женщин и мужчин) и собрано 67 глубинных интервью (мужчин и женщин).

Для того чтобы дать респондентам максимальную свободу высказываний, участникам исследования предложили самостоятельно ответить на открытый вопрос «Какой смысл лично Вы вкладываете в понятие “права человека”?». На вопрос ответили 692 респондента, что составляет почти 77 % выборки. Содержание ответов оказалось несколько неожиданным. Вполне понятно, что в ситуации социально-экономического кризиса тех лет 50,1 % всех ответивших так или иначе говорили о правах с точки зрения обеспечения нормальной жизни. Однако то, что 24,0 % понимали права как закон, равный для всех, или как ответственность государства перед человеком, свидетельствовало о становлении правосознания людей. 8,8 % респондентов трактовали права человека как *свободу*. Если вспомнить историю формирования концепции прав человека, то первое поколение прав воспринималось именно как свобода частной жизни и сознания человека от контроля государства. Анализ ответов отдельно женщин и мужчин показал, что гендерные различия в них практически отсутствуют. На первом месте по частоте у тех и других стоит перечисление конкретных экономических и социальных прав.

Поскольку респондентам была предоставлена полная свобода в определении прав человека, ответы содержали самые разные понятия. Для обработки ответов на этот вопрос было решено использовать традиционный количественный контент-анализ всего массива ответов (т. е. не отдельных «текстов», а всей совокупности слов). Самым часто употребляемым во всем массиве ответов является

слово *жизнь* («права человека — это жизнь») — 18,9 % используемого словарного запаса. На втором месте по частоте упоминания стоит *закон* («права как защищенность по закону») — 15,3 % ответов. На третьем месте — *работа/труд* (15,0 % от совокупности слов в ответах), на четвертом месте — *свобода* (6,8 %), и на пятом месте — *заработок* (6,7 %).

Для наглядности было составлено совокупное определение понятия прав человека из слов, наиболее часто используемых респондентами, в порядке понижения их рейтинга: «Права человека — это жизнь, закон, работа, свобода, заработок, защищенность, бесплатное образование и уважение достоинства человека, бесплатное здравоохранение, безопасность, уверенность в завтрашнем дне». Данное определение, безусловно, отразило социально-экономические реалии того времени и заставило вспомнить, что «сознание есть не что иное, как осознанное бытие» (К. Маркс).

Важнейшие «женские» и «мужские» права по оценкам респондентов. После общей оценки предстояло выяснить точку зрения женщин на то, какие права важны для них, а какие — для мужчин. Соответственно мужчин просили оценить важность прав для себя и для женщин.

После анализа ответов было обнаружено, что различия в мнениях двух гендерных групп статистически незначимы. Так, мужчины и женщины оказались единодушными в выборе и определении иерархии важнейших «женских» прав: на первом месте стояло право на безопасную жизнь — так считали 72,2 % женщин и 76,3 % мужчин. Далее (в порядке убывания значимости) — права на «достойный доход»; на охрану здоровья и бесплатную медицинскую помощь; на жилье. С позиций современности, наверное, немного поражает тот факт, что на первом месте стоит право на безопасность. Однако в «лихие девяностые» это действительно было значимо, как и право на доход в ситуации усиления безработицы (особенно женской) и постепенного распространения платных услуг в сфере образования и здравоохранения.

На первое место в наборе важных «мужских» прав и мужчины, и женщины поставили право на достойный доход (71,5 % мужчин и 73,4 % женщин). Второе место заняло право на жилье, третье — на защиту от безработицы. При этом респонденты в целом считали защиту от безработицы важной для мужчин (третье место по частоте выбора) и не важной для женщин (она вообще не вошла в пятерку приоритетов для них, хотя основную часть безработных в то время составляли именно женщины). Из этого следует, что мнения респондентов о важности основных прав для женщин и мужчин не слишком сильно различаются и все они так или иначе касаются прав, гарантирующих выживание.

Значимость таких прав, как равенство, свобода слова и политических взглядов, оказалась чрезвычайно низкой для респондентов — они стоят на предпоследнем и последнем месте. Однако здесь все же можно заметить некоторые гендерные различия. Так, важность права на свободу слова и политических взглядов для женщин отметили 14,6 % опрошенных мужчин и 10,8 % опрошенных женщин. Важность тех же прав для мужчин оценивается чуть выше — их отметили 20,8 % респондентов и 20,0 % респонденток. Причем если разница между мужскими оценками этих свобод для женщин и мужчин не столь велика,

то различие женских оценок их важности для самих себя и мужчин значительно: практически в 2 раза.

Что касается оценки важности *равенства прав* женщин и мужчин, то она равна нулю, т. е. ни один респондент из 897 опрошенных (независимо от пола, возраста, образования и социального положения) не выбрал данный пункт. И это несколько противоречит тому факту, что 15,5 % респондентов понимают права как закон, равный для всех. Однако в контексте того времени акцентирование равенства всех слоев общества перед законом — это скорее эвфемизм для обозначения требования ликвидировать привилегии и уравнивать различные социальные слои общества. Готовность признать необходимость гендерного равенства — это иное, и данное исследование показало отсутствие в сознании респондентов указанной ценности.

Вместе с тем более половины респондентов ответили на вопросы о гендерном равенстве в реальной жизни и оценили его весьма адекватно. Так, большинство респондентов (63,4 %) считают, что в семье женщины и мужчины обладают равными правами. Вторая сфера, в которой, по мнению 78,6 % респондентов, женщины и мужчины равноправны, — это образование. Однако в трудовой сфере и в политике женщины имеют меньше прав, чем мужчины, — так думают 51,0 и 79,7 % респондентов соответственно.

В таком случае чем же можно объяснить равнодушное отношение респондентов к самой идее равноправия женщин? С одной стороны, возможно, причина лежит в некоторой «усталости» от навязываемого в советские времена штампа о равенстве прав женщин и мужчин. С другой стороны, это может быть связано с традиционной самоидентификацией женщин. Подавляющее число респонденток-женщин идентифицировали себя прежде всего с семьей, с русскими и с жителями Рыбинска (соответственно 70,0, 40,0 и 38,8 % от числа ответивших на вопрос из этой группы). То есть для них значимой является самоидентификация по половому и национальному признакам, а также по месту проживания. Мужчины идентифицировали себя практически так же, только в несколько иной последовательности: прежде всего с русскими, далее — с жителями Рыбинска и затем — с семьей (46,6, 44,8 и 41,8 % соответственно). По-видимому, кроме отмеченных социально-экономических условий тех лет, именно традиционное самосознание респондентов обусловило и традиционный выбор ими своих прав.

Социально-экономические и демографические различия между женщинами и мужчинами, выбравшими одинаковый набор наиболее важных «женских» и «мужских» прав, были практически невелики. *Этот набор в целом характерен и для всей выборки, из чего можно сделать вывод, что данный набор прав максимально отражал мнение генеральной совокупности.* Таким образом, в результате исследования не подтвердилась гипотеза о том, что установки на равенство и соблюдение прав человека женщин зависят от пола, возраста, уровня образования и социального статуса людей; при этом чем выше уровень образования, социальный статус и меньше возраст, тем более люди ориентированы на принцип эгалитарности.

Кроме того, предполагалось, что у женщин установки на равенство будут выражены более ярко, чем у мужчин. Эта гипотеза также не подтвердилась. В целом выводы коррелируют с обнаруженной немецкой исследовательницей

Э. Ноэль-Нойман унификацией мнений в современном обществе [Ноэль-Нойман, 1996]. Отсутствие значимых различий во мнениях респондентов, выявленное в данном исследовании, может быть объяснено процессами массовизации общества и его сознания, а ограниченность их представлений о правах человека только «правом на выживание» — существующим в то время социально-экономическим кризисом. Однако такое состояние сознания свидетельствует и об известной социальной аномии и социальном отчуждении. Этот эффект также отмечен в исследовании самоидентификации личности, проведенном Ю. Н. Козыревым и П. М. Козыревой в рамках общероссийского представительного опроса [Козырев, Козырева, 1995]. В частности, они выявили широко распространенное социальное отчуждение «среднего человека», его поглощенность кругом повседневных обыденных проблем, минимизацию ответственности за дела общества и даже за свое собственное будущее.

Оценивая полученные результаты, можно отметить, что наибольшую важность для респондентов имеют социально-экономические права, да и то в их очень узком понимании — гарантированная работа и заработок. Практически никто не упомянул право на свободный выбор места работы, на равную оплату за равный труд, даже — на защиту материнства и детства. Однако еще более пугающим оказался тот факт, что вне поля внимания и высказываний респондентов оказались и все другие права — гражданские, политические, культурные. А ведь каждый из этих типов прав касается важнейших аспектов жизни человека. Так, к *гражданским правам* относится право частной собственности, право на охрану семьи, материнства и детства, свобода совести, право на свободное передвижение и свободный выбор местожительства, а также весь комплекс прав, обеспечивающих личную безопасность и неприкосновенность и гарантирующих эффективные меры судебной защиты каждому человеку в случае нарушения его прав. *Политические права* выражают возможность участия в политической жизни — это право на свободу мысли и мнений, право на свободу получения и распространения информации, право избирать и быть избранным и т. д. Политические права являются той основой, которая фактически обеспечивает получение всех других видов прав и пользование ими, поскольку они составляют органическую основу системы демократии и выступают как средство контроля за властью. *Культурные права* обеспечивают доступ человека к благам культуры и позволяют реализовать культурные потребности человека.

Итак, в своих ответах респонденты апеллировали только к тем правам, которые обеспечивают выживание. Если сравнить эти данные с результатами, полученными примерно в то же время в исследовании И. Б. Михайловской, Е. Ф. Кузьминского и Ю. Н. Мазаева, то можно увидеть постепенные изменения в сознании людей [Михайловская и др., 1995]. Так, хотя в 1993—1994 гг. респонденты и выделили в качестве важнейшей ценности социально-экономические права, но они также в качестве равновеликой ей ценности выбрали и право на судебную защиту своей личности и имущества (по 95,8 %). На третьем и четвертом месте стоят право на справедливое вознаграждение за труд и гарантии от необоснованного увольнения с работы. Право на свободный выбор места жительства, на частную собственность и свободное получение информации занимают шестое, седьмое и восьмое места (63, 54 и 49 % респондентов

соответственно). Однако такие права, как свобода совести и политических взглядов, оказались важными только для 30 и 22,5 % респондентов соответственно. В ответах респондентов нет таких алармических нот, как в исследовании МЦГИ, — права еще не определяются так узко, речь еще не идет о простом выживании. Ситуация, по-видимому, резко изменилась в 1996 г., когда начались повальные невыплаты зарплат и пенсий. По данным ВЦИОМа, именно в этом году большая часть их респондентов назвала главным событием года невыплаты; причем президентские выборы были оценены как главное событие почти в 2 раза меньшим числом респондентов. Аналогичные данные были получены и в томском исследовании [Кандыба и др., 1996], где респондентам было предложено оценить по пятибалльной шкале значимость лично для них различных гражданских, политических, социальных и экономических прав и свобод. Самые высокие оценки получили право на медицинское обслуживание, на образование, на труд, т. е. социальные права. Меньше всего баллов получили гражданские и политические права: на свободу объединений, на свободу мысли и слова и т. д. [там же: 26]. Половина респондентов томского исследования считали, что благополучие общества зависит прежде всего от соблюдения социальных прав, и только 27 % — что оно зависит от гражданских и политических прав [там же: 28]. Практически и исследование МЦГИ, и два упомянутых исследования свидетельствуют об одном: респонденты не верят, что для них возможно осуществление своих политических, гражданских и экономических прав.

В целом исследование в Рыбинске показало:

— пол, возраст, образование, социальный статус не оказывали существенного влияния на правосознание наших респондентов и не продуцировали различия в оценках. Права человека — за исключением тех, которые обеспечивали выживание, — воспринимались как некая абстракция, не имеющая отношения к реальной жизни людей;

— для сознания респондентов были характерны неверие в действенность закона и социальная апатия. Вместе с тем ответы большинства респондентов свидетельствовали, что они сами готовы преступить закон;

— нарушение прав женщин не осознавалось как проблема не столько в силу сексизма, сколько в силу того, что в целом нарушение прав человека вообще не осознавалось как проблема, имеющая отношение к реальной жизни жителей Рыбинска.

Данное исследование было проведено в сложный период социально-экономических и политических трансформаций. И это, безусловно, не могло не отразиться на сознании людей, которые вынуждены были приспосабливаться к новым реалиям. В СССР все привыкли к тому, что права «даруются» государством, что права и интересы отдельного человека второстепенны по сравнению с интересами государства. Однако в качестве компенсации государство выполняло патерналистские функции по обеспечению некоторого объема социальных благ и гарантий. Именно поэтому ответы респондентов в первые постсоветские годы демонстрировали высокую потребность населения в социальной защите, понимание прав человека как социальных гарантий, которые должно предоставлять государство.

Вместе с тем ответы демонстрировали и начавшиеся изменения правосознания. Одним из подтверждений этого можно назвать выдвижение «достатка» (денег) как главного рычага в отстаивании своих прав и оттеснение «связей» на вторую позицию. В советское время именно связи, обусловленные должностным и общественным положением индивида, являлись гарантией соблюдения прав. Но в конце 1990-х гг. при защите своих прав экономический капитал стал более значимым, чем социальный.

Переход от изучения индивидуального сознания к анализу социальной политики

С 1995 по 2010 г. государство уделяло значительное внимание улучшению ситуации с правами женщин, поддерживало международно-правовые документы в этой области, создавало собственную нормативно-правовую базу и формировало специальные структуры национального механизма по осуществлению политики гендерного равенства. Вместе с тем за это время возникло многочисленное сообщество исследователей прав женщин и гендерной проблематики, появились женские неправительственные организации, была накоплена значительная база данных о ситуации с правами женщин.

В таких условиях стало возможным расширить направления исследований — перейти от сбора эмпирических данных к изучению индивидуального сознания и анализу государственной социальной политики в области прав женщин. Этому был посвящен проект МЦГИ «Создание сети экспертов по правам женщин в регионах России и подготовка рекомендаций для развития региональных структур национального механизма по гендерному равенству», в котором участвовали десять приглашенных экспертов, представлявших свои регионы — Воронежскую область (Е. И. Якушкина), Краснодарский край (А. А. Гнедаш), Москву (М. Е. Баскакова), Нижегородскую область (И. В. Зороастрова), Пермский край (Е. В. Базуева), Республику Татарстан (Е. В. Машкова), Ростовскую (В. В. Кижикина), Самарскую (Л. Н. Попкова), Саратовскую (Е. Р. Ярская-Смирнова), Свердловскую (Е. Г. Трубина) области [Права женщин и институты... , 2010].

В 2008—2010 гг. эксперты собрали и проанализировали информацию о соблюдении прав женщин: *гражданских* (доступ женщин к политическим институтам — региональным органам власти, местному самоуправлению); *экономических* (доступ к занятости, равная оплата труда, профессиональная сегрегация, доступ к собственности и возможности занятия бизнесом); *социальных* (доступ к бесплатному здравоохранению, образованию). В ходе исследований были рассмотрены: региональное законодательство и иные нормативные акты; региональный бюджет (с точки зрения доли регионального бюджета, идущей на нужды женщин, семей и детей); существующие в регионах административные структуры, механизмы и программы по защите прав женщин, включая интеграцию женщин в деятельность органов местного самоуправления; региональная статистика; результаты уже проведенных в регионах исследований по правам женщин; образовательные программы по правам человека.

Это был масштабный проект, позволивший собрать и проанализировать значительный массив данных в 10 регионах страны. В настоящей статье автор остановится только на беглом обзоре достижений и проблем каждого региона.

Основные проблемы схожи во всех изученных регионах.

Первая из них — нарушение трудовых прав женщин. Прежде всего это выражается в дискриминации при оплате труда, что связано с имеющейся горизонтальной и вертикальной сегрегацией рынка и стереотипами. Эксперты также отмечали дискриминацию женщин при приеме на работу, увольнении, продвижении по карьерной лестнице. Многие констатировали, что женщины чаще, чем мужчины, сталкиваются с затяжной безработицей, особенно в сельской местности.

Вторая проблема — низкая представленность женщин в высших эшелонах законодательной и исполнительной власти. Для всех вертикалей власти было отмечено сохранение «гендерной пирамиды» — большая численность женщин на низших исполнительных должностях и ее уменьшение вплоть до исчезновения по мере продвижения к высоким должностям. Эксперты отмечали отсутствие законодательной базы и реальных возможностей для продвижения женщин на уровне принятия решений, отсутствие социально-экономических и финансовых ресурсов, низкую мотивацию женщин к включению в политическую деятельность.

Третья важная проблема — отсутствие в структурах региональной власти специальных институций по правам женщин / гендерному равенству. Эта ситуация характерна для Нижегородской области, Республики Татарстан, Москвы, Пермского края, Ростовской и Свердловской областей. В этих регионах вопросы положения женщин были включены в деятельность комитетов или отделов по социальной и/или семейной политике, защите интересов детей.

Однако в нескольких регионах какое-то время действовали *специальные структуры* по правам женщин. Лидировала в этом плане Самарская область — здесь еще в 2001 г. была создана Комиссия по гендерной политике при губернаторе. В состав этой межведомственной консультативной структуры вошли депутаты губернской и городских дум Самары и Тольятти, представители женских организаций, эксперты научно-исследовательских центров Самары. Возглавила Комиссию вице-спикер губернской думы. Комиссии удалось инициировать законопроекты по квотированию рабочих мест для женщин из социально уязвимых групп, одиноких и многодетных матерей, убедить администрацию области принять специальную программу поддержки женского малого бизнеса, открыть в Самаре кризисное отделение областного центра «Семья» для женщин, подвергшихся насилию. В середине 2000-х гг. Комиссия прекратила свою работу, а региональная социальная политика была переориентирована на заботу о женщине-матери, семье и детях [там же: 257—258].

В Краснодарском крае Комиссия по вопросам гендерного равенства была создана в 2007 г. Ее возглавил заместитель главы администрации (губернатора) Краснодарского края, а в состав входили 25 человек (примерно половину членов комиссии составляли чиновники, а вторую половину — руководители женских НПО, ученые, представители СМИ). Задачами Комиссии были содействие соблюдению принципа равного партнерства мужчин и женщин во всех сферах жизни; участие в защите их прав; включение гендерного подхода

в социально-экономическую и культурную жизнь края; повышение гендерной чувствительности на всех уровнях разработки, реализации и оценки эффективности социально-экономических программ; повышение уровня гендерной культуры в сфере образования и социальной ответственности СМИ за гендерное просвещение; создание возможностей для улучшения условий труда с учетом гендерной специфики; ликвидация всех форм дискриминации по признаку пола; развитие гендерной статистики. Аналогичные комиссии были созданы во всех муниципальных образованиях Краснодарского края. К сожалению, Комиссия не располагала отдельным бюджетом и находилась на полном финансовом обеспечении Департамента социальной защиты населения Краснодарского края [там же: 41—44].

При правительстве Саратовской области с 2004 по 2006 г. существовала межведомственная комиссия по вопросам улучшения положения женщин, семьи и детей. В состав комиссии входили представители органов исполнительной власти, руководители общественных организаций. Комиссия ежегодно проводила анализ социально-экономического положения женщин, был создан банк данных и в 2006 г. подготовлен доклад о положении женщин в Саратовской области. Аналогичные комиссии работали во всех муниципальных образованиях, но в 2006 г. они были расформированы, как и областная межведомственная комиссия. Позже вопросы прав женщин были переданы в ведение Комитета по социальной политике Саратовской областной думы, причем акцент был перенесен на реализацию семейной и демографической политики [там же: 257—259].

В Воронежской области в конце 1990-х — 2000-х гг. была создана специальная комиссия для разработки приоритетных направлений социальной политики в отношении женщин, усиления внимания органов исполнительной власти к их проблемам, реализации принципа равных прав и свобод и создания равных возможностей для женщин и мужчин. В комиссию вошли представители власти, активистки женских организаций, преподаватели гендерных дисциплин вузов. Помимо этого, была подготовлена программа мероприятий по обеспечению равных прав мужчин и женщин на рынке труда, а также в области принятия решений [там же: 10—11].

Для улучшения ситуации эксперты единодушно предлагали восстановить деятельность национального механизма на федеральном уровне, а затем и его региональных структур. Они подчеркивали, что важным условием эффективности работы региональных структур является обязательное включение в них женских общественных организаций и экспертного сообщества. Помимо этого, эксперты предлагали: 1) разработать региональные планы действий по реализации принципа гендерного равенства с учетом специфики проблем в регионе; 2) провести экспертизу законодательства и скорректировать его в соответствии с принципом гендерного равенства; 3) собирать региональную статистику с учетом гендерного фактора; 4) разработать меры по сокращению гендерной сегрегации рынка труда; 5) развивать гендерные исследования, гендерное образование и просвещение; 6) принять законодательные меры для предотвращения домашнего насилия и оказывать всестороннюю поддержку деятельности кризисных центров, убежищ и НПО, осуществляющих реабилитацию жертв насилия. В дополнение к этой обширной программе эксперт Е. В. Машкова настаивала

на необходимости ведения мониторинга гендерного равенства и фактов дискриминации, при этом она предложила опираться на методологию комплексного гендерного подхода, в соответствии с которой показатели гендерного равенства оцениваются не только с точки зрения обеспечения реального равенства прав женщин, но и с точки зрения преодоления гендерных диспропорций, ухудшающих положение мужчин [там же: 207—208].

Новые исследовательские ориентиры: акцент на разработку правовых норм по преодолению дискриминации

За последние 15 лет государственная социальная политика вернулась к улучшению положения женщин, демонстрируя приверженность идее гендерного равенства преимущественно на международной арене. Об этом свидетельствуют как Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2023—2030 гг., так и Концепция государственной семейной политики в России на период до 2025 г. Это — вместе с сокращением финансирования науки — не могло не повлиять на исследования. За последние пятнадцать лет в России не было проведено ни одного масштабного социологического исследования по проблеме гендерного равенства и прав женщин. Вместе с тем возросла численность публикаций по этой проблематике. Так, в российской электронной базе данных e-libraгу представлено несколько десятков тысяч статей по различным аспектам прав женщин. Среди них выделяются фундаментальные работы О. А. Хасбулатовой, Н. С. Григорьевой, Н. Л. Пушкаревой и других [Хасбулатова, Смирнова, 2023; Григорьева, 2015; Пушкарева Н., Пушкарева И., 2021].

Однако в целом анализ публикаций показывает, что происходит количественный рост за счет качества [Кашина, Ткач, 2022]. По мнению автора, это обусловлено двумя обстоятельствами. С одной стороны, перенос акцентов в государственной политике привел к сокращению использования гендерной методологии при проведении исследований. С другой — сами исследования стали носить узко эмпирический и пилотный характер. Большинство исследовательских мини-проектов сосредоточены в социологии и ориентированы на изучение семьи, детей, родительства. При этом в них превалирует традиционный подход, основанный на понимании естественности социальных различий мужчин и женщин [там же]. Вне исследовательских интересов лежат иные социальные институты и их роль в построении гендерной системы. В еще более скромном виде проблематика гендерного равенства представлена в других областях гуманитарного и социального знания. Автор соглашается с мнением Э. Ю. Россман, что размывание предметного и методологического поля связано с попыткой уйти от политической повестки гендерного неравенства в более нейтральные темы в силу роста консервативных настроений в политической элите [Россман, 2022].

В статьях, посвященных именно правам женщин, основное внимание уделяется экономике. Это связано с тем, что нарушение прав на рынке труда по-прежнему является наиболее острой и важной темой для большинства жительниц нашей страны [Goldin, 2023; Oshchepkov, 2021]. Ведь уровень участия женщин трудоспособного возраста (16—56,5 года) в составе рабочей силы чрезвычайно высок — 79,4 % [Женщины и мужчины России... , 2022: 75]. Тема нарушения трудовых прав женщин признана актуальной и на международном

уровне — в 2023 г. Нобелевская премия по экономике присвоена К. Голдин за исследование женского рынка труда, а также за выявление ключевых факторов, определяющих гендерное неравенство [Лукьянова, 2024]. Практически во всех публикациях отечественные исследователи констатируют нарушение прав женщин на рынке труда. И это при том, что запрет на дискриминацию содержится в Конституции РФ и в Трудовом кодексе РФ. Ст. 3 ТК трактует дискриминацию как ограничение в трудовых правах и свободах, равно как и получение какого-либо преимущества в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Основные проявления гендерной дискриминации в сфере труда сохраняются на протяжении последних тридцати лет: это вертикальная и горизонтальная сегрегация рынка труда в целом и «мужских» и «женских» рабочих мест внутри одной отрасли; гендерный разрыв в оплате труда; разнообразные нарушения прав женщин при приеме на работу [Куракова, 2023], в процессе работы и при увольнении с нее (особенно это касается беременных женщин); неравенство при оплате труда [Женщины и мужчины России... , 2022: 110; Пастушкова, 2017]; сексуальные домогательства в отношении женщин. С. С. Глушенкова подчеркивает, что в России законодательно не закреплено понятие «сексуальное домогательство», и предлагает принять следующие меры: выделить сексуальное домогательство в отдельный состав преступления либо административного правонарушения; предусмотреть ответственность работодателя за непринятие мер по противодействию домогательству; предоставлять жертве средства самозащиты при бездействии работодателя (например, обязанность работодателя перевести на другую работу в случае харассмента) и др. [Глушенкова, 2022: 306]. Актуальным остается и изучение гендерных особенностей безработицы [Перстенева, Барченкова, 2020].

Наибольшее внимание исследователи уделяют дискриминации в заработной плате, под которой понимается неравная оплата за равный труд, т. е. различия в заработной плате по признакам, не имеющим отношения к производительности работника. В российском законодательстве существует значительная правовая основа запрещения дискриминации в области оплаты труда, но исследователи констатируют ее наличие на основании пола, возраста, семейного положения и других индивидуальных качеств работников.

Важно отметить и позитивную тенденцию. Современные исследователи не просто описывают нарушение прав, но и ищут пути решения этой проблемы с помощью имеющихся юридических механизмов. При этом обнаруживается существование многих недоработок. Одной из важнейших проблем является неразвитость в законодательстве и судебной практике ясной методики выявления факта дискриминации в сфере труда и оценки того, является ли та или иная ситуация дискриминацией [Лютов, Герасимова, 2016; Лютов, 2022]. Сегодня у работодателя есть много возможностей избежать обвинений в дискриминации при приеме на работу. Так, он может сослаться на отсутствие у претендента необходимых качеств, в которые включаются не только профессиональные навыки, но и некоторые личностные качества работника (последние могут волонтерски определяться работодателем) [Хандкаров, 2020]. А при отсутствии четких критериев нарушения прав трудно доказывать факт дискриминации в суде,

который сегодня фактически является единственной инстанцией для защиты от дискриминации [Мироненко, 2023]. Весьма странно выглядит ситуация, когда на человека, получившего отказ при приеме на работу, возлагается обязанность привести доказательства, во-первых, самого факта дискриминации и, во-вторых, того, что отказ в заключении трудового договора на искомую вакансию базировался на дискриминационных основаниях. Доказать тот факт, что отказ в приеме на работу был основан на дискриминационных требованиях, почти невозможно [Монгуш, 2020]. Это зачастую приводит к тому, что при судебных исках о дискриминации вопрос решается судьей исходя из субъективной оценки и суд, как правило, принимает сторону работодателя [Фильчакова, 2023]. Одним из решений этой проблемы, полагает В. А. Монгуш, может стать создание специализированного внесудебного органа по рассмотрению и разрешению вопросов о дискриминации — например, такие полномочия можно возложить на государственную инспекцию труда.

Помимо выявления недоработок в трудовом законодательстве, анализу подвергаются и более высокие уровни законодательства. Так, О. Г. Подоплелова обратила внимание на тот факт, что «гендерные стереотипы являются одной из ключевых проблем в реализации принципов равенства и запрета на дискриминацию по признаку пола, в том числе на конституционном уровне»: «Эти принципы никогда не будут иметь полноценного воплощения на практике, если их применение будет находиться под влиянием сложившихся в обществе представлений о социальных ролях женщин и мужчин» [Подоплелова, 2018: 89]. Отмечая, что в Конституции РФ (1993) декларируется равенство мужчин и женщин во всех сферах жизни, она, тем не менее, показывает недостатки чисто формального понимания равенства, представленного в Конституции. При таком понимании конституционные нормы не предполагают возможности принятия особых мер в целях обеспечения гендерного равенства. Это приводит к двусмысленному толкованию особых мер (например, для эффективного сочетания производственных и родительских ролей). Проанализировав 600 решений Конституционного суда, которые касались реализации принципа запрета на дискриминацию, О. Г. Подоплелова пришла к выводу, что российское законодательство во многом основано на предубеждениях и устаревших представлениях о социальных ролях женщины и мужчины. Исследовательница полагает, что Конституционный суд при рассмотрении дел о различном обращении должен был бы тщательно проверять, «транслируют ли оспариваемые законодательные нормы гендерные стереотипы, и устранять их из системы правового регулирования». К сожалению, утверждает она, такой подход нечасто практикуется Конституционным судом. Нередко сам Суд оправдывает различия в обращении, вводимые по признаку принадлежности к определенному полу, гендерными стереотипами. Но, настаивает О. Г. Подоплелова, орган конституционного правосудия при рассмотрении дел о различном обращении призван особенно скрупулезно проверять, транслируют ли оспариваемые законодательные нормы гендерные стереотипы, и устранять их из системы правового регулирования.

Заключение

Представленные исследовательские стратегии в целом соответствуют тем временам, в которые они реализовывались. Проект по изучению массовых и индивидуальных представлений о правах женщин родился в период, когда в обществе были сильны ориентиры на построение социального государства, на демократическое развитие, предполагающее соблюдение прав и свобод индивида. Второй проект отражал новый этап — формирование государственной политики гендерного равенства и развитие национального механизма для ее реализации в регионах России. Современные подходы к изучению прав женщин носят двойной характер. С одной стороны, эмпирические исследования соответствуют переориентации государственной политики с осуществления гендерного равенства на защиту интересов женщин в трудовой и семейной сферах. С другой стороны, очевиден поворот исследований к анализу законодательства, выявление в нем проблемных зон и внесение предложений по его развитию для более эффективного преодоления дискриминации. Это — новый путь, и он дает надежду на позитивные сдвиги.

Список источников

- Глушенкова С. С. Гендерная дискриминация на различных стадиях трудовых отношений // Вопросы российской юстиции. 2022. № 21. С. 307—319.
- Григорьева Н. С. Гендерный подход в здравоохранении: методологический комментарий // Управление здравоохранением. 2015. № 1. С. 10—28.
- Женщины и мужчины России, 2022: статистический сборник. М.: Росстат, 2022. 208 с.
- Кандыба Н., Погодаев Н., Бояркина Е., Коновалова Н. Права человека в представлении населения города Томск // Правозащитник. 1996. № 3. С. 7—15.
- Кашина М. А., Ткач С. История развития гендерных исследований в России через анализ дискурсов их предметных полей: (по материалам анализа word-nets и word-clouds) // Женщина в российском обществе. 2022. № 3. С. 36—59.
- Козырев Ю. Н., Козырева П. М. Дискурсивность социальных идентичностей // Социологический журнал. 1995. № 2. С. 23—42. URL: <https://www.journal-socjournal.ru/index.php/socjour/article/view/160> (дата обращения: 15.05.2024).
- Куракова М. И. Дискриминация женщин в процессе трудоустройства в России // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки. 2023. № 21. С. 26—28.
- Лукьянова А. Л. Время женщин: Нобелевская премия по экономике 2023 года // Вопросы экономики. 2024. № 1. С. 52—74.
- Люттов Н. Л. Определение дискриминации в сфере труда: международные трудовые стандарты и российский подход // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. 2022. № 4. С. 1041—1057.
- Люттов Н. Л., Герасимова Е. С. Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 3. С. 100—108.
- Мироненко Е. И. Дискриминация в сфере труда: проблемы доказывания // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2023. № 4. С. 95—99.
- Михайловская И. Б., Кузьминский Е. Ф., Мазаев Ю. Н. Права человека в массовом сознании. М.: Проект. группа по правам человека: ИНТУ, 1995. 53 с.

- Монгуш В. А. Дискриминация в сфере труда: проблемы теории и практики // Уральский журнал правовых исследований. 2020. № 1. С. 154—175.
- Нозль-Нойман Э. Общественное мнение: открытие спирали молчания: пер. с нем. / общ. ред., предисл. Н. С. Мансурова. М.: Прогресс-Академия: Весь мир, 1996. 352 с.
- Пастушкова Л. Дискриминация в трудовых отношениях // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2017. № 6. С. 19—35.
- Перстенева Н. П., Барченкова Е. Ю. Статистическое исследование гендерных особенностей безработицы в Российской Федерации // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2020. № 7. С. 89—97.
- Подоплелова О. Гендерные стереотипы в конституционном праве России: ловушка «особого отношения»? // Сравнительное конституционное обозрение. 2018. № 3. С. 73—91.
- Права женщин в России: исследование реальной практики их соблюдения и массового сознания. М.: МЦГИ: Моск. филос. фонд, 1998. Т. 1. 392 с.
- Права женщин и институты гендерного равенства в регионах России / под ред. О. А. Ворониной, Н. М. Римашиевой, Е. А. Баллаевой. М.: МАКС Пресс, 2010. 424 с.
- Пушкарева Н. Л., Пушкарева И. М. Два века женского движения в России и его современное состояние // Женщина в российском обществе. 2021. № 2. С. 17—27.
- Россман Э. От социализма к социальным медиа: женская и гендерная история в постсоветской России / пер. с англ. Н. Ставрогиной // Новое литературное обозрение. 2022. № 6. С. 146—165.
- Сонин М. Я. Социально-экономические проблемы занятости женщин // Изменение положения женщин и семья. М.: Ин-т социол. исслед. АН СССР, 1977. С. 23—31.
- Фильчакова С. Ю. К вопросу о реализации принципа запрещения дискриминации в сфере оплаты труда // Академический юридический журнал. 2023. Т. 24, № 3. С. 364—370.
- Хандкаров Ю. С. Запрещение дискриминации в сфере труда: современное российское регулирование и перспективы его развития // Вопросы российской юстиции. 2020. № 7. С. 390—401.
- Хасбулатова О. А., Смирнова И. Н. Социальный статус женщин в российском обществе (1992—2022) // Женщина в российском обществе. 2023. № 4. С. 3—19.
- Goldin C. Why women won // NBER Working Paper. 2023. № 31762. 68 p.
- Oshchepkov A. Y. Gender pay gap in Russia: literature review and new decomposition results // Gendering Post-Soviet Space / ed. by T. Karabchuk, K. Kumo, K. Gatskova, E. Skoglund. Singapore: Springer, 2021. P. 211—233.

References

- Filchakova, S. Yu. (2023) K voprosu o realizatsii printsipa zapreshcheniia diskriminatsii v sfere oplaty truda [On the issue of implementing the principle of prohibition of discrimination in the field of remuneration], *Akademicheskii iuridicheskii zhurnal*, vol. 24, no. 3, pp. 364—370.
- Glushenkova, S. S. (2022) Gendernaia diskriminatsiia na razlichnykh stadiiakh trudovykh otnosheniĭ [Gender discrimination at various stages of labor relations], *Voprosy rossiĭskoi iustitsii*, no. 21, pp. 307—319.
- Goldin, C. (2023) Why women won, *NBER Working Paper*, no. 31762.
- Grigorieva, N. S. (2015) Gendernyi podkhod v zdravookhraneniĭ: metodologicheskii kommentarii [Gender approach in healthcare: methodological comment], *Upravlenie zdravookhraneniem*, no. 1, pp. 10—28.

- Kandyba, N., Pogodaev, N., Boyarkina, E., Konovalova, N. (1996) Prava cheloveka v predstavlenii naseleniia goroda Tomsk [Human rights as perceived by the population of Tomsk], *Pravozashchitnik*, no. 3, pp. 7—15.
- Kashina, M. A., Tkach, S. (2022) Istoriia razvitiia gendernykh issledovaniĭ v Rossii cherez analiz diskursov ikh predmetnykh poleĭ: (Po materialam analiza word-nets i word-clouds) [History of the evolution of gender studies in Russia through the analysis of discourses of their subject fields: (Based on the analysis of word-nets and word-clouds)], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 36—59.
- Khandkarov, Yu. S. (2020) Zapreshchenie diskriminatsii v sfere truda: sovremennoe rossiiskoe regulirovanie i perspektivy ego razvitiia [Prohibition of discrimination in the labour sphere: modern Russian regulation and prospects for its development], *Voprosy rossiiskoi iustitsii*, no. 7, pp. 390—401.
- Khasbulatova, O. A., Smirnova, I. N. (2023) Sotsial'nyi status zhenshchin v rossiiskom obshchestve (1992—2022) [The social status of women in Russian society (1992—2022)], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 4, pp. 3—19.
- Kozyrev, Yu. N., Kozyreva, P. M. (1995) Diskursivnost' sotsial'nykh identichnostei [Discursiveness of social identities], *Sotsiologicheskii zhurnal*, no. 2, pp. 23—42, available from <https://www.journal-socjournal.ru/index.php/socjour/article/view/160> (accessed 15.05.2024).
- Kurakova, M. I. (2023) Diskriminatsiia zhenshchin v protsesse trudoustroĭstva v Rossii [Discrimination against women in the employment process in Russia], *Obrazovanie i nauka bez granits: sotsial'no-gumanitarnye nauki*, no. 21, pp. 26—28.
- Lukyanova, A. L. (2024) Vremia zhenshchin: Nobelevskaia premiia po ėkonomike 2023 goda [Time for women: Nobel Memorial Prize in Economic Sciences 2023], *Voprosy ėkonomiki*, no. 1, pp. 52—74.
- Lyutov, N. L. (2022) Opredelenie diskriminatsii v sfere truda: mezhdunarodnye trudovye standarty i rossiiskii podkhod [Defining the employment discrimination: international labor standards and the Russian approach], *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Pravo*, no. 4, pp. 1041—1057.
- Lyutov, N. L., Gerasimova, E. S. (2016) Diskriminatsiia v sfere truda: voprosy ėffektivnosti norm i pravoprimeritel'noi praktiki [Employment discrimination: issues of effectiveness of norms and practice], *Aktual'nye problemy rossiiskogo prava*, no. 3, pp. 100—108.
- Mikhailovskaya, I. B., Kuzminsky, E. F., Mazaev, Yu. N. (1995) *Prava cheloveka v massovom soznanii* [Human rights in the mass consciousness], Moscow: Proektnaia gruppa po pravam cheloveka, INTU.
- Mironenko, E. I. (2023) Diskriminatsiia v sfere truda: problemy dokazyvaniia [Discrimination in the sphere of labor: problems of proof], *Nauka i obrazovanie: khoziaĭstvo i ėkonomika; predprinimatel'stvo; pravo i upravlenie*, no. 4, pp. 95—99.
- Mongush, V. A. (2020) Diskriminatsiia v sfere truda: problemy teorii i praktiki [Employment discrimination: problems of theory and practice], *Ural'skii zhurnal pravovykh issledovaniĭ*, no. 1, pp. 154—175.
- Noelle-Neumann, E. (1996) *Obshchestvennoe mnenie: Otkrytie spirali molchaniia* [The spiral of silence: Public opinion, our social skin], Moscow: Progress-Akademiia, Ves' Mir.
- Oshchepkov, A. Y. (2021) Gender pay gap in Russia: literature review and new decomposition results, in: Karabchuk, T., Kumo, K., Gatskova, K., Skoglund, E. (eds), *Gendering Post-Soviet Space*, Singapore: Springer, pp. 211—233.
- Pastushkova, L. (2017) Diskriminatsiia v trudovykh otnosheniakh [Discrimination in labor relations], *Kadrovaia sluzhba i upravlenie personalom predpriatiia*, no. 6, pp. 19—35.
- Persteneva, N. P., Barchenkova, E. Yu. (2020) Statisticheskoe issledovanie gendernykh osobennostei bezrobotitsy v Rossiiskoi Federatsii [Statistical study of gender

- characteristics of unemployment in the Russian Federation], *Vestnik Altaiskoi akademii ekonomiki i prava*, no. 7, pp. 89—97.
- Podoplelova, O. (2018) Gendernye stereotipy v konstitutsionnom prave Rossii: lovushka “osobogo otnosheniia”? [Gender stereotypes in Russian Constitutional Law: the “special treatment” trap?], *Sravnitel'noe konstitutsionnoe obozrenie*, no. 3, pp. 73—91.
- Prava zhenshchin v Rossii: Issledovanie real'noi praktiki ikh sobliudeniia i massovogo soznaniia* (1998) [Women's rights in Russia: A study of the actual practice of their observance and mass consciousness], vol. 1, Moscow: Moskovskii tsentr gendernykh issledovaniĭ, Moskovskii filosofskii fond.
- Pushkareva, N. L., Pushkareva, I. M. (2021) Dva veka zhenskogo dvizheniia v Rossii i ego sovremennoe sostoianie [Two centuries of women's movement in Russia and its current state], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 2, pp. 17—27.
- Rossmann, E. (2022) Ot sotsializma k sotsial'nym media: zhenskaia i gendernaia istoriia v postsovetsoĭ Rossii [From socialism to social media: women's and gender history in Post-Soviet Russia], *Novoe literaturnoe obozrenie*, no. 6, pp. 146—165.
- Sonin, M. Ya. (1977) Sotsial'no-ekonomicheskie problemy zaniatosti zhenshchin [Social and economic problems of women's employment], in: *Izmenenie polozeniia zhenshchin i sem'ia*, Moscow: Institut sotsiologicheskikh issledovaniĭ Akademii nauk SSSR, pp. 23—31.
- Voronina, O. A., Rimashevskaya, N. M., Ballaeva, E. A. (eds) (2010) *Prava zhenshchin i instituty gendernogo ravenstva v regionakh Rossii* [Women's rights and institutions of gender equality in the regions of Russia], Moscow: MAKS Press.
- Zhenshchiny i muzhchiny Rossii, 2022: Statisticheskii sbornik* (2022), [Women and men of Russia, 2022: Statistical collection], Moscow: Rosstat.

Статья поступила в редакцию 05.05.2024; одобрена после рецензирования 14.05.2024; принята к публикации 20.05.2024.

The article was submitted 05.05.2024; approved after reviewing 14.05.2024; accepted for publication 20.05.2024.

Информация об авторе / Information about the author

Воронина Ольга Александровна — доктор философских наук, ведущий научный сотрудник сектора философии культуры, Институт философии РАН, г. Москва, Россия, olga-voronina777@yandex.ru (Dr. Sc. (Philosophy), Leading Researcher at the Sector of Philosophy of Culture, Institute of Philosophy of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation).

Женщина в российском обществе. 2024. № 3. С. 20—38.

Woman in Russian Society. 2024. No. 3. P. 20—38.

Научная статья

УДК 316.346.2

DOI: 10.21064/WinRS.2024.3.2

**ЖЕНЩИНЫ И МУЖЧИНЫ:
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ
ЛИФТЫ В ПОЛИТИКУ**

*Ольга Викторовна Крыштановская,
Надежда Александровна Бальбот*

Научный центр цифровой социологии «Ядов-центр»,
Российский государственный гуманитарный университет,
г. Москва, Россия, olgakryshht@ya.ru

Аннотация. Гендерная асимметрия внутри российской политической элиты остается проблемой, несмотря на зафиксированный рост представительства женщин. Изучение причин указанного дисбаланса, а также барьеров, мешающих установлению равенства возможностей для обоих полов, по-прежнему актуально. Целью данного исследования было выявление особенностей социальной мобильности для мужчин и женщин в двух сферах, предшествующих входу в политику: в образовании и профессиональной карьере. Методом ретроспективного биографического анализа были изучены карьерные траектории политиков трех уровней: федерального, регионального и муниципального. В выборку вошли 800 представителей российского истеблишмента из органов как законодательной, так и исполнительной ветвей власти. Было установлено, что образование является мощным каналом вертикальной мобильности, который работает в равной степени для обоих полов, однако мужчины-политики имеют более высокий индекс образованности, чем женщины, и их специализация более диверсифицирована. В современной России сохраняется традиционное распределение сфер. В политике больше востребованы женщины-педагоги, которым отводится зона семейной политики, поддержки материнства и детства. Наиболее востребованными профилями образования для мужчин являются экономические, юридические, инженерно-технические и военные специальности. Сферы занятости, которые делегируют максимальное количество своих специалистов в политику, разнятся: для мужчин это строительство, жилищно-коммунальное хозяйство и правоохранительная система, для женщин — наука, образование, бухгалтерское дело и журналистика. Было обнаружено, что существенные

гендерные различия касаются скорости карьеры. Несмотря на то что мужчины в политике обладают явным большинством, их продвижение по должностной иерархии происходит в целом медленнее, чем у женщин, карьеры которых более стремительны.

Ключевые слова: Россия, власть, гендерная асимметрия, социальные лифты, вертикальная мобильность, мужчины и женщины, рекрутирование, государственное управление

Благодарности: исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 23-28-01579 «Легитимация социальной стратификации в России», <https://rscf.ru/project/23-28-01579/>.

Для цитирования: Крыштановская О. В., Бальбот Н. А. Женщины и мужчины: образовательные и профессиональные лифты в политику // Женщина в российском обществе. 2024. № 3. С. 20—38.

Original article

WOMEN AND MEN: EDUCATIONAL AND PROFESSIONAL ELEVATORS INTO POLITICS

Olga V. Kryshtanovskaya, Nadezhda A. Balbot

Scientific Center of Digital Sociology “Yadov-center”,
Russian State University for the Humanities,
Moscow, Russian Federation, olgakryshht@ya.ru

Abstract. Gender asymmetry within the Russian political elite remains a problem, despite the recorded increase in women’s representation. Studying the reasons for this imbalance, as well as the barriers that prevent the establishment of equal opportunities for women and men, remains a very pressing issue. The purpose of this article was to identify the characteristics of social mobility for men and women in education and professional careers. Using the method of retrospective biographical analysis, the career trajectories of 800 politicians at three levels were studied: federal, regional and municipal, including bodies of both the legislative and executive branches of government. It was found that education is a powerful channel of vertical mobility that works equally for women and men, but male politicians have a higher education index than female politicians, and their specialization is more diversified. In modern Russia, the traditional distribution of spheres is preserved: female teachers are in greater demand in politics, who are assigned the area of family policy, support for motherhood and childhood. For men, these are economic, legal, engineering and military specialties. The areas of employment that delegate the maximum number of their specialists to politics vary: for men it is construction, housing and communal services and the law enforcement system. For women it is science, education, accounting and journalism. Significant gender differences in career speed were found: advancement through the job hierarchy for men is generally slower than for women. Despite the fact that there are fewer women in politics, their careers are more rapid.

Key words: Russia, power, gender asymmetry, social elevators, vertical mobility, men and women, recruitment, public administration

Acknowledgments: this work was supported by the Russian Science Foundation under grant № 23-28-01579 “Legitimation of social stratification in Russia”, <https://rscf.ru/en/project/23-28-01579/>.

For citation: Kryshchanovskaya, O. V., Balbot, N. A. (2024) Zhenshchiny i muzhchiny: obrazovatel'nye i professional'nye lifty v politiku [Women and men: educational and professional elevators into politics], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 20—38.

Введение

Процесс внедрения цифровых технологий в управление государством, результатом которого являются изменения в практике получения, обработки и обмена информацией, масштабно начался в России с 2016 г., когда цифровизация экономической системы была включена в число приоритетов государственной политики [Послание Президента РФ... , 2016]. Далее переход системы государственного управления на цифровой уровень нашел отражение в «Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017—2030 годы» [О стратегии развития... , 2017], федеральный проект «Цифровое государственное управление» вошел в состав национального проекта «Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» [Паспорт национального проекта... , 2019]. Эти последовательные шаги, предпринятые государством для перехода на цифровые рельсы деятельности органов государственной власти, демонстрируют важность поставленной задачи и направлены на модернизацию системы с целью *выхода на новый уровень эффективности государственного управления*. Это, в свою очередь, влечет за собой внедрение новых технологий, приводит к изменению подходов в организации работы, а также предъявляет повышенные требования к людям, которые призваны осуществлять государственную стратегию.

Гендерная асимметрия — давняя проблема России (и многих стран мира), которая постепенно преодолевается. О появлении новых возможностей для участия женщин в политике свидетельствуют цифры роста их представительства в России. Так, если в 1996 г. доля женщин, вошедших в число депутатов верхней палаты российского парламента, достигла минимального значения в 1,1 %, сейчас фиксируется значительный рост этого показателя: 21,8 % членов Совета Федерации ФС РФ — женщины (рис. 1).

Но, несмотря на такой значительный рост удельного веса женщин в Совете Федерации (который происходил при немалых личных усилиях спикера верхней палаты В. И. Матвиенко), говорить о преодолении гендерной асимметрии пока рано. Во всей совокупности федеральных органов власти и управления женщины до сих пор занимают всего около 16 % мест [Крыштановская, 2018] (см. также: [Крыштановская и др., 2019; Юшкина, Крыштановская, 2023]), причем в аппарате правительства РФ их 8,4 %, а среди глав субъектов Федерации — по-прежнему ноль. Поэтому изучение причин указанного дисбаланса, а также барьеров (которые в научной литературе называют «стеклянным потолком» или «липким полом»), мешающих установлению равенства возможностей для обоих полов, остается весьма актуальным вопросом.



Рис. 1. Динамика представительства женщин в двух палатах
Федерального собрания РФ с 1993 по 2023 г., %

В этой статье авторы попытаются найти значимые различия в социальной мобильности мужчин и женщин при использовании социальных лифтов, позволяющих им подняться по ступеням иерархии и добиться высших постов на федеральном уровне власти. Фокус внимания будет сосредоточен на особенностях социальной мобильности в двух сферах, предшествующих входу в политику: в образовании и профессиональной карьере.

Анализ литературы

В соответствии с теорией социальной стратификации Питирима Сорокина для отбора индивидов в обществе функционируют каналы социальной мобильности, с помощью которых отбирают претендентов, обладающих способностями и знаниями, необходимыми для выполнения определенных функций. Задача таких каналов состоит в распределении индивидов по тем позициям, на которых они могли бы эти функции осуществлять, для чего в каждом канале имеется система «сит» [Сорокин, 2005].

Вопросам функционирования социальных лифтов в российской политической системе уделяли внимание многие исследователи [Ашин, 1998; Дука, 2012; Гаман-Голутвина, Соловьева, 2021; Тев, 2022]. Значимость изучения каналов рекрутации и критериев отбора обусловлена взаимосвязью процессов институционализации отдельных групп политической системы. Изучение траекторий социальной мобильности помогает выявить структуру иерархии и ее изменения, позволяет оценить качество элиты. От системы рекрутирования зависят характеристики социального происхождения, типы взаимодействия между элитными

группами. Эти факторы могут в конечном счете оказывать влияние на характер принимаемых политических решений, что, в свою очередь, влияет на стабильность политической системы в целом и на вектор проводимых реформ.

Как правило, исследования в данной сфере посвящены изучению отдельных видов мобильности. Среди них есть работы, в которых рассматривались основные бассейны рекрутации российского истеблишмента. Так, Д. Б. Тев выделял важнейшие профессиональные источники пополнения политической элиты на примере депутатского корпуса VI созыва Государственной думы РФ. Он отмечал высокий уровень политической профессионализации, а также влияние бизнес-структур на его формирование. Тев обращал внимание на довольно слабое, по сравнению с рядом западных стран, присутствие таких специальностей, как экономисты и юристы [Тев, 2017].

В работах А. С. Быстровой профессиональные каналы мобильности региональной политической элиты типологизировались исходя из карьерных траекторий индивидов. Было выявлено, что преобладающим типом карьеры для чиновников экономического блока стал профессиональный трек, предполагающий вертикальное продвижение в рамках одного вида деятельности [Быстрова, 2012].

