

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

На правах рукописи

Зенкова Олеся Андреевна

**РОСТ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН
КАК НАПРАВЛЕНИЕ СНИЖЕНИЯ ГЕНДЕРНОЙ АСИММЕТРИИ
НА РЫНКЕ ТРУДА**

Специальность 08.00.05. - Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

Диссертация

на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель:
Колесникова Ольга Андреевна
доктор экономических наук,
профессор

Воронеж 2021

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|------------|
| Введение..... | 3 |
| Глава 1. Теоретические основы исследования проблем гендерной асимметрии в сфере занятости населения..... | 14 |
| 1.1. Экономические аспекты исследования гендерной проблематики с позиции занятости | 14 |
| 1.2. Гендерное равенство как объект новой парадигмы обеспечения занятости населения..... | 44 |
| 1.3. Факторы обеспечения занятости женщин в России в условиях гендерной асимметрии рынка труда..... | 61 |
| Глава 2. Анализ исследования гендерной асимметрии в сфере занятости женщин России..... | 85 |
| 2.1. Формы проявления гендерных диспропорций в области профессиональной подготовки и обеспечения занятости женщин..... | 85 |
| 2.2. Исследование гендерных особенностей выбора профессии, трудоустройства и социальной адаптации женщин..... | 117 |
| 2.3. Методический подход к выделению профильных групп молодых женщин с высшим образованием в зависимости от характера влияния на них гендерной асимметрии на рынке труда..... | 134 |
| Глава 3. Повышение занятости молодых женщин с высшим образованием на основе снижения гендерной асимметрии..... | 149 |
| 3.1. Модель системы регулирования занятости молодых женщин с высшим образованием на основе снижения гендерной асимметрии..... | 149 |
| 3.2. Профильные программы повышения занятости молодых женщин с высшим образованием как реализация модели..... | 166 |
| 3.3. Методическое обеспечение оценки эффективности реализации профильных программ..... | 187 |
| Заключение..... | 197 |
| Список литературы | 203 |
| Приложения | 234 |

Введение

Актуальность темы исследования. Проблема занятости населения ввиду ее важности и многосторонности неизменно является объектом исследований экономики труда. Предметом научного анализа становятся все новые и новые ее аспекты, обуславливающие факторы и направления, развитие которых позволило бы повысить уровень и эффективность занятости населения в целом и отдельных его категорий. Одним из таких многообещающих и актуальных аспектов исследования занятости в современных условиях является гендерный.

Гендерная проблематика получила признание в сфере экономики труда применительно к вопросам различий в занятости женщин и мужчин в отраслевом и профессиональном аспектах, включая изучение секторальных особенностей рынка труда с позиции не полового, а гендерного неравенства и диспропорций.

Однако, молодость гендерного направления экономических исследований занятости сказывается недостаточной проработанностью многих вопросов данной сферы науки. Так, применительно к гендерным аспектам экономики труда нуждается в уточнении и дальнейшем развитии действующий понятийный аппарат. Гендерная асимметрия не исследована с позиции возможностей ее влияния на рост занятости. В этой связи важным является определение причинной обусловленности и механизма сохранения гендерных противоречий и диспропорций, систематизация самих форм этих противоречий и т.д.

Большое значение для теории и практики экономики труда представляет изучение гендерных проблем занятости молодых женщин с высшим образованием (далее в сокращении – молодых женщин с ВО). Эта категория женщин не попадала в поле исследований, поскольку ее принято считать благополучной с позиции социально-экономического неравенства. Однако она не менее других категорий рабочей силы подвержена гендерной асимметрии,

а с позиции снижения последней и потенциально высокого вклада в повышение уровня и улучшение структуры занятости значима более других.

Данная тема актуальна с точки зрения обеспечения экономики России квалифицированной рабочей силой, поскольку она ориентирована на разработку системной модели регулирования занятости молодых женщин с высшим образованием с применением цифровых технологий, которая могла бы применяться как в целом по стране, так и в отдельных ее регионах.

В целом актуальность избранной темы диссертации обусловлена определенной новизной постановки проблемы и выбора объекта исследования, недостаточной проработанностью научно-методических подходов к гендерному аспекту рассматриваемой темы и значимостью их развития для экономики страны.