Н. В. Колесник при анализе образовательных каналов мобильности регионального уровня государственной системы власти отмечала постепенную смену технократического вида образования на экономические и юридические профили, повышение доли обладателей нескольких дипломов вузов и ученых степеней [Колесник, 2019]. Проведенный Н. В. Колесник анализ региональной российской элиты показал слабую представленность женщин не только на ключевых руководящих постах, но и в основных слоях, из которых происходит рекрутация в политическую элиту страны. По мнению автора, женщинам мешает сложившееся гендерное неравенство в уровнях образования, доходах и профессиональном опыте [Колесник, 2009].

В целом проблематика политического полоролевого неравенства хорошо изучена и нашла отражение в публикациях Айвазовой, Хасбулатовой, Силласте, Кочкиной и других (см., напр.: [Силласте, 1994; Кочкина, 1999, 2003; Айвазова, 2018; Хасбулатова, Смирнова, 2022]). Ряд исследователей пришли к мнению, что чем выше уровень власти, тем сложнее женщинам его достичь [Хасбулатова, 2019; Милаева и др., 2021]. Среди возможных причин низкого представительства женщин в политических элитных группах обычно называются недостаток социального капитала, который удается накопить женщинам на пути во власть, отсутствие поддержки как со стороны общества, так и со стороны верхушки истеблишмента и др. Сравнительный анализ положения дел в ряде европейских стран, проведенный Е. И. Громовой, показал, что этажи власти для женских социальных лифтов пока остаются малодоступными, а гендерное неравенство в политической карьере пока остается социальным фактом [Громова, 2021].

Несмотря на немалое количество научных разработок на эту тему, авторы считают необходимым продолжать исследовать ситуацию в российской политике, привлекая новые данные и используя более современные методы анализа, предоставляемые цифровой социологией.

Методология исследования

Для того чтобы понять, насколько отличаются каналы вертикальной мобильности при продвижении в политическую систему для женщин и мужчин, одинаково ли они работают и куда приводят тех, кто ими воспользовался, было осуществлено исследование, охватывающее представителей действующей политической элиты страны.

Целью исследования было выявление влияния образовательного и профессионального бэкграунда на гендерный баланс в системе российской государственной власти. Объектом исследования стали действующие политики обоих полов. Предметом исследования явились их карьерные траектории. Для достижения заявленной цели был проведен сравнительный анализ каналов рекрутации в политику для женщин и мужчин.

Данный проект носит характер непрерывного мониторинга, охватывающего период с момента распада СССР в 1991 г. и до настоящего времени. Основной метод сбора информации — сбор и кодификация открытой биографической информации о действующей политической элите страны. Авторы статьи изучили карьерные траектории политиков трех уровней: федерального, регионального и муниципального. Было отобрано 800 представителей политического истеблишмента из органов как законодательной, так и исполнительной ветвей власти.

В выборку политиков *федерального* уровня вошли 300 человек, 145 из которых представители исполнительной ветви власти, 155 — законодательной. На *региональном* уровне были проанализированы 400 биографий действующих политиков. В выборку вошли представители восьми федеральных округов РФ: 173 политика — представители исполнительной ветви власти (первые лица и их заместители в правительствах, администрациях и министерствах регионов), 227 политиков — депутаты в региональных законодательных собраниях. Политиков *муниципального* уровня в выборке насчитывается 100 человек, это главы городов и муниципальных образований.

Вся биографическая информация была собрана из открытых источников, формализована, закодирована и введена в специально созданную базу данных «Вся элита».

Результаты исследования

Образование и политическая карьера

Образование является одним из важных каналов вертикальной социальной мобильности в обществе. Получая образование, индивид делает первый шаг к своей карьере. Элита — одна из наиболее образованных групп российского общества. На федеральном уровне власти сосредоточились обладатели дипломов лучших столичных вузов, таких как МГУ им. М. В. Ломоносова и МГИМО, и крупнейших региональных вузов страны. Это говорит о том, что на вершину политического олимпа попадают наиболее квалифицированные кадры.

Из 800 политиков, биографии которых авторы изучили, 99,5 % имеют высшее образование. Причем 40,2 % закончили один вуз, 39,6 % имеют два диплома о высшем образовании, три и более диплома получили 19,0 % политиков. Ученые степени имеют 20,5 % респондентов. Но если посмотреть на картину в гендерном разрезе, то можно увидеть, что образовательные устремления мужчин выражены сильнее. Зачастую они не останавливаются на двух дипломах и ищут возможность получить третье образование либо ученую степень (табл. 1). Женщины в этом вопросе явно уступают.

Таблица 1

Гендерное распределение политиков по уровню образования, %

Количество дипломов о высшем образовании	Всего (n = 800)	Мужчины (n = 674)	Женщины (n = 126)
Один (n = 322)	40,3	40,2	40,5
Два (n = 317)	39,6	39,2	42,1
Три и более (n = 152)	19,0	19,7	15,0
Нет высшего образования (n = 4)	0,5	0,6	0,0
Нет информации (n = 2)	0,6	0,3	2,4
<i>Всего</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
<i>Имеют ученую степень (n = 164)</i>	<i>20,5</i>	<i>21,8</i>	<i>13,5</i>

Для точности и полноты измерений уровня образования представителей рассматриваемых категорий и уровней власти был составлен интеграционный *индекс образованности* по принципу: респонденту за одно высшее образование присваивалось 0,1 балла, за два — 0,2 балла, за три и более высших образования — 0,3 балла. Наличие ученой степени кандидата наук дает дополнительно 1,0 балла, доктора наук — еще 1,0 балла. Групповой индекс образованности исчислялся как среднее арифметическое значение для группы и отразил гендерные отличия: у мужчин-политиков индекс в целом оказался выше и составил 0,62, у женщин-политиков этот показатель оказался равным 0,47. То есть, чтобы стать депутатами, женщинам было достаточно меньше времени провести в учебных заведениях, что отчасти объясняется созданием семьи и рождением детей. Высокие показатели индекса образованности связаны также с тем, что мужчины большие усилия затрачивают на получение ученой степени.

Рассмотрим подробнее распределение политиков по ветвям власти (рис. 2).

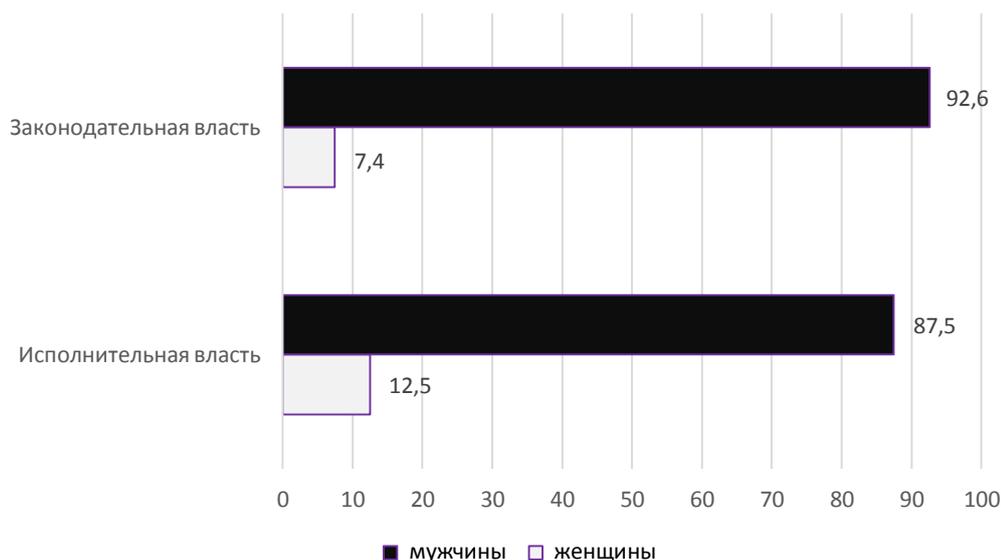


Рис. 2. Гендерное распределение политиков с учеными степенями по ветвям власти, %

В бюрократии при построении карьеры женщины используют образовательные преимущества гораздо активнее, чем в парламенте. Несмотря на то что наибольшее количество политиков обоих полов, обладающих учеными степенями, находится на федеральном уровне (31 %), в гендерном разрезе наибольший перевес женщины имеют на муниципальном уровне власти. Они начинают строить свою карьеру с низов, постепенно наращивая потенциал и продвигаясь по карьерной лестнице. На этом уровне у них меньше конкуренции. Мужчины стартуют, как правило, с более высоких позиций во властных структурах и, имея в багаже более высокий образовательный индекс, увереннее движутся вверх по карьерной лестнице.

В целом образование является эффективным лифтом в политику и для мужчин, и для женщин. И хотя среди всех имеющих высшее образование в России женщин больше, среди политической элиты мужчины выглядят предпочтительнее. Их квалификация более диверсифицирована, и сам характер получения образования отличается больше интенсивностью.

Специфика образования управленческой элиты также важна при рассмотрении образования как средства продвижения в политической системе. Обладание какими компетенциями помогло действующим политикам попасть во власть и на какие уровни власти они их привели?

Первые строчки в рейтинге наиболее распространенных среди успешных политиков видов образования занимают управленческий, экономический и юридический профили, оттеснившие популярное у элиты с советских времен инженерно-техническое образование (рис. 3). Рост популярности таких компетенций у представителей федеральной политической элиты уже отмечался в ряде исследований [Воронкова и др., 2011; Колесник, 2009].

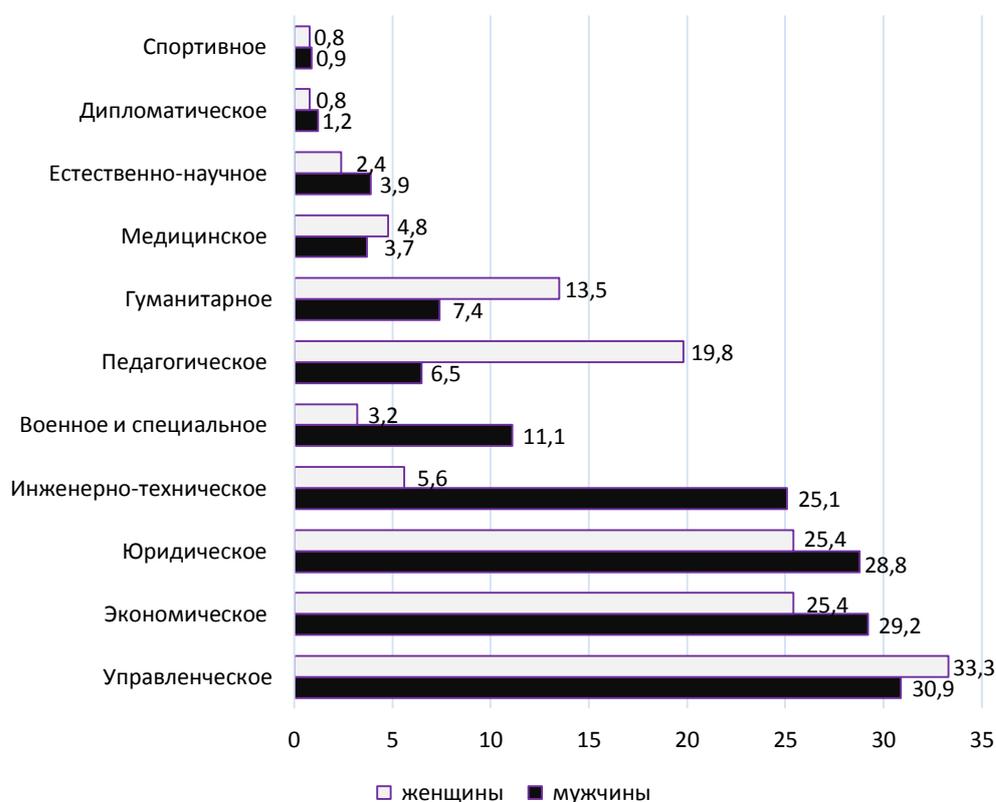


Рис. 3. Характер образования политиков в России

(сумма по колонкам больше 100 %, так как часть политиков получала несколько разных по характеру специальностей; к управленческому образованию были отнесены следующие специальности: менеджмент, государственное и муниципальное образование, а также MBA; гуманитарными авторы считали такие специальности: философ, историк, театровед, филолог, социолог, политолог, психолог, журналист и др.)

Инженерно-технический профиль, не так давно преобладающий у властных элит, сегодня отошел на четвертую строку в рейтинге. Следом за ним идут военные специальности, что отражает важный тренд в формировании элиты 2020-х гг. В этом сегменте образуется существенный гендерный дисбаланс в пользу мужчин, что объясняется спецификой и низкой популярностью военных специальностей среди женщин. Противоположная ситуация складывается с педагогическим и гуманитарным видами образования: здесь традиционно преобладают женщины. Большинство респондентов обоих полов, имеющих педагогическое образование, находятся на региональном уровне власти. При этом гендерный дисбаланс в пользу женщин с педагогическими компетенциями особенно ярко проявляется на муниципальном уровне власти, где их доля достигает до 60 %.

Авторы отмечают, что для женщин наиболее востребованными являются управленческое, педагогическое и гуманитарное образование, тогда как для мужчин — экономическое, юридическое, инженерно-техническое и военное.

Эти различия в специализации в дальнейшем отражаются и на сфере их политической деятельности, создавая условно «женские» и «мужские» ареалы обитания во властных структурах. Так, по составу комитетов Государственной думы можно увидеть, что женщины составляют меньшинство в структурах, отвечающих за безопасность, оборону, внешнюю политику, финансовый мониторинг и пр. Мужчины также оказываются в меньшинстве в комитетах по вопросам семьи, материнства, детства и пр.

Говорит ли такая сегрегация об ограничении возможностей женщин участвовать в «мужских» сферах государственного управления? Или здесь главенствующую роль играют сложившиеся стереотипы гендерного распределения ролей и практики государственного управления? Авторы склоняются ко второму объяснению выявленного феномена и полагают, что говорить о прямой дискриминации женщин вряд ли оправданно, хотя груз ментальных представлений и нормативных образов определенных занятий нашего недавнего прошлого, безусловно, играет немалую роль, создавая культурный фон отношения к расширению ареала присутствия женщин в российском политическом поле в целом.

Профессиональные лифты и «стеклянные потолки»

Важность исследования социально-профессиональных характеристик представителей политического истеблишмента состоит в том, что они могут оказывать влияние не только на формирование и характер определенных властных групп, но и на вектор принятия политических решений. В дальнейшем эти факторы обуславливают направление реформ и стабильность государственной системы в целом. Профессиональные качества и опыт кадров, инкорпорированных в систему управления, не менее важны, чем образовательные компетенции, при реализации задач, стоящих перед страной.

Большинство действующих политиков до момента входа во власть, как правило, имеют опыт работы и достижения в профессии, успехи в которой могли стать причиной дальнейшей вертикальной мобильности и вхождения в политический истеблишмент страны.

Профессиональным каналом мобильности авторы считали те занятия и профессии, в которых человек достиг значимых результатов, что и повлияло на развитие его дальнейшей карьеры в политике. Так, достигнув позиции главного врача больницы, директора школы, ректора университета, главы успешной компании, индивид обретает новые возможности избраться депутатом или получить назначение в администрацию, министерство или ведомство. То есть политика, будучи метапрофессией, вбирает в себя «уважаемых людей», лидеров общественного мнения, известных профессионалов.

Авторы подвергли анализу профессиональные треки политиков, чтобы выявить, какие именно социальные бассейны являются основными источниками пополнения кадров в истеблишменте. Кроме того, авторов интересовало, в каких отраслях сложилась наиболее заметная гендерная асимметрия, приведшая к перекосу гендерного представительства. Было выявлено несколько типичных карьерных треков, формирующих разные категории политиков.

Нулевой бэкграунд. В процессе исследования было обнаружено, что существуют специалисты, которые сразу после окончания вуза пришли работать в органы власти, не имея профессионального опыта. Доля таких политиков в общем числе респондентов составляет 12,6 %. Причем в органах исполнительной власти их сосредоточено в 3 раза больше, чем в парламенте. Инкорпорация «нулевых специалистов» происходит на самые низкие позиции политической системы всех уровней. Важно отметить, что доля женщин среди таких специалистов составляет 17,5 %, что на 5,8 % выше, чем у мужчин. Большинство из них, 95 %, были приняты на работу в органы исполнительной власти, откуда они с самых низов начали выстраивать свою карьеру. Особенно распространенным является вход в политическую систему «нулевых специалистов» через региональные администрации.

Скорость карьеры. Карьеры мужчин и женщин также серьезно различаются по скорости их продвижения в политике. Под скоростью карьеры авторы имели в виду количество лет, потребовавшихся на прохождение пути от статуса молодого специалиста, только получившего диплом о высшем образовании, до момента занятия позиции на государственной службе, соответствующей вхождению в истеблишмент. По данным исследования, средняя скорость карьеры составляет у мужчин 10,7 лет, у женщин 10,5 лет, что лишь на 0,2 года быстрее, чем у мужчин. Это позволяет сделать вывод о том, что здесь нет «стеклянного потолка», мешающего женщинам продвигаться по службе.

Далее авторы сравнивают среднюю скорость карьеры женщин в исполнительной и законодательной ветвях власти. Женщины-чиновницы в среднем проходят путь от начала профессиональной карьеры до входа в систему власти за 8,1 лет, женщины-депутаты за 13,9 лет. Этот же показатель у мужчин составляет в бюрократии 14,5 лет, в электократии — 11,8 лет. То есть женщины быстрее мужчин продвигаются в правительственных структурах, но медленнее — в парламентских (рис. 4).

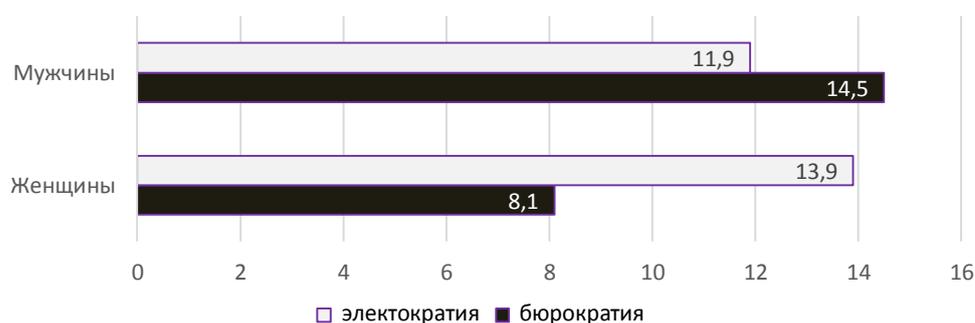


Рис. 4. Скорость карьеры мужчин и женщин в исполнительных и законодательных структурах власти, лет

Более медленный темп продвижения мужчин в политике прямо связан со значительным процентом выходцев из силовых структур, которые в среднем проигрывают в динамике гражданским лицам. Но каковы бы ни были причины, авторы должны констатировать, что мужчины, представляющие доминирующее большинство государственных служащих, продвигаются по карьерной лестнице медленнее женщин.

Сферы экономики — поставщики кадров в политику

Авторы обратились к данным о тех профессиональных сферах, которые сегодня являются источниками кадровых пополнений для истеблишмента. На рисунке 5 показаны сферы занятости — поставщики кадров в политику.

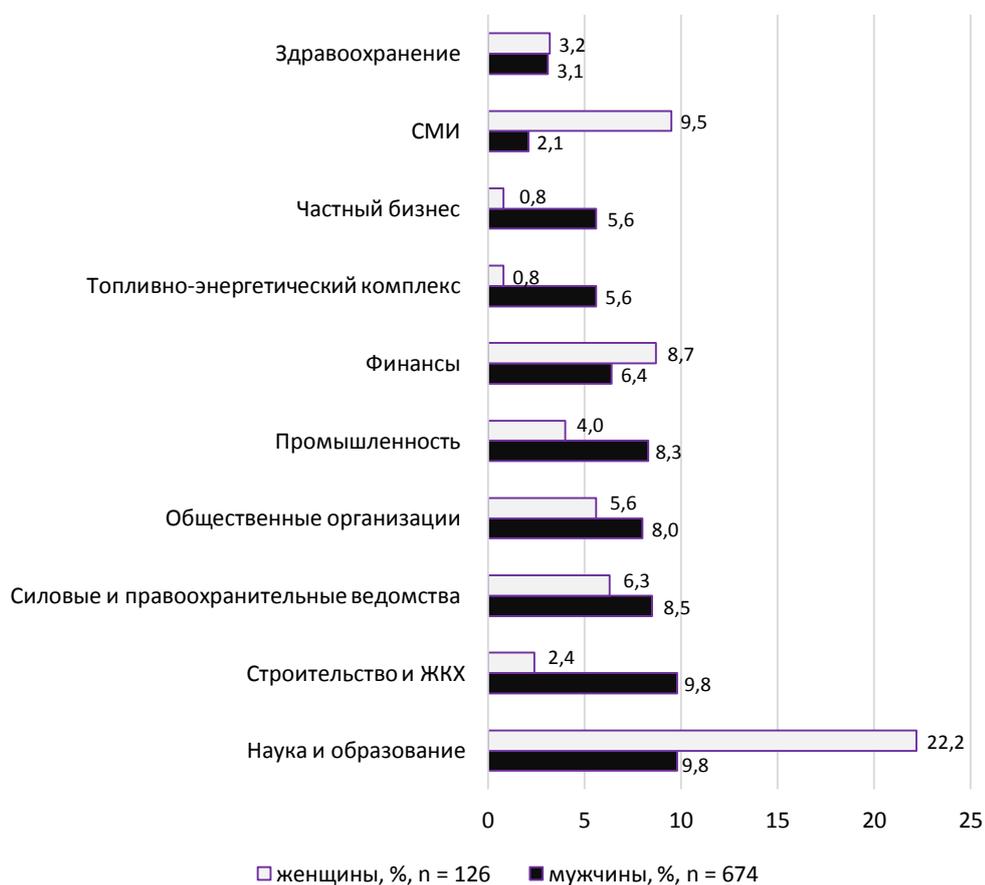


Рис. 5. Основные сферы занятости — поставщики кадров в политику

Одним из основных каналов рекрутации в политическую систему для женщин является сфера науки и образования, которая объединяет педагогические профессии на всех уровнях образовательной пирамиды: от воспитателей дошкольных учреждений до преподавателей вузов. Обладательницы перечисленных компетенций инкорпорируются по каналам вертикальной мобильности в систему по-разному. Большинство школьных учителей попадают в исполнительную ветвь власти, в основном на муниципальный ее уровень. Преподаватели вузов — в законодательную ветвь на муниципальный или региональный уровень.

Школы и детские сады имеются во всех населенных пунктах страны, включая самые отдаленные. Большинство школьных учителей составляют женщины, которые являются уважаемой и влиятельной группой населения. Вузы располагаются, как правило, в крупных региональных центрах, в столицах субъектов Федерации. Преподаватели университетов также стали значимой группой — поставщиков кадров в управленческую элиту.

Стоит отметить, что учреждения сферы образования и их сотрудники задействованы в обеспечении работы избирательной системы страны, что является дополнительным каналом входа в политическую систему и может рассматриваться как дополнительный ресурс для продвижения.

Кроме того, эффективным лифтом в политику для женщин становится журналистика. Почти каждая десятая женщина пришла в политику, добившись успехов на поприще работы в средствах массовой информации. Представительницы сферы СМИ обладают рядом качеств, необходимых для публичного политика: они узнаваемы потенциальными избирателями, привыкли работать «на камеру», обладают техникой публичных выступлений. Эти навыки помогают им продвинуться впоследствии в политической сфере.

Еще один канал вертикальной мобильности, ведущий в истеблишмент, это сфера финансов. Многие женщины, будучи успешными бухгалтерами и экономистами, добиваются затем успехов на государственной службе, причем этот тип карьеры более распространен у женщин, чем у мужчин.

Для мужчин в последние годы на первый план выдвинулись иные сферы занятости. Трамплинами в политику для них сегодня стали строительство и сфера ЖКХ, силовые и правоохранительные ведомства, промышленность и частный бизнес. Главная профессия-трамплин для мужчин — инженерное дело (табл. 2). Основным профессиональным лифтом для этой гендерной группы является инженерно-техническая сфера, в которой в последние годы преобладают специалисты в области программирования и новых технологий. Успехи мужчин также связаны с финансовой деятельностью, предпринимательством и юриспруденцией.

Таблица 2

Гендер и основная профессия до входа в политические структуры, %

Основная профессия	Мужчины (n = 674)	Женщины (n = 126)	Всего (n = 800)
Инженерно-технический работник (n = 136)	19,4	4,0	17,0
Экономист, финансист (n = 113)	14,2	13,5	14,1
Предприниматель (n = 96)	13,1	6,3	12,0
Воспитатель, учитель, преподаватель (n = 78)	7,4	22,2	9,8
Юрист (n = 66)	8,3	7,9	8,3
Военный, полицейский и др. (n = 53)	7,0	4,8	6,6
Аппаратчик (n = 47)	6,2	4,0	5,9
Медик (n = 28)	3,4	4,0	3,5
Журналист (n = 22)	1,9	7,1	2,8
Другая профессия (n = 42)	5,4	4,8	5,3
Нет профессионального опыта до работы в политических структурах (n = 108)	12,5	19,0	13,5
Нет информации об основной профессии (n = 11)	1,2	2,4	1,4
<i>Всего</i> (n = 800)	100,0	100,0	100,0

Исследования позволяют авторам утверждать, что в экономической и юридической сферах гендерная асимметрия достаточно успешно преодолевается. Обладание этими компетенциями позволяет специалистам подниматься на самый высокий уровень обеих ветвей власти. Государство нуждается в универсальных специалистах обоих полов, способных эффективно решать поставленные перед ними экономические задачи, формировать бюджеты различных государственных органов, разбираться в юридических тонкостях современного законодательства, формировать актуальные законодательные документы. Таким образом, важность функциональных особенностей государственных кадров выходит на первый план, оставляя позади гендерные ограничения, о полном исчезновении которых говорить пока преждевременно.

Заключение

Авторы сравнили карьеры мужчин и женщин — политиков в РФ и пришли к следующим выводам:

— образование является мощным каналом вертикальной мобильности, который работает в равной степени для обоих полов. Обладание дипломом одного из лучших вузов страны может способствовать построению успешной политической карьеры;

— на данный момент мужчины-политики имеют более высокий индекс образованности, чем женщины. Это связано в значительной степени с тем, что в силу биологических факторов женщины на какой-то период выбывают из конкурентной борьбы за место в политике, чтобы создать семью. Кроме того, мужчины, в соответствии с традиционными и культурными общественными установками, могут быть более мотивированы к построению карьеры, прилагать больше целенаправленных усилий к стимулированию вертикальной мобильности своих карьерных траекторий. Но эти выводы нуждаются в дополнительных исследованиях;

— образование мужчин-политиков более диверсифицировано и имеет более широкий набор специальностей, нежели у женщин;

— наиболее востребованными специальностями вузовской подготовки у женщин являются управленческая, педагогическая и гуманитарная;

— в современной России сохраняется традиционное распределение сфер: в политике больше востребованы женщины-педагоги, которым отводится зона семейной политики, поддержки материнства и детства. Инкорпорация в них происходит посредством наиболее эффективного для женщин профессионального канала — сферы образования;

— наиболее востребованными профилями образования для мужчин являются экономическое, юридическое, инженерно-техническое и военное;

— анализ показал, что преодоление гендерной асимметрии и расширение сфер влияния для женщин происходит в основном на федеральном уровне власти за счет экономических и юридических компетенций благодаря универсальности их применения во многих отраслях системы власти — в законотворческой деятельности, бюджетном планировании и др. Государство нуждается в специалистах обоих полов, способных эффективно решать поставленные перед ними актуальные задачи. Важность функциональных особенностей государственных кадров выходит на первый план, оставляя позади гендерные стереотипы;

— особо стоит выделить когорту женщин, которые начинают строить успешную политическую карьеру сразу после окончания вуза («нулевые специалисты»). Они инкорпорируются в основном в органы исполнительной ветви власти и превышают в процентном соотношении долю мужчин среди таких специалистов. Данные частично опровергают утверждение о сложности входа в политическую систему для женщин и доказывают, что органы власти легко «абсорбируют» молодых женщин, которым предоставляются должности низших рангов;

— было обнаружено, что существенные гендерные различия касаются скорости карьеры. Несмотря на то что мужчины в политике обладают явным большинством, их продвижение по должностной иерархии происходит в целом медленнее, чем у женщин. Женщин в политике меньше, но их карьеры более стремительны;

— сферы занятости, которые делегируют максимальное количество своих специалистов в политику, разнятся: для мужчин это строительство, жилищно-коммунальное хозяйство и правоохранительная система, для женщин — наука и образование, бухгалтерское дело и журналистика.

Авторы могут констатировать, что асимметрия представительства полов в политике сохраняется как в количественных показателях (мужчины по-прежнему составляют явное большинство), так и в качественных (имеются образовательные и профессиональные сферы, где шансы женщин остаются ограниченными). Однако наличие эффективных каналов рекрутации экономического и юридического профиля, в которых гендерная асимметрия имеет тенденцию к преодолению, не позволяет согласиться с утверждением, что все социальные лифты для женщин остаются «сломанными». Процессы идут, российское общество становится более зрелым, и женщины в политике с каждым годом играют все более заметную роль, расширяя ареал своего политического присутствия.

Список источников

- Айвазова С. Г. Гендерный фактор развития политики // Политика развития, государство и мировой порядок: материалы VIII Всероссийского конгресса политологов / под общ. ред. О. В. Гаман-Голутвиной, Л. В. Сморгунува, Л. Н. Тимофеевой. М.: Аспект Пресс, 2018. С. 22—23.
- Ашин Г. К. Формы рекрутирования политических элит // Общественные науки и современность. 1998. № 3. С. 85—96.
- Быстрова А. С. Типы карьер представителей региональной административно-политической элиты и факторы, влияющие на карьерные различия // Властные структуры и группы доминирования: материалы Десятого Всероссийского семинара «Социологические проблемы институтов власти в условиях российской трансформации». СПб.: Междунар. фонд поддержки социогуманит. исслед. и образоват. программ, 2012. С. 76—93.
- Воронкова О. А., Сидорова А. А., Крыштановская О. В. Российский истеблишмент: пути и методы обновления // Политические исследования. 2011. № 1. С. 66—79.
- Гаман-Голутвина О. В., Соловьева Д. Д. Новая политическая элита Франции против старой системы рекрутирования // Политические исследования. 2021. № 6. С. 60—72.
- Громова Е. И. Гендерные особенности социальной мобильности во властных структурах разных регионов России и мира // Наука. Культура. Общество. 2021. Т. 27, № 1. С. 69—79.
- Дука А. В. Социальная дифференциация и рекрутирование элит // Политический класс в современном обществе / под ред. О. В. Гаман-Голутвиной. М.: РОССПЭН, 2012. С. 78—107.
- Колесник Н. В. Гендерные распределения в региональной элите: (Северо-Запад и Юг России) // Политическая экспертиза. 2009. Т. 5, № 2. С. 72—87.
- Колесник Н. В. Образовательные траектории российской элиты: региональная проекция // Мир России. 2019. Т. 28, № 4. С. 30—48.
- Кочкина Е. В. Женщины в российских органах власти // Общественные науки и современность. 1999. № 1. С. 173—183.
- Кочкина Е. В. Представительство женщин в структурах власти России, 1917—2002 гг. // Гендерная реконструкция политических систем. СПб.: Алетейя, 2003. URL: <http://www.owl.ru/win/books/genderpolicy/kochkina2.htm> (дата обращения: 26.10.2023).
- Крыштановская О. В. Женщины в российском парламенте // Тетради по консерватизму. 2018. № 4. С. 274—290.
- Крыштановская О. В., Юшкина Н. А., Лавров И. А., Филиппова А. М. Отчет по исследовательскому проекту «Основные тренды формирования управленческой

- элиты России 2019—2030 гг.» / Центр изучения российской элиты ГУУ. М., 2019. 47 с. URL: <https://guu.ru/wp-content/uploads/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BD%D1%8B%D0%B9-%D0%BE%D1%82%D1%87%D0%B5%D1%82.pdf> (дата обращения: 27.10.2023).
- Милаева О. В., Бобров В. А., Мартынова О. А., Питерова А. Ю., Сиушкин А. Е. Женский депутатский корпус Российской Федерации субфедерального уровня: количественные характеристики // *Женщина в российском обществе*. 2021. № 4. С. 88—109.
- О стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017—2030 гг.: Указ Президента РФ от 9 мая 2017 г. № 203. URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&firstDoc=1&lastDoc=1&nd=102431687> (дата обращения: 27.10.2023).
- Паспорт национального проекта «Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации»»: (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 04.06.2019 № 7). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_328854/?ysclid=1097fhaupv8614385 (дата обращения: 27.10.2023).
- Послание Президента РФ Федеральному собранию от 01.12.2016. URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&firstDoc=1&lastDoc=1&nd=102417764> (дата обращения: 27.10.2023).
- Силласте Г. Г. Женские элиты в России и их особенности // *Общественные науки и современность*. 1994. № 1. С. 112—121.
- Сорокин П. А. Социальная мобильность. М.: Academia, 2005. 194 с.
- Тев Д. Б. Государственная дума РФ шестого созыва: социально-профессиональные характеристики бассейна рекрутирования депутатов // *Власть и элиты*. 2017. Т. 4. С. 76—154.
- Тев Д. Б. Региональная административная элита: социально-профессиональные источники рекрутирования и карьера // *Власть и элиты*. 2022. Т. 9, № 2. С. 146—171.
- Хасбулатова О. А. Об участии российских женщин в государственном управлении: историко-политологический анализ // *Гендерные отношения в современном мире: управление, экономика, социальная политика*. Иваново: Иван. гос. ун-т, 2019. С. 32—36.
- Хасбулатова О. А., Смирнова И. Н. Эволюция женского вопроса в российском обществе (1900—2020) // *Женщина в российском обществе*. 2022. № 1. С. 3—21.
- Юшкина Н. А., Крыштановская О. В. Гендерное представительство и политический потенциал женщин в публичной политике // *Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология*. 2023. Вып. 3. С. 443—456.

References

- Aivazova, S. G. (2018) Gendernyi faktor razvitiia politiki [Gender factor of policy development], in: Gaman-Golutvina, O. V., Smorgunov, L. V., Timofeeva, L. N. (eds), *Politika razvitiia, gosudarstvo i mirovoi poriadok: Materialy VIII Vserossiiskogo kongressa politologov*, Moscow: Aspekt Press, pp. 22—23.
- Ashin, G. K. (1998) Formy rekrutirovaniia politicheskikh elit [Forms of recruitment of political elites], *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*, no. 3, pp. 85—96.
- Bystrova, A. S. (2012) Tipy kar'er predstavitelei regional'noi administrativno-politicheskoi elity i faktory, vliiaushchie na kar'ernye razlichia [Types of careers of representatives of the regional administrative and political elite and factors influencing career differences], in: *Vlastnye struktury i gruppy dominirovaniia: Materialy Desiatogo*

- Vserossiiskogo seminarā “Sotsiologicheskie problemy institutov vlasti v usloviakh rossiiskoi transformatsii”, St. Petersburg: Mezhdunarodnyi fond podderzhki sotsiugumanitarnykh issledovaniĭ i obrazovatel'nykh programm, pp. 76—93.
- Duka, A. V. (2012) Sotsial'naia differentsiatsiia i rekrutirovanie ėlit [Social differentiation and elite recruitment], in: Gaman-Golutvina, O. V. (ed.), *Politicheskiĭ klass v sovremennom obshchestve*, Moscow: ROSSPĖN, pp. 78—107.
- Gaman-Golutvina, O. V., Solovyova, D. D. (2021) Novaia politicheskaia ėlita Frantsii protiv staroi sistemy rekrutirovaniia [France's new political elite against the old recruitment system], *Politicheskie issledovaniia*, no. 6, pp. 60—72.
- Gromova, E. I. (2021) Gendernye osobennosti sotsial'noi mobil'nosti vo vlastnykh strukturakh raznykh regionov Rossii i mira [Gender features of social mobility in power structures of different regions of Russia and the world], *Nauka. Kul'tura. Obshchestvo*, vol. 27, no. 1, pp. 69—79.
- Khasbulatova, O. A. (2019) Ob uchastii rossiiskikh zhenshchin v gosudarstvennom upravlenii: istoriko-politologicheskiĭ analiz [On the participation of Russian women in public administration: historical and political analysis], *Gendernye otnosheniia v sovremennom mire: upravlenie, ekonomika, sotsial'naia politika*, Ivanovo: Ivanovskii gosudarstvennyi universitet, pp. 32—36.
- Khasbulatova, O. A., Smirnova, I. N. (2022) Ėvoliutsiia zhenskogo voprosa v rossiiskom obshchestve (1900—2020) [The evolution of women's issues in Russian society (1900—2020)], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 3—21.
- Kochkina, E. V. (1999) Zhenshchiny v rossiiskikh organakh vlasti [Women in Russian government bodies], *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*, no. 1, pp. 173—183.
- Kochkina, E. V. (2003) Predstavitel'stvo zhenshchin v strukturakh vlasti Rossii, 1917—2002 gg. [Representation of women in Russian government structures, 1917—2002], in: *Gendernaia rekonstruktsiia politicheskikh sistem*, St. Petersburg: Aleteiia, available from <http://www.owl.ru/win/books/genderpolicy/kochkina2.htm> (accessed 26.10.2023).
- Kolesnik, N. V. (2009) Gendernye raspredeleniia v regional'noi ėlite: (Severo-Zapad i Iug Rossii) [Gender distributions in regional elite: (Northwest and South of Russia)], *Politicheskaia ėkspertiza*, vol. 5, no. 2, pp. 72—87.
- Kolesnik, N. V. (2019) Obrazovatel'nye traektorii rossiiskoi ėlity: regional'naia proektsiia [The educational trajectories of the Russian elite: a regional projection], *Mir Rossii*, vol. 28, no. 4, pp. 30—48.
- Kryshtanovskaya, O. V. (2018) Zhenshshiny v rossiiskom parlamente [Women in Russian Parliament], *Tetradĭ po konservatizmu*, no. 4, pp. 274—290.
- Kryshtanovskaya, O. V., Yushkina, N. A., Lavrov, I. A., Filippova, A. M. (2019) *Otchĕt po issledovatel'skomu proektu “Osnovnye trendy formirovaniia upravlencheskoi ėlity Rossii 2019—2030 gg.”* [Report on the research project “Main trends in the formation of the managerial elite of Russia 2019—2030”], Tsentri izucheniia rossiiskoi ėlity Gosudarstvennogo universiteta upravleniia, Moscow, available from <https://guu.ru/wp-content/uploads/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BD%D1%8B%D0%B9-%D0%BE%D1%82%D1%87%D0%B5%D1%82.pdf> (accessed 27.10.2023).
- Milaeva, O. V., Bobrov, V. A., Martynova, O. A., Piterova, A. Yu., Siushkin, A. E. (2021) Zhenskiĭ deputatskiĭ korpus Rossiiskoi Federatsii subfederal'nogo urovnia: kolichestvennye kharakteristiki [Female deputies of the Russian Federation at the subfederal level: quantitative characteristics], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 4, pp. 88—109.
- Sillaste, G. G. (1994) Zhenskie ėlity v Rossii i ikh osobennosti [Women's elites in Russia and their features], *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*, no. 1, pp. 112—121.
- Sorokin, P. A. (2005) *Sotsial'naia mobil'nost'* [Social mobility], Moscow: Academia.

- Tev, D. B. (2017) Gosudarstvennaia дума RF shestogo sozyva: sotsial'no-professional'nye kharakteristiki basseina rekrutirovaniia deputatov [The State Duma RF of the sixth convocation: socio-professional characteristics of the recruiting pool of deputies], *Vlast' i èlity*, vol. 4, pp. 76—154.
- Tev, D. B. (2022) Regional'naiа administrativnaia èlita: sotsial'no-professional'nye istochniki rekrutirovaniia i kar'era [Regional administrative elite: socio-professional sources of recruitment and career], *Vlast' i èlity*, vol. 9, no. 2, pp. 146—171.
- Voronkova, O. A., Sidorova, A. A., Kryshchanovskaya, O. V. (2011) Rossiiskii isteblishment: puti i metody obnoveniia [The Russian establishment: paths and means of renewal], *Politicheskie issledovaniia*, no. 1, pp. 66—79.
- Yushkina, N. A., Kryshchanovskaya, O. V. (2023) Gendernoe predstavitel'stvo i politicheskiĭ potentsial zhenshchin v publichnoĭ politike [Gender representation and political potential of women in public policy], *Vestnik Permskogo universiteta. Filosofia. Psikhologiya. Sotsiologiya*, no. 3, pp. 443—456.

Статья поступила в редакцию 17.03.2024; одобрена после рецензирования 01.04.2024; принята к публикации 08.04.2024.

The article was submitted 17.03.2024; approved after reviewing 01.04.2024; accepted for publication 08.04.2024.

Информация об авторах / Information about the authors

Крыштановская Ольга Викторовна — доктор социологических наук, профессор, директор научного центра цифровой социологии «Ядов-центр», Российский государственный гуманитарный университет, г. Москва, Россия, olgakrysht@ya.ru (Dr. Sc. (Sociology), Professor, Director of the Scientific Center of Digital Sociology “Yadov-center”, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russian Federation).

Бальбот Надежда Александровна — аналитик научного центра цифровой социологии «Ядов-центр», Российский государственный гуманитарный университет, г. Москва, Россия, 4454508@gmail.com (Analyst at the Scientific Center of Digital Sociology “Yadov-center”, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russian Federation).

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ SOCIOLOGICAL SCIENCES

Женщина в российском обществе. 2024. № 3. С. 39—63.

Woman in Russian Society. 2024. No. 3. P. 39—63.

Научная статья

УДК 334.012:316.346.2-055.2

DOI: 10.21064/WinRS.2024.3.3

ЖЕНСКОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО В РОССИИ: СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ

Юрий Васильевич Тарануха

Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова,
г. Москва, Россия, yu.taranukha@mail.ru

Аннотация. Актуальность проблемы женского предпринимательства обусловлена необходимостью нивелировки сложившегося гендерного разрыва в сфере предпринимательской деятельности, которая может стать значимым источником устойчивого экономического роста. В статье на основе анализа имеющихся исследований по проблеме показан процесс осмысления женского предпринимательства и дан обзор оценок его состояния в настоящее время. Главной целью является обнаружение общих закономерностей и отличительных особенностей развития женского предпринимательства в России. При этом внимание фокусируется на трех основных вопросах: выделении мотивационных факторов, побуждающих женщин к вступлению в бизнес, барьеров, препятствующих этому, а также на политике, которая может способствовать развитию женского предпринимательства. Опираясь на анализ результатов, полученных исследователями в России и за рубежом, автор приходит к выводу о том, что во всех странах участие женщин в бизнесе обуславливается одинаковыми мотивационными факторами. Различие состоит лишь в разном их соотношении. В странах с высоким уровнем дохода доминируют факторы добровольного предпринимательства, в странах с низким уровнем дохода — вынужденного. Столь же однотипны и препятствия, с которыми сталкиваются женщины в процессе создания и развития своего бизнеса. Существенная разница состоит в том, что российские предпринимательницы имеют дело с системой поддержки, которая не только менее развита, но и страдает от присутствия гендерных стереотипов. Делается вывод о том, что именно эти обстоятельства тормозят активный переход к предпринимательству российских женщин, теоретически обладающих большей психологической готовностью к занятию бизнесом. Практическая значимость исследования состоит в выделении тех болевых точек, которые препятствуют развитию женского бизнеса в России, а также в выявлении упущений в политике его поддержки.

Ключевые слова: предпринимательство, женское предпринимательство, женское предпринимательство в России, мотивация женского предпринимательства, барьеры женского предпринимательства, гендерные особенности осуществления предпринимательства

Для цитирования: Тарануха Ю. В. Женское предпринимательство в России: состояние и тенденции // *Женщина в российском обществе. 2024. № 3. С. 39—63.*

Original article

WOMEN'S ENTREPRENEURSHIP IN RUSSIA: STATUS AND TRENDS

Yury V. Taranukha

Lomonosov Moscow State University,
Moscow, Russian Federation, yu.taranukha@mail.ru

Abstract. The relevance of the problem of women's entrepreneurship is caused by the need to level the existing gender gap in the field of entrepreneurial activity, which can become a significant source of sustainable economic growth. Based on an analysis of existing research on the problem, the article shows the process of understanding women's entrepreneurship and provides an overview of assessments of its current state. The main goal is to discover general patterns and distinctive features of the development of women's entrepreneurship in Russia. At the same time, attention is focused on three main issues: identifying the motivational factors that encourage women to enter business, the barriers that prevent this, as well as policies that can contribute to the development of women's entrepreneurship. Based on an analysis of the results obtained by researchers in Russia and abroad, the author comes to the conclusion that women's participation in business is determined by the same motivational factors in all countries. The difference lies only in their different ratios. In high-income countries, factors of voluntary entrepreneurship dominate; in low-income countries, forced entrepreneurship dominates. Equally similar are the obstacles women face in the process of creating and developing their businesses. The only significant difference is that women entrepreneurs in Russia face a support system that is not only less developed, but also suffers from the presence of gender stereotypes. It is concluded that it is precisely these circumstances that hinder the active transition to entrepreneurship of Russian women, who theoretically have greater psychological readiness to engage in entrepreneurial activity. The practical significance of the study lies in highlighting those problems that limit the development of women's business in Russia, as well as in identifying omissions in the policy of supporting it.

Key words: entrepreneurship, women's entrepreneurship, women's entrepreneurship in Russia, motivation for women's entrepreneurship, barriers to women's entrepreneurship, gender characteristics of entrepreneurship

For citation: Taranukha, Yu. V. (2024) Zhenskoe predprinimatel'stvo v Rossii: sostoianie i tendentsii [Women's entrepreneurship in Russia: status and trends], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 39—63.

Введение

Несмотря на то что исторически участие женщин в предпринимательской деятельности насчитывает многие века, это явление не вызывало интереса у исследователей. Хотя участие в бизнесе считалось неженским делом, в женском предпринимательстве, тем не менее, не видели ничего особенного, того, что отличало бы его от мужского. Первые публикации о женском предпринимательстве появляются только во второй половине XX в. И хотя первоначально они носили эпизодический характер, к концу столетия, когда проблема стала актуализироваться, число публикаций стало расти. На Западе этот интерес был вызван ростом количества женщин среди руководителей корпораций, а также в предпринимательской среде. Немаловажную роль, по всей видимости, сыграла также реализация администрацией президента США Дж. Картера в конце 70-х гг. XX в. программы по поддержке женщин, занимающихся бизнесом [Hisrich, Brush, 1984]. В России интерес к женскому предпринимательству объективно возник позже. Но первые работы появляются уже в 1990-х гг. в связи с трансформацией рынка труда и занятости, произошедшей вследствие радикальных реформ 1992 г. [Римашевская, Сергеева, 1995; Бабаева, Чирикова, 1996; Малютина, 1997; Чирикова, 1998; Тончу, 1998; Барсукова, 1999; Алгада, 2021].

Ситуация радикально меняется в начале текущего тысячелетия. Количество публикаций по проблемам женского предпринимательства выросло с 61-й в 2006 г. до 381-й в 2019 г. [Cardella et al., 2020]. Причем эта публикационная активность продемонстрировала не только всплеск интереса к проблеме, но и стремление к более углубленному ее изучению. Авторы уже не ограничивались созданием портрета деловой женщины, а ставили вопросы теории и методологии исследования женского предпринимательства, а также влияния политики на его развитие. Еще одна особенность состояла в том, что если прежде географически публикации не выходили за рамки стран северного полушария, то теперь к обсуждению проблемы активно подключились представители развивающихся и постсоциалистических стран [Gomes et al., 2014; Jakhar, Krishna, 2020]. С 2009 г. начинает выходить первый специализированный журнал — «Международный журнал гендера и предпринимательства». В 2021 г. выходит специальный выпуск Глобального мониторинга предпринимательства [GEM... , 2022], посвященный вопросам женского предпринимательства. Проводятся международные конференции на данную тему.

Произошедшая перемена была вызвана несколькими причинами. Главная состояла в осознании того, что роль женщин в обществе, особенно в сфере экономики, сильно недооценена. Во-первых, недооценен женский предпринимательский потенциал [Noguera et al., 2013; Jakhar, Krishna, 2020], который обеспечивает рост ВВП за счет внедрения инноваций и создания рабочих мест [Bahmani-Oskooee et al., 2013; Ayogu, Agu, 2015; Уткина, 2017]. Он также может стать важным инструментом в сокращении бедности [Rae, 2014; Пиньковецкая, 2018, 2019]. Эта значимость усиливается еще и тем обстоятельством, что сейчас темпы роста женского предпринимательства опережают темпы роста мужского [Cardella et al., 2020]. В США, например, в 2019 г. женщины открыли 28 % новых предприятий, а в 2021 г. — уже 49 % [Masterson... , 2022]. Во-вторых,

расширение доли и усиление роли сервисной экономики создает наиболее благоприятные условия для развития именно женского предпринимательства, о чем свидетельствуют материалы всех индустриально развитых стран. В-третьих, в современном обществе усиливается значимость социальной сферы, которая все больше и больше превращается в фактор экономического роста. Статистические данные указывают, что именно в этой сфере женское предпринимательство в настоящее время занимает господствующие позиции и имеет обоснованную тенденцию к усилению. Наконец, нельзя сбрасывать со счетов тот специфический инновационный потенциал, который могут реализовать женщины благодаря своей наблюдательности, предпринимательской бдительности, а также терпению и упорству.

Вторая причина, вызвавшая взрывной интерес к женскому предпринимательству, исключительно методологического свойства. Причем дело вовсе не в том, осуществилась ли трансформация знаменитых 3К (*kinder, küche, kirche*) в 4E (*electricity, electronics, energy, engineering*), как полагают некоторые [Jakhar, Krishna, 2020], или нет. Суть проблемы в обосновании места женского предпринимательства. Является ли оно самостоятельным, имеющим особую гендерную природу и потому заслуживающим особенного подхода к его изучению? Или все же остается формальным указанием на гендерную принадлежность предпринимателя, не отражающим гендерную специфику самого предпринимательства? В настоящее время ответа на этот вопрос нет. Тот факт, что женщины как предприниматели обладают целым рядом отличительных признаков поведения, — недостаточное основание для выделения разных типов предпринимательства, опирающихся на биологический детерминизм. Во всяком случае, мы будем исходить из того, что проявление в предпринимательской деятельности таких качеств, как трудолюбие, терпение и упорство, эмоциональность и мягкость, жесткость и напористость, выступают преимущественно личностными признаками, которые могут на гендерном уровне проявляться с разной интенсивностью. Поэтому, на наш взгляд, пока нет оснований для того, чтобы говорить об особой форме или разновидности предпринимательства в виде женского предпринимательства. Это, однако, не означает игнорирования тех особых условий, которые оказывают влияние на осуществление предпринимательской деятельности женщинами. Например, когда говорят о низкой эффективности женского бизнеса (более низкая прибыльность и более медленный рост) [Bosma et al., 2004; Klapper, Parker, 2011; Bergmann et al., 2014; Raina, 2016], то важно определить, что выступает причиной этого — внутренние (гендер) или внешние условия. Некоторые исследования показывают, что при прочих равных условиях женщины не уступают мужчинам [Kepler, Shane, 2007]. Именно влияние внешних условий на осуществление женского предпринимательства нам представляется наиболее значимым в настоящее время, так как этот аспект анализа проблемы оказывает непосредственное влияние на нахождение способов повышения вклада женского бизнеса в экономический рост.

Все это заставляет согласиться с мнением о том, что женское предпринимательство — актуальная исследовательская тема, с учетом множественности порождаемых им эффектов: экономических (создание новых рабочих мест,

инновационность и экономический рост) и социальных (эмансипация и самореализация женщин). Одновременно изучение этого феномена является практически значимым, поскольку это важный источник социально-экономического развития, ценность которого в будущем будет только возрастать [Bastida, 2021]. В российских условиях, где еще сильны традиционные взгляды на гендерные роли, а значительная часть женщин относится к низкодоходной группе населения, значимость анализа женского предпринимательства возрастает многократно.

Цель данной статьи — сформировать представление о состоянии женского предпринимательства в России на основе анализа результатов отечественных исследований. При этом внимание будет фокусироваться на таких вопросах, как мотивация к вступлению женщин в бизнес, факторы, способствующие и препятствующие этому. На основе сопоставительного анализа отечественного и зарубежного опыта поддержки предпринимательства раскрываются основополагающие меры политики, помогающей развитию женского предпринимательства.

Современное состояние женского предпринимательства в России

Женское предпринимательство в России имеет очень непродолжительную историю. Его нельзя назвать абсолютно новым явлением, поскольку, как и на Западе, женщины России реализовывали себя в качестве предпринимателей на протяжении многих столетий. Тем не менее современный этап развития российского предпринимательства вообще и женского в частности следует рассматривать как совершенно новое явление, никак не связанное с предыдущим периодом. Главная особенность состоит в том, что современное российское предпринимательство, выросшее из рыночных реформ 90-х гг. XX в. [Шмелева, Алгада, 2020], имеет не эволюционную, а революционную природу. Это означает, что оно родилось не только вне предпринимательской среды, но и вне какого-либо накопленного практического наследия. Что касается современного российского женского предпринимательства, то оно формировалось в высшей степени эмансипированной среде. И хотя, как справедливо указывается, патриархальный характер отношений в российских семьях еще далеко не изжит, а Россию нельзя считать страной с прогрессивными взглядами на гендерный вопрос [Швецова, 2015], российские женщины располагают большой свободой действий и, что самое главное, имеют в этом поддержку со стороны общества и закона. Доказательство тому — лидерство России по количеству женщин-руководителей. По данным Grant Thornton International, в России 45 % высших управленческих позиций занимают женщины. В Германии женщин-руководителей в 3 раза меньше, в Великобритании и США — в 2 раза [Козлова, 2017].

Проект Национального агентства финансовых исследований (НАФИ) [Индекс... , 2023] и Комитета по развитию женского предпринимательства организации «Опора России» показывает высокую степень позитивного восприятия предпринимательской деятельности у женщин. 94 % россиянок положительно относятся к женщинам-предпринимателям, 75 % — допускают возможным для себя стать предпринимательницами. В 2023 г. 46 % женщин в возрасте 18—24 лет заявили о своем желании заняться бизнесом [Женское предпринимательство... , 2023]. Определяемый с 2015 г. НАФИ и профильным комитетом «Опоры России»

индекс предпринимательской активности российских женщин демонстрирует устойчивый рост: с 56,0 пунктов в 2015 г. до 73,7 пункта в 2022 г. Это позволяет утверждать, что в России существует устойчивая тенденция к росту вовлечения женщин в сферу предпринимательства. При этом почти треть опрошенных предпринимательниц позитивно оценивают перспективы своего бизнеса. Более того, в экспертном сообществе распространено мнение, что в будущем «женщины будут все более востребованными в роли предпринимателей из-за своих качеств: способности вызывать доверие, развитой интуиции, ориентации на глубокие ценности, способности договариваться, проявлять гибкость... и действовать в рамках более долгосрочных решений в пользу общего блага» [Кузнецова, 2023]. Помимо этого, женщины-предпринимательницы благодаря своему стилю поведения способны качественно оздоровить российскую предпринимательскую среду в целом. Исследования Института социально-экономических стратегий, проведенные в начале нулевых, показывают, что для 56 % женщин-предпринимателей этические нормы являются неременным условием деятельности, для 44 % женщин соблюдение этических норм — дело совести, 55 % предпринимательниц считают непорядочность в бизнесе неприемлемой, а 40 % не допускают выход за рамки Уголовного кодекса [Босак, 2005]. Да и последние события, связанные с Covid-19, продемонстрировали более высокую устойчивость и адаптивность женского бизнеса к резким изменениям рыночных условий. Как следует из данных GEM, в период пандемии показатели роста выхода из бизнеса у женщин в целом по миру были ниже, чем у мужчин: с 2,9 до 3,6 % и с 3,5 до 4,4 % соответственно [GEM... , 2022].

Женское предпринимательство в современной России имеет те же характеристики, что и женское предпринимательство в других индустриально развитых странах. По данным Минэкономразвития РФ на март 2020 г., около трети компаний малого и среднего бизнеса принадлежат женщинам. Федеральная налоговая служба оценивает долю женщин — владельцев малого и среднего бизнеса в России в 40 %, что превосходит лидерские позиции США по этому показателю — 35,6 %. Как показывают результаты исследований, проводимых GEM с 2006 г., в российском предпринимательстве, как и в других странах, мужчины преобладали на протяжении всех лет, за исключением 2019 г. В 2022 г. среди предпринимателей было 63 % мужчин и 47 % женщин. Ранняя предпринимательская активность мужчин была выше, чем у женщин, также на протяжении всего периода исследований. В 2022 г. она составила 13,4 % у мужчин и 8,7 % у женщин. Однако при этом, как и в других странах, наблюдается опережающий рост активности женщин. Главная особенность России состояла в том, что вовлеченность женщин в раннее предпринимательство имела скачкообразный характер, как показано на рисунке 1. Среди владельцев устоявшегося бизнеса также чаще преобладают мужчины, хотя различия в уровнях активности мужчин и женщин среди устоявшихся предпринимателей не такие значительные, как среди ранних предпринимателей. После максимальных показателей за все годы наблюдений, в 2016—2018 гг. (4,6 %), у женщин с 2019 г. наблюдается постепенный спад устоявшейся предпринимательской активности. В 2022 г. разрыв между активностью устоявшихся предпринимателей — мужчин и женщин оказался максимальным за все время наблюдений [Мониторинг... , 2022].

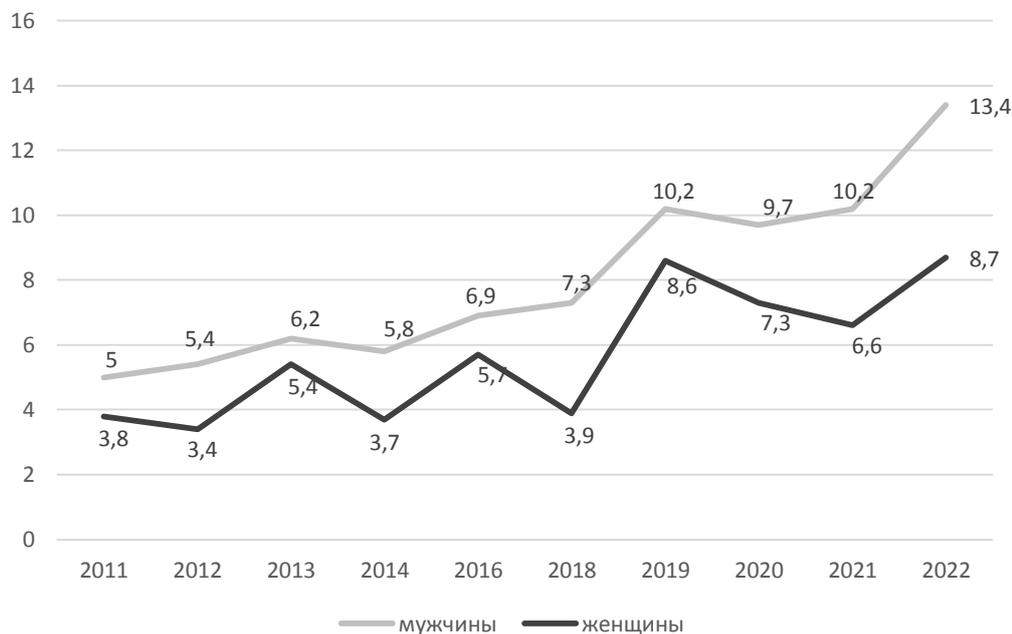


Рис. 1. Ранняя предпринимательская активность мужчин и женщин в России, %
(Мониторинг предпринимательской активности. Россия, 2022/2023 / под ред. О. Р. Верховской.
СПб.: ВШМ СПбГУ, 2022. С. 39)

Эти данные указывают на присущую женщинам осторожность и осмотрительность, а также на отсутствие склонности к риску. Поэтому они так чувствительны к рыночным изменениям, особенно негативным, и предпочитают реализовывать предпринимательские инициативы в более благоприятных экономических условиях. С другой стороны, это может рассматриваться в качестве свидетельства наличия различий между мужским и женским предпринимательством, по-разному реагирующим на однородные факторы внешней среды. К показателям меньшей устойчивости женского бизнеса следует относиться осторожно, так как весьма часто причиной выхода из него является не низкая рентабельность, а чисто личностные причины, обусловленные семейными обязанностями.

Для российского женского предпринимательства характерна та же отраслевая особенность, что и для других стран, — ориентация на сферу услуг. По данным «Опоры России», только 14 % женщин заняты в производстве, в торговле — 28 %, в сфере услуг занято 58 % компаний, возглавляемых женщинами. При этом преобладающая форма организации предпринимательства — самозанятость [Попова, 2022]. Наиболее распространенными видами деятельности, по данным Федеральной налоговой службы, являются маркетинг и реклама, парикмахерские услуги, дизайн интерьера, пошив и ремонт одежды, издательская деятельность. Значительная доля женского предпринимательства занята в так называемых креативных индустриях. По данным НАФИ, каждая четвертая фирма, руководимая женщиной, производит дизайн-макеты, чертежи, проекты или проводит обучающие курсы, тренинги, консультации, а каждая пятая создает информационные материалы, рекламу, организует праздники

или экскурсионные программы. В то же время женщины-предприниматели крайне слабо представлены в секторах экономики, характеризующихся высокой добавленной стоимостью. Некоторые исследования показывают, что в небольших фирмах женщины демонстрируют более высокую рентабельность по валовой прибыли: на 16 % выше, чем у мужчин. Примерно на том же уровне показатель остается на средних предприятиях и меняется лишь в сегменте крупного бизнеса [там же].

Если говорить в целом, то, как показывает Women Business Index (WBI), отношение к женскому предпринимательству в России, хотя и с некоторыми колебаниями, характеризуется положительной динамикой. В 2023 г. это отметили 54 % женщин, не являющихся предпринимателями. В 2022 г. таких был 41 %, хотя в 2021 г. их было больше — 51 %. Ожидания женщин в отношении результатов реализации своих предпринимательских намерений нельзя назвать устойчивыми, но в общем они тоже положительны. В 2023 г. 65 % женщин считали, что предпринимательство позволит им достигнуть финансового благополучия и обеспечит самореализацию, в 2022 г. такие ожидания были у 66 %, тогда как в 2021 г. они были самыми высокими — у 96 % женщин [Индекс... , 2023; Адлейба, 2022]. И все же, несмотря на достигнутые успехи, условия для осуществления женского предпринимательства в РФ нельзя назвать благоприятными. И дело здесь не в наличии финансовых трудностей, на что указывает большинство начинающих женщин-предпринимателей — 96 % в 2021 г. и 74 % в 2022 г., а в той совокупности условий, которая превращает намерения в склонность к действию. По этому параметру индекс предпринимательской активности женщин [Индекс... , 2023] отводит России далеко не первые места в рейтинге лучших стран для женщин-предпринимателей, которые занимают Израиль, США и Швейцария. Причем если в 2020 г. России отводилось 22-е место из 58, то в 2022 г. уже 29-е место [Попова, 2022]. Возможно, поэтому Россия существенно уступает индустриально развитым странам по уровню включенности женщин в сферу предпринимательства. В РФ женщины составляют более половины трудоспособного населения страны, но их доля в малом бизнесе не превышает трети.

Стимулы женского предпринимательства и препятствия

Что подвигает женщин заняться предпринимательской деятельностью? В поиске ответа на этот вопрос принято выделять мотивационные и способствующие факторы. Первые формируют намерения, вторые обуславливают реализацию намерений в виде действий, направленных на создание собственного бизнеса. Как показывают исследования Комитета по развитию женского предпринимательства организации «Опора России», для женщин важным мотивационным фактором является экономическая необходимость. В этом женщины России ничем не отличаются от российских мужчин, а также от женщин других стран, особенно относящихся к группе развивающихся стран, в которых эта причина проявляется наиболее отчетливо. И хотя весомость этого фактора отличается существенными колебаниями по годам, значимость его бесспорна (рис. 2). Причины этого достаточно очевидны. Женщины всегда демонстрируют

большую ответственность в отношении заботы о семье и подрастающем поколении, особенно в неполных семьях, что подталкивает их к поиску большего дохода, которым может стать предпринимательская деятельность. Значительная часть российских женщин потеряли работу в процессе реформ 90-х гг. и, имея в качестве альтернативы только безработицу [Колобова, 2016], вынуждены были заняться бизнесом. Тем более что в тот период государство не обеспечивало надежной системы ни социальной поддержки женщин, ни социальной поддержки вообще. О весомости рассматриваемого фактора свидетельствует резкий всплеск оценок его значимости в период пандемии Covid-19 с 35 % в 2017 г. до 90 % в 2021 г., которая ударила прежде всего по сферам занятости, где преобладали женщины. Все это указывает на доминирование вынужденного типа предпринимательства среди российских женщин.

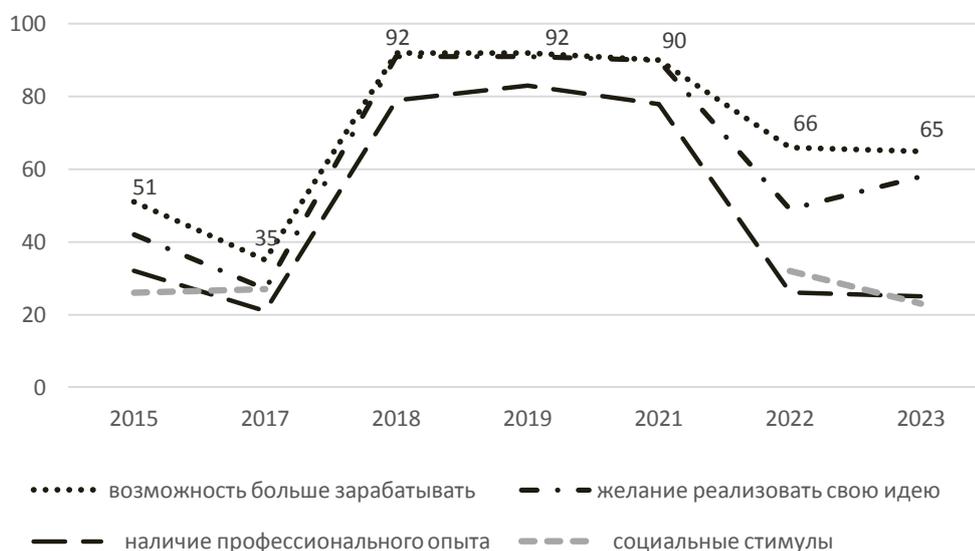


Рис. 2. Факторы, мотивирующие женщин к вступлению в бизнес, %

(графики на рис. 2—6 составлены на основе данных исследования «Индекс предпринимательской активности женщин» Комитета по развитию женского предпринимательства «Опоры России» (URL: <https://womanopora.ru/projects/indeks-predprinimatelskoy-aktivnosti-zhenshchin/>))

Вместе с тем, как свидетельствуют данные WBI, не менее важным, а формально и более значимым мотивационным драйвером женского предпринимательства является стремление к независимости и к самореализации (рис. 3). Общество на протяжении длительного времени женщинам в этом отказывало. Поэтому их стремление получить свободу в принятии решений, а значит, обрести прежде всего экономическую независимость вполне объяснимо. Привлекательность предпринимательской деятельности состоит в том, что она способна дать не только экономическую свободу, но и возможность самовыражения и достижения высокого социального статуса [Галлямов, 2016]. Это очень важные факторы для женщин, являющихся созидателями по своей природе. Создавать и воспитывать — их призвание. Поэтому такие показатели, как стремление

к свободному времени, свободе принятия решений и реализации профессиональных навыков, получают у женщин самые высокие оценки. Снижение этих оценок в постковидный период лишь подчеркивает значимость указанных факторов. Дело в том, что стремление к самореализации наиболее остро проявляется в сложных условиях: нестабильность дохода, потеря работы. Для российских женщин подобные оценки можно назвать закономерными, учитывая высокий уровень их образованности. Поэтому тот факт, что среди российских предпринимательниц преобладают женщины с высшим специальным образованием, а наибольшую инициативу и творческую активность проявляют женщины, имеющие опыт руководящей работы [Семенова, 2013], вполне закономерен. Но главное состоит в том, что стремление реализовать собственное видение решения проблемы, желание решить поставленную карьерную задачу и наличие профессионального опыта остаются важными драйверами мотивации к открытию женщинами собственного бизнеса. Все это указывает на то, что в России имеются предпосылки для развития женского предпринимательства «по возможности», которое несет в себе значительный инновационно-созидательный потенциал.



Рис. 3. Психологические факторы, мотивирующие женщин к вступлению в бизнес, %

Социальные факторы также играют определенную роль. Опцию WBI «стремление быть полезной обществу и изменить общество, мир к лучшему» в 2023 г. отметили 23 % опрошенных российских женщин. Опцию «вдохновение теми, у кого получилось открыть свое дело» отметил 21 % опрошенных. Это говорит о том, что, наряду со стремлением приносить пользу, дух подражательства и соперничества также занимает значимое место среди мотивов перехода к предпринимательству. Учитывая усиление доминирования деятельности, связанной с оказанием услуг, следует ожидать роста потенциала и роли женского предпринимательства [Полутова, 2015: 53].

Следует также отметить и роль государственных программ развития и поддержки предпринимательства вообще и женского предпринимательства в частности. Однако в России, как следует из опросов, о таких программах и мерах поддержки осведомлены только 10 % женщин, а на получение реальной помощи указали лишь 3 %.

В индустриально развитых странах существенное место среди мотивов участия в предпринимательской деятельности занимает такой фактор, как продолжение семейных традиций. Около трети женщин становятся предпринимателями по этой причине. У нас такой фактор пока не работает.

Намерение стать предпринимателем может остаться замыслом даже при сильной мотивации. Для того чтобы мотивы превратились в действия, должны наличествовать определенные условия — факторы, способствующие принятию решения о переходе к предпринимательской деятельности. Другими словами, факторы, которые обуславливают практические действия, направленные на создание бизнеса. Среди них принято выделять группу ресурсных, инфраструктурных и психологических факторов. Поскольку их действие фактически играет роль триггера в процессе принятия решения о переходе к действиям, то эти же факторы логично рассматривать в качестве препятствий для соответствующих действий. Все будет зависеть от того, с каким знаком — положительным или отрицательным — будет оказывать влияние данная группа факторов. Мы представим их в качестве препятствий для открытия женщинами собственного дела. Основанием для этого служит то обстоятельство, что, рассматриваемые в таком качестве, эти факторы позволят более глубоко раскрыть проблему женского предпринимательства. К ним можно отнести финансовые возможности, склонность к риску и готовность к нестандартным решениям, инициативность и инновационное мышление, поддержку семьи и близких людей.

Аналитики WBI называют три группы факторов: 1) ресурсы, 2) инфраструктура и внешняя среда, 3) психологические барьеры. В группе ресурсных факторов (рис. 4) выделяются такие категории препятствий, как отсутствие финансовых возможностей, занятость в семье и в доме, нехватка времени и отсутствие поддержки в семье. Наличие необходимого стартового капитала — фактор, несомненно, значимый, а возможно, и решающий, особенно на этапе старта. Как видно из рис. 4, на протяжении всего периода исследований значимость этого фактора отмечали большинство опрошенных. Значимость данного фактора подтверждается еще и тем, что в период кризиса, когда финансовая обеспеченность снижается, отсутствие финансовых средств в качестве препятствия для открытия бизнеса отмечали от 88 до 94 % респондентов. Но дело не в наличии проблемы, а в ее гендерной природе. Как в других странах, так и в России исследования указывают на то, что женщины наталкиваются на более значимые препятствия при финансировании своего бизнеса, чем мужчины.

Во-первых, женщины изначально располагают более скромными личными финансовыми активами. Это объясняется тем, что женщины преимущественно занимают должности с более низкой оплатой труда, работают меньше часов из-за занятости в семье и по дому. Все это ограничивает возможность для накоплений. Это означает, что при данных возможностях и равных способностях женщины должны обеспечить дополнительные ресурсы по сравнению с мужчинами,

чтобы использовать эту возможность, потому что они контролируют меньше капитала. Во-вторых, и это главное, женщинам значительно труднее получить кредитные средства, причем не только для открытия бизнеса, но и на его развитие. Причин для этого много. Ссылаются на то, что женщины не обладают должной предпринимательской хваткой и необходимым опытом; что женский бизнес чаще всего представлен в низкодоходных отраслях; предприятия, принадлежащие женщинам, преимущественно небольшие по размеру, располагают незначительными капитальными активами и потому менее финансово устойчивые. Парадокс состоит в том, что у женщин-предпринимателей показатели погашения кредитов обычно лучше, чем у мужчин. Поэтому на поверку оказывается, что единственное объяснение недоверия к женщинам — гендерная дискриминация, состоящая в неверии в способности женщин быть успешными предпринимателями. Особенно явственно это проявляется в случае с финансированием венчурных проектов, где причиной отказа могут стать исключительно особенности женского поведения при принятии решений.

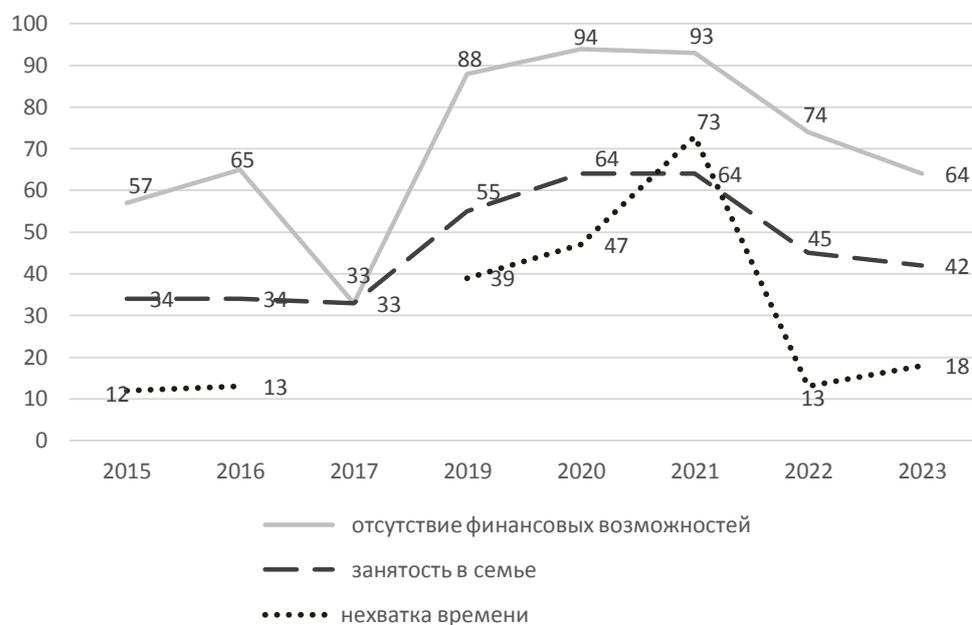


Рис. 4. Роль ресурсных факторов в развитии женского предпринимательства, %

Многие исследования проблем финансирования женского предпринимательства подтверждают дискриминационное отношение к нему со стороны кредитных учреждений, а также свидетельствуют о незначительном количестве предпринимательниц, получавших банковские ссуды. Поэтому главным источником для финансирования женского бизнеса служили собственные средства и неформальные источники — средства, заимствованные у родственников и знакомых. Между тем около 70 % предпринимательниц ни разу не обращались за банковским кредитом. Что характерно, среди причин необращения за кредитом преобладающими оказались 1) отсутствие информации об учреждениях, которые

занимаются кредитной деятельностью, 2) неверие в то, что кредит может быть получен, 3) неумение правильно обосновать кредитную заявку. Главный вывод из этого состоит в том, что трудности привлечения внешних ресурсов изначально обуславливают специфику женского предпринимательства относительно формы организации и масштаба бизнеса. Женщины начинают с небольших фирм, которые могут финансироваться за счет собственных ресурсов. Бизнес, принадлежащий женщинам, с большей вероятностью будет организован в форме индивидуального предпринимателя, с меньшей вероятностью в нем будут использованы наемные работники. Соответственно и рост таких фирм будет замедленным.

Занятость в семье — это второй по значимости ресурсный фактор, препятствующий женщинам заниматься предпринимательской деятельностью. По данным Федеральной службы государственной статистики, в 2019 г. временные затраты российских семейных женщин с детьми составляли в будние дни на оплачиваемый труд 5 ч 39 мин, а на неоплачиваемый домашний труд — 5 ч 47 мин [Федеральная служба...]. И это неудивительно, учитывая характерную для российского общества гендерную инерцию: домашние и семейные обязанности рассматриваются как главные функциональные обязанности женщин. Причем подобный взгляд разделяется подавляющим большинством российских женщин, несмотря на то что Россия занимает 7-е место в мире по уровню гендерного развития. Поэтому Россия существенно уступает европейским странам в уровне гендерного разрыва во времени, уделяемом неоплаченному домашнему труду. В России он составляет 2,68, в Швеции — 1,28, Германии — 1,55, Польше — 1,78, Казахстане — 2,79 [Time... , 2020]. Справедливо отмечается, что причина этого, по всей видимости, в том, что процесс эмансипации женщин проходил сверху, а не снизу, т. е. осуществлялся под давлением государства, а не самих женщин [На пике женского предпринимательства, 2023]. Фактор нехватки времени отличается резкими колебаниями, что можно объяснить его тесной связью с предыдущим, что, по-видимому, и обуславливает эти колебания. К сожалению, фактор поддержки семьи почему-то не получил широкого представления в WBI. Возможно, потому что показал свою малую значимость в глазах будущих предпринимательниц. В 2015 г. на него указали только 14 %, а в 2016 г. — 16 % опрошенных женщин. Однако это не подразумевает мало-значимости фактора внешней поддержки вообще. По данным того же WBI, в период 2018—2021 гг. от 77 до 81 % опрошенных россиянок в качестве мотива для открытия собственного дела указали на необходимость наличия хорошей команды и партнеров.

Другая группа факторов, создающих барьеры для вступления в бизнес, — состояние внешней среды и рыночной инфраструктуры. Если исходить из оценок, которые дают этим факторам опрашиваемые, то нетрудно прийти к выводу о том, что эти факторы играют ключевую роль в принятии решения о занятии предпринимательством. Нестабильность экономической среды — наиболее значимый среди сдерживающих факторов, что хорошо видно из результатов опросов, представленных на рисунке 5. В доковидный период, когда условия для бизнеса были достаточно благоприятными, этот показатель колебался в пределах 37—42 %. Однако в период распространения Covid-19, когда экономическая

ситуация в стране существенно усложнилась, на него стали указывать 76—89 % респонденток. Улучшение экономической ситуации после завершения пандемии сразу же понизило оценку значимости данного фактора до 45—46 %. По мнению исследовательской группы Института «Высшая школа менеджмента» СПбГУ, это является свидетельством также того, что женщины более чутко реагируют на состояние окружающей среды, предпочитая реализовывать предпринимательские инициативы в более благоприятные для этого периоды [Глобальный мониторинг... , 2021; Шмелева, Алгада, 2020].



Рис. 5. Влияние макроэкономических и инфраструктурных факторов, %

Понятно, что в ковидный период высокую оценку получили такие факторы, как административные барьеры — от 67 до 77 % и недоступность инфраструктуры — от 36 до 52 %. Однако обращает на себя внимание, что и в условиях, благоприятствующих предпринимательству, наличие административных барьеров как препятствия для развития бизнеса отмечает фактически треть респонденток. Это говорит о том, что женщины-предприниматели нуждаются в большем внимании со стороны местных органов власти в плане информационной и правовой помощи.

Третья группа факторов — психологические барьеры. В этой части стабильно высокие результаты в опросах WBI демонстрируют такие показатели, как нехватка знаний и опыта и неуверенность в собственных силах (рис. 6).



Рис. 6. Психологические барьеры для перехода к предпринимательству, %

По данным центра НАФИ, нехватка знаний и опыта ведения бизнеса — один из ключевых факторов, из-за которых женщины не идут в бизнес (не готовы его развивать) [Адлейба, 2022]. Склонность российских женщин считать, что им не хватает предпринимательских навыков, может показаться совершенно необоснованной, учитывая то обстоятельство, что в настоящее время уровень образования женщин, во всяком случае по формальным показателям, в среднем превышает уровень образования мужчин. Тем не менее доля женщин, заявляющих о наличии у них достаточных знаний и опыта для открытия бизнеса, существенно ниже, чем доля мужчин. Так, в Европейском союзе это одна треть против половины у мужчин. Причем в странах бывшего социалистического лагеря этот разрыв еще больше. В Польше, Словакии и Венгрии только пятая часть женщин считает имеющиеся у них знания и опыт достаточными для занятия бизнесом. И такой показатель, скорее всего, характерен для Российской Федерации, судя по данным WBI. Резкие колебания результатов опросов нас не должны смущать. Напротив, всплеск осознания недостатка знаний и опыта в периоды усложнения экономической обстановки, в данном случае в связи с Covid-19, лишь подчеркивает обоснованность проблемы. Объяснить это можно следующим. Во-первых, женщины по-прежнему имеют меньше возможностей занимать руководящие должности, что, естественно, не способствует накоплению организационного и управленческого опыта. Показательно и то, что наибольшая доля состоявшихся предпринимательниц — лица, имеющие управленческий опыт. Во-вторых, несмотря ни на что, женщины сталкиваются с большими препятствиями в приобретении навыков предпринимательства из-за семейной занятости, а также специфики своего образования, чаще всего гуманитарного, а не технического. В-третьих, многие исследования показывают, что женщины имеют менее обширные социальные сети, а наличествующие — менее эффективно используют. В результате сужается возможность получения информации и поддержки, а также использования социального капитала с предыдущего места работы.

Нехватка знаний и опыта может рассматриваться в качестве базы для формирования у начинающих предпринимательниц неуверенности в своих

силах, о чем может говорить довольно жесткая корреляция между двумя показателями. Поэтому показатель неуверенности практически не уступает показателю, который рассмотрен выше. Свидетельством этой неуверенности может служить такой показатель, как непонимание, в какой сфере развивать бизнес. В период Covid-19 он колебался в пределах от 62 % в 2019 г. до 77 % в 2020 г. С улучшением экономической ситуации этот показатель упал до 35 % в 2023 г.

Между тем исследователи проблем женского предпринимательства указывают и на другие источники женской неуверенности. И возможно, главный из них имеет исключительно гендерную природу. Несмотря на провозглашенное равенство полов, в России продолжают доминировать полоролевые стереотипы. Поэтому женщина всегда вынуждена доказывать, что она ни в чем не уступает мужчине и даже что ее профессионализм выше. Женщины знают, что при прочих равных условиях выберут мужчину. Это формирует базу для неуверенности и низкой самооценки женщин, что, естественно, не способствует проявлению честолюбия и напористости. По той же причине возникает не только страх неудачи, но и успеха, так как и то и другое чаще всего воспринимается в обществе неадекватно. Неслучайно женщины чаще, чем мужчины, отмечают страх неудачи в качестве препятствия к участию в предпринимательской деятельности. Таким образом, именно гендерные по своей природе причины формируют у женщин внутренний барьер для занятия бизнесом. Это означает, что формальное признание гендерного равенства выступает необходимым, но отнюдь не достаточным требованием для создания благоприятных условий для развития женского предпринимательства. Следовательно, необходимы усилия, которые обеспечили бы трансформацию провозглашенных принципов гендерного равенства в практику повседневной действительности.

Обычно, особенно в зарубежной литературе, много говорится о необходимости популяризации положительных примеров женского предпринимательства и удачливых предпринимательниц. Однако опросы среди российских женщин показали малую значимость для них данного фактора. В 2022 г. его отметили только 4 % опрошенных, в 2023 г. — 8 % [Индекс... , 2023]. Хотя директор стратегических проектов Аналитического центра НАФИ И. Гильдебрандт указывает на то, что 20 % женщин начали свое дело, вдохновившись успехом других [На пике женского предпринимательства, 2023].

Как и во многих других странах, в России женское предпринимательство располагает определенной поддержкой со стороны общества и государства. Еще в 1991 г. была основана Ассоциация женщин-предпринимательниц России, которая объединяла женщин — руководителей частных и государственных предприятий. В 2015 г. в рамках «Опоры России» был учрежден Комитет по развитию женского предпринимательства, задача которого состояла в реализации комплексной программы поддержки женских предпринимательских инициатив. Учреждена рабочая группа по развитию женского предпринимательства при поддержке Совета Федерации ФС РФ. Разработанный «Опорой России» Проект по развитию женского предпринимательства включен в Национальную стратегию действий в интересах женщин на 2017—2022 гг. Начиная с 2019 г. в рамках национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» Минэкономразвития

России уделяет приоритетное внимание развитию женского предпринимательства путем организации мастер-классов, круглых столов и бизнес-девичников для обмена опытом состоявшихся и начинающих предпринимательниц. В отдельных регионах реализуются специальные программы поддержки женского предпринимательства. Например, правительством Санкт-Петербурга осуществляется программа, нацеленная на развитие кадрового потенциала женщин, ведущих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица. В Екатеринбурге действует негосударственная некоммерческая организация «Региональный фонд помощи женскому предпринимательству», оказывающая юридическую, образовательную, психологическую и маркетинговую помощь представителям малого бизнеса. На федеральном уровне реализуется ряд образовательных проектов, например «Мама-предприниматель». Целью этого является не только усиление женской предпринимательской активности и роли женщин в социально-экономическом развитии страны, но и встраивание национальной экономики в общемировой тренд.

И все же существующие условия для осуществления женщинами предпринимательства не могут быть оценены как благоприятные. В нашей стране во властных структурах, где доминируют мужчины, до сих пор продолжают преобладать представления о женщинах только как о женах и матерях и в лучшем случае как о предпринимательницах, способных руководить предприятиями, занимающимися мелкорозничной торговлей и услугами. Возможно, поэтому Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» № 209-ФЗ, принятый в 2007 г. и с тех пор многократно дополнявшийся, так и не включает понятие «женское предпринимательство» и соответственно не предусматривает мер поддержки, направленных на целевое развитие женского бизнеса. По всей видимости, это результат общей гендерной политики в нашей стране, которая пока что носит декларативный характер. Если в развитых странах участие женщин в высших сферах бизнеса — это общественная необходимость, то в нашей стране всего лишь результат личных достижений. В этой связи мнение президента Бизнес-школы РСПП Е. Шохиной, считающей, что суть проблемы заключается в недооценке массовым сознанием и властными элитами возможностей женщин в бизнесе, а переосмысление этих стереотипов является условием выстраивания механизмов поддержки объектов малого и среднего предпринимательства, где женщины играют заметную роль [там же], является вполне обоснованным.

Заключение

Обозревая результаты проведенного анализа, трудно не согласиться с мнением о том, что российское женское предпринимательство значимо отличается от предпринимательства, осуществляемого женщинами в индустриально развитых странах. Даже попытки увязать особенности женского предпринимательства с переходным характером постсоветских экономик не увенчались успехом [Барсукова, 2008]. Да и российская экономика уже давно является не переходной. Женское предпринимательство в России, как и в других странах, по числу занятых и тем более по обороту уступает мужскому, но характеризуется опережающей динамикой развития. Мотивы прихода в бизнес идентичные: либо чисто

экономические, связанные с необходимостью увеличения дохода, либо личностные, связанные со стремлением реализации собственных амбиций. Единственное различие состоит в доминировании добровольного предпринимательства над вынужденным в странах с высоким уровнем дохода. Идентичными являются и ресурсные ограничения, препятствующие вступлению в бизнес и его развитию. Это прежде всего недостаток финансовых средств и трудности, связанные с доступом к кредиту. Второй по значимости барьер — домашний труд. Оба фактора можно считать определяющими ограниченный размер женского бизнеса. Особенно показательным является то, что во всем мире доминирующая парадигма развития женского предпринимательства — это поиск компромисса между бизнесом и выполнением женщинами своих гендерных ролей. Скорее всего, поэтому женщины всего мира отдают предпочтение фактору стабильности в сравнении с уровнем доходности. Не отличается российский женский бизнес и своей отраслевой направленностью. Как в Европе и в Северной Америке, он имеет сервисную ориентацию, что также свидетельствует о влиянии гендерного фактора. Показательно, что все женщины связывают успех своих начинаний с внутренними факторами, такими как наличие знаний и опыта, уверенности в своих силах. Это — несмотря на более высокий, чем у мужчин, образовательный ценз в индустриально развитых странах. Единственное объяснение этому — более серьезный подход к делу и более обостренное чувство ответственности, о чем свидетельствуют указания на готовность женщин к обретению новых знаний и повышению своей квалификации.

Специального выделения заслуживает такой параметр, как отношение к женскому предпринимательству со стороны общества и государства. Что касается общества, то даже при сохраняющихся проявлениях патриархального мышления у значительной части населения, российское общество демонстрирует в целом положительное отношение к участию женщин в бизнесе и в этом смысле почти ничем не отличается от стран Запада. Другое дело — отношения с государством. В этой сфере у Российской Федерации имеется еще большой потенциал. И в этом, по-видимому, заключается главная отличительная особенность российского женского предпринимательства. Неслучайно незавершенность системы отношений, сложившейся между властью и бизнесом, которая проявляется прежде всего в непоследовательности проводимой политики, часто сочетающей элементы патернализма и агрессии по отношению к бизнесу, отмечают многие исследователи [Малютина, 1997; Барсукова, 1999; Чирикова, 2000]. Нередко отмечается даже усиление давления на бизнес. Далека от совершенства и инфраструктура поддержки предпринимательства вообще, а тем более женского. Обычно незначительное число предпринимательниц (10—15 %) отмечают, что знают о программах поддержки, а еще меньшее их количество (3—5 %) указывают на получение помощи. Реализация имеющегося потенциала стала бы серьезным шагом в направлении создания благоприятных условий для развития женского предпринимательства в России. Для этого в первую очередь необходимо законодательно позиционировать женский бизнес в качестве особого вида. Это позволило бы законодательно выделять в программах поддержки малого и среднего предпринимательства меры, целенаправленно ориентированные на развитие женского бизнеса. Одновременно это послужило бы основанием для создания

специализированных государственных институций по вопросам женского предпринимательства, единственной заботой которых было бы его развитие.

В настоящее время магистральным путем развития предпринимательства вообще и женского в частности становится все расширяющееся сотрудничество малого бизнеса с крупными экосистемами, реализующими себя в виде онлайн-платформ. Как показывает практика, такие экосистемы создают новые возможности для развития малого женского бизнеса, так как открывают доступ к новым рынкам и категориям покупателей, а также позволяют снизить затраты на ведение бизнеса. В России этот тренд также набирает обороты, и все большая часть малого и среднего бизнеса сотрудничает с онлайн-платформами. Однако для закрепления и развития данной тенденции требуется участие государства с целью материальной поддержки малого бизнеса и его ограждения от монопольных притязаний со стороны платформ.

Имеется, однако, один аспект, за которым действительно может скрываться специфика российского женского предпринимательства. Он связан со степенью готовности женщин к занятию предпринимательством. В капиталистических странах вплоть до последнего времени эта готовность традиционно тормозилась господством идеологии о том, что удел женщины — семья. В СССР и других социалистических странах изначально господствовала идеология раскрепощения женщины и обязательного ее включения в общественное производство. Это означало, что совмещение общественного труда с работой по дому было обыденным делом для советской женщины. На этом фоне вполне обоснованно было бы ожидать более активного, чем на Западе, включения женщин в предпринимательский процесс. Однако российские женщины не продемонстрировали особой склонности к предпринимательству. Что означает этот факт? Он может свидетельствовать об отсутствии должной инфраструктуры, которая необходима для замещения ряда функций, традиционно закрепленных за женщинами: воспитания детей и ведения домашнего хозяйства. Эти проблемы решаются путем создания детских учреждений (ясли и детские сады). Но обозначенный факт может быть и следствием неизжитого патриархального мышления, преодолеть которое непросто. И это может стать главным препятствием на пути развития женского предпринимательства в России. Неслучайно высокой готовности к занятию предпринимательством среди женской молодежи 18—24 лет (46 %) противостоит предельно низкая готовность среди 45—59-летних (5 %) [Женское предпринимательство... , 2023].

Список источников

- Адлейба С.* Женская доля: сколько предпринимательниц в РФ и как они строили бизнес в 2022 году // Forbes. 2022. URL: <https://www.forbes.ru/forbes-woman/483042-zenskaa-dola-skol-ko-predprinimatel-nic-v-rf-i-kak-oni-stroili-biznes-v-2022-godu> (дата обращения: 21.10.2023).
- Алгада Х.* Женское предпринимательство как предмет научных исследований // Вестник Волжского университета им. В. Н. Татищева. 2021. Т. 2, № 1. С. 5—12.
- Бабаева Л. В., Чирикова А. Е.* Женщины в бизнесе // Социологические исследования. 1996. № 3. С. 75—81.

- Барсукова С. Ю.* Специфика женского предпринимательства: гендерная специфика российского бизнеса // *Экономическое обозрение*. 1999. № 1. С. 142—150.
- Барсукова С. Ю.* И снова о женском предпринимательстве: (о книге «Женщины-предприниматели в транзитных экономиках») // *Социологические исследования*. 2008. № 5. URL: www.isras.ru/files/File/Socis/2008-05/barsukova.pdf (дата обращения: 21.10.2023).
- Босак И.* Женское предпринимательство // *Теория и практика управления*. 2005. № 8. С. 4—7.
- Галлямов Р. Р.* Особенности женского предпринимательства в современной России // *Экономика и управление: научно-практический журнал*. 2016. № 3. С. 56—67.
- Глобальный мониторинг предпринимательства. Россия, 2020/2021: национальный отчет / под ред. О. Р. Верховской и др.; Высш. шк. менеджмента С.-Петербург. гос. ун-та. 2021. 98 с. URL: https://gsom.spbu.ru/images/cms/data/2010_12_13_cil_seminar/otchet_2021-red-3.pdf (дата обращения: 11.11.2023).
- Женское предпринимательство: перспективы и сложности // ВЦИОМ. Новости. 2023. 7 сентября. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/zhenskoe-predprinimatelstvo-perspektivy-i-slozhnosti?ysclid=lpi7g5hj27475991058> (дата обращения: 11.11.2023).
- Индекс предпринимательской активности женщин WBI-10 / Аналит. центр НАФИ; Ком. по развитию жен. предпринимательства «Опоры России». 2023. 13 с. URL: <https://womanopora.ru/upload/iblock/df4/df40a639837f54f6b7b1ef5b3b1377fc.pdf> (дата обращения: 01.12.2023).
- Козлова А.* В шефы — только девушки: Россия заняла первое место в мире по числу женщин-руководителей // *Комсомольская правда*. 2017. 1 августа. URL: <https://www.kp.ru/daily/26711/3737152/> (дата обращения: 11.11.2023).
- Колобова А. Е.* Женщины-предпринимательницы среднего и старшего возраста: штрихи к портрету // *Женщина в российском обществе*. 2016. № 1. С. 51—59.
- Кузнецова Е.* На пике женского предпринимательства // *Коммерсантъ*. Санкт-Петербург. 2023. 31 марта. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5899866> (дата обращения: 11.11.2023).
- Малютина Г.* Женское предпринимательство: проблемы и перспективы // *Бизнес и политика*. 1997. № 9. С. 107—112.
- Мониторинг предпринимательской активности. Россия, 2022/2023 / под ред. О. Р. Верховской. СПб.: ВШМ СПбГУ, 2022. 51 с. URL: https://gsom.spbu.ru/images/1/1/monitoring_predpr_aktivnosti_2022-23.pdf (дата обращения: 11.11.2023).
- На пике женского предпринимательства: россиянки активно занялись собственным бизнесом. 2023. 7 марта. URL: <https://opora.ru/news/media-about-us/na-pike-zhenskogo-predprinimatelstva-rossiyanki-aktivno-zanyalis-sobstvennym-biznesom/?ysclid=lp9h2v9c79912016816> (дата обращения: 01.12.2023).
- Пиньковецкая Ю. С.* Женская предпринимательская активность и ее отраслевая структура // *Вестник Омского университета. Сер.: Экономика*. 2018. № 4. С. 126—137.
- Пиньковецкая Ю. С.* Развитие женского предпринимательства в России: управленческий анализ // *Вопросы управления*. 2019. № 2. С. 122—131.
- Полутова М. А.* Специфика генезиса женского предпринимательства в пост-индустриальный период // *Фундаментальные и прикладные исследования*. 2015. № 12. С. 53—55.
- Попова Е.* «Тупая блондинка»: особенности женского бизнеса в России // *The Voice Mag*. 2022. URL: <https://www.thevoicemag.ru/social/stories/tupaya-blondinka-osobennosti-zhenskogo-biznesa-v-rossii/> (дата обращения: 02.12.2023).
- Римашевская Н. М., Сергеева Т. П.* Женщины на российском рынке труда // *Социологические исследования*. 1995. № 7. С. 57—61.

- Семенова Ю. А. О социальном механизме оптимизации женского предпринимательства // Известия Саратовского университета. Сер.: Социология. 2013. № 13. С. 33—35.
- Тончу Е. Как организовать свое дело. СПб.: О-во «Знание» России, 1998. 284 с.
- Уткина Н. Ю. Объективные и субъективные факторы развития женского предпринимательства в России // Женщина в российском обществе. 2017. № 1. С. 17—28.
- Федеральная служба государственной статистики. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/population/urov/sut_fond19/index.html (дата обращения: 21.11.2023).
- Чирикова А. Е. Женщина во главе фирмы. М.: Ин-т социол. РАН, 1998. 358 с.
- Чирикова А. Е. Женщина во главе фирмы: (проблемы становления женского предпринимательства в России) // Вопросы экономики. 2000. № 3. С. 94—102.
- Швецова А. 8 новых исследований о женщинах в бизнесе. 2015. URL: <https://www.forbes.ru/forbes-woman-photogallery/zhenshchiny-v-biznese/275281-8-novykh-issledovaniy-o-zhenshchinakh-v-bizne> (дата обращения: 01.12.2023).
- Шмелева А. Н., Алгада Х. Женское предпринимательство в России и за рубежом: обзор проблем развития // Компетентность. 2020. № 8. С. 20—27.
- Ayogu D. U., Agu E. O. Assessment of the contribution of women entrepreneur towards entrepreneurship development in Nigeria // International Journal of Current Research and Academic Review. 2015. Vol. 3, № 10. P. 190—207. URL: <http://www.ijcrar.com/vol-3-10/Ayogu,%20Deborah%20U.%20and%20Agu,%20Everistus%20Ogadimma2.pdf> (дата обращения: 01.12.2023).
- Bahmani-Oskooee M., Kutan M. A., Xi D. The impact of economic and monetary uncertainty on the demand for money in emerging economies // Applied Economics. 2013. Vol. 45. P. 3278—3287.
- Bastida M. Women's entrepreneurship and self-employment, including aspects of gendered Corporate Social Responsibility / Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs Directorate-General for Internal Policies. European Parliament, 2021. 88 p. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/694301/IPOL_STU\(2021\)694301_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/694301/IPOL_STU(2021)694301_EN.pdf) (дата обращения: 03.05.2023).
- Bergmann H., Mueller S., Schrettle T. The use of global entrepreneurship monitor data in academic research: a critical inventory and future potentials // International Journal of Entrepreneurial Venturing. 2014. Vol. 6, iss. 3. P. 242—276.
- Bosma N., van Praag M., Thurik R., De Wit G. The value of human and social capital investments for the business performance of startups // Small Business Economics. 2004. Vol. 23, iss. 3. P. 227—236.
- Cardella G. M., Hernández-Sánchez B. R., Sánchez-García J. C. Women entrepreneurship: a systematic review to outline the boundaries of scientific literature // Frontiers in Psychology. 2020. Vol. 11.
- GEM (Global Entrepreneurship Monitor) 2021/22 Women's Entrepreneurship Report: From Crisis to Opportunity. London: GEM, 2022. 184 p. URL: <https://www.gemconsortium.org/report/gem-202122-womens-entrepreneurship-report-from-crisis-to-opportunity> (дата обращения: 03.05.2023).
- Gomes A. F., Santana W. G. P., Araújo U. P., Martins C. M. F. Female entrepreneurship as subject of research // Revue Business Management. 2014. Vol. 16, № 51. P. 319—342.
- Hisrich R. D., Brush C. The woman entrepreneur: management skills and business problems // Journal of Small Business Management. 1984. Vol. 22, № 3. P. 30—37.
- Jakhar R., Krishna C. Women entrepreneurship: opportunities and challenges: (a literature review) // International Journal of Management and Information Technology. 2020. Vol. 5, iss. 2. P. 38—42. URL: <http://www.publishingindia.com/anwesh/106/women-entrepreneurship-opportunities-and-challenges-a-literature-review/914/6301/> (дата обращения: 03.05.2023).

- Kepler E., Shane S.* Are Male and Female Entrepreneurs Really That Different? Washington (DC): U.S. Small Business Administration: An Office of Advocacy Working Paper, 2007. 6 p.
- Klapper L. F., Parker S. C.* Gender and the business environment for new firm creation // *The World Bank Research Observer*. 2011. Vol. 26, № 2. P. 237—257.
- Masterson V.* Here's what women's entrepreneurship looks like around the world // *World Economic Forum*. 2022. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2022/07/women-entrepreneurs-gusto-gender/> (дата обращения: 03.05.2023).
- Noguera M., Álvarez C., Urbano D.* Socio-cultural factors and female entrepreneurship // *International Entrepreneurship Management*. 2013. № 9. P. 183—198.
- Rae D.* Opportunity-Centred Entrepreneurship. London: Bloomsbury Publishing, 2014. 304 p.
- Raina S.* Research: the gender gap in startup success disappears when women fund women // *Harvard Business Review*. 2016. URL: <https://hbr.org/2016/07/research-the-gender-gap-in-startup-success-disappears-when-women-fund-women> (дата обращения: 21.11.2023).
- Time use statistics // *Demographic and Social Statistics UN*. 2020. URL: <https://unstats.un.org/unsd/demographic-social/time-use/#dmdata> (дата обращения: 21.11.2023).