Степень научной разработанности проблемы. Избранная тема диссертационного исследования потребовала углубленного изучения вопросов занятости и рынка труда под углом зрения гендерной проблематики, чему посвящено большое количество публикаций отечественных и зарубежных ученых.

Основы методологии и теории занятости и рынка труда сформировали такие ученые, как Гелбрейт Дж., Вальрас Л., Маркс К., Маршалл А., Кейнс Дж. М., Кларк Дж.Б., Смит А., Фелпс Э., Хайек Фр., Харрод Р., Хикс Дж. Р. Среди российских исследователей заметный вклад в их развитие с учетом современных аспектов внесли Бреев Б.Д., Буланов В.С., Волгин Н.А., Капелюшников Р.И., Катульский Е.Д., Кашепов А.В., Кобец Е.А., Колесникова О.А., Колосова Р.П., Костаков В.Г., Котляр А.В., Котляр Э.А., Мальцева И.О., Меньшикова О.И., Олимских Н.Н., Одегов Ю.Г., Пашин Н.П., Радаев В.В., Разумова Т.О., Санкова Л.В., Федченко А.А.

Теоретические исследования различных аспектов гендерной проблематики, в том числе во взаимосвязи с вопросами занятости населения, принадлежат таким зарубежным и отечественным ученым, как Анкер Р., Базуева Е.В., Будаева М.Б., Бутовская М.Л., Бэрон Дж. М., Джеклин К.,

Здравомыслова Е.А., Калабихина И.Е., Костенькова Т.А., Козина И.М., Кон И.С., Коноплева Н.А., Ловенштейн М.А., Маккоби Е., Малышева М.М., Махотин М.А., Медина Дж., Мезенцева Е.Б., Меренкова А.С., Котлова Т.Е., Рябова Т.Б., Скиндер Н.В., Темкина А.А., Террелл К., Титаренко Л.Г., Тюрина И.О., Хоткина З.А., Юкина И.И. и др.

Опираясь на их исследования, методологические основы изучения гендерной асимметрии рынка труда и ее влияния на профессиональное самоопределение молодежи заложили в своих трудах Агафонов Е.Е, Баскакова М.Е., Воронина О.А., Грошева И.В., Кон И.С., Котлова Т.Б., Машкова Е.В. и др. ученые. С позиции влияния гендерной специфики на профессиональное становление молодых людей и эффективное функционирование рынка труда, в т.ч. в условиях цифровой экономики, интерес представляют работы Арзамасцевой Л.П., Дашковой Е.С., Беленова О.Н., Кеммет Е.В., Хасбулатовой О.А., Замятниной Е.С., Лобовой А.А., Гриненко С.В., Логиновой Л.В., Мартыновой Т.Н., Шубкина В.Н., Константиновского Д.Л., Епихиной Ю.Б., Рощиной Я.М., Шишкина С.В., Чередниченко Г.А., Ярышиной В.Н., Шульгиной Л.В.

С позиции теоретического анализа причин гендерной сегрегации рынка труда и существования в этой сфере дискриминационных проявлений наиболее интересными и комплексными представляются работы: в рамках институциональной концепции - Анкера Р., Пайора М. и Доринджера П., Стэндинга Г., по теории дискриминации - Мальцевой И.О., Оглоблина К.Г., по теориям монополии и конкуренции применительно к рынку труда - Донецкого А.М., Отставновой Л.А., Санковой Л.В., Тюриной И.О., Московской А.А. и др.

Знакомство с исследованиями в данной сфере свидетельствует, во-первых, о недостаточной изученности теоретических вопросов гендерной асимметрии занятости, а во-вторых, о существовании серьезного разрыва между теорией и практикой. Т.е. в практической сфере обеспечения занятости в России до сих пор даже на общегосударственном уровне отсутствует современный гендерный подход, а региональные исследования разобщены не

только в организационном плане, но также информационно и методически. Неполон охват исследованиями гендерных проблем занятости отдельных сегментов рынка труда, в частности, не привлек внимания специалистов сегмент молодых женщин с высшим образованием, чьи профессионализм и квалификация должны быть высоко востребованы современной экономикой.

Вышеизложенное предопределило цель и задачи настоящего исследования.

Целью диссертационного исследования является развитие теоретических положений, разработка методических подходов и практических рекомендаций по повышению занятости женщин в условиях современной экономики России на основе снижения гендерной асимметрии на рынке труда.

Достижение поставленной цели требует решения следующих задач:

- уточнить и дополнить понятийно-категориальной аппарат гендерной асимметрии занятости в рамках новой парадигмы занятости с обеспечением гендерного равенства на рынке труда;
- определить и систематизировать общие и специфические факторы формирования и устойчивого сохранения гендерной асимметрии занятости и раскрыть механизм этого процесса;
- выявить формы гендерных диспропорций как проявления гендерной асимметрии в сфере образования и обеспечения занятости молодых женщин с высшим образованием на общероссийском и региональном уровнях;
- разработать модель системы регулирования занятости молодых женщин с высшим образованием на основе снижения гендерной асимметрии;
- предложить региональные профильные программы повышения занятости молодых женщин с высшим образованием как механизм реализации модели, разработать и апробировать методический подход к оценке их эффективности.

Область исследования. Диссертационная работа выполнена в соответствии с Паспортом ВАК научной специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: 5. Экономика труда, п. 5.5. Рынок труда,

его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование, формы и виды); п. 5.11. Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования; п. 5.14. Противоречия в социально-трудовой сфере: пути их предупреждения и разрешения.

Объект исследования – гендерная асимметрия занятости женщин на рынке труда России.

Предмет исследования – управленческие и социально-трудовые отношения, возникающие в связи с гендерными аспектами повышения занятости населения, регулированием гендерной асимметрии и диспропорций рынка труда в России.

Теоретико-методологической основой диссертационной работы являются научные труды известных отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда и занятости, социально-экономических аспектов гендерных отношений в данной сфере экономики, исследования и научные обоснования природы и механизма формирования и регулирования гендерной асимметрии и соответствующих диспропорций рынка труда, публикации по исследованию парадигмального подхода к теоретическому анализу отношений занятости, нормативно-правовые документы в избранной предметной области и т.п.

Для обработки, систематизации и анализа используемой в работе информации был применен комплекс методов экономических исследований: логического и исторического, системного и ситуационного, факторного и графического анализа, анализа и синтеза, индукции и дедукции, систематизации и группировок, экстраполяции, мониторинговых исследований, математической статистики, экспертных оценок и др. При разработке предложенной в диссертации модели повышения занятости молодых женщин с высшим образованием на основе снижения гендерной асимметрии использован метод экономического моделирования с элементами

прогнозирования. Применение метода кластерного анализа позволило выполнить профилирование исследуемой группы молодых образованных женщин и предложить соответствующий механизм реализации авторской модели.

Информационно-эмпирическая база диссертационного исследования представлена данными Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации (Росстат), Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Воронежской области, рекомендациями совета ОЭСР по вопросам гендерного равенства в общественной сфере, официальными материалами Международной Организации Труда (МОТ), документами Правительства Российской Федерации применительно к исследуемой предметной области, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, данными департамента труда и занятости населения Воронежской области, государственного казенного учреждения Воронежской области Центра занятости населения «Молодежный», результатами мониторинговых исследований по авторскому инструментарию, организованных и обработанных лично автором.

В рамках предмета исследования использованы традиционные научные источники (монографии, статьи, научные доклады и другие материалы и публикации в открытой печати), обзорно-аналитические и статистические сведения. В диссертации использованы также авторские расчеты, выполненные на основе предложенных методических подходов к профилированию категории молодых женщин с высшим образованием и к оценке эффективности реализации профильных программ.

Гипотеза диссертационного исследования состоит в том, что сохранение гендерной асимметрии занятости и ее устойчивых проявлений в форме гендерных диспропорций существенно осложняет адаптацию женщин всех категорий на рынке труда и снижает эффективность их занятости, включая мало исследованную, но обладающую высоким трудовым потенциалом категорию молодых женщин с высшим образованием. Поэтому

необходимо исследовать природу и механизм формирования гендерной асимметрии занятости, разработать систему мер по ее снижению, использовать эти меры для повышения уровня и улучшения структуры занятости как женщин в целом, так и рассматриваемой категории – в составе новой парадигмы занятости с обеспечением гендерного равенства.