References

- Adeleyba, S. (2022) Zhenskaia dolia: skol'ko predprinimatel'nits v Rossiiskoi Federatsii i kak oni stroili biznes v 2022 godu [Women's lives: how many women entrepreneurs are there in the Russian Federation and how they built a business in 2022], *Forbes*, available from <https://www.forbes.ru/forbes-woman/483042-zenskaa-dola-skol-ko-predprinimatel-nic-v-rf-i-kak-oni-stroili-biznes-v-2022-godu> (accessed 21.10.2023).
- Algada, Kh. (2021) Zhenskoe predprinimatel'stvo kak predmet nauchnykh issledovaniĭ [Women's entrepreneurship as a subject of scientific research], *Vestnik Volzhskogo universiteta imeni V. N. Tatishcheva*, vol. 2, no. 1, pp. 5—12.
- Ayogu, D. U., Agu, E. O. (2015) Assessment of the contribution of women entrepreneur towards entrepreneurship development in Nigeria, *International Journal of Current Research and Academic Review*, vol. 3, no. 10, pp. 190—207, available from <http://www.ijcrar.com/vol-3-10/Ayogu,%20Deborah%20U.%20and%20Agu,%20Everistus%20Ogadimma2.pdf> (accessed 01.12.2023).
- Babaeva, L. V., Chirikova, A. E. (1996) Zhenshchiny v biznese [Women in business], *Sotsiologicheskie issledovaniia*, no. 3, pp. 75—81.
- Bahmani-Oskooee, M., Kutan, M. A., Xi, D. (2013) The impact of economic and monetary uncertainty on the demand for money in emerging economies, *Applied Economics*, vol. 45, pp. 3278—3287.
- Barsukova, S. Yu. (1999) Spetsifika zhenskogo predprinimatel'stva: gendernaia spetsifika rossiiskogo biznesa [Specifics of women's entrepreneurship: gender specifics of Russian business], *Ėkonomicheskoe obozrenie*, no. 1, pp. 142—150.
- Barsukova, S. Yu. (2008) I snova o zhenskom predprinimatel'stve: (O knige "Zhenshchiny-predprinimateli v tranzitnykh ėkonomikakh") [And again about women's entrepreneurship: (About the book "Women Entrepreneurs in Transit Economies")], *Sotsiologicheskie issledovaniia*, no. 5, available from www.isras.ru/files/File/Socis/2008-05/barsukova.pdf (accessed 21.10.2023).
- Bastida, M. (2021) *Women's entrepreneurship and self-employment, including aspects of gendered Corporate Social Responsibility*, Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs Directorate-General for Internal Policies, European Parliament,

- available from [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/694301/IPOL_STU\(2021\)694301_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/694301/IPOL_STU(2021)694301_EN.pdf) (accessed 03.05.2023).
- Bergmann, H., Mueller, S., Schrettle, T. (2014) The use of global entrepreneurship monitor data in academic research: A critical inventory and future potentials, *International Journal of Entrepreneurial Venturing*, vol. 6, iss. 3, pp. 242—276.
- Bosak, I. (2005) Zhenskoe predprinimatel'stvo [Women's entrepreneurship], *Teoriia i praktika upravleniia*, no. 8, pp. 4—7.
- Bosma, N., van Praag, M., Thurik, R., De Wit, G. (2004) The value of human and social capital investments for the business performance of startups, *Small Business Economics*, vol. 23, iss. 3, pp. 227—236.
- Cardella, G. M., Hernández-Sánchez, B. R., Sánchez-García, J. C. (2020) Women entrepreneurship: A systematic review to outline the boundaries of scientific literature, *Frontiers in Psychology*, vol. 11.
- Chirikova, A. E. (1998) *Zhenshchina vo glave firmy* [Women as heads of companies], Moscow: Institut sotsiologii Rossiiskoi akademii nauk.
- Chirikova, A. E. (2000) Zhenshchina vo glave firmy: (Problemy stanovleniia zhenskogo predprinimatel'stva v Rossii) [Women as heads of companies: (Problems of developing women's entrepreneurship in Russia)], *Voprosy ekonomiki*, no. 3, pp. 94—102.
- Federal'naiia sluzhba gosudarstvennoi statistiki* [Federal State Statistics Service], available from https://gks.ru/free_doc/new_site/population/urov/sut_fond19/index.html (accessed 21.11.2023).
- Gallyamov, R. R. (2016) Osobennosti zhenskogo predprinimatel'stva v sovremennoi Rossii [Features of women's entrepreneurship in modern Russia], *Ekonomika i upravlenie: nauchno-prakticheskii zhurnal*, no. 3, pp. 56—67.
- GEM (Global Entrepreneurship Monitor) 2021/22 Women's Entrepreneurship Report: From Crisis to Opportunity* (2022), London: GEM, available from <https://www.gemconsortium.org/report/gem-202122-womens-entrepreneurship-report-from-crisis-to-opportunity> (accessed 03.05.2023).
- Gomes, A. F., Santana, W. G. P., Araújo, U. P., Martins, C. M. F. (2014) Female entrepreneurship as subject of research, *Revue Business Management*, vol. 16, no. 51, pp. 319—342.
- Hisrich, R. D., Brush, C. (1984) The woman entrepreneur: management skills and business problems, *Journal of Small Business Management*, vol. 22, no. 3, pp. 30—37.
- Indeks predprinimatel'skoi aktivnosti zhenshchin WBI-10* (2023) [Women's Entrepreneurial Activity Index WBI-10], Analiticheskii tsentr Natsional'nogo agentstva finansovykh issledovaniĭ, Komitet po razvitiu zhenskogo predprinimatel'stva "Opory Rossii", available from <https://womanopora.ru/upload/iblock/df4/df40a639837f54f6b7b1ef5b3b1377fc.pdf> (accessed 01.12.2023).
- Jakhar, R., Krishna, C. (2020) Women entrepreneurship: opportunities and challenges: (A literature review), *International Journal of Management and Information Technology*, vol. 5, iss. 2, pp. 38—42, available from <http://www.publishingindia.com/anwesh/106/women-entrepreneurship-opportunities-and-challenges-a-literature-review/914/6301/> (accessed 03.05.2023).
- Kepler, E., Shane, S. (2007) *Are Male and Female Entrepreneurs Really That Different?*, Washington, DC: U.S. Small Business Administration, An Office of Advocacy Working Paper.
- Klapper, L. F., Parker, S. C. (2011) Gender and the business environment for new firm creation, *The World Bank Research Observer*, vol. 26, no. 2, pp. 237—257.
- Kolobova, A. E. (2016) Zhenshchiny-predprinimatel'nitsy srednego i starshego vozrasta: shtriki k portretu [Middle-aged and older women entrepreneurs: touches to the portrait], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 51—59.

- Kozlova, A. (2017) V shefy — tol'ko devushki: Rossiia zaniala pervoe mesto v mire po chislu zhenshchin-rukovoditelei [Only girls are bosses: Russia ranks first in the world in the number of women executives], *Komsomol'skaia pravda*, 1 avgusta, available from <https://www.kp.ru/daily/26711/3737152/> (accessed 11.11.2023).
- Kuznetsova, E. (2023) Na pike zhenskogo predprinimatel'stva [At the peak of women's entrepreneurship], *Kommersant*". *Sankt-Peterburg*, 31 marta, available from <https://www.kommersant.ru/doc/5899866> (accessed 11.11.2023).
- Malyutina, G. (1997) Zhenskoe predprinimatel'stvo: problemy i perspektivy [Women's entrepreneurship: problems and prospects], *Biznes i politika*, no. 9, pp. 107—112.
- Masterson, V. (2022) Here's what women's entrepreneurship looks like around the world, *World Economic Forum*, available from <https://www.weforum.org/agenda/2022/07/women-entrepreneurs-gusto-gender/> (accessed 03.05.2023).
- Na pike zhenskogo predprinimatel'stva: rossiianki aktivno zanialis' sobstvennym biznesom (2023) [At the peak of women's entrepreneurship: Russian women are actively starting their own businesses], 7 marta, available from <https://opora.ru/news/media-about-us/na-pike-zhenskogo-predprinimatelstva-rossiyanki-aktivno-zanyalis-sobstvennym-biznesom/?ysclid=lp9h2v9c79912016816> (accessed 01.12.2023).
- Noguera, M., Álvarez, C., Urbano, D. (2013) Socio-cultural factors and female entrepreneurship, *International Entrepreneurship Management*, no. 9, pp. 183—198.
- Pinkovetskaya, Yu. S. (2018) Zhenskaia predprinimatel'skaia aktivnost' i ee otraslevaia struktura [Women's entrepreneurial activity and its sectoral structure], *Vestnik Omskogo universiteta*, seriia Ekonomika, no. 4, pp. 126—137.
- Pinkovetskaya, Yu. S. (2019) Razvitie zhenskogo predprinimatel'stva v Rossii: upravlencheskiĭ analiz [Development of women's entrepreneurship in Russia: management analysis], *Voprosy upravleniia*, no. 2, pp. 122—131.
- Polutova, M. A. (2015) Spetsifika genezisa zhenskogo predprinimatel'stva v post-industrial'nyiĭ period [Specifics of the genesis of women's entrepreneurship in the post-industrial period], *Fundamental'nye i prikladnye issledovaniia*, no. 12, pp. 53—55.
- Popova, E. (2022) "Tupaia blondinka": osobennosti zhenskogo biznesa v Rossii ["Dumb blonde": features of women's entrepreneurship in Russia], *The Voice Mag*, available from <https://www.thevoicemag.ru/social/stories/tupaya-blondinka-osobennosti-zhenskogo-biznesa-v-rossii/> (accessed 02.12.2023).
- Rae, D. (2014) *Opportunity-Centred Entrepreneurship*, London: Bloomsbury Publishing.
- Raina, S. (2016) Research: the gender gap in startup success disappears when women fund women, *Harvard Business Review*, available from <https://hbr.org/2016/07/research-the-gender-gap-in-startup-success-disappears-when-women-fund-women> (accessed 21.11.2023).
- Rimashevskaya, N. M., Sergeeva, T. P. (1995) Zhenshchiny na rossiiskom rynke truda [Women in the Russian labor market], *Sotsiologicheskie issledovaniia*, no. 7, pp. 57—61.
- Semenova, Yu. A. (2013) O sotsial'nom mekhanizme optimizatsii zhenskogo predprinimatel'stva [On the social mechanism for optimizing women's entrepreneurship], *Izvestiia Saratovskogo universiteta*, seriia Sotsiologiya, no. 13, pp. 33—35.
- Shmeleva, A. N., Algada, Kh. (2020) Zhenskoe predprinimatel'stvo v Rossii i za rubezhom: obzor problem razvitiia [Women's entrepreneurship in Russia & abroad: development issues overview], *Kompetentnost'*, no. 8, pp. 20—27.
- Shvetsova, A. (2015) 8 novykh issledovaniĭ o zhenshchinakh v biznese [Eight new studies on women in business], available from <https://www.forbes.ru/forbes-woman-photogallery/zhenshchiny-v-biznese/275281-8-novykh-issledovaniĭ-o-zhenshchinakh-v-bizne> (accessed 01.12.2023).
- Time use statistics (2020), *Demographic and Social Statistics UN*, available from <https://unstats.un.org/unsd/demographic-social/time-use/#dmdata> (accessed 21.11.2023).

- Tonchu, E. (1998) *Kak organizovat' svoë delo* [How to organize your business], St. Petersburg: Obshchestvo "Znanie" Rossii.
- Utkina, N. Yu. (2017) Ob"ektivnye i sub"ektivnye faktory razvitiia zhenskogo predprinimatel'stva v Rossii [Objective and subjective factors in the development of women's entrepreneurship in Russia], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 17—28.
- Verkhovskaya, O. R. et al. (eds) (2021) *Global'nyĭ monitoring predprinimatel'stva. Rossiia, 2020/2021: Natsional'nyĭ otchet* [Global Entrepreneurship Monitor. Russia, 2020/2021: National report], Vysshaya shkola menedzhmenta Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo universiteta, available from https://gsom.spbu.ru/images/cms/data/2010_12_13_cil_seminar/otchet_2021-red-3.pdf (accessed 11.11.2023).
- Verkhovskaya, O. R. (ed.) (2023) *Monitoring predprinimatel'skoĭ aktivnosti. Rossiia, 2022/2023* [Monitoring of entrepreneurial activity. Russia, 2022/2023], St. Petersburg: Vysshaya shkola menedzhmenta Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo universiteta, available from https://gsom.spbu.ru/images/1/1/monitoring_predpr_aktivnosti_2022-23.pdf (accessed 11.11.2023).
- Zhenskoe predprinimatel'stvo: perspektivy i slozhnosti (2023) [Women's entrepreneurship: prospects and challenges], *Vserossiiskii tsenr izucheniia obshchestvennogo mneniia. Novosti*, 7 sentiabria, available from <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheski-obzor/zhenskoe-predprinimatelstvo-perspektivy-i-slozhnosti?ysclid=lpj7g5hj27475991058> (accessed 11.11.2023).

Статья поступила в редакцию 09.01.2024; одобрена после рецензирования 23.01.2024; принята к публикации 30.01.2024.

The article was submitted 09.01.2024; approved after reviewing 23.01.2024; accepted for publication 30.01.2024.

Информация об авторе / Information about the author

Тарануха Юрий Васильевич — доктор экономических наук, профессор кафедры экономики для естественных и гуманитарных факультетов, Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, г. Москва, Россия, yu.taranukha@mail.ru (Dr. Sc. (Econ.), Professor at the Department of Economics for Faculties of Natural Sciences and Humanities, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation).

Женщина в российском обществе. 2024. № 3. С. 64—82.

Woman in Russian Society. 2024. No. 3. P. 64—82.

Научная статья

УДК 316.6:371.124-055.2

DOI: 10.21064/WinRS.2024.3.4

**СУБЪЕКТИВНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ
ЖЕНЩИН-УЧИТЕЛЕЙ РОССИИ И ИТАЛИИ
В УСЛОВИЯХ ПОВЫШЕННОЙ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ**

*Людмила Николаевна Захарова*¹,
*Зарэтхан Хаджи-Мурзаевна Саралиева*¹,
*Эммануэле Исидори*², *Инна Александровна Лангман*¹

¹ Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия, zlnnpov@mail.ru

² Римский университет «Форо Италико», г. Рим, Итальянская Республика

Аннотация. Цель исследования — раскрыть характер связи между субъективным благополучием учителей и их отношением к трудовой деятельности в форме значимости профессиональной успешности в условиях повышенной учебной нагрузки. Исследование проведено на женских выборках российских и итальянских учителей средней школы молодого и среднего возраста. Показано, что организационные условия в школах России и Италии различаются. В Италии повышенная учебная нагрузка учителей ниже, она не оплачивается. Субъективное благополучие у учителей-итальянок существенно выше, чем у россиянок, в условиях повышенной учебной нагрузки по всем изученным показателям: прямой оценке субъективного благополучия в труде, самооценке состояния здоровья (сердечно-сосудистая система и нервная система), уровню усталости, самооценке возрастного самочувствия. Учителя в организационных условиях итальянских школ рассматривают повышенную нагрузку как показатель своей профессиональной востребованности, ее объем и трудовую усталость они воспринимают как элементы удовлетворения от работы. Повышение учебной нагрузки без стресса, потери значимости профессионального успеха и ухудшения здоровья составляет пять часов.

Ключевые слова: женщина-учитель, организационные условия, субъективное благополучие, профессиональное выгорание, стресс, повышенная учебная нагрузка, значимость профессионального успеха

Благодарности: авторы выражают глубокую признательность А. Маньянини и И. Леоновой за сбор данных в итальянских школах. Авторы также благодарят Римский университет «Форо Италико», Ж. В. Бадулину и Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского.

Для цитирования: Захарова Л. Н., Саралиева З. Х.-М., Исидори Э., Лангман И. А. Субъективное благополучие женщин-учителей России и Италии в условиях повышенной учебной нагрузки // *Женщина в российском обществе*. 2024. № 3. С. 64—82.

Original article

THE IMPACT OF INCREASED TEACHING LOAD ON THE SUBJECTIVE WELL-BEING OF FEMALE TEACHERS IN RUSSIA AND ITALY

*Lyudmila N. Zakharova*¹, *Zaretkhan Kh.-M. Saralievva*¹,
*Emanuele Isidori*², *Inna A. Langman*¹

¹ National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod,
Russian Federation, zlnnnov@mail.ru

² Foro Italico University of Rome, Rome, Italian Republic

Abstract. The purpose of the study is to reveal the nature of the connection between the subjective well-being of female teachers and their attitude towards work in the form of the importance of professional success and assessment of their own professional competence when working overtime. The study involved young and middle-aged female teachers from Russia (N = 600) and Italy (N = 122), who worked in secondary schools. Significant differences in the organizational working conditions of Italian female teachers are the smaller amount of overtime work. In addition, female teachers from Italy voluntarily agree to work overtime. The study was conducted using a pre-tested authors' questionnaire, including questions combined with direct scaling. The questions concerned the necessity of overtime work, the volume of hours per week, self-assessment of psychophysiological and socio-psychological indicators of subjective well-being, self-assessment of one's professional competence and the importance of professional success. The study was conducted using a pre-tested authors' questionnaire, which included questions combined with direct scaling. The questions concerned the necessity of overtime work, its volume of hours per week, one's own assessment of psychophysiological, social and psychological indicators of subjective well-being, as well as assessment of one's professional competence and the significance of professional success. The main methods of statistical processing are the nonparametric Mann — Whitney U test and Spearman's rank correlation coefficient. It is shown that the organizational conditions in schools in Russia and Italy differ. In Italy, teachers' overtime work is lower and unpaid. In Russia, women work more overtime than men (54 % versus 36 %). In Italy, the percentage of women and men working overtime is the same (28 % respectively). The range of overtime work for female teachers from Russia was 2—40 hours per week. For female teachers from Italy, the range of overtime work was 3—10 hours. For both groups, statistically significant positive relationships between subjective well-being and attitude towards work were common. The most significant factor determining subjective well-being was the support of female teachers by the workforce. The same factor reduces the impact of stress, which is reflected in the self-assessment of the state of the nervous system and the general feeling of fatigue from work.

Statistically significant differences were obtained in relation to the relationship between subjective well-being and overtime work. Russian women revealed a weak, but still statistically significant inverse relationship between fatigue and overtime work, on the one hand, and subjective well-being, on the other. A negative relationship was revealed between work fatigue and subjective well-being. Female teachers from Italy showed the opposite results. All of the above connections are positive, i. e. teachers in the organizational conditions of Italian schools consider overtime work as an indicator of their professional demand. Italian female teachers perceive the amount of overtime work and work fatigue as elements of job satisfaction that have a positive impact on their professional competence. Low indicators of subjective well-being of Russian female teachers indicate an urgent need to revise organizational conditions and acceptable limits for increasing the teaching load both to maintain health and to increase motivation for professional growth, blocked by fatigue and stress.

Key words: female teachers, organizational conditions, subjective well-being, professional burnout, stress, increased teaching load, the importance of professional success

Acknowledgements: the authors express their deep gratitude to A. Magnanini and I. Leonova for collecting data in Italian schools. The authors also express their gratitude to the University of Rome “Foro Italico” (Foro Italico University of Rome), Zh. V. Badulina and the National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod.

For citation: Zakharova, L. N., Saralievа, Z. Kh.-M., Isidori, E., Langman, I. A. (2024) Sub’ektivnoe blagopoluchie zhenshchin-uchitelei Rossii i Italii v usloviakh povyshennoy uchebnoy nagruzki [The impact of increased teaching load on the subjective well-being of female teachers in Russia and Italy], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 64—82.

Введение

В последние годы обостряется проблема нехватки учительских кадров, что типично и для России, и для многих стран. Причины нехватки учителей разные: от нежелания работать учителем, ввиду его небольшой зарплаты и невысокого социального статуса, до высоких требований к профессии и большой нагрузки. Это отталкивает от профессии молодежь и приводит к оттоку уже работающих учителей [Егорышев, Егорышева, 2023; Fleuren et al., 2023]. Материальные трудности, вследствие невысоких зарплат, вынуждают учителей перерабатывать и подрабатывать. Нехватка кадров порождает новые проблемы: рост перегрузки учителей и снижение эффективности их работы, в то время как задачи в сфере образования усложняются, а ожидания учащихся меняются. Все более осознается необходимость готовить выпускников школ как жизнеспособных, креативных, социально активных людей с трансформирующей агентностью, способных строить свою частную и профессиональную жизнь в турбулентных условиях [Сорокин, Фрумин, 2022; Zakharova, Saralievа, Ghadbeigi, Zhu, 2022]. Возникает необходимость постоянного профессионального развития учителей, и уже не только профессионального, но и личностного [Even-Zahav et al., 2022]. Большая часть учителей — женщины. В России женщин-учителей — 88,4 % [Женщины и мужчины... , 2022: 63]. Учитывая особенности баланса занятости женщин в трудовой деятельности и заботы о семье, их особую реакцию на трудовой стресс, можно понять, насколько актуальна проблема субъективного благополучия (СБ)

женщин-учителей и их установок на профессиональное развитие в условиях повышенной учебной нагрузки [Комлева, 2018].

Профессиональная деятельность учителя становится все более соответствующей трудной жизненной ситуации, основными характеристиками которой являются высокие затраты усилий при значимости ситуации для человека [Битюцкая, 2020]. Однако влияние повышенной учебной нагрузки на учителя как субъекта трудовой деятельности практически не изучается. Как правило, констатируется лишь факт, что учителя перерабатывают.

Усталость названа в качестве основной причины профессионального выгорания, желания оставить работу и действительного увольнения [Räsänen et al., 2022]. Особую значимость представляют результаты, показывающие негативное влияние выгорания учителей на трудовую мотивацию, профессиональную эффективность, учебную мотивацию школьников и студентов [Pietarinen et al., 2021; Егорышев, 2023].

Известны пагубные последствия превышения норм рабочего времени: снижается жизненное благополучие учителей, возникают нарушения сна, растет кровяное давление, появляются и другие заболевания [Нагма, 2006]. Чрезмерная сверхурочная работа увеличивает риск смерти от инсульта и ишемической болезни сердца [Pega et al., 2021].

Тем не менее данные исследований трудоцентризма, трудоголизма и презентеизма свидетельствуют о существующей тенденции смещения баланса между работой и семьей, частной жизнью в пользу работы, личностной зависимости от работы, пребывания на работе дольше временных границ рабочего времени, в том числе и во время болезни [Сидорина, Ищенко, 2015; Lewis, Beauregard, 2018; Захарова и др., 2023]. Но известен и феномен «тихих увольнений», когда уставшие и утратившие трудовую мотивацию сотрудники имитируют свое участие в рабочем процессе [Курманаева, 2022]. Есть данные о том, что если сверхурочная работа обусловлена личным желанием сотрудников, то это может не только оказать положительное влияние на самих сотрудников в материальном плане и в доступе к лучшим условиям труда, но и повысить их уровень счастья. В труде учителя факторами, смягчающими действие усталости и стресса, являются чувство эффективности преподавания, защита интересов учащихся, стремление к совершенствованию, поддержка руководства, наставничество в отношении молодых преподавателей [Vidic et al., 2022]. Таким образом, имеются весьма противоречивые данные о влиянии повышенной нагрузки на сотрудников, остаются неисследованными объемы повышенной нагрузки с разным регулирующим влиянием на сотрудника и успешность его профессиональной деятельности.

В число важнейших эмоциональных регуляторов деятельности входит СБ ее субъекта [Diener et al., 1999]. Под СБ понимается эмоциональная оценка удовлетворенности жизнью в целом или ее конкретными сферами, в том числе трудовой деятельностью, где ключевой составляющей СБ является желание прогрессивных технологических и организационных изменений на фоне позитивных эмоций, связанных с трудом [Zakharova, Saraliev, Leonova, 2022].

Рассмотрение СБ в качестве эмоционального регулятора, входящего в систему саморегуляции деятельности, позволяет определить его, в соответствии

с теорией Т. Парсонса, как социальное действие интерактивного характера. Человек испытывает влияние контекстных факторов, но и сам, взаимодействуя с предметной и социальной средой, регулирует эти отношения на уровне самосознания и (или) поведения, стремясь достичь СБ или удержать его. СБ как социальное действие имеет системную детерминацию на уровнях культуры общества, контекстных факторов (на рабочем месте это корпоративные требования и требования профессиональной деятельности, модель организационной культуры, уровни личности и организма — соматические и психофизиологические характеристики) [Парсонс, 2018; Zakharova, Saralievа, Leonova, 2022]. На всех этих уровнях детерминации СБ представлен его именно субъективный характер. Человек может чувствовать себя здоровым, но объективные показатели здоровья будут свидетельствовать об обратном. Он может не обращать внимания на усталость, а может чувствовать себя усталым при неудачах в работе, от проблем коммуникаций, отношений с учащимися. Даже условия труда, включая повышенную нагрузку как фактор профессионального выгорания и оттока учителей из профессии, рассматриваются как зависящие от их субъективного восприятия учителями [Richards et al., 2018].

Учитель может быть приверженцем ценностей культуры общества, а может придерживаться иной ценностной системы. Особо значимой представляется ценностная приверженность россиян коллективизму и стабильности, в то время как в западном обществе преобладают ценности индивидуализма и толерантности к неопределенности как основе инновативности [Hofstede, 1984]. Ценностные различия закономерно создают различия в подверженности стрессу и СБ в условиях внедрения инноваций [Zakharova, Saralievа, Leonova, 2022].

Современный учитель сталкивается с большим количеством стрессовых факторов: от систематической повышенной нагрузки до беспокойства не справиться, не успеть, административного давления и сложностей многосторонних коммуникаций. Усталость является наиболее сильным стрессовым фактором, способствующим профессиональному выгоранию вплоть до полного отворачивания к деятельности [Бодров, 2010]. Но не только. Стресс разрушает деятельность, и тем сильнее, чем она сложнее [Китаев-Смык, 2010]. Инновационные процессы, идущие в школах, новые программы и методы, которыми должен овладеть учитель, его профессиональное развитие и саморазвитие, безусловно, относятся к сложным видам деятельности и, следовательно, испытывают разрушительное влияние стресса. Стресс является неотъемлемой характеристикой работы учителя и мощным фактором снижения СБ. Исследователи труда учителя отмечают, что стресс испытывают практически все учителя [Galanakis et al., 2020]. Более успешно удастся поддержать инновации без сильного стресса, если они внедряются в коллективном контексте, меняя мышление учителей, и с хорошими вложениями в организацию пространства школы [Cesalupo, 2022].

СБ отрицательно связано с толерантностью к неопределенности. Поэтому инновации в образовании порождают стрессы и постстрессовые нарушения (дидактогении в форме педиогений, матетогений и эдьюктогений). Данные нарушения и попытки их преобразования касаются трансформаций и деформаций персонального, интерперсонального и организационного уровней [Арпентьева и др., 2020]. Особенно это наблюдается в школах с низким уровнем адаптивности

к изменениям, ограниченными возможностями развития и достижения консенсуса в педагогическом коллективе, слабой социальной поддержкой учителей со стороны администрации школы [Волкова и др., 2023]. Коллективное участие при хорошем управлении процессом снижает субъективную неопределенность и, следовательно, стресс и способствует принятию инноваций [Дехтяренко и др., 2022]. Самый высокий уровень СБ показали учителя школ, в которых хороший психологический климат и хорошее оборудование рабочих мест [Dreer, 2022].

Подводя итог анализа проблемы связи повышенной нагрузки и СБ учителя, можно констатировать, что пока преобладают данные о неблагоприятном влиянии повышенной учебной нагрузки, проявляющемся в усталости учителей, на их субъективное благополучие и установки в отношении профессионального развития. Практически отсутствуют данные об объеме допустимых повышенных нагрузок без негативных последствий для СБ и факторах, опосредующих их влияние. Представляется актуальным исследовать эту связь в различных организационных условиях, определяющих объем повышенных нагрузок и наличие/отсутствие их оплаты. Это может быть реализовано в сравнительном исследовании связи объема повышенных нагрузок, СБ и установок на профессиональное развитие в группах российских и итальянских учителей средних школ. Для их трудовой деятельности установлены одинаковые нормы рабочего времени — 18 ч в неделю. Россияне получают оплату за переработанные часы, а итальянцы такой оплаты не получают [О продолжительности... , 2019; *Attività dei docenti*, 2024].

Цель исследования — раскрыть характер связи между субъективным благополучием учителей и их отношением к трудовой деятельности в условиях повышенной нагрузки.

В качестве респондентов выступили женщины-учителя, работающие в средних классах российских (N = 600) и итальянских (N = 122) общеобразовательных школ. Возраст респондентов — от 22 до 60 лет. Данные представителей более старших возрастов не вошли в анализ, поскольку если в российской выборке доля женщин-учителей старшего возраста — 9 %, то среди итальянок — только 3 %.

В ходе исследования использовалась авторская анкета оценки СБ на русском и итальянском языках, сочетающая вопросы с прямым шкалированием ответов. Анкета апробирована в предшествующих исследованиях [Саралиева и др., 2018]. Вопросы касаются самооценки характера и размера повышенной нагрузки, субъективного благополучия в трудовой деятельности, составляющих СБ на уровнях усталости от трудовой деятельности, самооценки здоровья — состояния нервной и сердечно-сосудистой систем как наиболее чувствительных к нагрузкам и стрессу, психологического самочувствия / психологической поддержки в трудовом коллективе, социально-психологического возраста, самооценки своей профессиональной компетентности и значимости профессионального успеха.

В качестве методов статистической обработки эмпирических данных использовались непараметрические критерии Манна — Уитни и Вилкоксона, а также ранговый корреляционный анализ по Спирмену.

Результаты и их анализ

В таблице 1 представлены данные о повышенной нагрузке респондентов.

Таблица 1

Объем повышенной нагрузки российских и итальянских учителей

Страна	Количество респондентов, %		Количество перерабатывающих, %		Средняя переработка в неделю, ч		Диапазон переработок, ч/неделя		Вынужденные переработки, %	
	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М
Россия	93	7	54	36	9,8	8,7	2–40	2–23	34	33
Италия	71	29	28	28	7,7	5,6	3–10	3–10	22	26
Статистическая значимость различий в объеме повышенной нагрузки учителей-женщин (россиянки — итальянки)					p ≤ 0,05		—		—	
Статистическая значимость различий в объеме повышенной нагрузки учителей-мужчин (россияне — итальянцы)					p ≤ 0,01		—		—	

Данные о респондентах-мужчинах приведены для более полного представления о гендерном характере повышенной нагрузки. Можно видеть, что в обеих странах женщины-учителя перерабатывают больше. В Италии учителя — и женщины, и мужчины — перерабатывают существенно меньше, чем в России, и по относительному количеству перерабатывающих и по объему повышенной нагрузки. В России перерабатывают более половины женщин-учителей и их нагрузка наиболее велика: почти 10 ч в неделю, из них более трети — вынужденные.

Данные таблицы 2 показывают, что СБ учителей-итальянок существенно выше, чем россиянок, в условиях повышенной нагрузки, но без повышенных нагрузок — выше у россиянок. Среди учителей-итальянок СБ выше у тех, кто перерабатывает, а среди россиянок — у тех, кто не имеет повышенной нагрузки. Различия находятся на границе статистической значимости и рассматриваются как устойчивая тенденция. Эти результаты обладают определенной неожиданностью. Они свидетельствуют о том, что учителям-итальянкам нравится иметь повышенную нагрузку. Причем ее оплата не производится. Учителя выполняют объем работы, превышающий норму (18 ч в неделю), добровольно, если этого требует ситуация, сложившаяся в школе. Можно видеть, что объем повышенной нагрузки россиянок существенно выше: в среднем 9,8 ч в неделю против 7,8 ч у итальянок, $p \leq 0,01$. Диапазон повышенной нагрузки у россиянок существенно шире — от 2 до 40 ч в неделю, в то время как у итальянок он колеблется от 3 до 10 ч в неделю, т. е. различия по верхней границе достигают 4 раз (табл. 1).

Таблица 2

Средние значения и статистическая значимость различий между показателями субъективного благополучия и профессиональных установок российских и итальянских учителей-женщин, имеющих повышенную нагрузку и не имеющих ее

Наличие переработок	Респонденты	Переработки, ч/неделя	Разница в возрасте	Субъективная оценка		Поддержка трудового коллектива	Усталость			Профессиональные установки		СБ в труде
				ССС	НС		Труд	ДР	W	Профессиональная компетентность	Важность профессионального успеха	
С П	Р	9,8	2,9	2,03	1,42	2,82	6,95	4,72	*	3,40	3,13	2,90
	И	7,7	7,5	3,12	2,65	3,41	4,82	4,47	–	3,76	3,88	3,65
U		**	*	*	*	T	**	*		–	*	*
Без П	Р	–	3,5	3,02	2,47	3,58	5,67	4,02	T	3,55	3,65	3,52
	И	–	5,3	3,32	2,77	3,27	4,41	5,14	T	2,75	3,45	2,84
U			*	–	*	*	**	–		**	*	*
С П	И	7,7	7,5	3,12	2,65	3,41	4,82	4,47	–	3,76	3,88	3,65
Без П	И		5,3	3,32	2,77	3,27	4,41	5,14	–	2,75	3,45	2,84
U			*	*	*	*	*	*		–	*	T
С П	Р	9,8	2,9	2,03	1,42	2,82	6,95	4,72	**	3,40	3,13	2,90
Без П	Р	–	3,5	3,02	2,47	3,58	5,67	4,02	*	3,55	3,65	3,52
U			–	*	*	**	**	–		–	*	T

Примечания. Р — учителя-россиянки, И — учителя-итальянки; П — переработки; СБ — субъективное благополучие, СССР — состояние сердечно-сосудистой системы, НС — состояние нервной системы, ДР — усталость от работы по дому; статистическая значимость различий: U — по критерию Манна — Уитни, W — по критерию Вилкоксона; * — $p \leq 0,05$; ** — $p \leq 0,01$, – — статистически значимые различия отсутствуют, T — статистически значимые различия присутствуют как тенденция.

Анонимный опрос показал (табл. 1), что 22 % учителей-итальянок все же считают свои подработки вынужденными. Это учителя, чьи повышенные нагрузки приближаются к максимальным, но являются существенно меньшими, чем у россиянок. Большой объем повышенной нагрузки вызывает усталость. У россиянок с повышенной нагрузкой уровень усталости существенно выше, чем у итальянок: 6,95 против 4,82 балла, $p \leq 0,01$. Следует отметить, что россиянки и без повышенной нагрузки устают больше итальянок. Уровни усталости в этих случаях ниже, но высокая статистическая значимость различий остается: 5,67 против 4,41 балла, $p \leq 0,01$. Уровень усталости от повышенной нагрузки у россиянок превышает уровень усталости от домашней работы во всех случаях

сравнения, что говорит о большом объеме трудовой нагрузки у учителей-россиянок, $p \leq 0,01$. У итальянок не только уровень трудовой усталости ниже, чем у россиянок, но и нет статистической значимости различий в уровнях трудовой усталости и усталости от домашней работы. Если уровень усталости россиянок превышает средний уровень в 5 баллов, достигая 6,95 балла в среднем, то у итальянок он только в одном случае достигает 5,14 балла. Это относится к ситуации, когда уровень усталости итальянок на работе минимальный, поэтому им кажется, что дома они устают больше.

Меньшие нагрузки на работе благотворно сказываются на самочувствии итальянок. Они значительно выше, чем россиянки, оценивают состояние своих сердечно-сосудистой и нервной систем. Среди россиянок эти показатели существенно выше у тех, кто не имеет повышенной нагрузки. Особо низкий показатель 1,42 балла в оценке состояния нервной системы зафиксирован у учителей-россиянок с повышенной нагрузкой. Это прямое свидетельство того, что перерабатывающие россиянки находятся продолжительное время в состоянии организационного стресса, неблагоприятно сказывающегося на состоянии здоровья.

Привлекают внимание составляющие интегрального показателя СБ в форме разницы между хронологическим и ощущаемым социально-психологическим возрастом респондентов. Хотя женщины склонны приуменьшать свой возраст [Zakharova, Saralievva, Leonova, 2022], тем не менее различия между этими показателями у россиянок и итальянок впечатляют. Если без повышенной нагрузки итальянки чувствуют себя в среднем моложе на 5,3 года, а россиянки на 3,5 года, $p \leq 0,05$, то в условиях повышенной нагрузки разница возрастает до 7,5 года у итальянок и 2,9 года у россиянок, $p \leq 0,05$. Это еще раз показывает неблагоприятное влияние повышенной нагрузки на СБ учителей-россиянок. Обращают на себя внимание различия в социально-психологическом возрасте итальянок, имеющих повышенные нагрузки и не имеющих их. Перерабатывающие итальянки чувствуют себя моложе, чем не перерабатывающие: 7,5 против 5,3 года, $p \leq 0,05$. В этом пункте анализа происходит возврат к ранее уже отмечавшемуся факту позитивности восприятия повышенной нагрузки итальянками. По самооценке состояния сердечно-сосудистой и нервной систем итальянки с повышенной нагрузкой и без нее имеют в среднем даже чуть более высокие показатели, чем россиянки без повышенной нагрузки, но порога статистической значимости эти различия не достигают.

Заслуживают внимания оценки поддержки учителей трудовым коллективом. Итальянки с повышенной нагрузкой чувствуют в целом большую поддержку, чем россиянки, — 3,41 против 2,82 балла. Различия находятся на границе статистической значимости и могут расцениваться как тенденция. Если же обратиться к данным сравнения внутри национальных групп, то можно видеть, что итальянки с повышенной нагрузкой получают большую поддержку коллектива, чем не имеющие подработок: 3,41 против 3,27 балла, $p \leq 0,05$. Россиянки чувствуют большую поддержку коллектива, если не имеют подработок, чем когда имеют: 3,58 против 2,82 балла, $p \leq 0,05$. Противоположное отношение к подработкам россиянок и итальянок проявляется в прямой оценке ими своего СБ в трудовой деятельности. Если у итальянок, имеющих подработки, преобладает тенденция выше оценивать свое СБ (3,65 против 2,84 балла), то у россиянок —

обратная ситуация: уровень СБ выше у не имеющих подработок (3,52 против 2,90 балла). Эти тенденции проявляются и в результатах статистически значимых сравнений: в условиях подработок уровень СБ выше у итальянок (3,65 против 2,90 балла, $p \leq 0,05$). Если повышенная нагрузка отсутствует, то уровень СБ выше у россиянок (3,52 против 2,84 балла, $p \leq 0,05$). Таким образом, можно сделать вывод, что в итальянских школах созданы более благоприятные условия для учителей при необходимости выполнения ими работы сверх установленной нормы. Повышенные нагрузки относительно невелики по объему и не сказываются негативно на самочувствии учителей. Они не оплачиваются, но их выполнение поддерживается трудовым коллективом. Учителя с повышенной нагрузкой чувствуют себя востребованными, что дает хороший импульс для чувства благополучия на рабочем месте.

И это неслучайно. Можно видеть, что для итальянских учителей с повышенной нагрузкой показатель важности профессионального успеха статистически значимо выше, чем для российских учителей, уставших от повышенной нагрузки (3,88 против 3,13 балла, $p \leq 0,05$). Среди итальянских учителей этот показатель существенно выше у перерабатывающих (3,88 против 3,45 балла, $p \leq 0,05$). У россиянок другая ситуация: важность профессионального успеха статистически значимо выше для тех, кто не перерабатывает (3,65 против 3,13 балла, $p \leq 0,05$). Выше, чем у неперерабатывающих итальянок (3,65 против 3,45 балла, $p \leq 0,05$). Россиянки без повышенной нагрузки выше оценивают свою профессиональную компетентность, чем ее оценивают итальянки (3,55 против 2,75 балла, $p \leq 0,05$). Эти данные свидетельствуют о том, что установки на профессиональное развитие, реализация которых могла бы повысить уровень профессиональной компетентности, подавляются постоянной усталостью вследствие повышенной нагрузки.

Можно констатировать, что высокий объем повышенных нагрузок, связанные с ним усталость и стресс мешают перерабатывающим россиянкам реализовать свой профессиональный потенциал и иметь более высокое качество жизни. Различия в поддержке трудового коллектива объясняются тем, что коллектив российской школы чувствует неблагоприятное влияние повышенных нагрузок на СБ и профессиональные установки учителей и стремится не только (и возможно, не столько) поддерживать перерабатывающих, но и снижать зависимость учителей от повышенной нагрузки. В итальянских школах коллектив поддерживает перерабатывающих учителей, признавая их профессионализм и востребованность. По-видимому, можно предполагать и разный характер оценки повышенных нагрузок как вынужденных у российских и итальянских учителей. Учителя-россиянки хотят увеличить свой заработок и поэтому соглашаются на больший объем повышенной нагрузки. Итальянки не отказываются от нее, даже если обстоятельства их жизни требуют большей отдачи в семейной или частной жизни, поскольку отказ может быть рассмотрен как корпоративная непатриотичность или как профессиональная неуверенность.

Более детальную картину детерминации СБ и отношения к труду можно видеть, проанализировав корреляционные связи между показателями (рис. 1, 2).

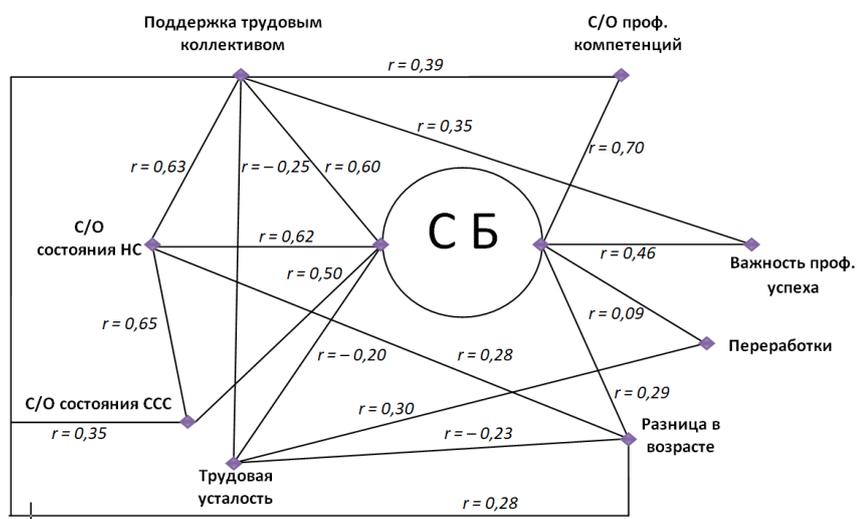


Рис. 1. Корреляционные связи между показателями субъективного благополучия и отношения к трудовой деятельности у женщин-учителей российских школ: СБ — субъективное благополучие, С/О состояния НС — субъективная оценка состояния нервной системы, С/О состояния CCC — субъективная оценка состояния сердечно-сосудистой системы

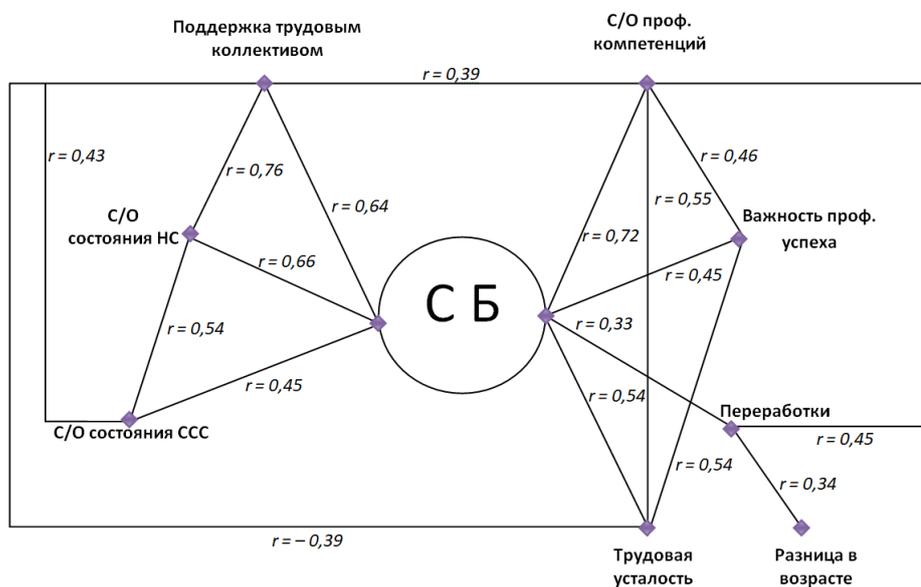


Рис. 2. Корреляционные связи между показателями субъективного благополучия и отношения к трудовой деятельности у женщин-учителей итальянских школ (см. экспликацию к рис. 1)

Результаты четко показывают общее и отличительное в показателях россиянок и итальянок. Общее состоит в том, что выявлены статистически значимые связи СБ и самооценки профессиональной компетентности и значимости профессионального успеха. У россиянок сила r этих связей составляет 0,696 ($p \leq 0,01$) и 0,465 ($p \leq 0,01$) соответственно, а у итальянок 0,724 ($p \leq 0,01$) и 0,451 ($p \leq 0,01$). Если первое отношение можно рассматривать как взаимосвязь, то второе как причинно-следственную связь: СБ определяет значимость профессионального успеха. Такие же высокие статистически значимые связи обнаружены между психологической поддержкой коллектива и СБ ($r = 0,597$ у россиянок, $r = 0,644$ у итальянок). Поддержка трудового коллектива связана у россиянок с самооценкой профессиональной компетентности и важностью профессионального успеха ($r = 0,393$, $r = 0,350$ соответственно, $p \leq 0,01$). У итальянок связи между поддержкой трудового коллектива, профессиональной самооценкой и значимостью профессионального успеха примерно такие же, как у россиянок ($r = 0,392$, $r = 0,334$, $p \leq 0,01$). Характер этих связей может проявляться как взаимосвязь. Коллектив больше поддерживает профессиональных и стремящихся к профессионализму учителей. Но коллектив может поддерживать самооценку по этим качествам и без соответствующих усилий учителей вследствие межличностной сплоченности женского коллектива. Таким образом, эта связь нуждается в дополнительном исследовании.

Фактор психологической поддержки коллектива имеет высокую значимость как опосредующий влияние на СБ трудовой усталости и организационного стресса. Статистически значимые связи выявлены между самооценкой состояния нервной и сердечно-сосудистой систем и СБ и у россиянок ($r = 0,624$, $r = 0,481$ соответственно, $p \leq 0,01$), и у итальянок ($r = 0,661$, $r = 0,451$ соответственно, $p \leq 0,01$). Поддержка коллектива связана с состоянием нервной и сердечно-сосудистой систем у россиянок ($r = 0,629$, $r = 0,545$ соответственно, $p \leq 0,01$) и итальянок ($r = 0,763$, $r = 0,481$ соответственно, $p \leq 0,01$). Связь показателей трудовой усталости и психологической поддержки коллектива обратная: чем выше поддержка, тем ниже усталость ($r = -0,247$ у россиянок, $r = -0,387$ у итальянок, $p \leq 0,01$). Таким образом, можно видеть следующие общие детерминанты СБ учителей россиянок и итальянок: поддержка трудового коллектива и ее регулирующее влияние на переживание организационного стресса, отражающееся на состоянии нервной и сердечно-сосудистой систем.

Отношение к повышенным нагрузкам и их влияние на СБ принципиально разные у россиянок и итальянок. У россиянок выявлена слабая, но статистически значимая отрицательная связь между трудовой усталостью и СБ ($r = -0,200$, $p \leq 0,05$). Более сильные связи между трудовой усталостью и повышенными нагрузками ($r = 0,301$, $p \leq 0,01$). Повышенная нагрузка негативно влияет на состояние нервной системы ($r = -0,213$, $p \leq 0,01$), т. е. воспринимается российскими женщинами-учителями как стрессовый фактор. Усталость отрицательно сказывается на самооценке профессиональной компетентности ($r = -0,370$, $p \leq 0,01$). Это позволяет предполагать, что усталый учитель воспринимает себя как менее компетентного. Слабые связи между повышенными нагрузками и СБ, усталостью и СБ, возможно, объясняются регулирующим влиянием отношения трудового коллектива, в котором усталый учитель получает психологическую

поддержку. Привлекает внимание разница между хронологическим и социально-психологическим возрастом как интегрированным показателем СБ. Он также зависит от психологической поддержки трудового коллектива ($r = 0,283$, $p \leq 0,01$). Представляется, что эта связь имеет особую значимость: женщина, переживающая усталость и стресс, тем не менее, при поддержке коллектива может почувствовать себя более молодой.

У итальянок повышенные нагрузки, как и у россиянок, связаны с трудовой усталостью на границе статистической значимости ($r = 0,242$), но с самооценкой профессиональной компетентности связь уже более сильная ($r = 0,447$, $p \leq 0,01$). Связи повышенных нагрузок с СБ и отношением к трудовой деятельности у итальянок иные. Трудовая усталость связана с СБ и важностью профессионального успеха ($r = 0,542$, $r = 0,544$ соответственно, $p \leq 0,01$). Таким образом, трудовые усилия учителей-итальянок позитивно отражаются на их СБ, а СБ поддерживает их в трудовых усилиях. Заслуживает внимания и тот факт, что показатель разницы хронологического и социально-психологического возраста у итальянок связан с повышенными нагрузками сильнее ($r = 0,344$, $p \leq 0,01$), чем с поддержкой трудового коллектива ($r = 0,261$, $p \leq 0,05$). Эти данные свидетельствуют о том, что трудовой коллектив итальянской школы поддерживает повышенную нагрузку учителей. Прямая связь между повышенной нагрузкой и важностью профессиональной компетентности отсутствует, однако, возможно, это влияние есть, но опосредовано связями трудовой усталости и СБ.

Заключение

Исследование подтвердило, что субъективное благополучие на рабочем месте является эмоциональным регулятором трудовой деятельности. В труде учителя СБ благоприятно влияет на значимость профессионального успеха и находится в отношении взаимосвязи с самооценкой профессиональной компетентности.

Ключевым фактором СБ в труде женщин-учителей является психологическая поддержка трудового коллектива. Этот фактор опосредует влияние субъективного благополучия на переживание организационного стресса, трудовую усталость и профессиональную самооценку.

Влияние повышенной учебной нагрузки на субъективное благополучие женщин-учителей, уровень трудовой усталости, значимость профессионального успеха, профессиональную самооценку опосредуется организационными условиями трудовой деятельности: объемом повышенной нагрузки, ее характером (добровольностью/вынужденностью). Объем повышенной нагрузки для женщин-учителей, не нарушающий их субъективного благополучия, составляет около пяти часов в неделю.

Женщины-учителя итальянских школ имеют существенно меньший объем повышенной нагрузки, добровольно перерабатывают без дополнительной оплаты, воспринимают повышенные нагрузки как индикатор своей профессиональной востребованности, вызов своему профессионализму и обнаруживают высокий уровень СБ в труде, естественно и позитивно воспринимают трудовую

усталость как элемент качества трудовой жизни и фактор значимости профессионального успеха и профессиональной компетентности.

Российские женщины-учителя имеют такой объем повышенной нагрузки вынужденного характера, что уровень их субъективного благополучия/неблагополучия свидетельствует о неудовлетворительном качестве трудовой жизни, проявляющемся в высоком уровне организационного стресса, усталости, снижении значимости профессиональной успешности и самооценки профессиональной компетентности. Ситуация такова, что требует существенных изменений в организационных условиях и определении предельного времени увеличения учебной нагрузки.

Список источников

- Арпентьева М. Р., Гайдар К. М., Кунаковская Л. А.* Стресс инноваций в образовании // Профессиональное образование в современном мире. 2020. Т. 10, № 4. С. 4331—4346.
- Битюцкая Е. В.* Структура и динамика образа трудной жизненной ситуации // Вопросы психологии. 2020. № 3. С. 116—131.
- Бодров В. А.* Развитие учения о профессиональном утомлении человека. Ч. 1: Категория «утомление» в системе представлений о функциональном состоянии и деятельности человека // Психологический журнал. 2010. № 3. С. 46—57.
- Волкова Н. В., Заиченко Н. А., Кошелева С. В., Ефимов А. С.* Организационная культура образовательных учреждений как предиктор организационного стресса педагогов // Вопросы образования. 2023. № 1. С. 29—71.
- Дехтяренко А. А., Шлягина Е. И., Гусев А. Н.* Предикторы психологического благополучия // Вопросы психологии. 2022. № 2. С. 135—146.
- Егорышев С. В.* Эмоциональное выгорание учителей как фактор снижения их профессиональной эффективности // Вестник Российского университета дружбы народов. Сер.: Социология. 2023. Т. 23, № 1. С. 61—73.
- Егорышев С. В., Егорышева В. А.* Социальные проблемы профессиональной деятельности в оценках общественного мнения учителей Республики Башкортостан: (на материалах социологического исследования 2022 года) // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2023. № 2. С. 34—46.
- Женщины и мужчины России, 2022: статистический сборник. М.: Росстат, 2022. 208 с. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Wom-Man%202022.pdf> (дата обращения: 30.05.2024).
- Захарова Л. Н., Саралиева З. Х., Лангман И. А., Сайгина Е. В.* Субъективное благополучие и организационно-культурные предпочтения молодого женского персонала в условиях переработок // Женщина в российском обществе. 2023. № 3. С. 59—73.
- Китаев-Смык Л. А.* Психология стресса: психологическая антропология стресса. М.: Акад. проект, 2010. 944 с.
- Комлева А. А.* Отличия реагирования на стресс взрослых мужчин и женщин // Приложение международного научного журнала «Вестник психофизиологии». 2018. № 1. С. 109—119.
- Курманаева А.* Мир охватила волна «тихих увольнений». К чему она приведет в России // РБК Pro. 2022. 4 сентября. URL: <https://pro.rbc.ru/demo/6310da459a794766299af044> (дата обращения: 30.05.2024).