Научная новизна. Научная новизна диссертационного исследования заключается в развитии теоретических и методических положений и разработке научно-практических рекомендаций по снижению гендерной асимметрии как направления повышения женской занятости с акцентом на категорию молодых женщин с высшим образованием.

Элементами научной новизны являются следующие результаты, полученные автором:

– уточнен и дополнен понятийно-категориальный аппарат исследования гендерной асимметрии занятости, включающий гендерные стереотипы, гендерные противоречия, гендерную сегрегацию и дискриминацию труда, гендерное неравенство, гендерные диспропорции; полученные результаты отличаются рассмотрением гендерной проблематики в рамках новой концепции занятости, ориентированной на достижение гендерного равенства, что позволяет включать эти вопросы в сферу социально-экономических и организационно-экономических отношений труда и занятости (п. 5.5, 5.11);

– предложена классификация факторов формирования и устойчивого сохранения гендерной асимметрии занятости, в рамках которой выделены общие (образовательные, научно-технические, экономические, социально-культурные, социально-психологические, организационно-правовые, политические) и специфические (сегрегация и дискриминация труда, мотивационно-поведенческие и социально-экономические, влияющие на монополию и конкуренцию на рынке труда, а также прибыль работодателей) факторы; классификация отличается от известных выделением группы специфических факторов и обоснованием природы и механизма их отрицательного воздействия на уровень и структуру занятости женщин на всех

возрастных этапах, что позволило обосновать необходимость регулирования различных проявлений гендерной асимметрии на рынке труда (5.5, 5.11);

– дано определение гендерной диспропорциональности занятости как формы проявления гендерной асимметрии, характеризуемой количественным несоответствием представленности мужчин и женщин в различных анализируемых группах по сравнению с их базовым демографическим соотношением, что позволило выявить устойчивые проявления гендерной диспропорциональности в сферах образования и занятости женщин на общероссийском и региональном уровнях, определить специфику гендерного неравенства применительно к молодым женщинам с высшим образованием и выделить в их составе профильные группы с различными возможностями адаптации на рынке труда (обучающиеся в аспирантуре и докторантуре; с неудачно выбранным высшим образованием под влиянием гендерных стереотипов; с лидерскими качествами и стремлением к реализации в активной деятельности) (п. 5.5, 5.14);

– разработана модель системы регулирования занятости молодых женщин с высшим образованием путем снижения гендерной асимметрии выделенных в их составе профильных групп, отличающаяся ориентацией на обеспечение гендерного равенства в рамках новой парадигмы занятости; структура модели включает целеполагание (повышение уровня и качественных характеристик занятости молодых женщин с высшим образованием), определение объекта, субъектов, видов, механизмов регулирования, ресурсное обеспечение (5.11);

– в качестве механизма реализации модели разработаны региональные профильные программы поддержки занятости молодых женщин с высшим образованием, ориентированные на выделенные профильные группы, а также методический подход к оценке их эффективности, включающий определенную информационную базу, систему из семи оценочных показателей, алгоритм расчетов, апробированный на примере реализации

программы содействия занятости молодых женщин в Воронежской области (5.5, 5.11).

Теоретическая и практическая значимость работы.

Теоретическая значимость диссертационного исследования состоит в систематизации, обобщении и углублении научных знаний, связанных с социально-трудовым направлением гендерной проблематики: в дальнейшем развитии теоретических представлений о гендерной асимметрии и диспропорциональности рынка труда и занятости; в изучении факторной обусловленности и механизма воспроизводства различных проявлений гендерной асимметрии на рынке труда: теоретическом обосновании методов обеспечения гендерного равенства применительно к занятости молодых женщин с высшим образованием.

Практическая значимость диссертации заключается в том, что содержащиеся в ней разработки будут способствовать повышению и совершенствованию качественных характеристик занятости женщин на основе предложенных мер снижения гендерной асимметрии; в реализации на региональном уровне программ адаптации на рынке труда выделенных профильных групп молодых женщин с высшим образованием через снижение гендерного неравенства. Имеющиеся в работе рекомендации могут быть использованы для совершенствования гендерного образования в вузах.

Апробация работы и использование результатов.

Результаты диссертационной работы докладывались на: международной научно-практической конференции «Направления повышения конкурентоспособности молодежи на рынке труда» (г. Воронеж, 2013); XXII международной научно-практической конференции для студентов, аспирантов и молодых ученых «Новые перспективы развития экономических наук: инновации и риски» (г. Москва, 2014); международной научно-практической конференции «Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление» (г. Воронеж, 2014, 2015, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021); международной научно-практической конференции

«Современные проблемы экономики и менеджмента» (г. Воронеж, 2014, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020); всероссийской научно-практической конференции (с международным участием) «Проблемы регулирования социально-трудовых отношений» (г. Ижевск, 2014); международной научно-практической конференции «Экономика импортозамещения: проблемы и перспективы развития» (г. Воронеж, 2015); научно-практической конференции «Актуальные вопросы формирования доступной среды для инвалидов в социальной и трудовой сферах деятельности: интегрированный подход» (г. Воронеж, 2016); всероссийской научно-практической конференции «Человеческий и производственный потенциал российской экономики перед глобальными и локальными вызовами» (г. Саратов, 2016, 2019); III международной научно-практической конференции «Инновационное развитие социально-экономических систем» (г. Ульяновск, 2017); Proceedings of III International scientific conference «Modern scientific achievements: experience exchange» (Morrisville, 2017); международной научно-практической конференции «Человеческий и производственный потенциал российской экономики перед глобальными и локальными вызовами» (г. Саратов, 2017, 2018); Круглом столе кафедры управления человеческими ресурсами РЭУ им. Г.В. Плеханова «Проблемы рынка труда и социально-трудовых отношений» (г. Москва, 2017); всероссийской научной конференции–школы молодых ученых «Актуальные проблемы социально-гуманитарного и экономического знания» (г. Саратов, 2018); I международной научно-практической конференции «Костинские чтения» (г. Москва, 2018); XII и XIII фестивалях науки на экономическом факультете МГУ им. М.В. Ломоносова, Круглом столе «Будущее сферы труда глазами молодых» (г. Москва, 2019); международной научно-практической конференции «Проблемы современных экономических, правовых и естественных наук в России - синтез наук в конкурентной экономике» (г. Ганновер, 2019); международной научной юбилейной конференции «Экономическому факультету ВГУ – 90 лет» (г. Воронеж, 2020) и других площадках.

Результаты исследования нашли практическое применение в работе государственного казенного учреждения Воронежской области Центра занятости населения «Молодежный», внедрены в учебный процесс при реализации программ бакалавриата и магистратуры в ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет» по дисциплинам «Технология поиска работы», «Региональные особенности рынка труда», «Регулирование рынка труда» (подтверждено документально).

Публикации. Результаты диссертационного исследования изложены в 39 опубликованных работах, в том числе в 7 статьях, опубликованных в изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве образования и науки Российской Федерации, 1 учебнике, 1 монографии. Общий объем публикаций составляет 48,6 п.л., в том числе личный авторский вклад – 14,9 п.л.

Структура диссертации выстроена в соответствии с её целью, задачами и логикой исследования. Работа состоит из введения, трёх глав, заключения, списка литературы из 255 наименований и 6 приложений. Диссертация включает 44 таблицы, 24 рисунка, ее объем составляет 257 страниц.

Глава 1. Теоретические основы исследования проблем гендерной асимметрии в сфере занятости населения

1.1. Экономические аспекты исследования гендерной проблематики с позиции занятости

В современной реальности исследования женской проблематики в любой сфере науки невозможны вне контекста гендерного (тендерного) научного анализа и сопутствующих ему практик. По этой тематике имеется обширнейшая литература. «...накопленный багаж знаний - пишет известный ученый И. Кон - свидетельствует о плодотворности междисциплинарных поисков»¹. Поэтому, развивая любое специализированное направление гендерной тематики, раскрыть его в полной мере и с современных позиций невозможно вне комплексного междисциплинарного подхода.