- О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре: приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601: (ред. от 13.05.2019). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_175797/cae8c5232da471ce8b34a1df606331500f13d07f/#dst100011 (дата обращения: 02.06.2024).
- Парсонс Т.* О структуре социального действия. М.: Акад. проект. 2018. 435 с.
- Саралиева З. Х., Захарова Л. Н., Леонова И. С., Заладина А. С.* Усталость как показатель социально-психологического возраста персонала // Системная психология и социология. 2018. № 2. С. 36—52.
- Сидорина Т. Ю., Ищенко Н. И.* Трудоцентризм как образ жизни: пределы трудовых возможностей человека // Terra Economicus. 2015. № 3. С. 136—146. URL: https://te.sfedu.ru/evjur/data/2015/3/sidorina_ishenko.pdf (дата обращения: 02.06.2024).
- Сорокин П. С., Фрумин И. Д.* Образование как источник действия, совершенствующего структуры: теоретические подходы и практические задачи // Вопросы образования. 2022. № 1. С. 116—137.
- Antosz P., Rembiasz T., Verhagen H.* Employee shirking and overworking: modelling the unintended consequences of work organization // Ergonomics. 2020. Vol. 63, № 8. P. 997—1009.
- Attività dei docenti* // Contratto Scuola. 2024. February 4. Art. 43. URL: <https://www.contrattoscuola.it/art-43-attivita-dei-docenti> (дата обращения: 02.06.2024).
- Burić I., Slišković A., Penezić Z.* Understanding teacher well-being: a cross-lagged analysis of burnout, negative student-related emotions, psychopathological symptoms, and resilience // Educational Psychology. 2019. Vol. 39, № 9. P. 1136—1155.
- Cecalupo M.* Il ruolo dell'ambiente di apprendimento sul benessere degli insegnanti // Didattiche per Ambienti di Apprendimento e ruolo degli insegnanti. Uno studio sul modello DADA / ed. by M. Cecalupo. Rome: Stamen, 2022. P. 92—98.
- Diener E., Suh E. M., Lucas R. E., Smith H. L.* Subjective well-being: three decades of progress // Psychological Bulletin. 1999. Vol. 125, № 2. P. 276—302.
- Dreer B.* Teacher well-being: investigating the contributions of school climate and job crafting // Cogent Education. 2022. Vol. 9, № 1. P. 1—13.
- Even-Zahav A., Widder M., Hazzan O.* From teacher professional development to teacher personal-professional growth: the case of expert STEM teachers // Teacher Development. 2022. Vol. 26, № 3. P. 299—316.
- Fleuren B. P. I., Nübold A., Uitdewilligen S., Verduyn P., Hülsheger U. R.* Troubles on troubled minds: an intensive longitudinal diary study on the role of burnout in the resilience process following acute stressor exposure // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2023. Vol. 32, № 3. P. 373—388.
- Galanakis M., Alexandri E., Kika K., Lelekanou X., Papantonopoulou M., Stougiannou D., Tzani M.* What is the source of occupational stress and burnout? // Psychology. 2020. № 11. P. 647—662.
- Harma M.* Workhours in relation to work stress, recovery, and health // Scandinavian Journal of Work, Environment & Health. 2006. Vol. 32, № 6. P. 502—514.
- Hofstede G.* Culture's Consequences: International Differences in Work-related Values. Beverly Hills (CA): Sage, 1984. 327 p.
- Lewis S., Beauregard T. A.* The meanings of work-life balance: a cultural perspective // The Cambridge Handbook of the Global Work-family Interface / ed. by R. Johnson, W. Shen, K. M. Shockley. Cambridge (UK): Cambridge University Press,

2018. P. 720—732. URL: <https://eprints.bbk.ac.uk/id/eprint/22644/3/22644.pdf> (дата обращения: 02.06.2024).
- Pega F., Women N., Ujita Y., Náfrádi B., Hamzaoui H. WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000—2016: Global Monitoring Report / World Health Organization. 2021. URL: https://www.researchgate.net/publication/354689700_WHOILO_Joint_Estimates_of_the_Work-related_Burden_of_Disease_and_Injury_2000-2016_Global_Monitoring_Report (дата обращения: 02.06.2024).
- Pietarinen J., Pyhältö K., Haverinen K., Leskinen E., Soini T. Is individual- and school-level teacher burnout reduced by proactive strategies? // *International Journal of School & Educational Psychology*. 2021. Vol. 9, № 4. P. 340—355.
- Räsänen K., Pietarinen J., Soini T., Väisänen P., Pyhältö K. Experienced risk of burnout among teachers with persistent turnover intentions // *Teacher Development*. 2022. Vol. 26, № 3. P. 317—337.
- Richard K. A. R., Hemphill M. A., Templin T. J. Personal and contextual factors related to teachers' experience with stress and burnout // *Teachers and Teaching*. 2018. Vol. 24, № 7. P. 768—787.
- Vidic T., Duranovic M., Klasnic I. Relationship between the principal support, self-efficacy, collective efficacy and teacher commitment in primary school // *European Journal of Contemporary Education*. 2022. Vol. 11, № 4. P. 1271—1282.
- Zakharova L., Saralievа Z., Ghadbeigi Z., Zhu L. Attitude to labor among learners of industrial colleges in Russia, China and Iran // *Интеграция образования = Integration of Education*. 2022. Vol. 26, № 3. P. 418—432.
- Zakharova L., Saralievа Z., Leonova I. Subjective well-being at the workplace as a social action: opportunities for management and self-management // *Happiness — Biopsychosocial and Anthropological Perspectives* / ed. by F. Irtelli, F. Gabrielli. IntechOpen, 2022. P. 299—328. URL: <https://www.intechopen.com/online-first/83334> (дата обращения: 02.06.2024).

References

- Antosz, P., Rembiasz, T., Verhagen, H. (2020) Employee shirking and overworking: modelling the unintended consequences of work organization, *Ergonomics*, vol. 63, no. 8, pp. 997—1009.
- Arpentieva, M. R., Gaidar, K. M., Kunakovskaya, L. A. (2020) Stress innovatsii v obrazovanii [The innovation stress in education], *Professional'noe obrazovanie v sovremennom mire*, vol. 10, no. 4, pp. 4331—4346.
- Attività dei docent (2024), *Contratto Scuola*, art. 43, February 4, available from <https://www.contrattoscuola.it/art-43-attivita-dei-docenti> (accessed 02.06.2024).
- Bityutskaya, E. V. (2020) Struktura i dinamika obraza trudnoï zhiznennoï situatsii [Structure and dynamics of the image of a difficult life situation], *Voprosy psikhologii*, no. 3, pp. 116—131.
- Bodrov, V. A. (2010) Razvitie ucheniia o professional'nom utomlenii cheloveka, pt. 1: Kategoriiia "utomlenie" v sisteme predstavlenii o funktsional'nom sostoianii i deiatel'nosti cheloveka [Development of the doctrine of professional fatigue of a person, pt. 1: Category "fatigue" in the system of ideas about the functional state and activity of a person], *Psikhologicheskii zhurnal*, vol. 31, no. 3, pp. 46—57.
- Burić, I., Slišković, A., Penezić, Z. (2019) Understanding teacher well-being: a cross-lagged analysis of burnout, negative student-related emotions, psychopathological symptoms, and resilience, *Educational Psychology*, vol. 39, no. 9, pp. 1136—1155.
- Cecalupo, M. (2022) Il ruolo dell'ambiente di apprendimento sul benessere degli insegnanti, in: Cecalupo, M. (ed.), *Didattiche per Ambienti di Apprendimento e ruolo degli insegnanti. Uno studio sul modello DADA*, Rome: Stamen, pp. 92—98.

- Dekhtiarenko, A. A., Shliagina, E. I., Gusev, A. N. (2022) Prediktory psikhologicheskogo blagopoluchiiia [Predictors of psychological well-being], *Voprosy psikhologii*, vol. 68, no. 2, pp. 135—146.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., Smith, H. L. (1999) Subjective well-being: three decades of progress, *Psychological Bulletin*, vol. 125, no. 2, pp. 276—302.
- Dreer, B. (2022) Teacher well-being: investigating the contributions of school climate and job crafting, *Cogent Education*, vol. 9, no. 1, pp. 1—13.
- Egoryshev, S. V. (2023) Ėmotsional'noe vygoranie uchitelei' kak faktor snizheniia ikh professional'noi' éffektivnosti [Emotional burnout of teachers as a factor of their professional inefficiency], *Vestnik Rossiiskogo universiteta družby narodov, seriia Sotsiologiiia*, vol. 23, no. 1, pp. 61—73.
- Egoryshev, S. V., Egorysheva, V. A. (2023) Sotsial'nye problemy professional'noi' deiatel'nosti v otsenkakh obshchestvennogo mneniia uchitelei' Respubliki Bashkortostan: (Na materialakh sotsiologicheskogo issledovaniia 2022 goda) [Social problems of professional activities in evaluations of public opinion of teachers in the Republic of Bashkortostan: (By the materials of the 2020 sociological research)], *Vestnik Permskogo natsional'nogo issledovatel'skogo politekhnicheskogo universiteta. Sotsial'no-ekonomicheskie nauki*, no. 2, pp. 34—46.
- Even-Zahav, A., Widder, M., Hazzan, O. (2022) From teacher professional development to teacher personal-professional growth: the case of expert STEM teachers, *Teacher Development*, vol. 26, no. 3, pp. 299—316.
- Fleuren, B. P. I., Nübold, A., Uitdewilligen, S., Verduyn, P., Hülsheger, U. R. (2023) Troubles on troubled minds: an intensive longitudinal diary study on the role of burnout in the resilience process following acute stressor exposure, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 32, no. 3, pp. 373—388.
- Galanakis, M., Alexandri, E., Kika, K., Lelekanou, X., Papantonopoulou, M., Stougiannou, D., Tzani, M. (2020) What is the source of occupational stress and burnout?, *Psychology*, no. 11, pp. 647—662.
- Harma, M. (2006) Workhours in relation to work stress, recovery, and health, *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, vol. 32, no. 6, pp. 502—514.
- Hofstede, G. (1984) *Culture's Consequences: International Differences in Work-related Values*, Beverly Hills, CA: Sage.
- Kitaev-Smyk, L. A. (2010) *Psikhologiiia stressa: Psikhologicheskaiia antropologiiia stressa* [Psychology of stress: Psychological anthropology of stress], Moscow: Akademicheskii' proekt.
- Komleva, A. A. (2018) Otlichiiia reagirovaniia na stress vzroslykh muzhchin i zhenshchin [Differences in responses to stress among adult men and women], *Prilozhenie mezhdunarodnogo nauchnogo zhurnala "Vestnik psikhofiziologii"*, vol. 1, no. 1, pp. 109—119.
- Kurmanaeva, A. (2022) Mir okhvatila volna "tikhikh uvol'nenii". K chemu ona privedet v Rossii [A wave of quiet layoffs has swept the world. What will it lead to in Russia?], *RBK Pro*, 4 sentiabria, available from <https://pro.rbc.ru/demo/6310da459a794766299af044> (accessed 30.05.2024).
- Lewis, S., Beauregard, T. A. (2018) The meanings of work-life balance: a cultural perspective, in: Johnson, R., Shen, W., Shockley, K. M. (eds), *The Cambridge Handbook of the Global Work-family Interface*, Cambridge, UK: Cambridge University Press, pp. 720—732, available from <https://eprints.bbk.ac.uk/id/eprint/22644/3/22644.pdf> (accessed 02.06.2024).
- Parsons, T. (2018) *O strukture sotsial'nogo deistviia* [The structure of social action], Moscow: Akademicheskii' proekt.

- Pega, F., Women, N., Ujita, Y., Náfrádi, B., Hamzaoui, H. (2021) *WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000–2016*: Global Monitoring Report, World Health Organization, available from https://www.researchgate.net/publication/354689700_WHOILO_Joint_Estimates_of_the_Work-related_Burden_of_Disease_and_Injury_2000-2016_Global_Monitoring_Report (accessed 02.06.2024).
- Pietarinen, J., Pyhältö, K., Haverinen, K., Leskinen, E., Soini, T. (2021) Is individual- and school-level teacher burnout reduced by proactive strategies?, *International Journal of School & Educational Psychology*, vol. 9, no. 4, pp. 340–355.
- Räsänen, K., Pietarinen, J., Soini, T., Väisänen, P., Pyhältö, K. (2022) Experienced risk of burnout among teachers with persistent turnover intentions, *Teacher Development*, vol. 26, no. 3, pp. 317–337.
- Richards, K. A. R., Hemphill, M. A., Templin, T. J. (2018) Personal and contextual factors related to teachers' experience with stress and burnout, *Teachers and Teaching*, vol. 24, no. 7, pp. 768–787.
- Saralievа, Z. Kh.-M., Zakharova, L. N., Leonova, I. S., Zaladina, A. S. (2018) Uсталost' kak pokazatel' sotsial'no-psikhologicheskogo vozrasta personala [Fatigue as an indicator of the socio-psychological age of personnel], *Sistemnaia psikhologiya i sotsiologiya*, no. 2, pp. 36–52.
- Sidorina, T. Yu., Ishchenko, N. I. (2015) Trudotsentrizm kak obraz zhizni: predely trudovykh vozmozhnostei cheloveka [Labour centrism as a lifestyle: limits of the labour's possibilities of people], *Terra Economicus*, no. 3, pp. 136–146, available from https://te.sfedu.ru/evjur/data/2015/3/sidorina_ishenko.pdf (accessed 02.06.2024).
- Sorokin, P. S., Froumin, I. D. (2022) Obrazovanie kak istochnik deistviia, sovershenstvuiushchego struktury: teoreticheskie podkhody i prakticheskie zadachi [Education as a source for transformative agency: theoretical and practical issues], *Voprosy obrazovaniia*, no. 1, pp. 116–137.
- Vidic, T., Duranovic, M., Klasnic, I. (2022) Relationship between the principal support, self-efficacy, collective efficacy and teacher commitment in primary school, *European Journal of Contemporary Education*, vol. 11, no. 4, pp. 1271–1282.
- Volkova, N. V., Zaichenko, N. A., Kosheleva, S. V., Efimov, A. S. (2023) Organizatsionnaia kul'tura obrazovatel'nykh uchrezhdenii kak prediktor organizatsionnogo stressa pedagogov [Organizational culture of the educational institution as a predictor of organizational stress across teachers], *Voprosy obrazovaniia*, no. 1, pp. 29–71.
- Zakharova, L., Saralievа, Z., Ghadbeigi, Z., Zhu, L. (2022) Attitude to labor among learners of industrial colleges in Russia, China and Iran, *Integratsiia obrazovaniia*, vol. 26, no. 3, pp. 418–432.
- Zakharova, L., Saralievа, Z., Leonova, I. (2022) Subjective well-being at the workplace as a social action: opportunities for management and self-management, in: Irtelli, F., Gabrielli, F. (eds), *Happiness — Biopsychosocial and Anthropological Perspectives*, IntechOpen, pp. 299–328, available from <https://www.intechopen.com/online-first/83334> (accessed 02.06.2024).
- Zakharova, L. N., Saralievа, Z. Kh.-M., Langman, I. A., Saygina, E. V. (2023) Sub'ektivnoe blagopoluchie i organizatsionno-kul'turnye predpochteniia mladogo zhenskogo personala v usloviakh pererabotok [Subjective well-being and organizational and cultural preferences of overworked young women], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 59–73.
- Zhenshchiny i muzhchiny Rossii, 2022*: Statisticheskii sbornik (2022) [Women and men of Russia, 2022: Statistical collection], Moscow: Rosstat, available from <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Wom-Man%202022.pdf> (accessed 30.05.2024).

Статья поступила в редакцию 17.06.2024; одобрена после рецензирования 25.06.2024; принята к публикации 23.07.2024.

The article was submitted 17.06.2024; approved after reviewing 25.06.2024; accepted for publication 23.07.2024.

Информация об авторах / Information about the authors

Захарова Людмила Николаевна — доктор психологических наук, профессор, заведующая кафедрой психологии управления, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия, zlnnnov@mail.ru (Dr. Sc. (Psychology), Professor, Head of the Department of Management Psychology, National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russian Federation).

Саралиева Зарэтхан Хаджи-Мурзаевна — доктор исторических наук, профессор кафедры общей социологии и социальной работы, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия, zara@fsn.unn.ru (Dr. Sc. (History), Professor at the Department of General Sociology and Social Work, National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russian Federation).

Исидори Эммануэле — PhD (педагогические науки), профессор общей, социальной и спортивной педагогики факультета наук о человеке и здоровье, Римский университет «Форо Италико», г. Рим, Итальянская Республика, emanuele.isidori@uniroma4.it (PhD in Educational Sciences, Full Professor of General, Social and Sport Pedagogy at the Department of Movement, Human and Health Sciences, Foro Italico University of Rome, Rome, Italian Republic).

Лангман Инна Александровна — аспирантка кафедры общей социологии и социальной работы, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия, tyva2772@gmail.com (Post-graduate student at the Department of General Sociology and Social Work, National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russian Federation).

Женщина в российском обществе. 2024. № 3. С. 83—99.

Woman in Russian Society. 2024. No. 3. P. 83—99.

Научная статья

УДК 314.74-055.2

DOI: 10.21064/WinRS.2024.3.5

**ЖЕНЩИНЫ-МИГРАНТЫ ИЗ СТРАН ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ
НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА:
ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ПАТТЕРНЫ**

*Ольга Анатольевна Козлова¹, Елена Борисовна Бедрина^{1,2},
Наталья Павловна Неклюдова¹*

¹ Институт экономики, Уральское отделение, Российская академия наук,
г. Екатеринбург, Россия, kozlova.oa@iiec.ru

² Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина,
г. Екатеринбург, Россия

Аннотация. Представлены результаты анализа особенностей поведения женщин из стран Центральной Азии на рынке труда Свердловской области как одного из наиболее привлекательных для трудовых мигрантов российских регионов. На основе данных социологического опроса, проведенного авторами в марте — апреле 2023 г. в местах занятости и пунктах трудоустройства трудовых мигрантов в области методами анкетирования и глубинных интервью, дан сравнительный анализ и выявлены факторы формирования поведенческих стратегий женщин-мигрантов в возрастном, статусном и национальном разрезе. Рассмотрены особенности поведения женщин из Кыргызстана, Таджикистана и Узбекистана. Отмечено, что женщины — трудовые мигранты из стран Центральной Азии имеют более высокий уровень образования по сравнению с мужчинами и в основном трудоустраиваются в сфере услуг. Кроме того, они не склонны к участию в этнических предприятиях и к анклавному типу расселения, более открыты к взаимодействию с местным населением, чем мужчины. Подтвержден тезис о важности для женщин родственных и семейных отношений. Особое внимание уделено анализу поведения на рынке труда молодых женщин до 29 лет. Сделан вывод, что многие молодые женщины в условиях миграции формируют поведенческие стратегии, не связанные с традиционными паттернами, отмечается их самостоятельность в принятии решений, амбициозность, желание получить российское образование.

Ключевые слова: трудовая миграция, женщины-мигранты, страны Центральной Азии, гендерные различия, рынок труда, регион, поведение

Для цитирования: Козлова О. А., Бедрина Е. Б., Неклюдова Н. П. Женщины-мигранты из стран Центральной Азии на региональном рынке труда: поведенческие паттерны // *Женщина в российском обществе. 2024. № 3. С. 83—99.*

Original article

MIGRANT WOMEN FROM CENTRAL ASIAN COUNTRIES IN THE REGIONAL LABOR MARKET: BEHAVIORAL PATTERNS

*Olga A. Kozlova*¹, *Elena B. Bedrina*^{1,2}, *Natalia P. Neklyudova*¹

¹Institute of Economics, Ural Branch, Russian Academy of Sciences,
Yekaterinburg, Russian Federation, kozlova.oa@uiec.ru

²Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin,
Yekaterinburg, Russian Federation

Abstract. The article analyzes the characteristics of the behavior of women from Central Asian countries in the labor market of the Sverdlovsk region as one of the most attractive Russian regions for labor migrants. Based on data from a sociological survey using questionnaire methods and in-depth interviews, conducted by the authors in March and April 2023 at places of employment and employment points for migrant workers in the region, a comparative analysis is given. Factors in the formation of behavioral strategies of migrant women in terms of age, status and nationality were also identified. The characteristics of the behavior of women from Kyrgyzstan, Tajikistan and Uzbekistan are considered. It is noted that women migrant workers from Central Asian countries have a higher level of education compared to men and are mainly employed in the service sector. In addition, they are not inclined to participate in ethnic enterprises and do not strive to live the lifestyle of residents of enclave settlements. Women migrant workers are also more open to interacting with the local population than men. The authors confirmed the thesis about the importance of kinship and family relationships for women. Particular attention is paid to the analysis of the behavior in the labor market of young women under 29 years of age. It is concluded that many young migrant women form behavioral strategies that are not associated with traditional patterns. In addition, the authors note that young migrant women are independent in decision-making, ambitious and express a desire to receive a Russian education.

Key words: labor migration, migrant women, Central Asian countries, gender differences, labor market, region, behavior

For citation: Kozlova, O. A., Bedrina, E. B., Neklyudova, N. P. (2024) Zhenshchiny-migranty iz stran Tsentral'noi Azii na regional'nom rynke truda: povedencheskie patterny [Migrant women from Central Asian countries in the regional labor market: behavioral patterns], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 83—99.

Актуальность исследования

Феминизация миграции из стран Центральной Азии идет довольно активно. Доля женщин в миграционных потоках в Россию из таких стран, как Кыргызстан, Таджикистан и Узбекистан, возрастает вместе с развитием сектора услуг, ростом спроса на нянь и домашних работниц и дефицитом рабочей силы в социально значимых сферах экономики (здравоохранение, образование, жилищно-коммунальное хозяйство и т. п.).

Увеличение доли женщин в миграционных потоках трансформирует чисто трудовую миграцию в семейную, меняя не только ее гендерное содержание, но и саму сущность данного процесса, а значит, и его последствия. Феномен женской миграции требует внимательного изучения и мониторинга по причине двойной уязвимости женщин-мигрантов, т. е. и как мигрантов, и как женщин [Le Gof, 2016: 5]. География миграционных потоков в Россию также накладывает определенный отпечаток на эти процессы. Во-первых, миграция может быть весьма болезненной для азиатских женщин. Они часто испытывают дискриминацию, попадают в рабство, теряют свое здоровье, участвуют в криминальном бизнесе. Исследователи обращают внимание на то, что решение женщин о миграции не приветствуется местными сообществами в странах исхода, а вернувшиеся после миграции женщины встречают неприятие и осуждение на родине [Полетаев, 2018: 68; Сафарова, 2020]. Во-вторых, женщинам из стран Центральной Азии в целом не присуща высокая активность на рынке труда. Многие из них склонны участвовать в процессе миграции в основном в качестве членов семьи трудового мигранта. Однако здесь возникает определенное несоответствие новым реалиям трудовой миграции и российской миграционной политике, в которой данный вид женской миграции не имеет отражения.

Постановка задач и выдвигание гипотезы исследования

Цель исследования с учетом возрастающей актуальности миграции женщин из стран Центральной Азии состояла в определении факторов, влияющих на формирование поведенческих стратегий женщин-мигрантов на рынке труда принимающей территории.

Для решения этой цели была сформулирована гипотеза следующего содержания: поведение женщин-мигрантов из стран Центральной Азии во многом зависит от национальных традиций, жизненных ориентаций, социально-правового статуса, а также уровня потребности в поддержке родственников или принимающего сообщества.

Цель исследования определила решение следующих задач:

- 1) выявление особенностей поведения женщин-мигрантов различных национальных и социально-демографических групп на рынке труда;
- 2) определение мотивации проявления миграционной активности женщинами из стран Центральной Азии;
- 3) установление основных проблем, определяющих особенности поведенческих паттернов женщин-мигрантов на рынке труда.

Данные и методы исследования

Выбор социологического метода исследования обусловлен проблемой частичного отражения состояния женской трудовой миграции в официальной статистике [Илимбетова, 2013: 92—93; Рязанцев и др., 2019: 57; Султонова, 2021].

При исследовании поведенческих аспектов женщин — трудовых мигрантов были использованы данные социологического исследования «Проблемы адаптации и качество жизни трудовых мигрантов и членов их семей в Свердловской области»¹, проведенного авторами в 2023 г. методами анкетного опроса и глубинных интервью. Анкетированием было охвачено 513 трудовых мигрантов, в том числе 113 женщин, прибывших в Свердловскую область из трех стран Центральной Азии: Кыргызстана, Таджикистана и Узбекистана. Мигрантам для более полного ответа на вопросы анкеты была предоставлена возможность ее заполнить на родном для них языке. Параллельно анкетированию было проведено 6 глубинных интервью, связанных с выявлением факторов, побудивших женщин к миграции. Опрос проводился в местах занятости и пунктах трудоустройства трудовых мигрантов в Свердловской области в 2023 г.

Следующий этап исследования заключался в осуществлении сравнительного анализа результатов анкетирования, позволившего выявить сходство и различие в положении трудовых мигрантов женщин и мужчин на региональном рынке труда. Затем был проведен анализ стратегий поведения женщин-мигрантов на данном рынке труда в зависимости от личностных характеристик, выявлены факторы, оказывающие влияние на выбор поведенческих стратегий.

При анализе результатов исследования использован географический подход, демонстрирующий наличие разных стратегий в поведении женщин в зависимости от страны происхождения. По возрастным характеристикам в отдельную группу были выделены молодые женщины до 29 лет, у которых формирование поведенческих стратегий в условиях миграции имело свои особенности.

В группу женщин-мигрантов, участвующих в опросе, вошли те, кто родились в странах Центральной Азии: в Кыргызстане (42 %), в Таджикистане (45 %) и Узбекистане (11 %), а также женщины, рожденные в России, но не имеющие российского гражданства (2 %), поскольку их нахождение и трудоустройство на территории России определяется миграционным законодательством. Другим важным фактором для включения в группу респондентов стала занятость на рынке труда Свердловской области.

Женщины трудоспособного возраста в выборке составили 98 %, в том числе женщины до 29 лет — 32 %, от 30 до 39 лет и от 40 до 49 лет — по 30 %, от 50 до 59 лет — 6 %, от 60 до 72 и старше 72 лет — по 1%. Результаты исследования подтвердили представление о росте миграционной активности молодых женщин [Полетаев, 2005: 21].

Уровень образования женщин-мигрантов оказался высоким относительно уровня мужчин-мигрантов (рис. 1).

¹ Проблемы адаптации и качество жизни трудовых мигрантов и членов их семей в Свердловской области: аналитический доклад / под общ. ред. О. А. Козловой. Екатеринбург: Ин-т экономики УрО РАН, 2023. 91 с.

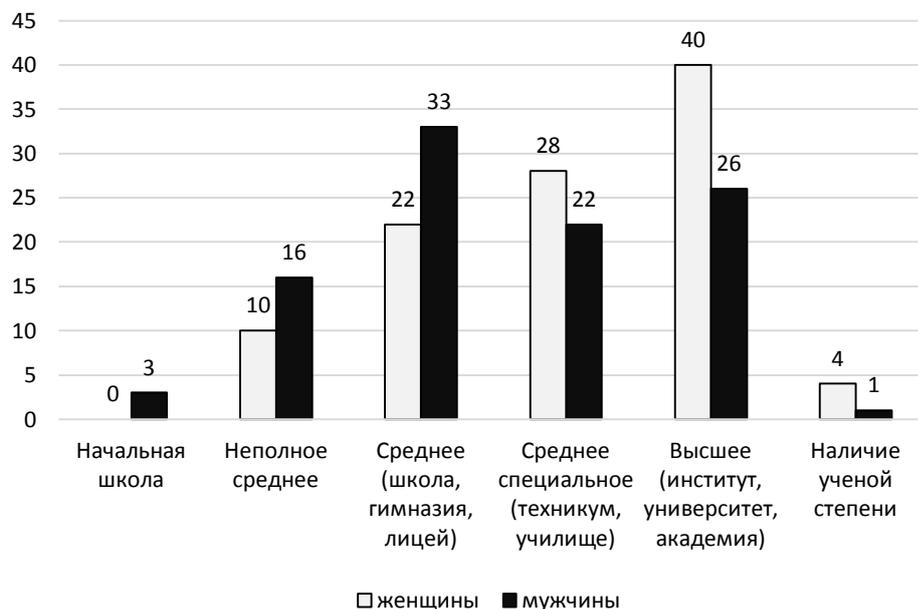


Рис. 1. Уровень образования мигрантов, %

Данное обстоятельство, с точки зрения авторов, может быть объяснено рядом причин. Во-первых, большая доля женщин из Центральной Азии традиционно не является участниками рынка труда, а значит, осталась за рамками данного исследования. Одна из причин отказа от конкуренции за рабочие места — низкий уровень образования. Во-вторых, сравнительный анализ предыдущих исследований свидетельствует о перманентном росте уровня образования у женщин, прибывающих в Россию из стран Центральной Азии с целью трудоустройства [Женщины-мигранты из стран СНГ... , 2011: 8]. В-третьих, в данном опросе приняли участие наиболее активные и образованные женщины. В частности, в местах, где проводился опрос, многие женщины-мигранты, увидев интервьюеров, отходили в сторону или спрашивали разрешения принять участие в опросе у мужей, братьев или других родственников, которые обычно их сопровождают в общественных местах.

Результаты исследования

Личностные характеристики и причины переезда в Россию. Личностные характеристики женщин-мигрантов оказывают существенное влияние на процесс трудоустройства.

В результате исследования была выявлена особенность: чем моложе женщины, тем выше их уровень образования. Так, в группе женщин до 29 лет значительная их доля имела среднее специальное, незаконченное высшее или высшее образование. Одним из объяснений данного феномена является то, что появилось так называемое мирное поколение, т. е. дети, родившиеся и получавшие образование после гражданской войны в Таджикистане (1992—1997 гг.) или межэтнического конфликта на юге Кыргызстана (Ошские события 1990 г.).

Большинство женщин (72 %) на момент прибытия в Россию состояли в браке. Лишь незначительная группа респонденток вышла замуж в условиях миграции, в том числе за представителей местного сообщества, хотя среди их соотечественников смешанные браки обычно осуждаются [Титова, Фролова, 2022: 34]. Не состоявшие в браке составили 16 %, ими оказались молодые женщины до 29 лет. Три женщины имели статус вдовы и восемь были разведены. Большинство незамужних и разведенных женщин составляли уроженки Кыргызстана.

Высокий процент замужних женщин среди респонденток объясняется, с одной стороны, распространением в странах исхода ранних браков; с другой — самим процессом миграции, который усилил данную тенденцию [Полетаев, 2013: 4]. Одна из респонденток рассказала: *Я вышла замуж только в 28 лет. Это считается у нас очень поздно. Бабушка сильно переживала, что раз мне уже много лет, то молодой парень меня замуж не возьмет, придется за старика выходить. Но мне повезло — я вышла за своего сверстника.*

Ранние браки определили репродуктивное поведение женщин: 73 % респонденток имели детей, причем 1/3 — трех и более детей, т. е. по российским меркам их семьи являются многодетными. По наблюдениям авторов, численность детей определялась не уровнем образования и религиозностью, а возрастом женщин.

Большинство женщин (80 %) прибыли в Россию вместе с детьми, из них 12 % привезли с собой только старших детей, оставив малышей на родине. Еще 8 % указали, что хотели бы перевезти детей в Россию, но пока не имеют для этого материальных возможностей, и только 12 % респонденток отметили, что дети остались на родине, так как «им там лучше».

Несмотря на доброжелательность опрашиваемых женщин, ощущалась определенная культурная дистанция. Особенно ярко она проявлялась в одежде, манере поведения, языковых навыках. Одной из причин этому стал тот факт, что 1/3 опрашиваемых женщин до приезда в Россию проживали в сельской местности, 1/4 — в небольших городах, где значительную роль в образе жизни играют традиции и обычаи.

Многие из женщин находились в России более пяти лет, доля таких респонденток составила 65 %. Только 10 % женщин находились в нашей стране менее года. Период пребывания в России никак не был связан с возрастом респонденток, напротив, у большинства молодых женщин (до 29 лет) он составлял более пяти лет.

Знание языка принимающего сообщества считается важным инструментом преодоления культурной дистанции. Численность женщин, которые свободно владеют русским языком, в данной выборке составила 69 %, что на 9 % больше численности свободно владеющих языком мужчин (рис. 2), из них 62 % находились в России более одного года и 51 % — более пяти лет. Среди тех, кто указали, что знает русский язык только на бытовом уровне, 18 % пребывали в России более одного года, 11 % более пяти лет. Только половина молодых женщин до 29 лет из Таджикистана указали, что свободно владеют русским языком, в то же время почти все молодые кыргызские женщины оценили свои языковые навыки как «свободное владение»².

² Русский язык является вторым официальным языком в Кыргызстане.

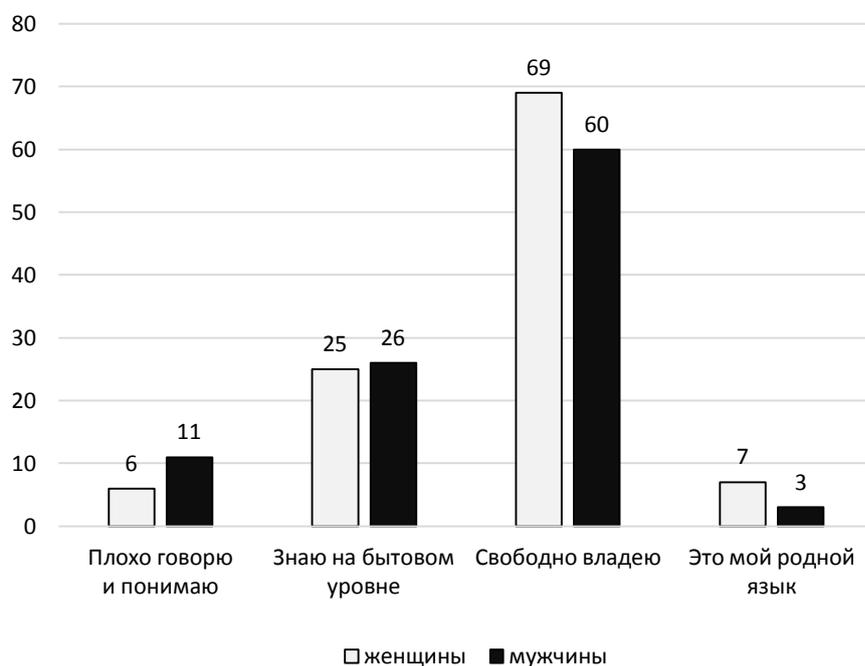


Рис. 2. Знание русского языка, %

Сравнительная характеристика результатов опросов мигрантов, проводимых в разное время, может свидетельствовать об усилении экономического фактора миграции. Так, в данном опросе 55 % женщин до миграции имели нестабильную занятость или были безработными³. Отвечая на вопрос о целях приезда в Россию, женщины на первое место ставили «возможность заработать», на второе — «жить в России», на третье — «переезд к семье». При проведении глубоких интервью ряд респонденток признались, что выдвигали ультиматум мужьям, работающим в России, с требованием переезда к ним вместе с детьми, угрожая им инициацией развода. *У нас считается позорным для мужчины, если женщина инициирует развод. Многие женщины шантажируют разводом мужей, чтобы перебраться в Россию,* — рассказала уроженка Таджикистана (45 лет, учитель, Таджикистан).

Больше половины молодых женщин (до 29 лет) из Кыргызстана назвали в качестве основной причины переезда в Россию желание получить образование, поскольку они имеют право поступления на бюджетные места на равных основаниях с россиянами в связи с членством их страны в ЕАЭС.

Желание жить в России высказали 45 % женщин. Эту причину подтверждает и тот факт, что 11 % респонденток имели вид на жительство в Российской Федерации, а 33 % — российское гражданство. Среди обладательниц российских паспортов 12 % сохранили гражданство страны исхода (Таджикистан

³ В исследовании, проведенном в соответствии с проектом «Стратегическое партнерство по продвижению прав и расширению возможностей женщин — трудовых мигрантов в России», — 40 % [Женщины-мигранты из стран СНГ... , 2011: 17].

и Кыргызстан)⁴. Среди «новых» россиянок были обладательницы востребованных на местном рынке труда профессий — учителя и врачи, которые прибыли в Россию по программе «Соотечественники», поэтому смогли реализовать право на ускоренную процедуру натурализации. Одна женщина рассказала, что до приезда в Россию работала в престижной гимназии, которая располагалась в центральном районе Душанбе. Однажды к ним в гимназию пришли люди из российского консульства и предложили работу в России, она согласилась, так как ее муж уже долгое время был безработным, а находиться на иждивении жены у них не принято. В Россию они переехали всей семьей, муж быстро нашел высокооплачиваемую работу. Девушка из города Худжанд⁵ рассказала, что приехала в Россию шесть лет назад с целью продолжить образование и недавно получила российское гражданство по упрощенной схеме.

Трудоустройство и расселение. Основными сферами занятости женщин-мигрантов в регионе являются торговля, общественное питание и сфера социальных услуг, здравоохранение (рис. 3). Предпочтением в трудоустройстве у представительниц Кыргызстана пользуются торговля, общественное питание и здравоохранение. Одна из девушек сообщила, что ее семья приехала из Кыргызстана, так как родителям предложили работу в России, она недавно закончила Екатеринбургский медицинский колледж и сейчас работает вместе с родителями в поликлинике. Представительницы Таджикистана также трудоустраиваются в основном в сферах торговли, коммунального хозяйства, промышленности и здравоохранения. Особые предпочтения в выборе сфер занятости у представительниц Узбекистана не были выявлены.

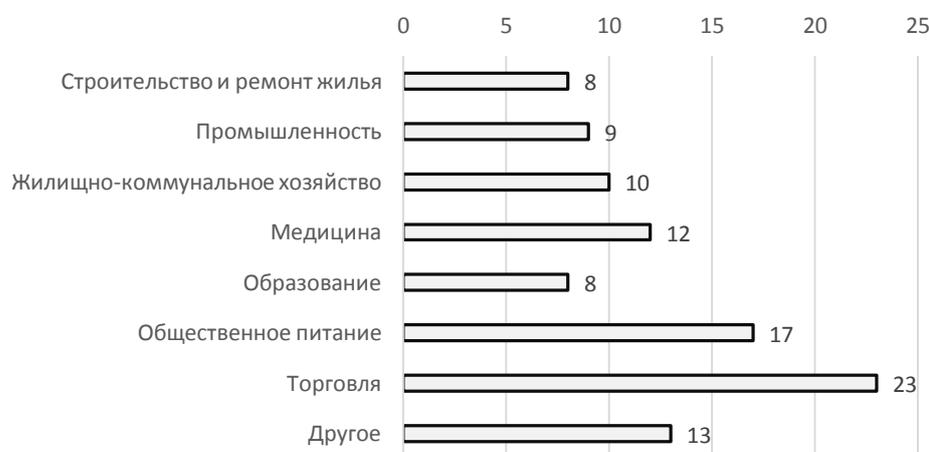


Рис. 3. Сфера занятости женщин-мигрантов, %

Доля женщин-предпринимателей (самозанятые, имеющие собственный бизнес) составила 8 % (у мужчин — 9 %), что соответствует данным, полученным при опросе в 2019 г. [Грунт, 2019: 117]. Одна из респонденток — представительниц

⁴ У России с Таджикистаном подписано соглашение о двойном гражданстве.

⁵ Худжанд — город на севере Таджикистана.

Таджикистана стала фермером, держит несколько коров и имеет тепличное хозяйство. У меня все свежее, вкусное, вначале для себя выращивала, семья большая, соседней угощала. Теперь они заказывают молоко, овощи, есть клиенты в городе, — сказала она (54 года, фермер, Таджикистан). Другая, представительница Кыргызстана, сообщила, что занимается предпринимательством в сфере здравоохранения: Много наших врачей переехало в Россию. Вначале работали в районных поликлиниках, сейчас некоторые работают в частных клиниках, имеют свои кабинеты (предприниматель, 48 лет, Кыргызстан).

Женщины чаще мужчин испытывают сложности в трудоустройстве. Так, 20 % женщин указали на возможность устроиться только на временные работы. Доля мужчин, работающих на временных работах, меньше — 17 %. Одна из респонденток сообщила, что вынуждена совмещать работу с учебой, поэтому трудится неполный рабочий день, а также соглашается на разовые работы: Меня часто приглашают на подработки в магазины, когда продавцы не выходят на работу. Звонят, значит, надо быть, а то в другой раз не пригласят (27 лет, магистрант, Таджикистан).

Основную помощь в трудоустройстве женщинам оказывают родственники, друзья и знакомые, живущие в России, что свидетельствует о сетевом характере миграции. Данное направление в трудоустройстве назвали 66 % участвовавших в опросе женщин, что на 14 % выше, чем доля отметивших его мужчин, и только 14 % указали, что нашли работу самостоятельно (рис. 4). Эти данные подтверждают тезис о важности для женщин социальной поддержки [Hoffman, 2017] и полностью совпадают с данными, полученными при опросе женщин — иностранных мигрантов в 2010 г. в Москве, Московской области, Санкт-Петербурге, Ленинградской области, Самарской области и Краснодарском крае [Женщины-мигранты из стран СНГ... , 2011: 69].

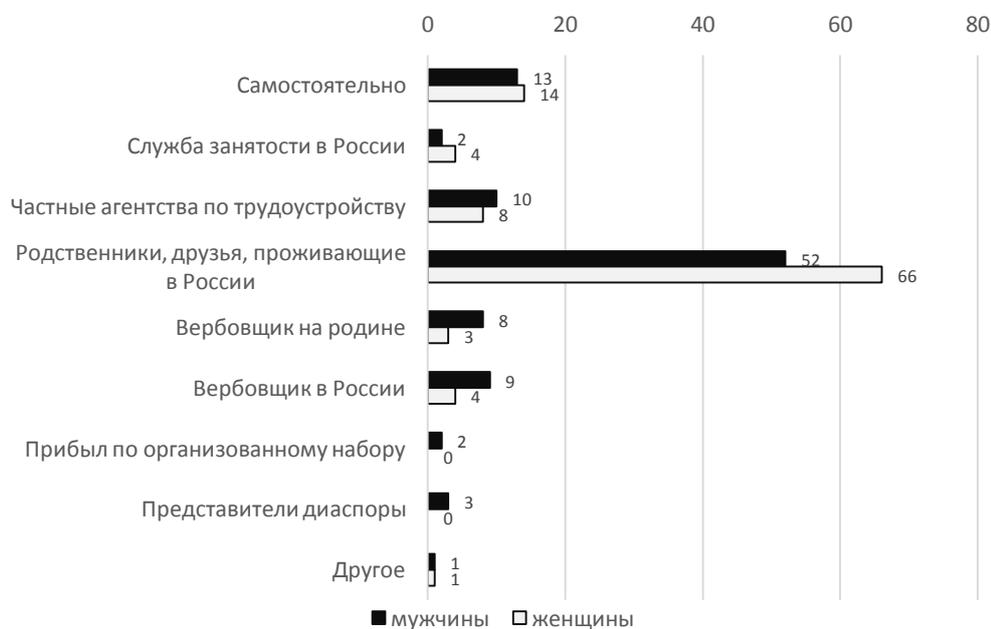


Рис. 4. Ответ на вопрос «Кто помог Вам найти работу в России?», %

Несмотря на то что 68 % женщин имели профессиональное образование, не все из них смогли устроиться по специальности. Доля женщин с избыточной квалификацией (*overqualified*) составила 38 %, что на 4 % меньше, чем у мужчин. Среди лиц с высшим образованием встречались те, кто работали продавцами в киосках и супермаркетах. Одна из таких женщин сообщила, что вынуждена работать продавцом в овощном киоске, так как для нее важен уровень оплаты труда, поскольку аренда жилья очень дорогая. Со временем она планирует найти более подходящую работу или открыть свой бизнес.

Наличие официального трудоустройства остается довольно болезненной темой для трудовых мигрантов. Сравнительный анализ ответов на вопрос «Есть ли у Вас договор с работодателем?» показал, что женщины реже мужчин полагаются на имплицитные договоренности, чаще требуют официального трудоустройства, тем не менее значительная доля женщин не имела договора с работодателем (рис. 5), что соответствует предыдущим исследованиям [Полетаев, 2018: 74; Рязанцев и др., 2019: 60].

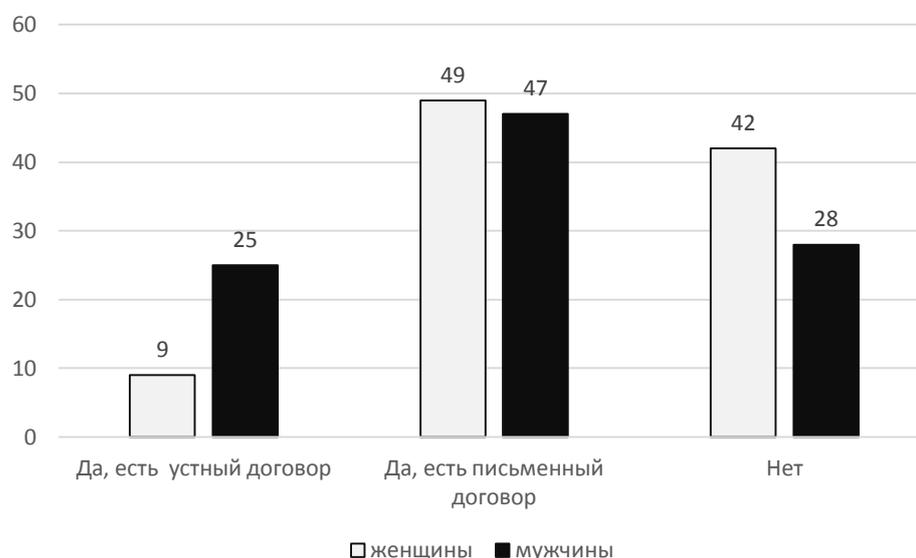


Рис. 5. Наличие официального трудоустройства, %

В данном исследовании доля официально трудоустроенных женщин в целом составляла 20 %. В основном все они заняты в сфере услуг, в том числе в сфере образования и здравоохранения. Если рассматривать по критерию страны исхода, то значительная доля официально трудоустроенных приходится на женщин из Кыргызстана (42 %), где русский язык является вторым официальным языком и имеет место льготный режим для трудоустройства. Женщины из этой страны составляют и самую значительную долю натурализованных лиц (33 %). В то же время, если смотреть по возрастному критерию, только 25 % опрошенных женщин до 29 лет имели официальное трудоустройство, но здесь нужно учитывать, что среди данной возрастной категории были

студентки, которые совмещали занятость на временных работах с получением образования. Одной из причин этому является то, что родителям, оставшимся на родине, сложно материально помогать обучающимся дочерям ввиду значительного разрыва в уровне доходов на принимающей территории и в странах происхождения.

В силу отраслевой структуры занятости в этнической экономике, под которой понимается часть региональной экономики, представленная предприятиями, созданными мигрантами (или национальными меньшинствами) на основе привлечения собственных ресурсов, работают всего 18 % женщин, тогда как мужчин — 43 %. Исследование подтвердило вывод о том, что в этнических нишах заняты преимущественно неквалифицированные мигранты [Demireva, 2019: 25]. В то же время 24 % женщин затруднились с ответом на вопрос «Кто преимущественно работает рядом с Вами?» (рис. 6). Не дали ответа на вопрос самозанятые или владеющие собственным бизнесом (8 %), имеющие только временную занятость (4 %). Соответственно, можно предположить, что оставшиеся 12 % женщин — это, скорее всего, те, кто формально числятся занятыми, например имеют трудовой патент или трудоустроены у родственника, а фактически являются домохозяйками.

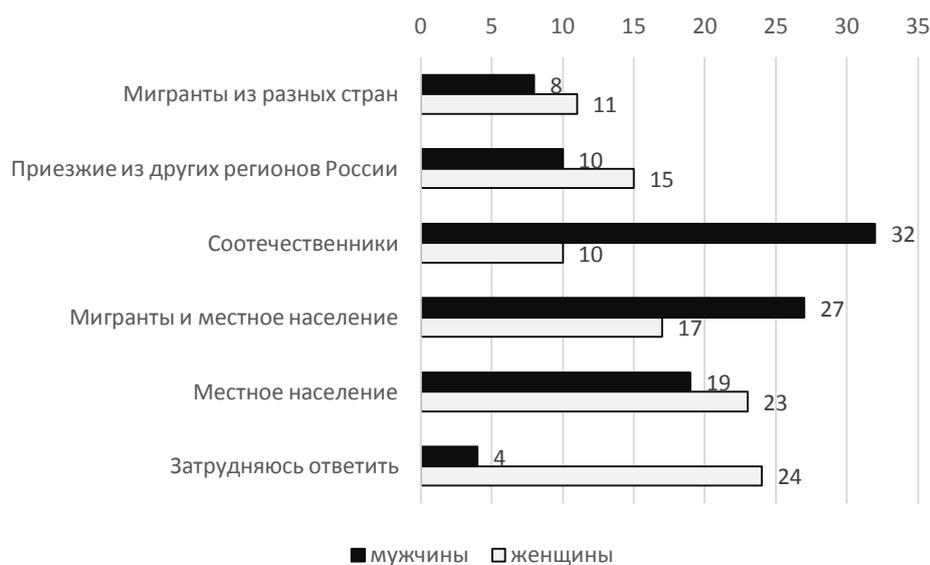


Рис. 6. Ответ на вопрос «Кто преимущественно работает рядом с Вами?», %

Только 3 % женщин отметили, что жилье им предоставил работодатель, тогда как доля указавших на это мужчин значительно выше — 11 %. Место занятости определило место выбора жилья: 34 % женщин искали жилье ближе к работе. Отраслевая структура занятости сказалась на характере расселения респондентов. Исследование подтвердило вывод Ю. Ф. Флоринской о том, что женщины, в отличие от мужчин, менее склонны к анклавному типу расселения [Флоринская, 2022: 81], почти половина респонденток отметили, что рядом

проживают преимущественно местные жители (рис. 7). По мнению авторов, это объясняется несколькими обстоятельствами. Во-первых, особенностью занятости, предполагающей активные коммуникации с местным населением. Во-вторых, тем, что женщины обычно приезжают, когда муж или родители уже обустроились на новом месте и их доход позволяет им перебраться из мест компактного проживания в более престижный микрорайон города. Кроме того, нельзя не учитывать субъективный фактор восприятия реальности, связанный с тем, что женщины лучше мужчин владеют языком принимающего сообщества. Это позволяет им активно коммуницировать с местными жителями.



Рис. 7. Ответ на вопрос «Кто преимущественно проживает рядом с Вами?», %

Уровни оплаты труда официально трудоустроенных мужчин и женщин относительно схожи, однако в целом (без учета характера занятости) заработная плата у женщин-мигрантов значительно ниже, чем у мужчин (рис. 8). Причина кроется в отраслевых различиях условий занятости — отраслевой дифференциации заработной платы, графике рабочего времени, временной или разовой работе. Подавляющее большинство женщин-мигрантов получают заработную плату ниже средней по региону. При этом у 24 % женщин рабочий день обычно больше 12 ч, а 17 %, как правило, работают без выходных. Еще ниже заработная плата у молодых женщин до 29 лет, обычно в месяц они зарабатывают до 25 тыс. руб. Многим приходится совмещать работу и учебу.

Результаты опроса также показали, что в группах представительниц Кыргызстана и Таджикистана наблюдается значительная дифференциация в оплате труда. Разница в оплате труда связана как со сферой занятости представительниц данных стран, так и с тем, что в данных группах оказались студентки, которые имеют преимущественно временную занятость и относительно низкую оплату труда. У женщин, прибывших из Узбекистана, такой дифференциации не наблюдается. Половина представительниц этой страны получали зарплату от 17 до 25 тыс. руб., другая половина — от 26 до 50 тыс. руб.