Ввиду того, что данное направление исследований является молодым, развивающимся и содержит целый ряд дискуссионных моментов, его понятийный аппарат до конца не сформирован, и прежде всего, необходимо определить свои позиции в вопросе о гендерном (тендерном) понятийном аппарате.

Первый вопрос, который возникает на этом пути, состоит в том, почему в отечественной литературе в одних случаях используется понятие «гендерной», в других – «тендерной» специфики, защищен ряд диссертаций с применением «тендерной» терминологии². Насколько различны или в какой степени идентичны эти понятия?

¹ Кон И.С. Мужская роль и гендерный порядок / И.С. Кон // Вестник общественного мнения, 2008. – № 2 (94). – С. 37.

² Напр.: Хорошильцева Н.А. Психологические и тендерные исследования / Н.А. Хорошильцева, Л.Т. Тюптя. URL: http://uchebnikirus.com/soziologia/sotsialna_robota__tyuptya_lt/psihologichni_tenderni_doslidzhennya.htm (дата обращения 15.06.2019); Ключко О.И. Тендерная стереотипия в изучении актуальных социальных проблем / О.И. Ключко // Общественные науки и современность, 2008. – №6. – С. 160–169; Тендерные стереотипы: понятие, сущность, содержание. – URL: https://viktoriyatanylova.blogspot.com/2014/04/blog-post_6632.html (дата обращения 17.06.2019); Тендерные исследования. Социология : короткий энциклопедический словарь. – URL: <http://schooled.ru/sociology/dict/505.html> (дата обращения 03.05.2019); Здравомыслова Е.А. Объединительный (структурно-конструктивистский) подход в тендерных исследованиях / Е.А.

Знакомство с работами этого списка позволило их сгруппировать следующим образом. В первую группу можно включить исследования, в которых термины «гендер» и «тендер» употребляются без всякого объяснения в одном и том же тексте, и это можно расценить как однозначность их восприятия авторами (Н.А. Хорошильцевой, Л.Т. Тюптя, М.Б. Будаевой³ и др.).

В другую группу можно объединить публикации с попытками объяснить понятие тендера⁴. Но при этом содержание понятий «гендер» и «тендер» практически совпадают. Характерно, что не встречается работ, в которых объяснялись бы различия этой терминологии.

Более всего нам импонирует следующее объяснение: «Среди отечественных феминисток и части социологов доминирует позиция отказа от перевода этого термина на русский язык и *использования его кальки: «тендер»*⁵. Именно в этом значении кальки с родового понятия «гендер» мы намерены в дальнейшем воспринимать тендерную терминологию. Во избежание путаницы и недопонимания в последующем изложении будем придерживаться понятийного аппарата в его гендерной трактовке.

Гендерная терминология формировалась в процессе развития исследований, которые уходят корнями в феминистскую критику традиционной науки и усиливаются под влиянием женских движений 1960-

Здравомыслова, А.А. Темкина. – URL: <https://docplayer.ru/41441828-V-tendernyh-issledovaniyah-8.html> (дата обращения 28.06.2019) и др.

³ Напр.: Хорошильцева Н.А. Психологические и тендерные исследования / Н.А. Хорошильцева, Л.Т. Тюптя. – URL: http://uchebnikirus.com/soziologia/sotsialna_robota_tyuptya_lt/psihologichni_tenderni_doslidzhennya.htm (дата обращения 15.06.2019); Хорошильцева Н.А. Биологический пол и социальный тендер: от различия к оппозиции. – URL: https://superinf.ru/view_helpstud.php?id=3929 (дата обращения 17.06.2019); Будаева М.Б. Особенности гендерных отношений в альтернативных экономических системах : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01 / М.Б. Будаева. – Санкт-Петербург, 2007. – 22 с.

⁴ Напр.: в трактовке Н.А. Хорошильцевой: «...тендер — это социокультурный пол; результат преобразования под влиянием культурных условий пола как биологического начала в род как социокультурную категорию» (Хорошильцева Н.А. Биологический пол и социальный тендер: от различия к оппозиции. – URL: https://superinf.ru/view_helpstud.php?id=3929 (дата обращения 17.06.2019).

⁵ Хасанова В.Н. Политико-экономический аспект проблемы гендера : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Х. В.Н. – Москва, 2004. – 28 с.

1970-х годов, пройдя при этом ряд стадий. Понятие пола постепенно обрело дополнительные смыслы, отличные от чисто биологического. Поэтому по мере развития исследований в обиход науки было введено новое понятие - гендера (gender). В профессиональной научной терминологии он закрепился с середины 1970-х годов ⁶.

В современной науке понятие «гендер» имеет как минимум три разных значения, используемых в разных контекстах.

1) Гендер как стратификационная категория – рассматривается со стороны структуры предписанных социальных отношений или как процесс, выстраивающий иерархию этих отношений и ролей между мужчиной и женщиной (помимо гендера, такими иерархическими категориями являются класс, раса, возраст).

2) Гендер как культурная метафора, культурный символ означает, что пол человека имеет не только социальную, но и культурно-символическую интерпретацию, закрепленную в культуре через символику мужского (маскулинного) и женского (фемининного) начал.

3) Гендер рассматривается как социокультурный конструкт: в обществе идет процесс социального конструирования различий между мужчинами и женщинами. Тем самым создаются социальные модели женственности и мужественности, которые определяют положение и роли мужчин и женщин в обществе и его институтах.

В целом понятие «гендер» трактуется в настоящее время как социальный пол. Сегодня правомерно говорить о *теории социального конструирования гендера*. Это означает, что гендерное отождествление личностью происходит не по врожденно-биологическим признакам, а связано с процессом осознания ею определенных социальных ролей или даже их конструирования применительно к принятой на себя половой идентичности. И если ранее, до

⁶ Современная западная философия : энциклопедический словарь / под. ред. О. Хеффе, В.С. Малахова, В.П. Филатова, при участии Т.А. Дмитриева. – Москва : Культурная революция, 2009. – С. 12-14.

создания и распространения в общественном сознании теории гендера, это отождествление происходило субъективно-бессознательно, путем принятия личностью гендерных стереотипов, сложившихся в данном обществе и на данном этапе развития, то в настоящее время все более распространенным, особенно на Западе, становится путь осознанного гендерного отождествления.

В качестве базы для диссертационного исследования считаем целесообразным предложить систематизацию сложившихся понятий гендерной системы с нашими уточняющими трактовками и интерпретацией применительно к экономической проблематике занятости (табл. 1.1). Предлагаемые нами трактовки сложились в результате их критического анализа и в ходе диссертационного исследования уточняются.

Анализ существующих подходов к пониманию пола и гендера говорит, во-первых, об определенной иерархии этих понятий, а во-вторых, о наличии непреодоленных противоречий в толковании их содержания на различных уровнях жизнедеятельности людей - на уровне поведенческом, общественного сознания, социальных и культурных норм, различных институций, регулирующей роли государства (в области законотворчества, образования, других направлений), деятельности религиозных, общественных организаций по признаку пола и т.д. Особенно велики расхождения по гендерным вопросам между научными и «бытовыми» подходами.

Попытку выстроить иерархию сложившихся к настоящему времени гендерных отношений представляет собой категориальная матрица взаимосвязи рассматриваемых понятий в интерпретации М.Б. Будаевой⁷. Разработанная ею схема интересна по идее, но вызывает ряд вопросов, поскольку, на наш взгляд, красноречиво характеризует сложившиеся в научном сообществе типичные представления о гендерных отношениях - со всеми их противоречиями, пережитками и нерешенными проблемами.

⁷ Будаева М.Б. Особенности гендерных отношений в альтернативных экономических системах : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01 / М.Б. Будаева. – Санкт-Петербург, 2007. – С. 10.