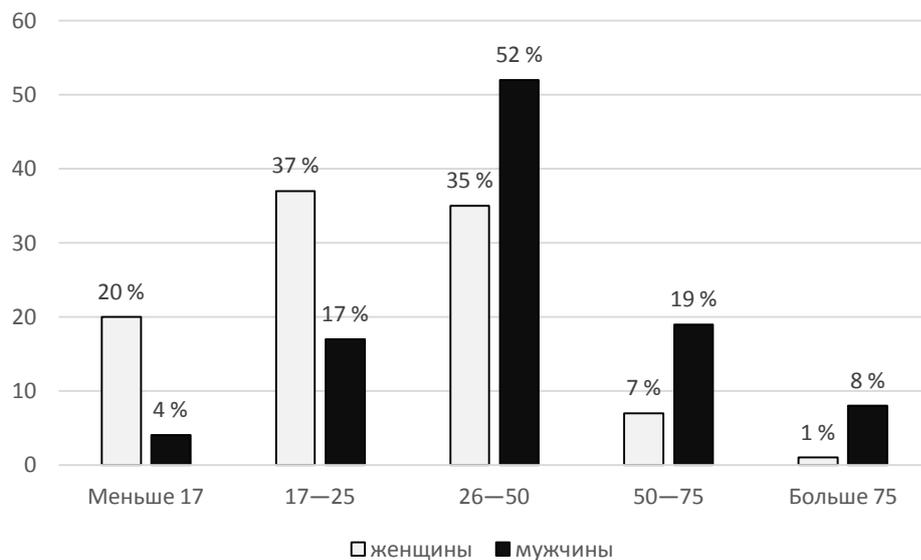


Рис. 8. Уровень оплаты труда мигрантов, тыс. руб.

Заработанным доходом делятся с близкими, оставленными на родине, 53 % женщин, из них 4 % отметили, что приходится отправлять больше половины заработанных денег.

Женщины чаще мужчин сталкивались с задержками заработной платы, чаще мужчин отмечали, что их труд тяжелый, физический, а условия занятости вредные (рис. 9). Две женщины обратили внимание на то, что им сложно совмещать занятость и уход за детьми.

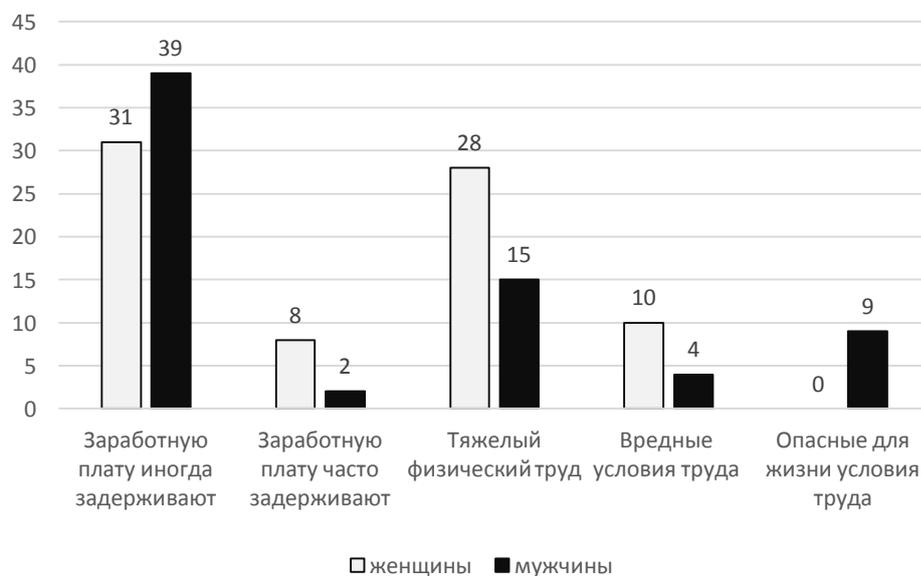


Рис. 9. Проблемы, возникающие в сфере занятости мигрантов, %

Выводы и обсуждение

В ходе проведенного исследования была подтверждена выдвинутая гипотеза о том, что поведение женщин-мигрантов из стран Центральной Азии зависит от национальных традиций, жизненных ориентаций, социального статуса, а также уровня потребности в поддержке родственников или принимающего сообщества. Результаты исследования показали, что женщины из стран Центральной Азии — Кыргызстана, Таджикистана, Узбекистана — представляют особую группу мигрантов на рынке труда, отличающуюся мотивами, сферами и условиями занятости, поведенческими стратегиями.

Выявлены такие мотивы миграционного поведения, как желание следовать за супругом, найти хорошо оплачиваемую работу в случае отсутствия кормильца в семье (вдовы и разведенные женщины), получить качественное образование, в том числе поступить на бюджетные места в образовательные организации (граждане Кыргызстана).

Сравнительный анализ показал, что женщины имеют более высокий уровень образования, их характерное место занятости — сфера услуг, они менее склонны к участию в этнических предприятиях и к анклавному типу расселения, чаще мужчин подвергаются дискриминации на рынке труда, которая выражается в относительно низком уровне оплаты труда и худших условиях занятости.

Исследование подтвердило тезис о высоком уровне внутригрупповой сплоченности представительниц Центральной Азии (активное взаимодействие и поддержка внутри диаспоры) и важности для них родственных и семейных отношений [Титова, Фролова, 2022]; в то же время им свойственна открытость и желание взаимодействовать с местным населением.

Исследование показало наличие большего разнообразия в стратегиях поведения на рынке труда в женских миграционных потоках (цель приезда, статус, уровень образования, сфера и условия занятости) по сравнению с мужскими. Данное разнообразие также связано с национальными традициями, социальными связями, жизненными ориентирами, условиями страны происхождения, возрастными характеристиками, социально-правовым статусом и условиями принимающей территории. Вывод о значительной стратификации женщин-мигрантов подтверждает результат, полученный Н. А. Зотовой при анализе условий занятости женщин из Таджикистана в городах Самара и Москва [Зотова, 2007].

В ходе исследования было обнаружено изменение традиционных паттернов поведения у молодых женщин до 29 лет: их отличает большая самостоятельность в принятии решений, амбициозность, желание получить хорошее образование для построения карьеры.

Важным результатом исследования является вывод о необходимости формирования представления о том, что миграционное законодательство должно учитывать феминизацию миграционных потоков в Россию, особую роль женщин в них и их поведенческие стратегии. В этом заявлении авторы согласны с Т. И. Султоновой, предлагающей создание правовых защитных механизмов, охватывающих все категории женщин — трудовых мигрантов с учетом разнообразия мотиваций, социальных статусов, уровней образования и этнических принадлежностей [Султонова, 2021].

Список источников

- Грунт Е. В. Факторы, влияющие на социокультурную адаптацию мигрантов из Средней Азии в уральском мегаполисе // *Logos et Praxis*. 2019. Т. 18, № 3. С. 112—123.
- Женщины-мигранты из стран СНГ в России / под ред. Е. В. Тюрюкановой. М.: МАКС Пресс, 2011. 119 с.
- Зотова Н. А. Женщины — трудовые мигранты из Таджикистана (старшая возрастная группа) // *Вестник Евразии*. 2007. № 2. С. 72—87.
- Илимбетова А. А. Факторы и экономические последствия женской трудовой миграции в Россию // *Вестник Московского университета. Сер. 6, Экономика*. 2013. № 4. С. 89—100.
- Полетаев Д. В. Женщины-мигранты из зарубежных стран в России // *Вестник Евразии*. 2005. № 1. С. 18—31.
- Полетаев Д. В. Связь миграции с ранними браками и разводами у мигрантов из Центральной Азии: аналитический отчет / Центр миграц. исслед., ООН-женщины. М., 2013. URL: www.auca.kg/uploads/Migration_Database/Publications/Migration_early_marriages_Polet_aev_2013.pdf (дата обращения: 28.01.2024).
- Полетаев Д. В. Женская трудовая миграция из Таджикистана и Киргизии в Россию // *Народонаселение*. 2018. Т. 21, № 4. С. 68—78.
- Рязанцев С. В., Ростовская Т. К., Перемышлин С. Н. Гендерные аспекты трудовой миграции в России: тренды, последствия, регулирование // *Женщина в российском обществе*. 2019. № 4. С. 53—65.
- Сафарова М. Б. Женский облик внешней трудовой миграции // *Вестник Бохтарского государственного университета им. Носира Хусрава. Серия гуманитарных и экономических наук*. 2020. № 1-3. С. 164—170.
- Султонова Т. И. Защита прав женщин-мигрантов как наиболее уязвимой категории лиц // *Юридический вестник*. 2021. № 3. С. 118—122.
- Титова Т. А., Фролова Е. В. Женская миграция в Республике Татарстан: идентичность, социальные практики и интеграция в принимающее сообщество // *Известия Общества археологии, истории и этнографии при Казанском университете*. 2022. Т. 42, № 3. С. 27—40.
- Флоринская Ю. Ф. Женская трудовая миграция в Россию: численность, страны-доноры, ниши на рынке труда // *Проблемы прогнозирования*. 2022. Т. 33, № 1. С. 78—90.
- Demireva N. Receiving country investments and acquisitions: how migrants negotiate the adaptation to their destination // *Social Inclusion*. 2019. Vol. 7, iss. 4. P. 18—27.
- Hoffman E. T. Who goes to Russia? Understanding gendered migration patterns // *Eurasian Geography and Economics*. 2017. Vol. 58, iss.1. P. 1—22.
- Le Goff M. Feminization of migration and trends in remittances // *IZA World of Labor*. 2016. URL: <https://wol.iza.org/uploads/articles/220/pdfs/feminization-of-migration-and-trends-in-remittances.pdf> (дата обращения: 28.01.2024).

References

- Demireva, N. (2019) Receiving country investments and acquisitions: how migrants negotiate the adaptation to their destination, *Social Inclusion*, vol. 7, iss. 4, pp. 18—27.
- Florinskaya, Yu. F. (2022) Zhenskaia trudovaia migratsiia v Rossiiu: chislennost', strany-donory, nishi na rynke truda [Female labor migration to Russia: numbers, donor countries, niches in the labor market], *Problemy prognozirovaniia*, vol. 33, no. 1, pp. 55—64.

- Grunt, E. V. (2019) Faktory, vliiaushchie na sotsiokul'turnuiu adaptatsiiu migrantov iz Srednei Azii v ural'skom megapolise [Factors affecting the social and cultural adaptation of migrants from Central Asia in the Ural megalopolis], *Logos et Praxis*, vol. 18, no. 3, pp. 112—123.
- Hoffman, E. T. (2017) Who goes to Russia? Understanding gendered migration patterns, *Eurasian Geography and Economics*, vol. 58, iss. 1, pp. 1—22.
- Ilimbetova, A. A. (2013) Faktory i ekonomicheskie posledstviia zhenskoï trudovoï migratsii v Rossiiu [Factors and economic consequences of female labor migration to Russia], *Vestnik Moskovskogo universiteta*, seriia 6, Ekonomika, no. 4, pp. 89—100.
- Le Goff, M. (2016) Feminization of migration and trends in remittances, *IZA World of Labor*, available from <https://wol.iza.org/uploads/articles/220/pdfs/feminization-of-migration-and-trends-in-remittances.pdf> (accessed 28.01.2024).
- Poletaev, D. V. (2005) Zhenshchiny-migranty iz zarubezhnykh stran v Rossii [Migrant women from foreign countries in Russia], *Vestnik Evrazii*, no. 1, pp. 18—31.
- Poletaev, D. V. (2013) *Sviaz' migratsii s rannimi brakami i razvodami u migrantov iz Tsentral'noi Azii: Analiticheskii otchet* [The connection between migration and early marriage and divorce among migrants from Central Asia: Analytical report], Tsentr migratsionnykh issledovaniï, OON-zhenshchiny, Moscow, available from www.auca.kg/uploads/Migration_Database/Publications/Migration_early_marriages_Poletaev_2013.pdf (accessed 28.01.2024).
- Poletayev, D. V. (2018) Zhenskaia trudovaia migratsiia iz Tadzhikistana i Kirgizii v Rossiiu [Women's labor migration from Tajikistan and Kyrgyzstan to Russia], *Narodonaselenie*, vol. 21, no. 4, pp. 68—78.
- Ryazantsev, S. V., Rostovskaya, T. K., Peremyshlin, S. N. (2019) Gendernye aspekty trudovoï migratsii v Rossii: trendy, posledstviia, regulirovanie [Gender aspects of labor migration in Russia: trends, implications, regulation], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 4, pp. 53—65.
- Safarova, M. B. (2020) Zhenskiï oblik vneshnei trudovoï migratsii [The female form of external labor migration], *Vestnik Bokhtarskogo gosudarstvennogo universiteta imeni Nosira Khusrava*, Seriiia gumanitarnykh i ekonomicheskikh nauk, vol. 77, no. 1-3, pp. 164—170.
- Sultonova, T. I. (2021) Zashchita prav zhenshchin-migrantov kak naibolee uiazvimoï kategorii lits [Protecting the rights of migrant women as the most vulnerable category of persons], *Iuridicheskii vestnik*, vol. 7, no. 3, pp. 118—122.
- Titova, T. A., Frolova, E. V. (2022) Zhenskaia migratsiia v Respublike Tatarstan: identichnost', sotsial'nye praktiki i integratsiia v prinimaiushchee soobshchestvo [Women's migration in the Republic of Tatarstan: identity, social practices and integration into the host community], *Izvestiia Obshchestva arkhologii, istorii i ètnografii pri Kazanskom universitete*, vol. 42, no. 3, pp. 27—40.
- Tyuryukanova, E. V. (ed.) (2011) *Zhenshchiny-migranty iz stran SNG v Rossii* [Migrant women from CIS countries in Russia], Moscow: MAKS Press.
- Zotova, N. A. (2007) Zhenshchiny — trudovye migranty iz Tadzhikistana (starshaia vozrastnaia grupp) [Migrant women workers from Tajikistan (older age group)], *Vestnik Evrazii*, no. 2, pp. 72—87.

Статья поступила в редакцию 12.02.2024; одобрена после рецензирования 11.03.2024; принята к публикации 24.03.2024.

The article was submitted 12.02.2024; approved after reviewing 11.03.2024; accepted for publication 24.03.2024.

Информация об авторах / Information about the authors

Козлова Ольга Анатольевна — доктор экономических наук, профессор, ведущий научный сотрудник, Институт экономики Уральского отделения РАН, г. Екатеринбург, Россия, kozlova.oa@uiec.ru (Dr. Sc. (Economics), Professor, Leading Researcher, Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, Yekaterinburg, Russian Federation).

Бедрина Елена Борисовна — кандидат экономических наук, доцент, Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина, г. Екатеринбург, Россия; старший научный сотрудник, Институт экономики Уральского отделения РАН, г. Екатеринбург, Россия, e.b.bedrina@urfu.ru; bedrina.eb@uiec.ru (Cand. Sc. (Economics), Associate Professor, Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin; Senior Research Fellow, Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, Yekaterinburg, Russian Federation).

Неклюдова Наталья Павловна — кандидат экономических наук, старший научный сотрудник, Институт экономики Уральского отделения РАН, г. Екатеринбург, Россия, neklyudova.np@uiec.ru (Cand. Sc. (Economics), Senior Research Fellow, Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, Yekaterinburg, Russian Federation).

Женщина в российском обществе. 2024. № 3. С. 100—113.

Woman in Russian Society. 2024. No. 3. P. 100—113.

Научная статья

УДК 331.52-055.2(571.56)

DOI: 10.21064/WinRS.2024.3.6

**ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ НЕРАВЕНСТВА В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ:
ОПЫТ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)**

*Анастасия Спиридоновна Барашкова,
Валентина Ильинична Кондратьева*

Научно-исследовательский институт региональной экономики Севера,
Северо-Восточный федеральный университет им. М. К. Аммосова, г. Якутск,
Республика Саха (Якутия), Россия, asbarashkova52@mail.ru

Аннотация. Проанализированы изменения в сфере занятости женщин Республики Саха (Якутия) за 2000—2022 гг., в период возрастания роли региона в развитии России на Дальнем Востоке. Рассмотрены основные признаки гендерной асимметрии на рынке труда региона. Установлено, что гендерный разрыв в сфере занятости во многом обусловлен ресурсной специализацией экономики Якутии, кадровой политикой и масштабами внешней миграции по экономическим зонам региона. По итогам исследования сделан вывод, что внутренняя миграция регулирует занятость женщин и условия их жизни до и после смены места жительства. Показано, что проблемы занятости женщин связаны с местом жительства, неблагоприятной структурой семьи и числом детей в семьях.

Ключевые слова: рынок труда, занятость женщин, гендерный разрыв, внешняя и внутренняя миграция, семьи с детьми, регион ресурсного типа, Республика Саха (Якутия)

Благодарности: исследование выполнено в рамках государственного задания Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, проект № FSRG-2023-0025.

Для цитирования: Барашкова А. С., Кондратьева В. И. Гендерные аспекты неравенства в сфере занятости: опыт Республики Саха (Якутия) // Женщина в российском обществе. 2024. № 3. С. 100—113.

Original article

GENDER ASPECTS OF INEQUALITY IN EMPLOYMENT: EXPERIENCE OF THE REPUBLIC OF SAKHA (YAKUTIA)

Anastasia S. Barashkova, Valentina I. Kondratieva

Research Institute of Regional Economics of North, North-Eastern Federal University named after M. K. Ammosov, Yakutsk, Republic of Sakha (Yakutia), Russian Federation, asbarashkova52@mail.ru

Abstract. The article analyzes changes in the employment of women in the Republic of Sakha (Yakutia) for 2000—2022, during the period of increasing role of the region in the development of Russia in the Far East. The main signs of gender asymmetry in the regional labor market are considered. The authors concluded that the gender gap in employment is largely due to the resource specialization of the economy of the Republic of Yakutia, personnel policy and the scale of external migration across the economic zones of the region. Based on the results of the study, it was concluded that internal migration regulates women's employment and their living conditions before and after changing their place of residence. It is shown that women's employment problems are related to their place of residence, dysfunctional family structure and the number of children in families.

Key words: labor market, women's employment, gender gap, external and internal migration, families with children, resource-type region, Republic of Sakha (Yakutia)

Acknowledgments: the reported study was prepared within the framework of the state assignment of the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, project no. FSRG-2023-0025.

For citation: Barashkova, A. S., Kondratieva, V. I. (2024) Gendernye aspekty neravenstva v sfere zaniatosti: opyt Respubliki Sakha (Iakutiia) [Gender aspects of inequality in employment: experience of the Republic of Sakha (Yakutia)], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 100—113.

Постановка проблемы

Авторы исходят из того, что занятость населения — это многоаспектное социально-экономическое явление, служащее индикатором экономического развития любого региона страны. Занятость населения рассматривается как трудовая деятельность и иная не противоречащая законодательству Российской Федерации деятельность граждан, осуществляемая ими в целях производства товаров, выполнения работ или оказания услуг и направленная на получение дохода¹, т. е. это непрерывный процесс вхождения граждан на рынок труда. Актуальность темы исследования обусловлена появлением активных субъектов рынка труда, в число которых, помимо государства и его органов, входят

¹ О занятости населения в Российской Федерации: Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ: (последняя редакция). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_464093/ (дата обращения: 11.06.2024).

работодатели и непосредственно работники, интересы которых могут не совпадать. Результатом несовпадения интересов субъектов рынка труда может быть неравенство возможностей для занятости по гендерному признаку, которое, видимо, различается по исходным причинам, степени выраженности.

Гендерная асимметрия, по Г. Г. Силласте, «это социальное явление, отражающее объективную закономерность количественного распределения мужчин и женщин в социальной структуре общества и во всех сферах его жизнедеятельности, а также качественные социальные последствия этого явления», в основе которого «лежат как биологические и физиологические различия полов, так и конкретные экономические, социальные и политические условия, реальная демографическая ситуация в обществе» [Силласте, 2004: 125]. Специалистами признается также наличие горизонтальной и вертикальной сегрегации в сфере трудовой деятельности, что в регионах ресурсной специализации, расположенных преимущественно на севере страны, обретает особые черты, имеет иной масштаб.

К регионам, экономика которых основана на горнодобывающей промышленности, относится и Республика Саха (Якутия), характеризующаяся дефицитом высококвалифицированных специалистов на рынке труда. Вместе с тем по отдельным параметрам демографического потенциала, понимаемого авторами как заложенные в структуре населения возможности, которые при благоприятных условиях становятся источниками дальнейшего демографического развития территории, Якутия занимает ведущие позиции в Дальневосточном федеральном округе. Речь идет о показателях естественного движения населения, росте продолжительности жизни, сохранении традиций многодетности и семейных ценностей.

В то же время малочисленность населения, высокая доля сельских жителей, негативные тенденции в брачном поведении, отрицательное сальдо миграции населения, рассредоточенная сеть мелких поселений, объясняемая компактным расселением местных народов вдоль долин рек и историей очагового промышленного и транспортного освоения Якутии, не способствуют формированию трудового потенциала за счет внутренних ресурсов, должным образом реагирующего на запросы рынка труда. Выход видится в привлечении рабочей силы извне. Было выявлено, что из 389 поселений Якутии 204 входят в число «депрессивных», 18 — в число «бесперспективных», а 102 поселения в настоящее время «представляют собой скорее места проживания, без какой-либо иной экономики, помимо поддерживаемой бюджетом республики» [Гаврильева, Мыреев, 2015: 160, 162—163]. Данная ситуация связана прежде всего с сельскими поселениями, где трудоспособное население в связи с упадком сельскохозяйственного производства было «исключено», по примеру занятых в селах Республики Коми [Ярошенко, 2001], из привычной сферы занятости — аграрного сектора. Сложно в таких условиях ожидать полноценной реализации трудового потенциала занятых мужчин и женщин.

В какой степени обозначенные выше исходные условия занятости населения в регионе ресурсной специализации учтены и отражены в отечественной и, в частности, региональной научной литературе?

Точкой отсчета в развитии гендерных исследований считается 1990 г., когда возникла необходимость переосмысления положения женщин в российском обществе и разработки современной междисциплинарной методологии изучения

социального неравенства, обусловленного полом [Хоткина, 2020]. Следуя логике внутреннего развития гендерных исследований в стране, З. А. Хоткина выделила три этапа, обозначила периоды расцвета и спада интереса к тематике. Зарождение гендерного подхода в России происходило на фоне кардинально меняющейся социальной среды, расслоения общества из-за общеизвестных потрясений, смены форм собственности на средства производства, раздела зон влияния активными акторами процесса передела.

Гендерный подход в России возник на базе исследований, проведенных целой плеядой ученых с применением экономического, демографического, патриархального или эгалитарного подходов, позволивших раскрыть вопросы занятости женщин, совмещения ими семейных и профессиональных обязанностей [Новикова и др., 1978; Семья... , 1985; Панкратова, 1990], конструктивного анализа применяемых теорий, практик, включая правовые вопросы [Воронина, 1998; Баскакова, 1998; Айвазова, 2011]. Предметная область каждой науки вносит лепту в расширение новых знаний, в том числе в сфере трудовых отношений в гендерном аспекте. В последние годы интерес исследователей чаще сосредоточен на возможностях реализации женщинами их потребностей в сфере труда, объяснении причин, объективных и субъективных ограничений, не позволяющих порой сохранить даже приемлемый уровень, тем более повысить качество занятости женщин или занять более статусные позиции сообразно уровню их образования и квалификации (см., напр.: [Силласте, 2004, 2020; Колесникова, Маслова, 2019]).

В активизации в исследованиях социокультурного фона, личностного отношения к вопросу занятости женщин авторы видят влияние статьи С. Ашвин, опубликованной в журнале «Социологические исследования» в 2000 г. Используя арсенал западной социологической науки, она на материалах первого этапа обследования в четырех точках страны преподала образец критического историко-социологического анализа в целом небольшого массива данных, указала направления перспективных поисков [Ашвин, 2000], обратив особое внимание на семью и личность. Между тем интерес отечественной науки к гендерному неравенству через призму семьи, но на другом идеологическом базисе традиционно был высоким. Всегда признавалось, что женщины несут двойную нагрузку. Ныне это направление разрабатывают как отдельные ученые, так и целые коллективы, результаты деятельности которых отражены в многочисленных трудах (см., напр.: [Ильшев, Лаврентьева, 2005; Российский рынок... , 2020; Калабихина, 2021; Черных и др., 2023]).

При всей схожести исходных условий функционирования северных рынков труда, а именно факторов «первой природы» [Зубаревич, 2010: 10], а отсюда и специализации экономики регионов, в каждом из них возникают свои количественные параметры гендерного неравенства, маркеры неблагополучия [Борисов и др., 1997; Шабунова и др., 2017; Сарычева, 2018; Терентьева, 2021; Хоткина, 2023]. Исследователи считают, что направления потоков, объемы и виды перемещений населения в связи с трудовой миграцией подспудно раскрывают особенности и проблемы гендерной асимметрии в сфере занятости, особенно в северных регионах [Зайончковская, 1999; Григорьева, Мукомель, 2014; Фаузер и др., 2016; Рыбаковский, 2019: 189—210].

Основоположником исследования женской тематики в Якутии может считаться И. Е. Томский; в контексте темы статьи интерес представляют его монографии [Томский, 1979, 1993], в которых, по сути, раскрыт принцип равных прав и возможностей для женщин и мужчин в социалистическом обществе, место труда в жизни якутской женщины в сравнении с ее положением до 1917 г.

Социокультурные факторы, оказывающие влияние на выбор профессии, стереотипы на пути карьерного роста для женщин, возможности и препятствия при их трудоустройстве рассмотрены якутскими исследователями [Винокурова и др., 2004]. На материалах социологических опросов, проведенных в начале 2000-х гг. в ряде районов республики, ученые показали живучесть стереотипов в отношении женщин при найме на работу, раскрыли самоощущение женщины в качестве труженицы, «кормилицы», которое нередко приводило ее к выводам не в пользу семьи. К сожалению, данный фундаментальный труд по гендерной тематике до сих пор остается единственным в Якутии.

Вопросы занятости населения в меняющихся условиях функционирования экономики Якутии раскрыты в трудах Я. Т. Васильева [Васильев, 1990, 2000]. На материале небольшого обследования ученым показан лишь уровень скрытой безработицы для коренных малочисленных народов Севера. В немногочисленных статьях ученых-трудоевиков отражены вопросы отраслевого распределения занятых в гендерном аспекте, разница в размерах оплаты труда работающих, формы занятости и мотивы перемены места работы [Неустроева, Попова, 2014; Барашкова, Неустроева, 2015].

Цель данной работы заключается в попытке определения взаимосвязи занятости женщин и некоторых показателей социально-экономического развития Якутии. Выявлена схема взаимосвязей специализации региона — масштабов внешней миграции по экономическим зонам — кадровой политики — уровня занятости женщин. Материалы конкретного обследования дают возможность раскрыть роль внутренней миграции как регулятора занятости женщин и вытекающей из этой взаимосвязи оценки обстоятельств жизни *до* и *после* смены места жительства по трудовому мотиву. Затронуты вопросы занятости женщин, определяемые неблагоприятной структурой семьи и числом детей в семьях.

Методы исследования

Исследование проведено на пересечении регионального и гендерного подходов, предложенных З. А. Хоткиной [Хоткина, 2023], в частности, региональный подход позволил определить различие масштабов внешней миграции населения в зависимости от экономических зон Якутии. Используются также положения теории трех стадий миграционного процесса, согласно которой третья стадия говорит об успешности (неуспешности) адаптации мигранта в месте вселения [Рыбаковский, 2019], в контексте предмета исследования речь идет об удовлетворенности условиями труда на третьей стадии.

В ходе работы использованы общепринятые методы анализа, сравнения, обобщения, графический и табличный методы. Информационная основа статьи — официальные источники Федеральной службы государственной статистики и ее территориальных органов, данные Всероссийской переписи населения 2020 г. Эмпирическим материалом статьи послужили результаты анкетного

опроса «Миграция населения Якутии» жителей республики ($n = 480$, 2023 г.). Примененный квотный принцип отбора участников опроса по полу и возрасту, брачному статусу соответствует сведениям Всероссийской переписи населения 2020 г. по структуре женского населения республики, т. е. выборка репрезентативна. Статистический анализ данных основан на таблицах сопряженности, для которых проверка статистической значимости проводилась при помощи критерия Пирсона хи-квадрат. Обработка данных осуществлена с помощью приложения IBM SPSS Statistics.

Результаты исследования

Занятость населения в регионах является важным маркером качества человеческого потенциала и экономической среды, в целом благополучия региона. За период 2000—2022 гг. рынок труда Республики Саха (Якутия) характеризовался увеличением численности рабочей силы (на 3,2 %, или с 485,1 до 500,6 тыс. чел.), занятых (на 8,8 %, или с 430,6 до 466,2 тыс. чел.) и стабильным уровнем занятости (62,0—62,4 %). При этом двукратно вырос уровень занятых, имеющих высшее профессиональное образование, а средний возраст занятых в экономике сконцентрирован в когорте самых активных возрастов — с 37,8 до 41,1 лет. Позитивные сдвиги на рынке труда Якутии касаются также динамики численности безработных, которая снизилась на 35,9 % (с 10,6 до 6,9 тыс. чел.), и снижения уровня безработицы (с 10,6 до 6,9 %)².

Гендерная асимметрия на рынке труда отражается прежде всего на уровне занятости. Так, уровень занятости женщин характеризуется незначительными, но все-таки положительными сдвигами — с 46,2 % в 2000 г. до 57,7 % в 2022 г., у мужчин — с 53,8 % в 2000 г. до 66,9 % в 2022 г.³ По мнению авторов, положение женщин в сфере занятости в Якутии во многом определяется действием схемы: ресурсная специализация — мигранты-мужчины — рабочая сила. В рамках этой схемы женщины по объективным причинам менее востребованы на рынке труда ресурсного региона, отсюда уровень их занятости уступает уровню занятости мужчин.

Ведущей отраслью экономики Якутии, дающей не менее трети валового регионального продукта, является горнодобыча, на предприятиях которой в 2000 г. трудилось 10,8 %, в 2010 г. — 9,5 %, а в 2022 г. — 11,5 % работников⁴. Причем и этой области присущи признаки замедленного процесса замещения неэффективных специальностей эффективными, что говорит об инерционности регионального рынка труда и сохранении границ гендерного разделения труда [Кондратьева, Тарасова-Сивцева, 2023].

Соответственно доля женщин, занятых в отраслях производственной сферы Якутии, традиционно низка, и наоборот, в непроизводственной сфере — стабильно высока. Из таблицы 1 видно, что в 2001 г. в добывающей промышленности

² Рассчитано по: Статистический ежегодник Республики Саха (Якутия), 2022. Якутск: СММК, 2023. С. 97, 101.

³ Там же. С. 98.

⁴ Труд и занятость в Республике Саха (Якутия), 2023: стат. сб. / Саха(Якутия)стат. Якутск, 2023. С. 95.

Якутии работало 7 % от числа занятых женщин, а среди занятых в этой отрасли их доля составила 31 %; в 2021 г. в данном секторе экономики, на который, видимо, сильнее стали действовать законы рынка, включая давление санкций недружественных стран, трудилось 4,8 % женщин, а в самой отрасли доля занятых женщин составила 18,8 %, в целом абсолютная численность женщин в отрасли снизилась на 40,0 %.

Таблица 1

Отрасли экономики Якутии с заметными изменениями занятости женщин, %⁵

Отрасли экономики	2001 г.		2021 г.	
	Занятые женщины		Занятые женщины	
	в экономике	в отрасли	в экономике	в отрасли
Добыча полезных ископаемых	7,0	31,0	4,8	18,8
Обрабатывающие производства	5,7	49,4	3,7	51,5
Транспорт и связь	5,5	19,6	2,7	30,0
Строительство	1,2	11,9	2,7	9,9
Управление	8,6	50,0	7,0	42,2
<i>Всего</i>	100,0	46,2	100,0	47,2

Уровень образования женщин Якутии, в целом превосходящий уровень образования мужчин, позволил им упрочить позиции на рынке транспортных услуг, в обрабатывающих производствах, аграрном секторе, торговле, социальной сфере, т. е. в отраслях с изначально низким уровнем оплаты. Величина гендерного разрыва в оплате труда в 2021 г. составила в по России 31,0 %, а в Якутии — 31,7 %.

Выше подчеркивалась роль миграции в формировании трудового потенциала в регионе. Каждый третий прибывший в Якутию в 2000 г., а в 2021 г. каждый четвертый направлялся в районы горнодобычи Якутии, причем 3/4 мигрантов составляли мужчины трудоспособного возраста⁶. Масштабы выбытия мужчин свидетельствуют о постоянной ротации кадров в горнодобывающей промышленности. Иначе говоря, сохраняется роль миграции в формировании трудового потенциала региона, а значение данного фактора как базы укрепления демографического потенциала, как было ранее при положительном сальдо миграции, снизилось.

С 2000 г. значительно возросла доля внешней миграции — с 36,5 до 50,1 %, главным образом за счет прибытий в Южную и Западную экономические зоны с учетом численности населения в этих зонах (табл. 2). Недропользователи, как субъекты политики занятости, ориентированы на сокращение издержек на рабочую силу, что осуществляется за счет найма вахтовиков.

⁵ Рассчитано по: Женщины и мужчины Республики Саха (Якутия): стат. сб. / Госкомстат Республики Саха (Якутия). Якутск, 2002. С. 43.

⁶ Рассчитано по: Миграция населения Республики Саха (Якутия) за 2000 год / Госкомстат РСФСР; Якут.-Саха респ. упр. статистики. Якутск, 2001. С. 35; Демографический ежегодник Республики Саха (Якутия) / Саха(Якутия)стат. Якутск, 2022. С. 213, 223; Статистический ежегодник Республики Саха (Якутия), 2022. С. 90.

Таблица 2

Отдельные социально-экономические показатели, влияющие на рынок труда

Экономические зоны Якутии	Ведущие отрасли специализации*	Доля жителей, % от общей численности населения	Доля внешней миграции в потоке прибытий, %**	
			2000 г.	2022 г.
Центральная	Территория с диверсифицированной экономикой	54,0	12,2	42,1
Арктическая	Горнодобыча, транспорт, традиционные отрасли Севера	7,1	30,2	29,4
Южная	Горнодобыча, транспорт, электроэнергетика	12,0	55,0	77,1
Восточная	Горнодобыча	3,1	59,9	60,0
Западная	Горнодобыча, транспорт, строительство	23,8	60,2	57,0
<i>Всего</i>		100,0	36,5	50,1

*Согласно Стратегии социально-экономического развития Республики Саха (Якутия) до 2032 г. с целевым видением до 2050 г.

** Недостающая до 100 % доля приходится на внутреннюю миграцию.

Важным региональным фактором уровня занятости является сложившаяся демографическая ситуация. Республика Саха (Якутия) относится к регионам, в которых вслед за ощутимым спадом числа жителей за 1991—2003 гг. (с 1119,0 до 948,6 тыс. чел.) в последующем за счет естественного прироста произошел положительный сдвиг, и на 1 января 2024 г. здесь проживает чуть более 1 млн чел. Высокие показатели рождаемости, характерные для сельской местности Якутии, отражаются на занятости женщин, поскольку их участие во внесемейной трудовой деятельности тесно связано с наличием у них детей.

По данным Всероссийской переписи населения 2020 г., 45,2 % городских и 56,2 % сельских домохозяйств здесь имеют детей моложе 18 лет. Так, более половины городских семей имеют одного ребенка — 50,8 %, а доля таковых в селе равна 35,3 %. Паритет наблюдается в распределении семей с двумя детьми — 34,6 и 32,5 % соответственно. Иной расклад авторы видят в доле многодетных семей — 14,7 и 32,3 %⁷. Итак, почти в каждой третьей сельской семье имеются три и более иждивенца. Кроме того, в Якутии не может считаться благополучной ситуация по качественному составу семей с детьми: 31,4 % из них не имеют семейного ядра. Приведенные факты для женщин-матерей, видимо, часто выступают преградой для повышения ими некогда обретенной квалификации, овладения новыми компетенциями, обучения востребованным профессиям, что в совокупности ограничивает их конкурентоспособность на рынке труда.

Нередко именно семейный состав, наличие иждивенцев вынуждает людей искать выход для изменения положения. Достаточно часто выход видится

⁷ Итоги Всероссийской переписи населения 2020 г. Т. 8: Число и состав домохозяйств. URL: <https://14.rosstat.gov.ru/folder/179476> (дата обращения: 24.01.2024).

в смене места жительства. По результатам авторского анкетирования ($n = 480$, 2023 г.), опрошенные считают, что, если в месте проживания женщина не находит подходящую работу, «*надо решиться на переезд*». Так, каждая четвертая респондентка причиной своего последнего переезда назвала трудовой мотив. Смена места проживания в связи с работой, поиск более высокого заработка чаще были характерны для 36—45-летних женщин, а в целом по выборке трудовую миграцию выбрал 21 % респонденток. Миграция по причине решения вопроса занятости была выше среди проживающих в поселках городского типа и районных центрах. По их мнению, возможность найти подходящую работу, гарантированная занятость связаны с городами республики, прежде всего с Якутском, где более развитая экономика, разнообразная инфраструктура, больше мест приключения женского труда.

Приведенные в таблице 3 оценочные коэффициенты получены в результате перекрестного запроса ответов на вопросы, касающиеся обстоятельств жизни *до* переезда и степени удовлетворенности условиями жизни *после* переезда. Коэффициент вычисляется как отношение разности числа респонденток, отметивших улучшение условий, и числа респонденток, отметивших ухудшение условий, к числу ответивших. Коэффициент, равный нулю, означает, что в выборочной совокупности количество положительных и отрицательных оценок одинаковое. Чем ближе коэффициент к +1, тем больше положительных оценок, и наоборот, чем ближе к -1, тем больше отрицательных оценок.

Таблица 3

**Оценочные коэффициенты по обстоятельствам занятости женщин
в зависимости от экономических зон Якутии
(по материалам авторского опроса, 2023 г.)**

Оценочный коэффициент	Экономические зоны Якутии				
	Центральная	Западная	Восточная	Южная	Арктическая
По обстоятельствам занятости (условия работы, оплата труда)	0,484	0,387	0,778	0,300	-0,200
Средний по всем обстоятельствам	0,452	0,189	0,328	0,070	-0,502

В статье речь идет об условиях работы, удовлетворенности размером оплаты труда, т. е. обстоятельствах занятости, которые существенно разнятся по экономическим зонам Якутии. Хотя значения искомого коэффициента выше среднего оценочного коэффициента по всем обстоятельствам жизни, полученные результаты не могут считаться достаточно высокими (за одним исключением — 0,778 в Восточной экономической зоне) и говорят о закрытости рынка труда для местного населения в Западной и Южной Якутии, где женщинам сложно найти подходящую работу. В целом по выборке 74,4 % женщин отметили улучшение в оплате и условиях труда *после* переезда, но различия наблюдаются и в зависимости от разных социально-демографических характеристик респонденток.

Заключение

Итак, прослежены изменения ситуации на рынке труда Республики Саха (Якутия) за 2000—2022 гг., выявившие сохранение гендерного разрыва в сфере занятости в основных отраслях экономики, в размерах оплаты труда. Подтверждается предположение о том, что положение женщин в сфере занятости в Якутии определяется ресурсной специализацией региона в основном для районов горнодобычи, и в этом огромная роль принадлежит фактору внешней миграции, гарантированной высокой занятостью мужчин-мигрантов, предполагающей малый допуск женщин в высокооплачиваемые отрасли. Выявлена роль и внутренней миграции, которая в плане занятости женщин, особенно в селах, компенсирует тормозящее действие не вполне благополучной семейной структуры населения, наличия детей и иждивенцев в семьях. Об этом свидетельствуют результаты анкетного опроса, который может быть использован и в дальнейшем, однако необходимо конкретизировать вопросы занятости женщин в районном разрезе.

Быстро решить проблемы гендерного неравенства на региональных рынках труда невозможно. Для выработки комплексного подхода, направленного на устранение дисбаланса между мужчинами и женщинами на рынке труда, необходимо привлечение разных сторон, в том числе государства, представителей бизнеса, общественных структур, научных организаций.

Список источников

- Айвазова С. Г.* Контракт «работающей матери»: нарушения или расторжение?: (к вопросу об особенностях гендерной политики в современной России) // *Женщина в российском обществе*. 2011. № 3. С. 13—22.
- Ашвин С.* Влияние советского гендерного порядка на современное поведение в сфере занятости // *Социологические исследования*. 2000. № 11. С. 63—71.
- Барашикова А. С., Неустроева А. Б.* Мотивы перемены места работы: (по результатам социологического опроса глав домохозяйств Якутии) // *Материалы VI Уральского демографического форума с международным участием*. Екатеринбург, 2015. Т. 2. С. 7—13.
- Баскакова М. Е.* Равные возможности и гендерные стереотипы на рынке труда. М.: МЦГИ, 1998. 64 с.
- Борисов В. А., Козина И. М., Тартаковская И. Н.* Проблемы занятости в шахтерском регионе // *Социологический журнал*. 1997. № 3. С. 131—139.
- Васильев Я. Т.* Формирование и использование трудовых ресурсов Якутской АССР. Якутск: Кн. изд-во, 1990. 174 с.
- Васильев Я. Т.* Региональная занятость и рынок труда: основы теории, функционирования и прогнозирования. Новосибирск: Наука, 2000. 215 с.
- Винокурова Л. И., Попова А. Г., Боякова С. И., Мрякянова Э. Т.* Женщина Севера: поиск новой социальной идентичности. Новосибирск: Наука, 2004. 206 с.
- Воронина О. А.* Гендерная экспертиза законодательства РФ о средствах массовой информации. М.: МЦГИ, 1998. 152 с.
- Гаврильева Т. Н., Мыреев А. Н.* Поселения Якутии: от концепции сплошного развития к принципам селективной политики // *ЭКО*. 2015. № 3. С. 155—166.

- Григорьева К. С., Мукомель В. И.* Мигранты и россияне на рынке труда: условия, режим труда, заработная плата // Мигранты, мигрантофобии и миграционная политика. М.: Academia, 2014. С. 82—99.
- Зайончковская Ж. А.* Внутренняя миграция в России и в СССР в XX веке как отражение социальной модернизации // Мир России. 1999. Т. 8, № 4. С. 22—34.
- Зубаревич Н. В.* Регионы России: неравенство, кризис, модернизация. М.: Независимый ин-т соц. политики, 2010. 160 с.
- Ильишев А. М., Лаврентьева И. В.* Стратегия включения репродуктивного труда в экономику России. М.: Финансы и кредит, 2005. 368 с.
- Калабихина И. Е.* Как мы узнаем, что наступает гендерное равенство? // Женщина в российском обществе. 2021. № 2. С. 3—16.
- Колесникова О. А., Маслова Е. В.* К вопросу о снижении гендерных диспропорций на рынке труда в современных российских условиях // Экономика труда. 2019. № 4. С. 1447—1462.
- Кондратьева В. И., Тарасова-Сивцева О. М.* Воздействие демографических факторов на трудовые ресурсы северных регионов ресурсного типа // Север и рынок: формирование экономического порядка. 2023. Т. 26, № 2. С. 146—159.
- Неустроева А. Б., Попова О. В.* Нестандартная занятость сельского населения Республики Саха (Якутия) // Наука и образование. 2014. № 3. С. 57—62.
- Новикова Э. Е., Языкова В. С., Янкова З. А.* Женщина. Труд. Семья: социологический очерк. М.: Профиздат, 1978. 112 с.
- Панкратова М. Г.* Сельская женщина в СССР. М.: Мысль, 1990. 191 с.
- Российский рынок труда через призму демографии. М.: Высш. шк. экон., 2020. 436 с.
- Рыбаковский Л. Л.* История и теория миграции населения. М.: Экон-Информ, 2019. Кн. 3: Теория трех стадий миграционного процесса. 218 с.
- Сарычева Т. В.* Гендерный подход к анализу структуры занятости по видам экономической деятельности региона // Вестник Марийского государственного университета. Сер.: Сельскохозяйственные науки. Экономические науки. 2018. № 4. С. 132—141.
- Семья и народное благосостояние в развитом социалистическом обществе. М.: Мысль, 1985. 237 с.
- Силласте Г. Г.* Гендерная асимметрия как фактор карьерного роста женщин // Высшее образование в России. 2004. № 3. С. 122—133.
- Силласте Г. Г.* Рынок труда, занятости и профессий как экономическое пространство формирования нового гендерного порядка // Женщина в российском обществе. 2020. № 2. С. 38—51.
- Терентьева М. А.* Особенности рынка труда на российском Севере: занятость, заработная плата и роль северных надбавок // Арктика и Север. 2021. № 45. С. 150—165.
- Томский И. Е.* Социально-экономические проблемы женского труда: (на материалах Якутской АССР). Новосибирск: Наука, 1979. 206 с.
- Томский И. Е.* Труд женщин в семье и обществе. М.: ФА, 1993. 192 с.
- Фаузер В. В., Лыткина Т. С., Фаузер Г. Н.* Демографические и миграционные процессы на Российском Севере, 1980—2000 гг. Сыктывкар: Изд-во Сыктывкар. гос. ун-та им. Питирима Сорокина, 2016. 168 с.
- Хоткина З. А.* Российским гендерным исследованиям 30 лет: ретроспектива и перспективы // Женщина в российском обществе. 2020. № 2. С. 26—37.
- Хоткина З. А.* Региональные рынки труда: неравенство возможностей женщин и мужчин // Женщина в российском обществе. 2023. № 4. С. 58—70.
- Черных Е. А., Назарова У. А., Локтюхина Н. В.* Женщины с семейными обязанностями на российском рынке труда: особенности трудового поведения

и совершенствование политики занятости // Женщина в российском обществе. 2023. № 2. С. 14—36.

Шабунова А. А., Попов А. В., Соловьева Т. С. Потенциал женщин на рынке труда региона // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2017. Т. 10, № 49. С. 124—144.

Ярошенко С. С. Бедные северного села трансформирующейся России: двойное исключение // Экономическая социология. 2001. Т. 2, № 5. С. 59—78.

References

- Aivazova, S. G. (2011) Kontrakt “rabotaiushchei materi”: narusheniia ili rastorzhenie?: (K voprosu ob osobennostiakh gendernoi politiki v sovremennoi Rossii) [“Working mother” contract: violations or termination?: (On the issue of the features of gender policy in modern Russia)], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 13—22.
- Ashvin, S. (2000) Vliianie sovetskogo gendernogo poriadka na sovremennoe povedenie v sfere zaniatosti [The influence of the Soviet gender order on modern employment behavior], *Sotsiologicheskie issledovaniia*, no. 11, pp. 63—71.
- Barashkova, A. S., Neustroeva, A. B. (2015) Motivy peremeny mesta raboty: (Po rezul'tatam sotsiologicheskogo oprosa glav domohoziaistv Iakutii) [Motives for changing jobs: (Based on the results of a sociological survey of heads of households in the Republic of Yakutia)], in: *Materialy VI Ural'skogo demograficheskogo foruma s mezhdunarodnym uchastiem*, vol. 2, Ekaterinburg, pp. 7—13.
- Baskakova, M. E. (1998) *Ravnye vozmozhnosti i gendernye stereotipy na rynke truda* [Equal opportunities and gender stereotypes in the labor market], Moscow: Mezhdunarodnyi tsentr gendernykh issledovaniĭ.
- Borisov, V. A., Kozina, I. M., Tartakovskaya, I. N. (1997) Problemy zaniatosti v shakhterskom regione [Employment problems in the mining region], *Sotsiologicheskii zhurnal*, no. 3, pp. 131—139.
- Chernykh, E. A., Nazarova, U. A., Loktyukhina, N. V. (2023) Zhenshchiny s semeĭnymi obiazannostiami na rossiiskom rynke truda: osobnosti trudovogo povedeniia i sovershenstvovanie politiki zaniatosti [Women with family responsibilities in the Russian labor market: characteristics of labor behavior and improvement of employment policy], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 2, pp. 14—36.
- Fauzer, V. V., Lytkina, T. S., Fauzer, G. N. (2016) *Demograficheskie i migratsionnye protsessy na Rossiiskom Severe, 1980—2000 gg.* [Demographic and migration processes in the Russian North, 1980—2000], Syktyvkar: Syktyvkariskiĭ gosudarstvennyi universitet imeni Pitirima Sorokina.
- Gavrilyeva, T. N., Myreev, A. N. (2015) Poseleniia Iakutii: ot kontseptsii sploshnogo razvitiia k printsipam selektivnoi politiki [Settlements of the Republic of Yakutia: from the concept of continuous development to the principles of selective policy], *ĖKO*, no. 3, pp. 155—166.
- Grigorieva, K. S., Mukomel, V. I. (2014) Migranty i rossiiane na rynke truda: usloviia, rezhim truda, zarabotnaia plata [Migrants and Russians in the labor market: conditions, working hours, wages], in: *Migranty, migrantofobii i migratsionnaia politika*, Moscow: Academia, pp. 82—99.
- Ilyshev, A. M., Lavrentieva, I. V. (2005) *Strategiia vklucheniia reproduktivnogo truda v ekonomiku Rossii* [Strategy for the inclusion of reproductive labor in the Russian economy], Moscow: Finansy i kredit.
- Kalabikhina, I. E. (2021) Kak my uznaem, chto nastupaet gendernoe ravenstvo? [How will we know when gender equality is coming?], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 2, pp. 3—16.

- Khotkina, Z. A. (2020) Rossiiskim gendernym issledovaniiam 30 let: retrospektiva i perspektivy [Russian gender studies are 30 years old: retrospective and prospects], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 2, pp. 26—37.
- Khotkina, Z. A. (2023) Regional'nye rynki truda: neravenstvo vozmozhnostei zhenshchin i muzhchin [Regional labor markets: inequality of opportunities between women and men], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 4, pp. 58—70.
- Kolesnikova, O. A., Maslova, E. V. (2019) K voprosu o snizhenii gendernykh disproportsii na rynke truda v sovremennykh rossiiskikh usloviakh [On the issue of reducing gender disparities in the labor market in modern Russian conditions], *Ekonomika truda*, no. 4, pp. 1447—1462.
- Kondratyeva, V. I., Tarasova-Sivtseva, O. M. (2023) Vozdeistvie demograficheskikh faktorov na trudovye resursy severnykh regionov resursnogo tipa [The impact of demographic factors on the labor resources of northern resource-type regions], *Sever i rynek: formirovanie ekonomicheskogo poriadka*, vol. 26, no. 2, pp. 146—159.
- Neustroeva, A. B., Popova, O. V. (2014) Nestandartnaia zaniatost' sel'skogo naseleniia Respubliki Sakha (Iakutiia) [Non-standard employment of the rural population of the Republic of Sakha (Yakutia)], *Nauka i obrazovanie*, no. 3, pp. 57—62.
- Novikova, E. E., Yazykova, V. S., Yankova, Z. A. (1978) *Zhenshchina. Trud. Sem'ia: Sotsiologicheskii ocherk* [Woman. Work. Family: A sociological essay], Moscow: Profizdat.
- Pankratova, M. G. (1990) *Sel'skaia zhenshchina v SSSR* [Rural woman in the USSR], Moscow: Mysl.
- Rossiiskii rynek truda cherez prizmu demografii* (2020) [The Russian labor market through the prism of demography], Moscow: Vysshiaia shkola ekonomiki.
- Rybakovsky, L. L. (2019) *Istoriia i teoriia migratsii naseleniia* [History and theory of population migration], vol. 3: Teoriia trekh stadii migratsionnogo protsessa, Moscow: Ekon-Inform.
- Sarycheva, T. V. (2018) Gendernyi podkhod k analizu struktury zaniatosti po vidam ekonomicheskoi deiatel'nosti regiona [Gender approach to the analysis of employment structure by type of economic activity in the region], *Vestnik Mariiskogo gosudarstvennogo universiteta, seriia Sel'skokhoziaistvennye nauki, Ekonomicheskie nauki*, no. 4, pp. 132—141.
- Sem'ia i narodnoe blagosostoianie v razvitom sotsialisticheskome obshchestve* (1985) [Family and people's welfare in a developed socialist society], Moscow: Mysl.
- Shabunova, A. A., Popov, A. V., Solovyova, T. S. (2017) Potentsial zhenshchin na rynke truda regiona [Potential of women in the regional labor market], *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz*, vol. 10, no. 49, pp. 124—144.
- Sillaste, G. G. (2004) Gendernaia asimmetriia kak faktor kar'ernogo rosta zhenshchin [Gender asymmetry as a factor in women's career growth], *Vyshee obrazovanie v Rossii*, no. 3, pp. 122—133.
- Sillaste, G. G. (2020) Rynek truda, zaniatosti i professii kak ekonomicheskoe prostranstvo formirovaniia novogo gendernogo poriadka [The labor market, employment and professions as an economic space for the formation of a new gender order], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 2, pp. 38—51.
- Terentyeva, M. A. (2021) Osobennosti rynka truda na rossiiskom Severe: zaniatost', zarabotnaia plata i rol' severnykh nadbavok [Features of the labor market in the Russian North: employment, wages and the role of northern bonuses], *Arktika i Sever*, no. 45, pp. 150—165.
- Tomsky, I. E. (1979) *Sotsial'no-ekonomicheskie problemy zhenskogo truda: (Na materialakh Iakutskoi ASSR)* [Social and economic problems of women's labor: (Based on materials from the Yakut Autonomous Soviet Socialist Republic)], Novosibirsk: Nauka.

- Tomsky, I. E. (1993) *Trud zhenshchin v sem'e i obshchestve* [Women's work in the family and society], Moscow: FA.
- Vasiliev, Ya. T. (1990) *Formirovanie i ispol'zovanie trudovykh resursov Iakutskoi ASSR* [Formation and use of labor resources of the Yakut Autonomous Soviet Socialist Republic], Yakutsk: Knizhnoe izdatel'stvo.
- Vasiliev, Ya. T. (2000) *Regional'naiia zaniatost' i rynek truda: Osnovy teorii, funktsionirovaniia i prognozirovaniia* [Regional employment and labor market: Fundamentals of theory, functioning and forecasting], Novosibirsk: Nauka.
- Vinokurova, L. I., Popova, A. G., Boyakova, S. I., Myarikyanova, E. T. (2004) *Zhenshchina Severa: Poisk novoï sotsial'noi identichnosti* [Woman of the North: Search for a new social identity], Novosibirsk: Nauka.
- Voronina, O. A. (1998) *Gendernaia ekspertiza zakonodatel'stva RF o sredstvakh massovoï informatsii* [Gender examination of the legislation of the Russian Federation on the media], Moscow: Mezhdunarodnyi tsentr gendernykh issledovaniï.
- Yaroshenko, S. S. (2001) *Bednye severnogo sela transformiruiushcheïsia Rossii: dvoïnoe iskluchenie* [Poor northern villages of transforming Russia: double exclusion], *Èkonomicheskaiia sotsiologiia*, vol. 2, no. 5, pp. 59—78.
- Zayonchkovskaya, Zh. A. (1999) *Vnutrenniaia migratsiia v Rossii i v SSSR v XX veke kak otrazhenie sotsial'noi modernizatsii* [Internal migration in Russia and the USSR in the 20th century as a reflection of social modernization], *Mir Rossii*, vol. 8, no. 4, pp. 22—34.
- Zubarevich, N. V. (2010) *Regiony Rossii: neravenstvo, krizis, modernizatsiia* [Regions of Russia: inequality, crisis, modernization], Moscow: Nezavisimyï institut sotsial'noi politiki.

Статья поступила в редакцию 12.06.2024; одобрена после рецензирования 26.06.2024; принята к публикации 03.07.2024.

The article was submitted 12.06.2024; approved after reviewing 26.06.2024; accepted for publication 03.07.2024.

Информация об авторах / Information about the authors

Барашкова Анастасия Спиридоновна — кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник лаборатории экономики народонаселения и демографии, НИИ региональной экономики Севера Северо-Восточного федерального университета им. М. К. Аммосова, г. Якутск, Республика Саха (Якутия), Россия, asbarashkova52@mail.ru (Cand. Sc. (Econ.), Leading Researcher at the Laboratory of Population Economics and Demography, Research Institute of Regional Economics of North of North-Eastern Federal University named after M. K. Ammosov, Yakutsk, Republic of Sakha (Yakutia), Russian Federation).

Кондратьева Валентина Ильинична — кандидат экономических наук, заведующая лабораторией экономики народонаселения и демографии, НИИ региональной экономики Севера Северо-Восточного федерального университета им. М. К. Аммосова, г. Якутск, Республика Саха (Якутия), Россия, kwi202@mail.ru (Cand. Sc. (Econ.), Head of the Laboratory of Population Economics and Demography, Research Institute of Regional Economics of North of North-Eastern Federal University named after M. K. Ammosov, Yakutsk, Republic of Sakha (Yakutia), Russian Federation).

Женщина в российском обществе. 2024. № 3. С. 114—122.

Woman in Russian Society. 2024. No. 3. P. 114—122.

Научная статья

УДК 331.54-055.2

DOI: 10.21064/WinRS.2024.3.7

ЖЕНЩИНЫ В ПОМОГАЮЩИХ ПРОФЕССИЯХ: КОУЧИНГ

*Юлия Юрьевна Чилипенко, Ольга Сергеевна Гапонова,
Надежда Сергеевна Гапонова, Любовь Сергеевна Данилова*

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»
(Нижний Новгород), г. Нижний Новгород, Россия, uchilipenok@hse.ru

Аннотация. Статья посвящена изучению коучинга как актуального направления женской профессиональной деятельности. Рассмотрены мотивация и ожидания женщин, выбирающих профессию коуча. Эмпирической базой исследования стали результаты анкетирования выпускников и студентов шести групп, закончивших обучение и еще обучающихся по программе профессиональной переподготовки «Коучинг: продвинутый курс» на базе Бизнес-школы НИУ ВШЭ (Нижний Новгород). Сделан вывод о том, что коучинг относится к одной из современных помогающих профессий, набирающих популярность среди женщин. Новейшие цифровые технологии предоставляют возможность преподавать коучинг в онлайн-режиме. Задачи развития коучинга связаны с его институционализацией как профессиональной деятельности, введением сертификации коучей, созданием единой базы профессиональных коучей.

Ключевые слова: цифровизация, женские профессии, помогающие профессии, удаленная работа, коучинг, проприетарный коучинг, профессиональный стандарт

Для цитирования: Чилипенко Ю. Ю., Гапонова О. С., Гапонова Н. С., Данилова Л. С. Женщины в помогающих профессиях: коучинг // Женщина в российском обществе. 2024. № 3. С. 114—122.

Original article

WOMEN IN HELPING PROFESSIONS: COACHING

*Yuliya Yu. Chilipenok, Olga S. Gaponova, Nadezhda S. Gaponova,
Lyubov S. Danilova*

National Research University “Higher School of Economics” (Nizhny Novgorod),
Nizhny Novgorod, Russian Federation, uchilipenok@hse.ru

Abstract. The article examines the process of formation of coaching as a modern direction of women’s professional activity, studies the motivation and expectations of women choosing this profession, and considers the prospects for the institutionalization of this type of professional activity. As an empirical basis for the study, the results of a survey of graduates and students of six groups who have completed or are continuing their training in the professional retraining program “Coaching: Advanced Course” at the HSE Graduate School of Business in Nizhny Novgorod are presented. The results showed that coaching training is predominantly chosen by women because they are characterized by empathy and self-reflection. They have a good level of education, mainly in the humanities, but are interested in gaining new professional directions. The main motives for choosing a new profession are helping people and self-development. All respondents note that receiving an education forms a more holistic and professional understanding of this activity. Based on the results of the study, it was found that half of the students gained confidence in their abilities; 40 % decided to make coaching their new profession; for every third woman, coaching became a new philosophy of life; 15 % of respondents improved family relationships with the help of coaching. The study showed that coaching is one of the modern helping professions among women. The tasks of developing coaching as a professional activity are related to its institutionalization as a profession, the introduction of coaching certification, and the creation of a unified database of coaches.

Key words: digitalization, female professions, helping professions, remote work, coaching, proprietary coaching, professional standard

For citation: Chilipenok, Yu. Yu., Gaponova, O. S., Gaponova, N. S., Danilova, L. S. (2024) Zhenshchiny v pomagaiushchikh professiiakh: couching [Women in helping professions: coaching], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 114—122.

В эпоху цифровизации общество сталкивается с новыми проблемами на рынке труда. По данным McKinsey Global Institute (MGI), в мире в период до 2030 г. от 40 до 160 млн женщин потребуется сменить профессию или направление трудовой деятельности [The Future of Women at Work... , 2019]. В таких условиях перед женщинами стоят задачи адаптироваться к новой ситуации, найти свое место в сложившейся системе социально-трудовых отношений.

Вопрос различий в содержании и оплате труда мужчин и женщин находится в сфере внимания научного сообщества [Мальцева, Рошин, 2006; Ирсетская, 2022; Стаурский Е., Стаурский С., 2022]. Гендерное неравенство в профессиях и отраслях остается важной проблемой для исследователей [Достижимо ли гендерное равенство... , 2020; Колесникова, Маслова, 2019]. Ученые отмечают, что женщины активно расширяют круг осваиваемых профессий [Лидерство... ,

2019; Соболева, 2018]. Они чаще, чем мужчины, находят себя в помогающих профессиях. К данной категории профессий относят любую деятельность, основанную на оказании помощи людям, имеющим проблемы в разных сферах жизнедеятельности [Роджерс, 2017]. Согласно классификации профессиональных направленностей, предложенной Е. А. Климовым, это профессии, предполагающие работу с людьми, требующие постоянного общения и взаимодействия в процессе выполнения профессиональной деятельности, относящиеся к системе «человек — человек», т. е. к группе профессий социономического типа [Климов, 2005]. Содержание помогающих профессий изучается учеными в области социологических и психологических наук (см., напр.: [Милакова, 2007; Саралиева, 2016; Кораблина, 2017; Бычкова, 2020; Ярская-Смирнова Е., Ярская-Смирнова В., 2022]).

Данные профессии имеют отношение к разным социальным сферам, например медицине, обучению и воспитанию, социальной защите. Речь идет о помогающей услуге как виде профессиональной деятельности, когда специалист помогает человеку или группе людей достигать поставленных целей, используя определенную методологию, терминологию и инструментарий. Среди помогающих профессий, направленных на развитие личности или организации, наиболее популярен коучинг.

Существует несколько определений коучинга — как организации самостоятельной деятельности взрослых по развитию и мобилизации внутренних и внешних ресурсов личности (Ассоциация русскоязычных коучей — АРК), а также как процесса длительного стимулирования личности с целью максимального раскрытия ее духовного и профессионального потенциала (International Coaching Federation — ICF).

В последнее десятилетие индустрия коучинга как профессии получает значительное развитие. Растет число профессиональных коучей, имеющих международную и/или российскую сертификацию. В высших учебных заведениях и коммерческих учебных центрах этой профессией овладевают все большее число студентов. Возможности цифровых платформ и сервисов делают доступным обучение коучингу в онлайн-формате. Таким образом, коучинг постепенно становится самостоятельной профессиональной деятельностью и научно-практическим направлением, имеющим четко прописанные принципы, конкретную и понятную методологию, большой набор инструментов и техник. По охвату клиентов, которые нуждаются в помощи коучей, эта профессия становится социально значимой.

Анализ показывает, что в настоящее время коучинг является преимущественно женской сферой деятельности, как и большинство помогающих профессий. Например, в шести группах, обучающихся по программе профессиональной переподготовки по коучингу на базе Бизнес-школы НИУ ВШЭ (Нижний Новгород) женщины составляют 95 %. Что же привлекает женщин в этой сфере деятельности? Что они думают о перспективах данной профессии? С целью получения ответа на эти вопросы авторами проведен опрос выпускников и студентов шести групп, закончивших обучение и еще обучающихся по программе профессиональной переподготовки «Коучинг: продвинутый курс» на базе Бизнес-школы НИУ ВШЭ (Нижний Новгород). Обучение по программе длится семь

месяцев и проходит в онлайн-формате. Кроме студентов нашей страны, программу осваивают студенты с Кипра, из Черногории, Аргентины, Сербии, Армении, Казахстана и ряда других стран. В опросе участвовало 122 студента. Анкета состояла из 35 вопросов закрытого и открытого типа, объединенных в следующие блоки: мотивация, ожидания, обучение; убеждения относительно значимости коучинга до и после обучения; профессиональное поле и практика; институционализация деятельности коучей. Опрос проводился в онлайн-формате.

Социально-демографический портрет респондентов

Среди респондентов женщины составляли 95 %. Возраст подавляющего большинства опрошенных (73 %) варьировался от 30 до 40 лет. 83 % студентов, участвовавших в опросе, имеют высшее образование, из них 5 % закончили аспирантуру, докторантуру, ординатуру либо адъюнктуру, 11 % имеют ученую степень кандидата/доктора наук, что в целом демонстрирует высокий уровень образования у женщин, интересующихся коучингом. У подавляющего большинства респондентов (92 %) гуманитарное образование, 8 % специализируются в точных науках. В тройку лидирующих специализаций вошли: менеджмент (20 %), экономика (14 %), психология (10 %). При этом по полученной специальности в настоящее время работают 39 % опрошенных, каждый третий участник опроса имеет опыт работы по специальности, 28 % никогда не работали по специальности. В целом можно сделать вывод, что респонденты либо «не остановились на достигнутом», либо все еще находятся в поиске своего призвания.

Далее выяснилось, что более половины респондентов (53 %) состоят в зарегистрированном браке, 12 % — в незарегистрированном браке или в отношениях, 23 % — в разводе и 12 % никогда не были в браке и в отношения не вступали. Большинство респондентов (76 %) проживают в городах-миллионниках. Более половины опрошенных (56 %) являются жителями Москвы и Московской области, 15 % проживают в Нижегородской области и Краснодарском крае, 29 % демонстрируют широкий диапазон локаций, как по всей территории РФ, так и по всему земному шару — от Норвегии до Аргентины. Такая широкая география обучающихся наглядно иллюстрирует преимущества онлайн-образования.

Результаты исследования

Интерес вызывал вопрос о причинах, которые побудили обучающихся освоить профессию коуча. В ответах лидировали: желание помогать людям (61 %), возможность повысить уровень своей квалификации (58 %), потребность удовлетворить собственные запросы (42 %), желание больше зарабатывать (40 %), стремление к успеху (31 %). Ведущим оказался мотив «помогать людям».

К целям обучения респонденты отнесли зримые позитивные изменения в жизни клиентов, получивших профессиональную помощь от обучающихся (64 %), практическое применение инструментов коучинга в своей текущей работе (48 %) и приобретение дополнительной профессии (47 %).

При выборе программы обучения участники опроса оценивали содержание (87 %), бренд учебного заведения (82 %), удобный формат обучения (51 %).

Исследование показало, что позитивные представления о коучинге связаны у половины респондентов с личностным развитием (около половины участников опроса отметили, что коучинг помогает «улучшить качество жизни», «добиваться целей», «найти ответы на вопросы, если человек не может справиться с этим самостоятельно»), а также с получением дополнительных профессиональных навыков (коучинг — это «необходимая компетенция современного руководителя», «перспективный тренд профессий будущего», он «обогащает профессиональную деятельность» — так заявили около трети респондентов). Только 15 % опрошенных имели противоположные убеждения.

В процессе обучения более половины от общего числа опрошенных изменили свое мнение о деятельности коуча в лучшую сторону («увидела всю глубину и многогранность коучинга», «здесь есть утвержденные стандарты и компетенции», «качественный коучинг — это сложный навык, требующий больших затрат по времени для освоения», «поняла, что коучинг — это самостоятельная профессия»). В целом ответы участников опроса позволили сформировать среди слушателей курсов три группы: в первой группе коучинг в большей степени интересует слушателей как путь к личностному развитию; во второй группе обучающиеся видят в коучинге возможность помощи другим людям; третья группа респондентов воспринимает коучинг как инструмент для профессионального роста.

Коучинг включает несколько направлений. 65 % участников опроса по итогам обучения видят себя в качестве лайф-коуча¹, половина рассматривают направление executive-коучинга², около трети хотели бы стать командными коучами и менторами³, еще 8 % привлекает карьерный коучинг. Почти 90 % опрошенных нацелены на проведение стандартных индивидуальных сессий с клиентами, 40 % хотели бы стать внешним коучем для организации, 30 % предпочли бы оказывать услуги в качестве внутреннего специалиста в компании.

На вопрос о путях поиска клиентов 40 % ответили, что будут продвигать свою профессию в социальных сетях, 30 % рассчитывают на сарафанное радио, 18 % планируют прибегнуть к помощи профессиональных сообществ. Некоторые респонденты отметили, что собираются использовать все три варианта.

Анализ степени институционализации профессии коуча показывает, что рынок коучинговых услуг в России обладает низкой степенью регулирования: назвать себя коучами могут как люди с многолетним опытом, имеющие официальное признание профессиональных ассоциаций, так и окончившие краткосрочные курсы или не имеющие никакого специального образования. 85 % участников опроса осознают важность пребывания в ассоциациях коучей, но пока не вступали в профессиональное объединение. 7 % опрошенных

¹ Как правило, лайф-коучи занимаются вопросами самореализации, постановки целей, поиска истинных желаний, расстановки жизненных приоритетов и т. п.

² Этот вид коучинга предполагает консультирование топ-менеджеров, сотрудников высшего уровня.

³ В коучинге менторы — это более опытные коучи, которые делятся своим опытом с начинающими специалистами.

уже вступили в такие ассоциации, еще 7 % не планируют вступать или не определились с намерениями. Половину респондентов интересует членство в российской организации — Национальной федерации профессиональных менторов и коучей (НФПМК).

Важным аспектом институционализации коучинговой деятельности является сертификация. Подавляющее большинство (89 %) относятся к этой процедуре положительно и считают ее необходимой. Коучи полагают, что получение сертификата поможет повысить уровень доверия со стороны клиентов (93 %), застрахует от попадания в профессию недобросовестных конкурентов (66 %), повысит доверие со стороны коллег (54 %), даст возможность увеличить стоимость сессий (51 %), повысит самооценку (31 %).

Среди актуальных задач развития коучинга как профессиональной деятельности выступают признание коучинга профессией и утверждение профессиональных стандартов (83 %), введение обязательной сертификации (59 %), создание единой базы профессиональных коучей (52 %).

Заключение

Исследование подтвердило, что коучинг относится к одной из современных помогающих профессий, набирающих популярность среди женщин. О популярности и актуальности коучинга свидетельствует востребованность услуг коучей в индивидуальном и корпоративном форматах, а также рост количества обучающихся данному виду деятельности. Обучение коучингу выбирают преимущественно женщины, которым традиционно свойственны эмпатия и саморефлексия, при этом они имеют образование в основном гуманитарной направленности и готовы развиваться в этом виде профессиональной деятельности. Современные цифровые технологии предоставляют возможности работать в удаленном формате. Проблемным вопросом остается институционализация профессиональной деятельности коучей. Поэтому дальнейшие шаги в направлении повышения престижности в обществе и понимания специфики коучинговой деятельности связаны с утверждением профессионального стандарта, введением обязательной сертификации коучей, созданием их единой базы, что расширит возможности женщин на современном рынке труда.

Список источников

- Бычкова М. В.* Становление понятия «помогающие профессии» в историческом и социокультурном контексте // *Человек и образование*. 2020. № 2. С. 156—159.
- Достижимо ли гендерное равенство на рынке труда? // *Служба исследований Head Hunter*. 2020. URL: <https://hh.ru/article/26280> (дата обращения: 20.01.2024).
- Ирсетская Е. А.* Проблемы гендерной дифференциации на рынке труда РФ // *Наука. Культура. Общество*. 2022. Т. 28, № 2S. С. 36—45.
- Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2005. 304 с.

- Колесникова О. А., Маслова Е. В. К вопросу о снижении гендерных диспропорций на рынке труда в современных российских условиях // Экономика труда. 2019. № 4. С. 101—109.
- Кораблина Е. П. Психологическое консультирование: практическое пособие для вузов. М.: Юрайт, 2017. 323 с.
- Лидерство: гендерные стереотипы отступают // Аналитический обзор ВЦИОМ. 2019. 26 ноября. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/liderstvo-gendernye-steriotipy-otstupayut> (дата обращения: 20.01.2024).
- Мальцева И. О., Роцин С. Ю. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. 295 с.
- Милакова В. В. Психологические особенности профессионального самоопределения будущих специалистов помогающих профессий социомического типа: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Астрахань, 2007. 234 с.
- Работа, зарплата и руководство: достигнут ли гендерный баланс? // Аналитический обзор ВЦИОМ. 2022. 5 марта. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rabota-zarplata-i-rukovodstvo-dostignut-li-gendernyi-balans> (дата обращения: 20.01.2024).
- Роджерс К. Р. Становление личности: взгляд на психотерапию. М.: Ин-т общегуманит. исслед., 2017. 240 с.
- Саралиева З. Х. Помогаящие профессии: научное обоснование и инновационные технологии работников. Н. Новгород: Науч.-исслед. социол. центр, 2016. 865 с.
- Соболева И. В. Конкурентоспособность женщин на рынке труда в свете глобальных трендов // Экономика и социология. 2018. № 40. С. 17—22.
- Стаурский Е. С., Стаурский С. С. Гендерные особенности российского рынка труда // Вестник Университета «Кластер». 2022. № 2. С. 48—59.
- Ярская-Смирнова Е. Р., Ярская-Смирнова В. Н. Жизненный мир помогающей профессии в период пандемии: переосмысление символических границ // Социологические исследования. 2022. № 11. С. 112—122.
- The Future of Women at Work: Transitions in the Age of Automation: Report / McKinsey Global Institute. 2019. June 4. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-future-of-women-at-work-transitions-in-the-age-of-automation> (дата обращения: 12.01.2024).

References

- Bychkova, M. V. (2020) Stanovlenie poniatia "pomogaiushchie professii" v istoricheskom i sotsiokul'turnom kontekste [Developing the concept of "helping professions" in the historical and socio-cultural context], *Chelovek i obrazovanie*, no. 2, pp. 156—159.
- Dostizhimo li gendernoe ravenstvo na rynke truda? (2020) [Is gender equality achievable in the labor market?], *Sluzhba issledovaniĭ Head Hunter*, available from <https://hh.ru/article/26280> (accessed 20.01.2024).
- Irsetskaya, E. A. (2022) Problemy gendernoĭ differentsiatsii na rynke truda Rossiĭskoi Federatsii [Problems of gender differentiation in the labor market of the Russian Federation], *Nauka. Kul'tura. Obshchestvo*, vol. 28, no. 2S, pp. 36—45.
- Klimov, E. A. (2005) *Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniia* [Psychology of professional self-determination], Moscow: Akademiia.
- Kolesnikova, O. A., Maslova, E. V. (2019) K voprosu o snizhenii gendernykh disproportsii na rynke truda v sovremennykh rossiĭskikh usloviiakh [On the issue of reducing gender disparities in the labor market in the modern Russian conditions], *Ėkonomika truda*, no. 4, pp. 101—109.

- Korablina, E. P. (2017) *Psikhologicheskoe konsul'tirovanie: prakticheskoe posobie dlia vuzov* [Psychological counseling: a practical guide for universities], Moscow: Iuraït.
- Liderstvo: gendernye stereotipy otstupaiut (2019) [Leadership: gender stereotypes are receding], *Analiticheskii obzor Vserossiiskogo tsentra izucheniia obshchestvennogo mneniia*, 26 noiabria, available from <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/liderstvo-gendernye-stereotipy-otstupaiut> (accessed 20.01.2024).
- Maltseva, I. O., Roshchin, S. Yu. (2006) *Gendernaia segregatsiia i trudovaia mobil'nost' na rossiiskom rynke truda* [Gender segregation and labor mobility in the Russian labor market], Moscow: Izdatel'skiï dom gosudarstvennogo universiteta "Vysshiaia shkola ekonomiki".
- Milakova, V. V. (2007) *Psikhologicheskie osobennosti professional'nogo samoopredeleniia budushchikh spetsialistov pomagaiushchikh professii sotsionomicheskogo tipa: Avtoref. dis. ... kand. psikhol. nauk* [Psychological features of professional self-determination of future specialists in helping professions of the socioeconomic type: Synopsis of a thesis (Cand. Sc.)], Astrakhan.
- Rabota, zarplata i rukovodstvo: dostignut li gendernyi balans? (2022) [Jobs, pay and management: has gender balance been achieved?], *Analiticheskii obzor Vserossiiskogo tsentra izucheniia obshchestvennogo mneniia*, 5 marta, available from <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rabota-zarplata-i-rukovodstvo-dostignut-li-gendernyi-balans> (accessed 20.01.2024).
- Rogers, C. R. (2017) *Stanovlenie lichnosti: Vzgliad na psikhoterapiiu* [On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy], Moscow: Institut obshchegumanitarnykh issledovaniï.
- Saraliev, Z. Kh. (2016) *Pomogaiushchie professii: nauchnoe obosnovanie i innovatsionnye tekhnologii rabotnikov* [Helping professions: scientific basis and innovative technologies of workers], Nizhny Novgorod: Nauchno-issledovatel'skiï sotsiologicheskii tsentr.
- Soboleva, I. V. (2018) Konkurentosposobnost' zhenshchin na rynke truda v svete global'nykh trendov [Women's competitiveness in the labor market in the light of global trends], *Èkonomika i sotsiologiia*, no. 40, pp. 17—22.
- Staursky, E. S., Staursky, S. S. (2022) Gendernye osobennosti rossiiskogo rynka truda (2022) [Gender characteristics of the Russian labor market], *Vestnik Universiteta "Klaster"*, no. 2, pp. 48—59.
- The Future of Women at Work: Transitions in the Age of Automation: Report* (2019), McKinsey Global Institute, June 4, available from <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-future-of-women-at-work-transitions-in-the-age-of-automation> (accessed 12.01.2024).
- Yarskaya-Smirnova, Ye. R., Yarskaya-Smirnova, V. N. (2022) Zhiznennyï mir pomagaiushcheï professii v period pandemii: pereosmyslenie simvolicheskikh granits [The life world of a helping profession in the pandemic: rethinking of symbolic boundaries], *Sotsiologicheskie issledovaniia*, no. 11, pp. 112—122.

Статья поступила в редакцию 28.02.2024; одобрена после рецензирования 11.03.2024; принята к публикации 21.06.2024.

The article was submitted 28.02.2024; approved after reviewing 11.03.2024; accepted for publication 21.06.2024.

Информация об авторах / Information about the authors

Чилипенок Юлия Юрьевна — доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры общего и стратегического менеджмента, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Нижний Новгород), г. Нижний Новгород, Россия, uchilipenok@hse.ru (Dr. Sc. (Sociology), Associate Professor, Professor at the Department of General and Strategic Management, National Research University “Higher School of Economics” (Nizhny Novgorod), Nizhny Novgorod, Russian Federation).

Гапонова Ольга Сергеевна — кандидат экономических наук, доцент кафедры общего и стратегического менеджмента, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Нижний Новгород), г. Нижний Новгород, Россия, osgaponova@hse.ru (Cand. Sc. (Economics), Associate Professor at the Department of General and Strategic Management, National Research University “Higher School of Economics” (Nizhny Novgorod), Nizhny Novgorod, Russian Federation).

Гапонова Надежда Сергеевна — преподаватель кафедры общего и стратегического менеджмента, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Нижний Новгород), г. Нижний Новгород, Россия, ngaponova@hse.ru (Lecturer at the Department of General and Strategic Management, National Research University “Higher School of Economics” (Nizhny Novgorod), Nizhny Novgorod, Russian Federation).

Данилова Любовь Сергеевна — кандидат социологических наук, доцент кафедры общего и стратегического менеджмента, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Нижний Новгород), г. Нижний Новгород, Россия, ldanilova@hse.ru (Cand. Sc. (Sociology), Associate Professor at the Department of General and Strategic Management, National Research University “Higher School of Economics” (Nizhny Novgorod), Nizhny Novgorod, Russian Federation).

Женщина в российском обществе. 2024. № 3. С. 123—143.

Woman in Russian Society. 2024. No. 3. P. 123—143.

Научная статья

УДК 331.2:316.346.2

DOI: 10.21064/WinRS.2024.3.8

ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ В СТАРТОВЫХ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТАХ ВЫПУСКНИКОВ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ

*Наталья Константиновна Емелина,
Ксения Викторовна Рожкова, Сергей Юрьевич Роцин*

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Москва),
г. Москва, Россия, nyemelina@hse.ru

Аннотация. Приводятся результаты исследования гендерных различий в стартовых заработных платах выпускников российских вузов. При одинаковом уровне образования, отсутствии опыта, трудовой мобильности и зачастую семейного статуса авторы все равно наблюдают гендерный разрыв на уровне 22 %. Существенный вклад в величину разрыва вносят разные предпочтения в выборе будущих профессиональных траекторий у мужчин и женщин. Образовательная сегрегация формируется на ранних стадиях социализации и является как результатом рационального выбора, так и отражением представлений, существующих в семьях, о гендерных сферах занятости. Однако образовательные характеристики лишь на 18 % объясняют различия в стартовых зарплатах мужчин и женщин, в то время как вклад характеристик рабочего места составляет около 33 %. Существующая гендерная дифференциация на рынке труда может быть обусловлена не только предпочтениями мужчин и женщин при выборе рабочих мест, но и действиями работодателей при найме молодых сотрудников на работу.

Ключевые слова: рынок труда выпускников, стартовые заработные платы, гендерный разрыв в заработной плате, образовательная сегрегация, отраслевая сегрегация, Россия

Для цитирования: Емелина Н. К., Рожкова К. В., Роцин С. Ю. Гендерный разрыв в стартовых заработных платах выпускников российских вузов // Женщина в российском обществе. 2024. № 3. С. 123—143.

Original article

THE GENDER GAP IN STARTING WAGES AMONG UNIVERSITY GRADUATES IN RUSSIA

Natalya K. Yemelina, Ksenia V. Rozhkova, Sergey Yu. Roshchin

National Research University “Higher School of Economics” (Moscow),
Moscow, Russian Federation, nyemelina@hse.ru

Abstract. This article explores the gender gap in starting wages observed among recent university graduates in Russia. The all-Russian administrative data on graduate employment in 2022 is used for the analysis. Given the same level of education, and lack of experience, work mobility, or family status, the observed gender wage gap reaches 22 %. A substantial input is provided by the gender difference in preferences for future professional trajectories. Educational segregation is formed at the early stages of socialization and reflects both the rational choice and family views on gender-specific occupations. Educational characteristics explain only 18 % of the gender difference in starting wages, while job characteristics additionally explain approximately 33 %. Since employers’ actions during the hiring process can also affect the gender wage gap, equalizing the level and quality of education, as well as solving the issue of educational segregation does not directly lead to equal pay at labour market entry.

Key words: graduate labor market, starting wages, gender wage gap, educational segregation, occupational segregation, Russia

For citation: Yemelina, N. K., Rozhkova, K. V., Roshchin, S. Yu. (2024) *Gendernyi razryv v startovykh zarobotnykh platakh vypusnikov rossiiskikh vuzov* [The gender gap in starting wages among university graduates in Russia], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 123—143.

Введение

Проблемы гендерного неравенства в заработной плате выпускников вызывают постоянный интерес со стороны специалистов и экспертов в сфере гендерных отношений и гендерных исследований, поскольку ранний этап карьеры определяет последующую трудовую траекторию молодых специалистов и может выступать источником различий в оплате труда между мужчинами и женщинами в старших возрастах. На протяжении долгого времени выравнивание уровней образования мужчин и женщин рассматривалось и часто рассматривается в настоящее время как основной «локомотив», который должен обеспечить гендерное равенство на рынке труда, в экономическом положении женщин и мужчин. Сравнительный анализ гендерного разрыва в заработной плате, проведенный М. Triventi [Triventi, 2013] среди выпускников европейских университетов, показал, что наибольший нескорректированный разрыв наблюдается в Австрии (32 %) и Германии (30 %), в то время как в Бельгии и Великобритании он в 2 раза меньше (по 15 %). На американском рынке труда выпускницы колледжей зарабатывают на 11 % меньше своих коллег-мужчин [Lewis, Soo Oh, 2009]. В работе российских авторов [Кирюшина, Рудаков, 2021] было установлено, что доля заработной платы женщин в заработной плате мужчин на начальном этапе

карьеру составляет почти 80 %. Здесь следует отметить, что во всех упомянутых работах объектом исследования выступали выпускники, закончившие образовательные организации несколько лет назад. По мнению Triventi [Triventi, 2013], 5-летний период после выпуска необходим для поиска постоянного места работы и закрепления на рынке труда. Однако в этом случае на уровень заработной платы существенным образом влияет полученный опыт, трудовая мобильность и семейный статус, которые различаются у молодых работников разных гендерных групп.

Наибольший интерес для изучения представляют различия в стартовых показателях оплаты труда мужчин и женщин на этапе перехода от учебы к работе. Можно предположить, что гендерный разрыв в заработной плате только что вышедших на рынок труда выпускников должен быть незначительным или вообще отсутствовать, поскольку работники этой группы практически одного возраста, имеют одинаковый уровень образования и зачастую не обременены семейными обязанностями. Подтверждением этому служат работы, проведенные на британском и американском материале [Manning, Swaffield, 2008; Stinebrickner et al., 2018], в которых авторы определили, что сразу после получения диплома мужчины и женщины имеют почти одинаковые трудовые доходы. По мере продвижения карьеры гендерный разрыв в заработках увеличивается и через 10 лет после выпуска достигает 28 %. Другие исследования опровергают гипотезу об отсутствии гендерных различий в стартовых заработных платах выпускников [Kunze, 2002; Joy, 2003]. Для российского рынка труда вопрос остается открытым, поскольку до сегодняшнего дня не было данных, позволяющих отследить момент перехода от учебы к работе. Появление всероссийской базы административных данных «Мониторинг трудоустройства выпускников»¹, используемой в настоящей статье, открывает возможности для изучения не только образовательных траекторий обучающихся, но и начала их трудовой деятельности. Цель исследования — оценить величину гендерного разрыва в стартовых заработных платах выпускников российских вузов и выявить основные причины его существования.

Причины гендерного разрыва в стартовых заработных платах

Причины гендерного разрыва в стартовых заработных платах активно обсуждаются исследователями рынка труда выпускников. Kunze [Kunze, 2002] при объяснении разницы в оплате труда между 20-летними мужчинами и женщинами фокусируется на неоднородности человеческого капитала, источником которой называет различия в профессиональной квалификации. Joy [Joy, 2003],

¹ Сбор данных по выпускникам осуществляется Федеральной службой по труду и занятости и координируется Министерством труда и социальной защиты РФ. Сведения об образовании выпускников аккумулируются в Федеральном реестре сведений документов об образовании и (или) квалификации (ФИС ФРДО), доставляемых образовательными организациями. Далее информация о трудоустройстве и индивидуальных характеристиках выпускников дополняется Социальным фондом России (СФР). Сопоставление сведений ФИС ФРДО и СФР реализуется по страховому номеру индивидуального лицевого счета (СНИЛС). В целях сохранения безопасности данных проводится обезличивание информации с присвоением каждому объекту мониторинга идентификационного кода, что позволяет восстановить всю образовательную и трудовую траекторию выпускников.

напротив, утверждает, что гендерные различия в специальностях обучения в меньшей степени объясняют разрыв в заработной плате, чем количество образовательных кредитов, полученных за период обучения в колледже. Среди факторов рынка труда, влияющих на величину гендерного разрыва, называются продолжительность рабочего времени, отрасль и сектор занятости.

На взгляд авторов, важнейшим является неравномерное распределение юношей и девушек по образовательным специальностям (см., напр.: [Хасбулатова, 2015]), что в значительной степени влияет на уровень заработных плат выпускников, только что вышедших на рынок труда. Наиболее востребованные специальности, связанные с информационными технологиями и инженерными науками, имеют более высокие заработные платы по сравнению с социальными и гуманитарными специальностями [Triventi, 2013]. Это обусловлено тем, что работодатель по-разному оценивает навыки выпускников различных образовательных программ. Существует мнение, что человеческий капитал, обладающий математическими способностями и цифровыми компетенциями, является более редким ресурсом на рынке труда в отличие от человеческого капитала с гуманитарными способностями и соответственно получает более высокую премию за свой труд [Werfhorst van de, 2002]. Преобладание мужчин на более доходных инженерно-технических специальностях, а женщин, наоборот, на менее доходных гуманитарных и образовательных специальностях способствует увеличению гендерного разрыва в заработной плате выпускников вузов [Gerber, Schaefer, 2004; Sloane et al., 2019]. Более ранние исследования свидетельствуют о том, что различия в распределениях выпускников разных гендерных групп по образовательным специальностям объясняют до 45 % разницы в оплате труда (см., напр.: [Brown, Corcoran, 1997]). В других работах (см., напр.: [Joy, 2003]) вклад образовательной сегрегации в величину гендерного разрыва определяется на уровне 15—25 %. Снижение эффекта от специальности объясняется изменениями в предпочтениях мужчин и женщин относительно направлений обучения. В недавнее время по ряду естественно-технических специальностей, таких как химия и биология, а также бизнес-программам женщины почти достигли паритета с мужчинами. Несмотря на происходящие изменения в перераспределении мужчин и женщин по программам обучения, образовательная сегрегация сохраняется на достаточно высоком уровне, что впоследствии определяет гендерную асимметрию при распределении выпускников по рабочим местам и провоцирует образование отраслевой и профессиональной сегрегации.

Неравномерное распределение мужчин и женщин по сферам экономической деятельности объясняет порядка 20 % гендерного разрыва в зарплате в западных странах [Blau, Kahn, 2017] и около 30 % в России [Oshchepkov, 2021]. Однако если говорить о выпускниках в начале их трудовой карьеры, то доля отраслевой и профессиональной сегрегации в величине гендерного разрыва несколько ниже, чем среди работников старших возрастов. Результаты работ [Joy, 2003; Triventi, 2013] показывают, что неравномерное распределение выпускников по профессиям и секторам экономики объясняет от 7 до 9 % гендерного разрыва в заработной плате. При этом авторы отдельно учитывают гетерогенность в распределении выпускников по образовательным специальностям, что в комплексе с отраслевой и профессиональной сегрегацией увеличивает объясняющую

способность этих переменных в общем разрыве. Поскольку выбор специальности предопределяет будущее место работы выпускника, оба этих фактора в итоге приводят к «взрослой» гендерной сегрегации на рынке труда.

В то же время в литературе активно обсуждаются другие гендерные различия в распределениях по рабочим местам. Как отмечает М. Triventi [Triventi, 2013], культурные нормы порождают разные предпочтения и жизненные цели у мужчин и женщин. Женщины, планирующие иметь семью, выбирают те профессии, которые обеспечат им более гибкий график работы и меньшие издержки, связанные с перерывами в трудовой деятельности, рождением и воспитанием детей [Куракин и др., 2017]. Они будут искать работу, которая обеспечит им пусть небольшой, но стабильный доход и социальный пакет, с оплачиваемыми больничными и отпусками по уходу за ребенком. Мужчины, напротив, выбирают профессии с потенциально высоким уровнем заработной платы, поскольку традиционно в их семейные обязанности входит обеспечение материального достатка домохозяйства. Высокооплачиваемая работа часто сопряжена с переработками и сверхурочной деятельностью, требующими выносливости [Busch, 2013]. Женщины в меньшей степени, чем мужчины, готовы жертвовать своим свободным временем ради заработка и поэтому предпочитают профессии с более нормированным рабочим режимом [Leuze, Strauß, 2016]. Таким образом, в основе выбора специальности и дальнейшего рабочего места зачастую может лежать рациональное распределение мужчин и женщин по гендерно-типичным видам экономической деятельности.

Однако гендерные различия в заработной плате выпускников вузов обусловлены не только образовательной и отраслевой сегрегацией. В значительной степени они объясняются качеством полученного образования. Одним из критериев качественного образования может выступать статус вуза. Существуют эмпирические доказательства того, что выпускники селективных университетов имеют более высокие заработки по сравнению с выпускниками, окончившими обычный вуз [Рожкова и др., 2023]. В момент выхода на рынок труда сигнальный эффект от диплома топового университета проявляется гораздо сильнее, чем на более поздних этапах карьеры, поскольку работодатель обладает минимумом информации о способностях выпускника. Соискатель рабочего места с таким дипломом расценивается работодателем как более способный и производительный работник, который был отобран в селективный вуз и закончил его, что в конечном счете отражается на его стартовой заработной плате. Установлено, что юноши и девушки неравномерно распределяются по различным типам образовательных организаций [Triventi, 2013; Емелина и др., 2022], поэтому статус вуза является важной детерминантой при объяснении гендерного разрыва в стартовой заработной плате выпускников.

О качественных навыках потенциального сотрудника работодатели судят не только по статусу вуза, но также по успеваемости студента в процессе обучения. Высокие оценки студентов говорят об успешном усвоении ими образовательной программы и хорошей профессиональной подготовке. Ряд исследователей получают подтверждения тому, что средний балл в вузе положительно влияет на стартовые заработные платы выпускников (см., напр.: [Joy, 2003]). Результатом отличных академических успехов выпускников может выступать

красный диплом (диплом с отличием), наличие которого также вознаграждается прибавкой к заработной плате, причем в разной степени для мужчин и для женщин [Рожкова и др., 2023], что в свою очередь отражается на величине гендерного разрыва в оплате труда.

Данные и методы исследования

Настоящее исследование основано на тотальных данных всероссийской базы «Мониторинг трудоустройства выпускников» (МТВ) за 2022 г., которые содержат характеристики полученного образования и информацию о дальнейшем трудоустройстве выпускников, окончивших образовательную организацию в 2016—2022 гг. В фокусе внимания находятся выпускники российских вузов, получившие диплом бакалавра или специалиста в 2021 г. Для формирования однородной когорты было установлено возрастное ограничение от 18 до 30 лет включительно. В анализируемую совокупность также не попали выпускники, продолжившие свое образование на очном отделении после окончания вуза, поскольку в этом случае учеба для них является основным видом деятельности. Окончательная выборка состоит из 405 892 человек, из них 159 829 (39 %) мужчин и 246 063 (61 %) женщин. Средний возраст мужчин и женщин в выборке — 24 года.

Данные МТВ содержат информацию о трудоустройстве выпускников на сентябрь 2022 г. и ежемесячных доходах за весь период наблюдений. Для анализа гендерного разрыва в заработной плате рассматривается занятость только на основном месте работы. В качестве показателя заработной платы служат среднемесячные заработки выпускников за период трудоустройства с августа 2021 г. по сентябрь 2022 г.

Однако база имеет ряд ограничений, требующих внимания при интерпретации результатов исследования. Во-первых, в выборке имеются данные только об официальной занятости выпускников. Если выпускник не работает по трудовому договору или договору гражданско-правового характера после окончания образовательной организации, то нет информации о его дальнейшей деятельности — возможной службе в армии, миграции в другую страну или уходе в неформальную занятость. Во-вторых, в базе отсутствует информация о семейном статусе выпускников. Но влияние семейных характеристик на гендерный разрыв в заработной плате выпускников ожидаемо ниже, чем для взрослых участников рынка труда, поскольку доля семейных индивидов среди только что закончивших образовательную организацию очень мала. В-третьих, не имеется информации об отработанных часах. Отсутствие контроля за количеством рабочего времени несколько завышает величину гендерного разрыва в заработной плате [Рощин, Емелина, 2022].

Для выделения факторов, влияющих на гендерный разрыв в стартовых заработных платах выпускников, а также определения вклада образовательных характеристик и характеристик рабочего места в величину разрыва в работе был использован метод декомпозиции Ньюмарка [Neumark, 1988]. Общая разница в средних результатах между мужчинами и женщинами раскладывается на эффект различий в средних характеристиках (эффект состава) и эффект отдал от характеристик как разница в оценках коэффициентов регрессии (эффект структуры заработной платы):

$$\ln(\bar{W}_m) - \ln(\bar{W}_f) = \underbrace{(\bar{X}_m - \bar{X}_f)\hat{\beta}_t}_{\text{эффект состава}} + \underbrace{\bar{X}_m(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_t) + \bar{X}_f(\hat{\beta}_t - \hat{\beta}_f)}_{\text{эффект структуры}},$$

где \bar{W}_m, \bar{W}_f — среднее геометрическое заработных плат соответственно для мужчин и для женщин; \bar{X}_m, \bar{X}_f — наборы средних значений объясняющих переменных соответственно для мужчин и для женщин; $\hat{\beta}_m, \hat{\beta}_f, \hat{\beta}_t$ — оценки коэффициентов в уравнениях заработков мужчин, женщин и общего уравнения. С помощью приведенного декомпозиционного уравнения можно вычислить общее влияние состава и структуры заработной платы, а также вклад каждой переменной в эти два эффекта.

Результаты исследования. Дескриптивная статистика

Согласно выборочным данным женщины демонстрируют более высокий уровень трудоустройства по окончании вуза, чем мужчины. Среди женщин на рынок труда вышли 76 % выпускниц, без учета продолжающих обучение. Доля работающих мужчин на 8 п. п. меньше и равна 68 %. Однако уже на старте карьеры заработки мужчин превышают заработки женщин — 61 031 р. у первых и 45 228 р. у последних. Нескорректированный гендерный разрыв в стартовых заработных платах выпускников составляет 26 %, что сопоставимо с величиной гендерного разрыва на рынке труда в целом [Роцин, Емелина, 2021]. Тем не менее если для всего рынка труда это прежде всего связано с характеристиками рабочего места, различиями в накопленном человеческом капитале и семейными характеристиками, то для однородной когорты выпускников, только что получивших диплом бакалавра/специалиста, образовательные характеристики играют первостепенную роль в объяснении гендерного разрыва в заработной плате.

Помимо того что женщины чаще, чем мужчины, получают высшее образование, они в среднем учатся лучше, чем их сокурсники-мужчины. Женщины почти в 3 раза чаще получают красный диплом. Академические успехи увеличивают вероятность их трудоустройства: 80 % обладательниц красных дипломов находят работу сразу после выпуска. У мужчин этот показатель равен 73 %. Однако зарплатное преимущество диплом с отличием дает женщинам только в сравнении с женщинами с синим дипломом, но не дает никаких преимуществ в зарплате перед мужчинами, обладающими дипломами любого цвета (табл. 1).

Получение качественного образования в селективном вузе также добавляет премию к заработной плате выпускников вузов. Заработки мужчин и женщин, окончивших селективный университет, выше соответственно на 24 и 29 %, чем у выпускников обычных вузов. В то же время выпускницы тех и других вузов зарабатывают существенно меньше выпускников-мужчин. Нескорректированный гендерный разрыв для выпускников селективных вузов составляет 21 %, для выпускников обычных вузов — 26 % (табл. 1). Таким образом, величина заработной платы в значительной степени зависит от качества образования, определяемого академическими достижениями в виде красного диплома и статусом вуза. Причем «отдача» работодателя, реагирующего на качественное образование у женщин, несомненно, больше, чем у мужчин, что способствует сокращению гендерного разрыва в оплате труда выпускников на старте карьеры.

Совмещение учебы и работы обеспечивает 100 %-ю занятость по окончании вуза как мужчинам, так и женщинам. Среди тех, кто вышел на рынок труда только после получения диплома о высшем образовании, доля трудоустроенных падает до 27 % у мужчин и 40 % у женщин. Средние заработные платы совмещавших учебу с работой мужчин в 1,6 раза выше, чем у тех, кто не имеет опыта совмещения. Для женщин совмещение учебы с работой увеличивает стартовую заработную плату в 1,3 раза. Занятость в период обучения позволяет выпускникам накопить практический опыт и служит сигналом для работодателей о наличии определенных навыков у претендентов на рабочее место. Авторы видят, что трудовой стаж, полученный выпускниками во время учебы, позитивно оценивается на рынке труда, но не в равной степени для мужчин и для женщин, что в конечном счете увеличивает гендерный разрыв в оплате труда с 11 до 27 %.

Таблица 1

Результаты трудоустройства выпускников с различными образовательными характеристиками в разрезе гендерных групп²

Образовательные характеристики	Мужчины			Женщины		
	Распределение, %	Доля трудоустроенных, %	Среднемесячная заработная плата, тыс. р.	Распределение, %	Доля трудоустроенных, %	Среднемесячная заработная плата, тыс. р.
<i>Вид диплома об образовании</i>						
Красный	5,8	73,4	64,4	16,7	80,1	47,1
Синий	94,2	67,8	60,8	83,3	75,7	44,8
<i>Статус вуза</i>						
Селективный	5,9	71,4	78,6	6,1	74,9	62,3
Обычный	94,1	67,9	59,9	93,9	76,5	44,1
<i>Совмещение учебы и работы</i>						
Совмещали	56,5	100,0	65,1	59,6	99,9	47,6
Не совмещали	43,5	26,8	41,5	40,4	41,7	36,8

Анализ распределения выпускников разных гендерных групп по направлениям образования, представленный в таблице 2, свидетельствует о существенных различиях в выборе специальностей между мужчинами и женщинами. Почти половина выпускниц получают экономические и юридические специальности. В 3 раза меньше (14 %) девушек получают педагогическое образование.

² Здесь и далее в таблицах и рисунках использованы данные «Мониторинга трудоустройства выпускников» за 2022 г.

Доминирование женщин в этих направлениях обучения относит их к категории «женских» специальностей (рис. 1). В эту же категорию входят медицинские и гуманитарные науки, а также искусство и культура. Вопреки устойчивому мнению о том, что девушки склонны выбирать гуманитарное образование, доля девушек от общего числа, которые получают образование по этому направлению, составляет всего 5 %. В то же время около 13 % выпускниц обучаются инженерным и техническим специальностям, несмотря на преобладание мужчин в этой области. Доля мужчин, получающих техническое образование, равна 42 %. Кроме того, популярными среди мужчин являются образовательные программы экономического и юридического направления, которые осваивают 37 % выпускников.

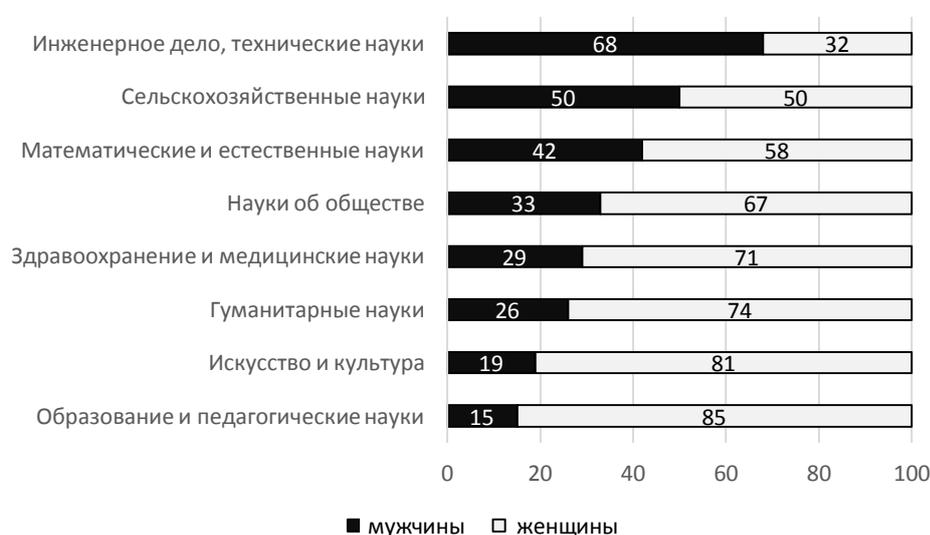


Рис. 1. Концентрация мужчин и женщин в направлениях подготовки, %

Анализируя показатели среднемесячной заработной платы по направлениям образования (табл. 2), авторы фиксируют, что заработки выпускников в значительной степени варьируются в зависимости от области обучения. К самым высокооплачиваемым направлениям образования относятся естественно-математическое и инженерно-техническое (мужчины получают здесь порядка 70 тыс. р. в месяц, женщины около 50 тыс. р.). Высокие зарплаты женщинам также приносит медицинское образование — 52 тыс. р. Их коллеги-мужчины зарабатывают в среднем столько же, что обеспечивает женщинам-медикам гендерное равенство в заработной плате на старте карьеры. Самые низкие зарплаты женщинам приносит сельскохозяйственное образование (36 тыс. р.), мужчинам — педагогическое (48 тыс. р.). Различия в оплате труда мужчин и женщин, обучавшихся на одних и тех же направлениях подготовки, могут быть связаны с последующим распределением выпускников по рабочим местам.

Таблица 2

Распределение выпускников и уровень среднемесячных заработных плат по направлениям образования³

Направления образования	Распределение, %		Зарботная плата, р.		Соотношение*, %
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	
Математические и естественные науки	2,7	2,4	71726	48790	68,0
Сельскохозяйственные науки	4,5	2,9	51107	35889	70,2
Инженерное дело, технические науки	41,6	12,9	69715	50574	72,5
Искусство и культура	1,5	4,1	53177	43572	81,9
Науки об обществе	37,2	48,8	53316	44201	82,9
Гуманитарные науки	2,7	5,0	48732	41955	86,1
Образование и педагогические науки	3,8	14,2	47879	41449	86,6
Здравоохранение и медицинские науки	5,9	9,7	52030	52161	100,3

* Доля средней заработной платы женщин в средней заработной плате мужчин.

- «мужские» направления образования
- «женские» направления образования
- гендерно-нейтральные направления образования

Результаты распределения мужчин и женщин различных направлений образования по сферам экономической деятельности представлены в таблицах 3 и 4. Четверть выпускников-мужчин математических и естественно-научных специальностей находят работу в ИТ-сфере, где уровень заработной платы один из самых высоких в экономике (89 тыс. р.). Такое же число выпускников этого направления занимаются научной деятельностью (71 тыс. р.), еще 13 % — образовательной (57 тыс. р.). Среди девушек, специализирующихся по математике и естественным наукам, только 13 % трудоустраиваются в ИТ-индустрию на среднюю заработную плату в 65 тыс. р. Преимущественно они идут работать в менее оплачиваемые сферы образования (46 тыс. р.), науки (54 тыс. р.) и на обрабатывающие производства (50 тыс. р.). В целом занятость образовательной деятельностью более характерна для женщин, чем для мужчин. Выпускницы педагогического направления гораздо чаще, чем мужчины, работают по специальности (63 % женщин и 39 % мужчин). В образовательную сферу также активно идут работать женщины, получившие специальности гуманитарного направления, искусства и культуры, — 35 и 26 % соответственно. Среди выпускников инженерно-технических специальностей более 50 % мужчин

³ Для выделения гендерно-доминирующих направлений образования был использован подход, согласно которому специальности классифицируются как «женские»/«мужские», если процент женщин/мужчин в них превышает долю в общей численности выпускников на 5 п. п.

Таблица 4

Распределение выпускников по сферам деятельности
в разрезе направлений образования — женщины, %

Сферы деятельности	Математические и естественные науки	Инженерное дело и технические науки	Здравоохранение и медицинские науки	Сельское хозяйство	Науки об обществе	Образование и педагогические науки	Гуманитарные науки	Искусство и культура
Сельское хозяйство	1	1	0	13	1	0	0	0
Добыча полезных ископаемых	2	2	0	0	1	0	0	0
Обрабатывающие производства	11	16	1	9	6	2	3	5
Энерго- и водоснабжение	2	4	0	1	2	0	0	0
Строительство	1	6	0	1	2	0	1	1
Торговля	9	11	12	19	16	7	10	14
Транспортировка и хранение	2	5	0	2	4	1	3	1
Гостиницы, общественное питание	2	3	0	3	4	2	4	3
Информация и связь	13	12	0	3	8	3	9	10
Финансы и страхование	4	4	0	2	10	2	3	2
Операции с недвижимостью	0	1	0	1	2	1	1	1
Наука	20	20	3	22	11	2	7	7
Административная деятельность	3	2	0	2	3	2	4	2
Государственное управление	4	5	1	5	17	3	4	2
Образование	18	6	5	8	7	63	35	26
Здравоохранение	6	2	75	4	4	6	5	2
Культура, спорт, досуг	2	1	0	2	2	4	10	23
Прочее	1	1	0	1	1	1	2	2
<i>Всего</i>	100	100	100	100	100	100	100	100

В целом значения заработных плат мужчин и женщин в разрезе видов экономической деятельности отражают относительно высокий уровень оплаты труда в отраслях, где концентрируются мужские трудовые ресурсы: в добывающей отрасли, в сфере финансов и ИТ-технологиях, где мужчины в среднем получают 90—110 тыс. р., а женщины 60—80 тыс. р. (табл. 5). Наиболее низкая оплата труда наблюдается в сферах, где преобладает женский труд, — гостиницах

и общественном питании, государственном управлении, административной деятельности. Здесь заработки примерно в 2—3 раза меньше, чем в высокооплачиваемых сферах занятости. Во всех видах деятельности мужчины зарабатывают больше, чем женщины. Нескорректированный гендерный разрыв в оплате труда варьируется от 4 % в сфере гостиничного бизнеса и общественного питания до 31 % в финансах и страховании. Согласно полученным результатам, можно утверждать, что неравномерное распределение выпускников разных гендерных групп по сферам деятельности, а также существенная гетерогенность в оплате труда в разрезе отраслей экономики приводит к высоким показателям гендерного разрыва в заработной плате на старте трудовой карьеры.

Таблица 5

Заработные платы мужчин и женщин по сферам экономической деятельности

Сферы деятельности	Заработная плата, тыс. р.		Соотношение*, %
	Мужчины	Женщины	
Финансы и страхование	87,1	59,7	68,6
Информация и связь	89,0	64,6	72,6
Добыча полезных ископаемых	108,8	79,8	73,3
Наука	70,9	54,0	76,2
Обрабатывающие производства	65,3	49,8	76,4
Транспортировка и хранение	69,2	53,2	76,9
Энерго- и водоснабжение	67,3	52,7	78,3
Культура, спорт, досуг	52,8	42,3	80,1
Образование	56,5	46,1	81,6
Сельское хозяйство	52,3	42,8	81,8
Операции с недвижимостью	55,4	46,0	83,1
Строительство	63,4	53,2	83,9
Административная деятельность	49,4	41,9	84,7
Торговля	51,9	44,0	84,8
Государственное управление	49,8	44,0	88,4
Здравоохранение	53,1	48,5	91,3
Гостиницы, общественное питание	34,2	32,7	95,6
Прочее	42,4	32,3	76,1

* Доля средней заработной платы женщин в средней заработной плате мужчин.

Анализируя распределение выпускников по роду занятий, следует отметить, что мужчины чаще, чем женщины, занимают рабочие места более низкой квалификации по сравнению с полученным образованием (47 и 40 %). Причем мужчины преобладают в рабочих профессиях, а женщин больше среди специалистов среднего уровня квалификации (рис. 2).

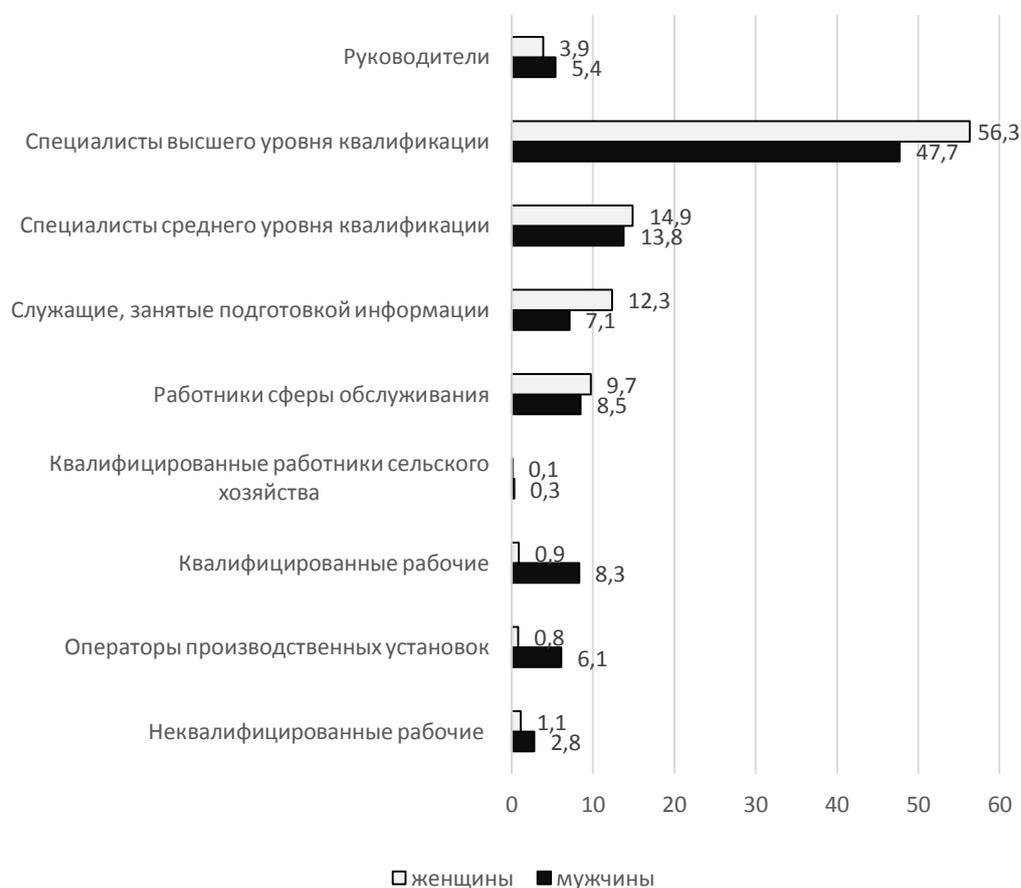


Рис. 2. Распределение мужчин и женщин по группам занятий, %

Доля женщин, трудоустроенных в качестве специалистов высшего уровня квалификации, составляет более 56 %, у мужчин процент высококвалифицированных специалистов не достигает 48 %. В то же время женщины реже мужчин стартуют с руководящих позиций, доля руководителей у женщин равна 3,9 %, у мужчин — 5,4 %. В целом избыточный уровень квалификации у женщин на старте карьеры не позволяет компенсировать негативное влияние отраслевой и образовательной сегрегации на величину гендерного разрыва в заработной плате.

Еще одним фактором, увеличивающим гендерное неравенство среди выпускников вузов, является размер предприятия. На крупных предприятиях заработной платы ожидаемо самые высокие — 70 тыс. р. у мужчин, 53 тыс. р. у женщин (табл. 6). Доля же работающих женщин на этих предприятиях значительно ниже, чем мужчин (48 и 59 %). Более половины всех выпускниц трудоустраиваются на предприятия меньшего размера, где заработные платы в 1,5—2 раза меньше, чем на крупных предприятиях.

Таблица 6

Заработные платы мужчин и женщин в зависимости от размера предприятия

Размер предприятия	Распределение, %		Заработная плата, тыс. р.		Соотношение*, %
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	
Микро...	10,5	11,9	32,4	26,8	82,7
Малое	20,2	27,2	49,0	38,7	79,0
Среднее	11,5	12,8	60,7	47,1	77,6
Крупное	58,7	48,1	70,4	53,0	75,3

* Доля средней заработной платы женщин в средней заработной плате мужчин.

**Результаты декомпозиции гендерного разрыва
в стартовых заработных платах выпускников**

Для определения вклада каждого фактора в гендерный разрыв в оплате труда выпускников авторы применили метод декомпозиции Ньюмарка. Результаты разложения разницы среднемесячных стартовых заработных плат разных гендерных групп отражены в таблице 7.

Таблица 7

**Декомпозиция гендерного разрыва
в стартовых заработных платах выпускников вузов**

Значение показателя	Общий	Объясненный (% от общего разрыва)	Необъясненный (% от общего разрыва)
Общий гендерный разрыв, %	21,9***	–	–
Объясненный гендерный разрыв (эффект состава), %	58,7***	–	–
Необъясненный гендерный разрыв (эффект структуры), %	41,3***	–	–
Возраст	–	7,8***	494,9**
Направление образования	–	16,7***	–5,7**
Диплом с отличием	–	–4,1***	8,0
Совмещение учебы с работой	–	5,0***	24,8***
Селективный вуз	–	0,5***	–0,9**
Сфера деятельности	–	15,5***	–10,0***
Группа занятий	–	–6,1***	–7,1
Размер предприятия	–	14,5***	3,9***
Регион работы	–	8,8***	2,3
Константа	–	–	–468,8**

** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$.

Величина гендерного разрыва в стартовых заработных платах выпускников российских вузов равна 22 %, что сопоставимо с оценкой разрыва, полученной в работе М. Кирюшиной и В. Рудакова [Кирюшина, Рудаков, 2021] для выпускников разных уровней образования. Используемые авторами детерминанты заработной платы объясняют 59 % гендерного разрыва в оплате труда выпускников вузов. Доля необъясненной части разрыва в стартовых заработных платах составляет 41 %, что существенно меньше, чем в более ранних исследованиях [Joy, 2003; Кирюшина, Рудаков, 2021]. Различия в оценках доли необъясненного разрыва обусловлены тем, что в данной работе проводился анализ стартовых заработных плат, гендерные различия в которых можно объяснить традиционными наблюдаемыми факторами, такими как характеристики полученного образования и рабочего места. Кроме того, важную роль играет однородность выборочной совокупности, в которую в данном случае попали выпускники одного года выпуска и уровня образования. Тем не менее еще остаются факторы, которые авторы не смогли проконтролировать ввиду их не наблюдаемости. К сожалению, база данных МТВ не содержит информации о часах работы выпускников. Отсутствие контроля за этим показателем завышает оценки гендерного разрыва в заработной плате [Рошин, Емелина, 2022].

Детальное разложение эффектов состава и структуры заработной платы позволило оценить вклад каждой переменной в величину разрыва. Диплом с отличием и занимаемая должность оказывают положительный эффект на гендерный разрыв в оплате труда выпускников. Красный диплом сокращает разрыв на 4,1 %, более высокий уровень профессиональной квалификации у женщин позволяет уменьшить разницу в заработной плате на 6,1 %. Совмещение учебы с работой, напротив, приводит к увеличению разрыва в оплате труда между мужчинами и женщинами на 5 %, поскольку женщины несколько в меньшей степени работают во время обучения, сосредоточиваясь на академических достижениях. Тип вуза в целом слабо влияет на величину гендерного разрыва, что обусловлено отсутствием существенных различий между мужчинами и женщинами при выборе университета. К негативным факторам, увеличивающим гендерный разрыв в оплате труда выпускников вузов, также относятся возраст — 7,8 %, образовательная специальность — 16,7 %, сфера деятельности — 15,5 %, размер предприятия — 14,5 % и регион работы — 8,8 %. Следовательно, образовательная и отраслевая сегрегации объясняют свыше 30 % различий в заработной плате мужчин и женщин на старте карьеры. Это согласуется с результатами исследований, представленных в работе [Joy, 2003]. Причем в статье отмечается, что переменные рынка труда перевешивают академические переменные по своему вкладу в гендерный разрыв в заработной плате выпускников колледжей. Авторы приходят к тем же выводам: образовательные характеристики в целом объясняют 18 % гендерного разрыва, в то время как характеристики рабочего места почти 33 %.

Заключение

В данной работе был проведен комплексный анализ гендерного разрыва в стартовых заработных платах выпускников системы высшего образования. Уже на начальном этапе карьеры различия в оплате труда между мужчинами и женщинами составляют 22 %, т. е. выравнивание уровня образования мужчин и женщин не обеспечивает автоматически гендерного равенства в заработной плате. На этапе перехода от учебы к работе первоначальный вклад в гендерный разрыв стартовых заработных плат вносит образовательная сегрегация — неравномерное распределение мужчин и женщин по направлениям образования. Выпускницы в подавляющем большинстве получают образование по направлениям, связанным с общественными и педагогическими науками, в то время как мужчины склонны выбирать инженерно-технические специальности [Хасбулатова, 2016]. Образовательные предпочтения определяют дальнейшее распределение выпускников по разным сферам деятельности, что провоцирует образование отраслевой сегрегации. Но, даже заканчивая одинаковые направления образования и получая один и тот же набор профессиональных навыков в процессе обучения, мужчины и женщины расходятся по разным рабочим местам. Женщины трудоустраиваются в менее оплачиваемые отрасли экономики, такие как образование, государственное управление, торговля. Заработные платы здесь заметно ниже, чем в производственных отраслях и ИТ-сфере, где доминируют мужчины. В совокупности образовательная и отраслевая сегрегации увеличивают гендерный разрыв в стартовой заработной плате выпускников на 32 %.

Среди факторов, сокращающих гендерный разрыв в оплате труда, следует выделить наличие красного диплома и занимаемую должность. В среднем женщины имеют более высокие академические достижения и чаще, чем мужчины, получают красный диплом, что является сигналом для работодателя о хорошей профессиональной подготовке выпускника и вознаграждается прибавкой к заработной плате. Опыт работы, получаемый выпускниками во время обучения, также дает прибавку в зарплате для молодого специалиста, однако девушки реже, чем юноши, совмещают учебу с работой. В результате это приводит к увеличению разрыва на 5 %. Суммарный вклад образовательных характеристик в гендерный разрыв на старте карьеры составил 18 %, что почти в 2 раза меньше суммарного вклада характеристик рабочего места.

Положительный эффект более высокого уровня профессиональной квалификации женщин, влияющий на величину гендерного разрыва в оплате труда, не позволяет компенсировать негативное влияние других переменных рынка труда. Асимметричное распределение мужчин и женщин по сферам экономической деятельности увеличивает разницу в заработной плате на 15,5 %. Почти такой же вклад в величину разрыва вносит размер предприятия. Женщины реже, чем мужчины, заняты на крупных предприятиях, где заработки в 1,5—2 раза выше средних заработков на предприятиях меньшего размера. Такая тенденция на рынке труда выпускников приводит к увеличению гендерного разрыва в стартовых заработных платах на 14,5 %.

Наблюдаемые авторами факторы объяснили 59 % разрыва в оплате труда выпускников, только что вышедших на рынок труда. Доля необъясненной части разрыва составила 41 %, что существенно меньше, чем в более ранних исследованиях рынка труда выпускников. Такой размер необъясненного разрыва связан

прежде всего с ненаблюдаемыми характеристиками производительности молодых работников и прочими характеристиками рабочих мест, объясняющими гендерные различия выпускников (например, часы работы, отсутствие контроля за которыми смещает оценки гендерного разрыва в сторону завышения).

Необходимо отметить, что в итоге сам по себе одинаковый уровень образования мужчин и женщин не обеспечивает гендерного равенства в заработной плате. Существенный вклад в гендерный разрыв в заработной плате вносят разные предпочтения в выборе будущих трудовых и профессиональных траекторий у мужчин и женщин. Образовательная сегрегация формируется на ранних стадиях социализации и является как результатом рационального выбора различных рабочих мест для совмещения трудовых и семейных обязанностей, так и отражением представлений, существующих в семьях, о гендерных ролях и гендерных сферах занятости. Образовательная сегрегация вносит важный, но все-таки не доминирующий вклад в гендерный разрыв в заработной плате. Существенная часть разрыва формируется при распределении по сферам деятельности и рабочим местам в момент после получения образования. И именно это задает последующую траекторию гендерного разрыва в заработной плате даже у мужчин и женщин с идентичным образованием. Социальный и экономический механизм формирующейся на этой стадии гендерной дифференциации рабочих мест не прозрачен. Очевидно, что дифференциация складывается и из предпочтений мужчин и женщин при выборе рабочих мест, и из действий работодателей при найме. Именно поэтому невозможно предполагать, что только выравнивание уровня, направлений и качества образования мужчин и женщин может сделать незначимыми гендерные различия в заработной плате.

Список источников

- Емелина Н. К., Рожкова К. В., Роцин С. Ю., Солнцев С. А., Травкин П. В.* Выпускники высшего образования на российском рынке труда: тренды и вызовы. М.: НИУ ВШЭ, 2022. 160 с.
- Кирюшина М. А., Рудаков В. Н.* Гендерные различия в заработной плате выпускников вузов и учреждений СПО на начальном этапе карьеры // *Вопросы образования.* 2021. № 2. С. 172—198.
- Куракин Д. Ю., Косякова Ю. А., Блоссфельд Х.-П.* Горизонтальная и вертикальная гендерная сегрегация на этапе выхода на рынок труда в России до и после распада Советского Союза // *Образование и социальная дифференциация.* М.: НИУ ВШЭ, 2017. 544 с.
- Рожкова К. В., Роцин С. Ю., Солнцев С. А., Травкин П. В.* Дифференциация качества высшего образования и заработных плат выпускников в России // *Вопросы образования.* 2023. № 1. С. 161—190.
- Роцин С. Ю., Емелина Н. К.* Методы декомпозиции гендерного разрыва в заработной плате: сравнительный анализ // *Прикладная эконометрика.* 2021. Т. 62. С. 5—31.
- Роцин С. Ю., Емелина Н. К.* Мета-анализ гендерного разрыва в оплате труда в России // *Экономический журнал Высшей школы экономики.* 2022. Т. 26, № 2. С. 213—239.
- Хасбулатова О. А.* Профессиональное образование мужчин и женщин в России в 1978—2015 гг.: историко-социологический анализ // *Женщина в российском обществе.* 2015. № 3—4. С. 3—16.

- Хасбулатова О. А. Гендерные аспекты развития STEM-образования в России // Женщина в российском обществе. 2016. № 3. С. 3—15.
- Blau F., Kahn L. The gender wage gap: extent, trends, and explanations // *Journal of Economic Literature*. 2017. Vol. 55, № 3. P. 789—865.
- Brown C., Corcoran M. Sex-based differences in school content and the male-female wage gap // *Journal of Labor Economics*. 1997. Vol. 15. P. 431—465.
- Busch A. Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den Gender Pay Gap // *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. 2013. Vol. 65, № 2. P. 301—338.
- Gerber T., Schaefer D. Horizontal stratification of higher education in Russia: trends, gender differences, and labor market outcomes // *Sociology of Education*. 2004. Vol. 77. P. 32—59.
- Joy L. Salaries of recent male and female college graduates: educational and labor market effects // *Industrial and Labor Relations Review*. 2003. Vol. 56. P. 600—621.
- Kunze A. Gender Differences in Entry Wages and Early Career Wages: IZA Bonn Discussion Paper № 626. 2002. URL: <https://hdl.handle.net/10419/21072/> (дата обращения: 25.01.2024).
- Leuze K., Strauß S. Why do occupations dominated by women pay less? How «female-typical» work tasks and working-time arrangements affect the gender wage gap among higher education graduates // *Work, Employment and Society*. 2016. Vol. 30, № 5. P. 802—820.
- Lewis G. B., Soo Oh S. A major difference?: Fields of study and male-female pay differences in federal employment // *The American Review of Public Administration*. 2009. Vol. 39. P. 107—124.
- Manning A., Swaffield J. The gender gap in early-career wage growth // *The Economic Journal*. 2008. Vol. 118, № 530. P. 983—1024.
- Neumark D. Employers discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination // *The Journal of Human Resources*. 1988. Vol. 23, № 3. P. 279—295.
- Oshchepkov A. Gender pay gap in Russia: literature review and new decomposition results // *Gendering Post-Soviet Space: Demography, Labour Market and Values in Empirical Research*. Springer Singapore, 2021. P. 211—233.
- Sloane C., Hurst E., Black D. A Cross-Cohort Analysis of Human Capital Specialization and the College Gender Wage Gap: NBER Working Paper № 26348. 2019. URL: <http://www.nber.org/papers/w26348> (дата обращения: 21.01.2024).
- Stinebrickner T. R., Stinebrickner R., Sullivan P. J. Job Tasks and the Gender Wage Gap among College Graduates: NBER Working Paper 24790. 2018. URL: <https://www.nber.org/papers/w24790> (дата обращения: 21.01.2024).
- Triventi M. The gender wage gap and its institutional context: a comparative analysis of European graduates // *Work, Employment and Society*. 2013. Vol. 27, № 4. P. 563—580.
- Werfhorst H. G. van de. Fields of study, acquired skills, and the wage benefit from a matching job // *Acta Sociologica*. 2002. Vol. 45, № 4. P. 287—303.

References

- Blau, F., Kahn, L. (2017) The gender wage gap: extent, trends, and explanations, *Journal of Economic Literature*, vol. 55, no. 3, pp. 789—865.
- Brown, C., Corcoran, M. (1997) Sex-based differences in school content and the male-female wage gap, *Journal of Labor Economics*, vol. 15, pp. 431—465.
- Busch, A. (2013) Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den Gender Pay Gap, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, vol. 65, no. 2, pp. 301—338.

- Gerber, T., Schaefer, D. (2004) Horizontal stratification of higher education in Russia: trends, gender differences, and labor market outcomes, *Sociology of Education*, vol. 77, pp. 32—59.
- Joy, L. (2003) Salaries of recent male and female college graduates: educational and labor market effects, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 56, pp. 600—621.
- Khasbulatova, O. A. (2015) Professional'noe obrazovanie muzhchin i zhenshchin v Rossii v 1978—2015 gg.: istoriko-sotsiologicheskii analiz [Professional education of men and women in Russia in 1978—2015: historical and sociological analysis], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3—4, pp. 3—16.
- Khasbulatova, O. A. (2016) Gendernye aspekty razvitiia STEM-obrazovaniia v Rossii [Gender aspects of the development of STEM-education in Russia], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 3—15.
- Kiryushina, M. A., Rudakov, V. N. (2021) Gendernye razlichii v zarabotnoĭ plate vypusnikov vuzov i uchrezhdenii SPO na nachal'nom etape kar'ery [The gender gap in early-career wages of universities' and vocational education institutes' graduates], *Voprosy obrazovaniia*, no. 2, pp. 172—198.
- Kunze, A. (2002) *Gender Differences in Entry Wages and Early Career Wages*: IZA Bonn Discussion Paper no. 626, available from <https://hdl.handle.net/10419/21072> (accessed 25.01.2024).
- Kurakin, D. Yu., Kosyakova, Yu. A., Blossfeld, H.-P. (2017) Gorizontaľnaia i vertikal'naia gendernaia segregatsiia na etape vykhoda na rynek truda v Rossii do i posle raspada Sovetskogo Soiuza [Horizontal and vertical gender segregation at the stage of entering the labor market in Russia before and after the collapse of the Soviet Union], *Obrazovanie i sotsial'naia differentsiatsiia*, Moscow: Nauchnyi issledovatel'skii universitet "Vysshaia shkola ekonomiki".
- Leuze, K., Strauß, S. (2016) Why do occupations dominated by women pay less? How "female-typical" work tasks and working-time arrangements affect the gender wage gap among higher education graduates, *Work, Employment and Society*, vol. 30, no. 5, pp. 802—820.
- Lewis, G. B., Soo Oh, S. (2009) A major difference?: Fields of study and male-female pay differences in federal employment, *The American Review of Public Administration*, vol. 39, pp. 107—124.
- Manning, A., Swaffield, J. (2008) The gender gap in early-career wage growth, *The Economic Journal*, vol. 118, no. 530, pp. 983—1024.
- Neumark, D. (1988) Employers discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination, *The Journal of Human Resources*, vol. 23, no. 3, pp. 279—295.
- Oshchepkov, A. (2021) Gender pay gap in Russia: literature review and new decomposition results, in: *Gendering Post-Soviet Space: Demography, Labour Market and Values in Empirical Research*, Springer Singapore, pp. 211—233.
- Roshchin, S. Yu., Yemelina, N. K. (2021) Metody dekompozitsii gendernogo razryva v zarabotnoĭ plate: sravnitel'nyi analiz [Gender wage gap decomposition methods: comparative analysis], *Prikladnaia ekonometrika*, vol. 62, pp. 5—31.
- Roshchin, S. Yu., Yemelina, N. K. (2022) Meta-analiz gendernogo razryva v oplate truda v Rossii [Meta-analysis of the gender pay gap in Russia], *Ėkonomicheskii zhurnal Vyssheĭ shkoly ekonomiki*, vol. 26, no. 2, pp. 213—239.
- Rozhkova, K. V., Roshchin, S. Yu., Solncev, S. A., Travkin, P. V. (2023) Differentsiatsiia kachestva vysshego obrazovaniia i zarabotnykh plat vypusnikov v Rossii [The differentiation of quality in higher education and graduates' wages in Russia], *Voprosy obrazovaniia*, no. 1, pp. 161—190.

- Sloane, C., Hurst, E., Black, D. A. (2019) *A Cross-Cohort Analysis of Human Capital Specialization and the College Gender Wage Gap*: NBER Working Paper no. 26348, available from <http://www.nber.org/papers/w26348> (accessed 21.01.2024).
- Stinebrickner, T. R., Stinebrickner, R., Sullivan, P. J. (2018) *Job Tasks and the Gender Wage Gap among College Graduates*: NBER Working Paper no. 24790, available from <http://www.nber.org/papers/w24790> (accessed 21.01.2024).
- Triventi, M. (2013) The gender wage gap and its institutional context: a comparative analysis of European graduates, *Work, Employment and Society*, vol. 27, no. 4, pp. 563—580.
- Van de Werfhorst, H. G. (2002) Fields of study, acquired skills, and the wage benefit from a matching job, *Acta Sociologica*, vol. 45, no. 4, pp. 287—303.
- Yemelina, N. K., Rozhkova, K. V., Roshchin, S. Yu., Solncev, S. A., Travkin, P. V. (2022) *Выпускники высшего образования на российском рынке труда: тренды и вызовы* [Higher education graduates in the Russian labor market: trends and challenges], Moscow: Natsional'nyi issledovatel'skii universitet "Vysshiaia shkola ekonomiki".

Статья поступила в редакцию 01.02.2024; одобрена после рецензирования 15.02.2024; принята к публикации 22.02.2024.

The article was submitted 01.02.2024; approved after reviewing 15.02.2024; accepted for publication 22.02.2024.

Информация об авторах / Information about the authors

Емелина Наталья Константиновна — кандидат экономических наук, доцент, старший научный сотрудник Лаборатории исследований рынка труда, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Москва), г. Москва, Россия, nyemelina@hse.ru (Cand. Sc. (Econ.), Associate Professor, Senior Researcher at the Laboratory for Labour Market Studies, National Research University "Higher School of Economics" (Moscow), Moscow, Russian Federation).

Рожкова Ксения Викторовна — младший научный сотрудник Лаборатории исследований рынка труда, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Москва), г. Москва, Россия, krozhkova@hse.ru (Junior Researcher at the Laboratory for Labour Market Studies, National Research University "Higher School of Economics" (Moscow), Moscow, Russian Federation).

Роцин Сергей Юрьевич — кандидат экономических наук, доцент, заведующий Лабораторией исследований рынка труда, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Москва), г. Москва, Россия, sroshchin@hse.ru (Cand. Sc. (Econ.), Associate Professor, Head of the Laboratory for Labour Market Studies, National Research University "Higher School of Economics" (Moscow), Moscow, Russian Federation).

НАУЧНАЯ ЖИЗНЬ

SCIENTIFIC LIFE

Женщина в российском обществе. 2024. № 3. С. 144—149.

Woman in Russian Society. 2024. No. 3. P. 144—149.

Обзор

УДК 316.346.2

DOI: 10.21064/WinRS.2024.3.9

О ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ
С МЕЖДУНАРОДНЫМ УЧАСТИЕМ
«ОБРАЗ ОБЩЕГО БУДУЩЕГО
В ДИСКУРСАХ ГЕНДЕРНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ
СТРАН СНГ И РОССИИ»

Марина Юрьевна Милованова, Марина Сергеевна Короткова

Российский государственный гуманитарный университет,
г. Москва, Россия, m_milovanova@mail.ru

Аннотация. Анализируются результаты Всероссийской научной конференции с международным участием — Вторых Шанявских чтений «Образ общего будущего в дискурсах гендерных исследований стран СНГ и России» (Москва, 5 марта 2024 г.). Цель конференции — получение новых знаний о контурах будущего в различных сферах деятельности в представлениях мужчин и женщин России и зарубежных стран.

Ключевые слова: траектории образа будущего у гендерных общностей, трудовые права женщин, изменения в обеспечении равноправия мужчин и женщин, политика по достижению равноправия полов в России и странах Центральной Азии

Для цитирования: *Милованова М. Ю., Короткова М. С.* О Всероссийской научной конференции с международным участием «Образ общего будущего в дискурсах гендерных исследований стран СНГ и России» // *Женщина в российском обществе.* 2024. № 3. С. 144—149.

Review

ABOUT THE ALL-RUSSIAN ACADEMIC CONFERENCE
WITH INTERNATIONAL PARTICIPATION
“THE IMAGE OF A COMMON FUTURE IN THE DISCOURSES
OF GENDER STUDIES
IN THE CIS COUNTRIES AND RUSSIA”

Marina Yu. Milovanova, Marina S. Korotkova

Russian State University for the Humanities,
Moscow, Russian Federation, m_milovanova@mail.ru

Abstract. The results of the All-Russian academic conference with international participation “Second Shanyavskaya Readings — The Image of a Common Future in the Discourses of Gender Studies in the CIS Countries and Russia” (Moscow, March 5, 2024) are analyzed. The purpose of the conference is to gain new knowledge about the contours of the future in various fields of activity as perceived by men and women in Russia and foreign countries.

Key words: trajectories of the image of the future among gender communities, women’s labor rights, changes in ensuring equality of men and women, policies to achieve gender equality in Russia and the countries of Central Asia

For citation: Milovanova, M. Yu., Korotkova, M. S. (2024) O Vserossiiskoi nauchnoi konferentsii s mezhdunarodnym uchastiem “Obraz obshchego budushchego v diskursakh gendernykh issledovaniĭ stran SNG i Rossii” [About the All-Russian academic conference with international participation “The Image of a Common Future in the Discourses of Gender Studies in the CIS Countries and Russia”], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 144—149.

5 марта 2024 г. на социологическом факультете Российского государственного гуманитарного университета состоялась Международная научная конференция — Вторые Шанявские чтения «Образ общего будущего в дискурсах гендерных исследований стран СНГ и России». Организаторы исходили из концепции конференции: чем яснее образ будущего у гендерных общностей в их сферах деятельности (политика, экономика, духовная жизнь, культура, образование, наука и др.) и занятости (дом, повседневность, быт, работа, досуг), тем более комплексным может стать новый общественный договор цивилизационного пространства России и стран СНГ. В конференции приняли участие более 140 представителей из 65 академических, вузовских и других учреждений России, 14 субъектов РФ и 7 зарубежных стран (Беларуси, Кыргызстана, Казахстана, Узбекистана, Молдовы, Индии, Франции). Конференция проходила на трех площадках: пленарное заседание и шесть тематических секций состоялись в РГГУ, две секции — в Институте социально-политических исследований ФНИСЦ РАН (г. Москва) и Уральском федеральном университете им. первого Президента России Б. Н. Ельцина (г. Екатеринбург). В целом в ходе конференции было заслушано более 100 научных докладов.

На пленарном заседании отмечена эвристичность темы конференции, ее нацеленность на получение нового знания о возможных контурах будущего

цивилизационного пространства России и зарубежных стран, выявление специфики представлений женщин и мужчин об образе будущего и его оценок. Ученые подчеркивали, что утверждение Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2023—2030 гг.¹ и поставленные задачи проведения Года семьи² «требуют научно обоснованного сопровождения показателей мониторинга государственной политики в интересах как женщин, так и мужчин» (канд. ист. наук, доц. М. Ю. Милованова), а также отмечали «значимость практической работы по защите трудовых прав женщин и важность фундаментальных исследований в области трудовых прав, касающихся миллионов работников» (президент Конфедерации труда России (КТР), член Совета по правам человека (СПЧ) при Президенте РФ Б. Е. Кравченко). На пленарном заседании в докладе д-ра филос. наук, проф. Г. Г. Силласте о формировании нового мирового социогендерного порядка отмечалось, что «за последние 30 лет произошли кардинальные изменения в обеспечении равноправия женщин и мужчин, поэтому необходимы новые подходы к индикаторам трансформации ценностных кодов», когда именно «семья становится эпицентром духовно-нравственного, духовно-политического противостояния двух мировых систем в борьбе за сознание и смену поведенческих моделей населения, форму будущей жизни и развития самого общества». Научный интерес представляет мнение участников конференции из стран СНГ о траекториях образа будущего, в частности об отцовском отпуске как способе достижения равноправия полов. На примере Республики Молдова, «страны, находящейся на пути европейской интеграции», ученые обозначили ряд проблем культурного характера, законодательных изменений, сопротивление со стороны законодателей, финансовые ограничения, которые препятствуют реализации политики предоставления отцовского отпуска (д-р экономики, доц. А. К. Петроя). О трендах современных исследований в области материнства и отцовства говорили уральские коллегисоциологи (канд. социол. наук А. В. Швецова). Ученые из Узбекистана обратили внимание на публикационную активность и показатель средней цитируемости работ исследователей из стран Центральной Азии, включая Казахстан, Кыргызстан, Таджикистан (канд. ист. наук, доц. Л. С. Махмутходжаева).

В докладе канд. ист. наук, доц. М. Ю. Миловановой «Новое Евразийство vs образ будущего и миссия созидания: гендерный акцент» была отражена актуальная позиция социолога Дж. Урри: «Разработка образа будущего не должна приватизироваться ни технократами, ни футурологами, ни экономистами. Напротив, в процесс научного осмысления будущего должно быть вовлечено максимальное количество институтов и субъектов, начиная с государства и заканчивая негосударственными организациями». В рамках обозначенного концепта «Новое Евразийство» в выступлениях ученых была обоснована цивилизационная миссия России, которая включает ее «стратегические цели...

¹ Об утверждении Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2023—2030 годы: распоряжение Правительства РФ от 29 декабря 2022 г. № 4356-р. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_436691/f62ee45faefd8e2a11d6d88941ac66824f848bc2/ (дата обращения: 10.03.2024).

² О проведении в Российской Федерации Года семьи: Указ Президента РФ от 22 ноября 2023 г. № 875. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/49978> (дата обращения: 10.03.2024).

в современном мире: остановить регресс, овладеть рычагами социального управления общественными процессами, запустить механизмы исторического прогресса, принять вызов, создав Новый Мир». Интерес участников вызвали результаты исследования общественного мнения массовых слоев общества об образе будущего по итогам Всероссийского социологического мониторинга «Как живешь, Россия?» (1992—2023 гг.), приведенные учеными ИСПИ ФНИСЦ РАН. В докладе отмечалось: «43 % опрошенных уверены, что рано или поздно вокруг России начнется процесс объединения народов». Причем начиная с 1992 г. доля уверенных в этом не падала ниже одной трети опрошенных. Самый низкий показатель зафиксирован в 2011 г. Треть опрошенных летом 2023 г. были убеждены в сохранении России в нынешних границах. Тем не менее 23 % затруднились ответить, а 3 % имели пессимистический настрой — не сомневались в «обреченности на распад», в 1992 г. их насчитывалось 18 %. Вызывает озабоченность, отметила докладчик, что «лишь 33 % россиян с уверенностью смотрят в завтрашний день, 21 % затрудняются ответить, лишь 11 % видят свой горизонт планирования на несколько лет вперед».

На секции «Гендерные дискурсивные стратегии в политическом пространстве стран ЕАЭС: от конфликта к согласию» говорилось об особенностях воспроизводства неоконсервативного дискурса в странах Центральной Азии (Казахстан, Кыргызстан, Узбекистан), где в последние годы осуществляются политические реформы, связанные с либерализацией политической сферы и трансформацией партийной системы, что повлияло на специфику обсуждения в публичном дискурсе женского вопроса. Ученые отмечали, что введение системы квот в партийных списках на выборах в парламент выдвинуло Узбекистан в лидеры по количеству женщин-парламентариев среди стран ЕАЭС, однако «клановый характер политических систем в этих странах сказывается на составе парламентского корпуса» (д-р полит. наук, проф. Н. М. Великая), высказывали мнение, что «не всегда признание проблем гендерного поля ведет к реальному изменению общественных отношений» (канд. социол. наук, доц. М. Е. Родионова). Результаты эмпирического исследования, проведенного среди мигрантов, как мужчин, так и женщин — выходцев из стран Центральной Азии, показывают различия в социокультурных установках между женщинами и мужчинами в целом по выборке и в зависимости от страны, откуда прибывали опрошенные. Ученые акцентировали внимание на том, что «в максимальной степени ориентация на российскую территориальную и гражданскую идентичность присутствует у граждан Казахстана, которые... имеют намерение остаться жить и работать в России» (д-р социол. наук, проф. Т. Н. Юдина, д-р социол. наук, проф. Г. И. Осадчая).

На секции «Женщины в сфере труда: реальность и ожидаемые контуры будущего (российский и международный уровень)», организованной гендерной комиссией КТР, обсуждался широкий спектр вопросов достижения равенства женщин и мужчин в социально-трудовой сфере на примере России, Кыргызстана, Узбекистана, Пакистана, Франции. В качестве ключевых были обозначены проблемы разрыва в оплате труда, неоплачиваемого труда, обеспечения безопасных условий работы в свете конвенции МОТ № 190 об искоренении

насилия и харассмента, стратегии профсоюзов в борьбе за равенство женщин в управлении и предпринимательстве.

В ходе дискуссии на секции «Женский быт в академической и вузовской науке: от сложившихся практик к будущему равенству» обсуждались особенности повседневности женщин-ученых, женщин-преподавателей на различных исторических этапах. Идейной основой социального оптимизма и мощной созидательной силы могут служить слова «Все они работали для будущего!»

Секция «Междисциплинарные исследования материнства и отцовства в постсоветском пространстве: от истоков к образу будущего» объединила результаты новейших исследований социального запроса на изменение родительского участия в воспитании детей младшего возраста с акцентом на декретный отпуск для мужчин в России (д-р экон. наук А. П. Багирова и аспирант А. В. Нешатаев), гендерных стереотипов (канд. экон. наук, доц. Н. В. Тонких), современных видов семьи и моделей родительства у поколения миллениалов (канд. пед. наук, доц. А. Д. Иванова), матримониального поведения российской молодежи (преп. И. Г. Прохорова), изучения динамики исследований суррогатного материнства в России (канд. социол. наук И. Г. Полякова).

Интерес участников секции «Гендерные исследования в цифровом обществе СНГ и России» вызвали выводы ученых о возможностях использования цифровых методов: необтрузивности (бесконтактность), возможности работать с большими данными, оперативности и нестандартности подходов к изучению цифровых следов (д-р социол. наук, доц. Н. Н. Мещерякова).

На секции «Векторы развития демографической семейной политики России и за рубежом: вызовы современности» состоялась дискуссия по итогам всероссийских опросов о семейных ценностях в дискурсе национальной идентичности (канд. социол. наук, доц. Е. О. Цалко), о существовании поколенческого разрыва в российской политике (д-р социол. наук, проф. Т. Б. Рябова, д-р филос. наук, проф. О. В. Рябов).

На секции «Город будущего в коллективных образах различных социальных групп: гендерный подход» (в партнерстве с фондом «Московский центр урбанистики “Город”») состоялась дискуссия об особенностях восприятия городской среды будущего социальными общностями мужчин и женщин (д-р психол. наук, проф. О. Р. Тучина, д-р филос. наук, проф. И. А. Аполлонов).

В целом широкий круг участников конференции, методологический характер представленных докладов подтвердили значение и востребованность фундаментальных гендерных исследований в экономической, общественно-политической и духовной сферах жизни общества.

Статья поступила в редакцию 20.04.2024; одобрена после рецензирования 13.05.2024; принята к публикации 20.05.2024.

The article was submitted 20.04.2024; approved after reviewing 13.05.2024; accepted for publication 20.05.2024.

Информация об авторах / Information about the authors

Милованова Марина Юрьевна — кандидат исторических наук, зам. декана социологического факультета, доцент кафедры политической социологии и социальных технологий, Российский государственный гуманитарный университет, г. Москва, Россия, m_milovanova@mail.ru (Cand. Sc. (History), Deputy Dean of the Faculty of Sociology, Associate Professor at the Department of Political Sociology and Social Technologies, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russian Federation).

Короткова Марина Сергеевна — кандидат социологических наук, доцент кафедры теории и истории социологии, Российский государственный гуманитарный университет, г. Москва, Россия, marina.s.korotkova@gmail.com (Cand. Sc. (Sociology), Associate Professor at the Department of Theory and History of Sociology, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russian Federation).

ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ АВТОРОВ

1. К публикации принимаются статьи, рецензии, материалы круглых столов (рекомендуемый объем статьи 20—25 тыс. знаков, в исключительных случаях до 40—45 тыс. знаков; объем рецензии 10—15 тыс. знаков) в редакторе Microsoft Word шрифтом Times New Roman, кегль 14. При создании диаграмм и графиков необходимо использовать приложения Microsoft Graph и Microsoft Excel.

2. Материалы принимаются в электронном виде по адресу, указанному на сайте журнала (<http://www.womaninrussiansociety.ru>), а также по адресу: wlnrs@bk.ru.

3. Комплект документов должен состоять из двух файлов, сохраненных в формате RTF:

1) собственно статьи (приводятся название статьи, имя, отчество и фамилия автора, текст, список источников). Приветствуется членение статей на смысловые части (разделы). Статьи, содержащие данные эмпирических исследований, должны включать разделы «Постановка задачи / выдвижение гипотезы», «Методы исследования», «Результаты исследования»;

2) приложения, в котором должны быть следующие составляющие (в соответствии с ГОСТ Р 7.0.7—2021):

- сведения об авторе / авторах (фамилия, имя и отчество, ученая степень и ученое звание, место работы и должность, контактные данные (телефон и электронная почта);
- аннотация, отражающая основное содержание статьи (10—15 строк);
- ключевые слова (не более 10);
- фамилия, имя и отчество автора (или же только фамилия и имя) в транслитерации (в латинском алфавите). Следует пользоваться системой транслитерации, принятой Библиотекой Конгресса США. Правила перевода с кириллицы на латиницу см. на сайте журнала;
- название статьи на английском языке;
- аннотация статьи на английском языке. Она должна быть содержательнее и объемнее (до 0,5—1 страницы) аннотации на русском языке. Просим обеспечить квалифицированный перевод и приложить оригинал на русском языке, который был переведен (для удобства работы проверяющего переводчика);
- ключевые слова на английском языке;
- место работы, ученая степень и должность на английском языке.

4. Список источников к статье должен быть выполнен в двух вариантах.

В первом варианте («Список источников») библиографическое описание источников оформляется в соответствии с российскими ГОСТ 7.1—2003, 7.0.5—2008. В алфавитном порядке указываются только использованные в статье источники (сначала на русском языке, затем на иностранном). Пункты списка, в каждом из которых приводится одна работа, не нумеруются. Ссылки на список даются в тексте статьи в квадратных скобках, где указывается фамилия автора, далее, через запятую, год издания работы и, после двоеточия, страница. Образцы оформления ссылок см. на сайте журнала.

Второй вариант списка использованной литературы («References») выполняется в латинском алфавите.

В References включаются: монографии, статьи, сборники, тезисы, диссертации, авторефераты диссертаций; не включаются: архивы, газеты, указы, постановления, приказы, небольшие интернет-материалы.

Для русскоязычных источников (и других источников, изданных во всех алфавитах, кроме латинского) сначала приводится транслитерация названия, затем в квадратных скобках — его перевод на английский язык (в этих случаях транслитерируются и названия издательств). Если описание начинается со статьи или главы, то на английский язык переводятся их названия, а названия журналов и монографий, где они размещаются, только транслитерируются.

Названия работ, изданных на латинице, дублируются в двух списках. Порядок источников диктуется латинским алфавитом.

Образцы оформления см. на сайте журнала.

5. Направление в редакцию ранее опубликованных и принятых к печати в других изданиях работ не допускается.

СОДЕРЖАНИЕ

ПОЛИТИЧЕСКИЕ НАУКИ

- Воронина О. А.** Исследования прав женщин в контексте времени:
теория и практика в 1996—2023 гг. 3
- Крыштановская О. В., Бальбот Н. А.** Женщины и мужчины: образовательные
и профессиональные лифты в политику 20

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

- Тарануха Ю. В.** Женское предпринимательство в России: состояние и тенденции 39
- Захарова Л. Н., Саралиева З. Х.-М., Исидори Э., Лангман И. А.** Субъективное
благополучие женщин-учителей России и Италии в условиях повышенной
учебной нагрузки 64
- Козлова О. А., Бедрина Е. Б., Неклюдова Н. П.** Женщины-мигранты из стран
Центральной Азии на региональном рынке труда: поведенческие паттерны 83
- Барашкова А. С., Кондратьева В. И.** Гендерные аспекты неравенства в сфере
занятости: опыт Республики Саха (Якутия) 100
- Чилипенко Ю. Ю., Гапонова О. С., Гапонова Н. С., Данилова Л. С.**
Женщины в помогающих профессиях: коучинг 114
- Емелина Н. К., Рожкова К. В., Рошин С. Ю.** Гендерный разрыв
в стартовых заработных платах выпускников российских вузов 123

НАУЧНАЯ ЖИЗНЬ

- Милованова М. Ю., Короткова М. С.** О Всероссийской научной конференции
с международным участием «Образ общего будущего в дискурсах гендерных
исследований стран СНГ и России» 144
- Информация для авторов* 150

CONTENTS

POLITICAL SCIENCES

- Voronina O. A.** Research on women's rights in the context of time: theory and practice in 1996—2023 3
- Kryshchanovskaya O. V., Balbot N. A.** Women and men: educational and professional elevators into politics 20

SOCIOLOGICAL SCIENCES

- Taranukha Yu. V.** Women's entrepreneurship in Russia: status and trends 39
- Zakharova L. N., Saralieva Z. Kh.-M., Isidori E., Langman I. A.** The impact of increased teaching load on the subjective well-being of female teachers in Russia and Italy 64
- Kozlova O. A., Bedrina E. B., Neklyudova N. P.** Migrant women from Central Asian countries in the regional labor market: behavioral patterns 83
- Barashkova A. S., Kondratieva V. I.** Gender aspects of inequality in employment: experience of the Republic of Sakha (Yakutia) 100
- Chilipenok Yu. Yu., Gaponova O. S., Gaponova N. S., Danilova L. S.** Women in helping professions: coaching 114
- Yemelina N. K., Rozhkova K. V., Roshchin S. Yu.** The gender gap in starting wages among university graduates in Russia 123

SCIENTIFIC LIFE

- Milovanova M. Yu., Korotkova M. S.** About the All-Russian academic conference with international participation "The Image of a Common Future in the Discourses of Gender Studies in the CIS Countries and Russia" 144
- Information for the authors* 150

ЖЕНЩИНА В РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

Российский научный журнал

№ 3 — 2024

[12+]

Директор издательства *Л. В. Михеева*
Редакторы *О. В. Боронина, О. В. Батова*
Технический редактор *И. С. Сибирева*
Компьютерная верстка *Т. Б. Земсковой*

Дата размещения на сайте 23.09.2024.
Формат 70×108 1/16. Уч.-изд. л. 10,5. 3,6 МБ

Издательство «Ивановский государственный университет»

✉ 153025 Ивановская обл., г. Иваново, ул. Ермака, 39
☎ (4932) 93-43-41. E-mail: publisher@ivanovo.ac.ru





Выходит 4 раза в год с 1996 года

Распространяется по подписке и
по предварительным заявкам ученых
и библиотек

 **ЖЕНЩИНА**
В РОССИЙСКОМ
ОБЩЕСТВЕ