Таблица 1.1 – Систематизация понятийного аппарата гендерных отношений (систематизировано автором)

| Понятие | Содержание в нашей трактовке | Основные используемые источники | Основные проявления в сфере занятости |
|-----------------------------------|--|---|--|
| Гендерная идентичность | Внутреннее самоощущение человека как представителя определенного гендера, не всегда совпадающее с приписанным при рождении полом. | Бутовская М.Л. ⁸ | |
| Гендерная асимметрия | Непропорциональная представленность социальных, экономических и культурных ролей мужчин и женщин, а также представлений о них в различных сферах жизни, неравенство их прав и обязанностей, коренящиеся в пережитках общественного сознания. | Ажгихина Н.И., Словарь гендерных терминов ⁹ | В сфере занятости проявляется через асимметрию: - разделения труда; - оценки результатов и эффективности труда по признаку пола. |
| Гендерное разделение труда | Отраслевое, профессиональное и социальное разделение труда в зависимости от гендерной принадлежности и сложившихся гендерных стереотипов. | Национальная социологическая энциклопедия | Характерно для всех видов разделения труда, кроме территориального. |
| Гендерные противоречия | Проблемы, несогласуемые противоположности различного характера, как объективного, так и субъективного, в отношениях между представителями разных гендеров | М.Б. Будаева | |
| Гендерные различия | Объективно обусловленные различия между мужчинами и женщинами, изучаемые в разных сферах социума <u>Нет общенаучного понимания</u> , кроме общепризнанных репродуктивных различий. | | Сложившиеся дискриминационные понятия «мужских» и «женских» профессий, видов занятости, рынков труда, рабочих мест, |
| Гендерные стереотипы | Один из социальных стереотипов*, сформировавшихся в данной культуре и присущих | Л.Г. Титаренко, | |

⁸ Бутовская М.Л. Антропология пола / М.Л. Бутовская // Антропология пола. – 2013. – Изд-во «БЕК 2». – URL: http://elementy.ru/lib/432080?page_design=print (дата обращения 04.07.2019).

⁹ Словарь гендерных терминов / Восток-Запад: женские инновационные проекты // Под ред. Ред. А. А. Денисова, Ажгиной Н.И. – М.: Информ. - XXI в., 2002. – 255 с.

| | | | |
|--|---|---|---|
| | общественному сознанию в виде обобщенных представлений об образе и поведении мужчины и женщины – эмоционально окрашенных, независимых от личных особенностей представителей конкретной гендерной общности. Рецидив несвободного сознания. | Национальная социологическая энциклопедия | основанные на смешении гендерных различий и стереотипов. |
| Гендерная сегрегация | Тенденция устойчиво неравномерного распределения мужчин и женщин между секторами, отраслями экономики, профессиями и видами деятельности. | Скиндер Н.В. | Непропорциональность текущей гендерной структуры занятости, проявляющаяся несоответствием доли мужчин и женщин в структуре (не)занятости их доле в общей численности лиц данной совокупности. |
| Гендерная дискриминация | Незаконные ограничения по признаку пола прав и свобод человека и гражданина. | Словарь гендерных терминов | Нарушения прав женщин в приеме на работу, увольнениях, оплате труда. |
| Гендерное равенство (неравенство) | Корректируемые современным социумом и наукой в направлении обеспечения равенства фактически неравные правовой статус и возможности выбора жизненных стратегий женщинами и мужчинами | Словарь гендерных терминов | Фактически неравный правовой статус женщин в сравнении с мужчинами в выборе, получении, сохранении занятости, оплате ее результатов и др. |
| Гендерная система | Социально сконструированная системная совокупность общественных институтов, социальных взаимодействий и поведения людей, отражающая асимметричные культурные оценки и ожидания, адресуемые людям в зависимости от их | Словарь гендерных терминов | Охватывает все подсистемы обеспечения занятости населения. |

| | | | |
|---------------------------|--|--|--|
| | пола. Т.е. система неравенства по полу, включающая: -гендерные роли; -гендерные стереотипы, идеологию, образы в СМИ; -гендерную организацию сферы труда; - демографическую и репродуктивную политику; - социальную, жилищную политику; - организацию образования, здравоохранения, пр.; - регулирование семьи, поддержку материнства и т.п. | | |
| Гендерный порядок | Институализация гендерных отношений. | Будаева М.Б., Здравомыслова Е.А., Темкина А.А. ¹⁰ | Сложившаяся система институализации гендерных отношений в сфере занятости. |
| Гендерная политика | Государственная и общественная деятельность, направленная на установление равенства мужчин и женщин в различных сферах жизнедеятельности. | Международный подход ¹¹ | В сфере занятости России недостаточно проработанная и непоследовательно реализуемая. |

* Под социальным стереотипом обычно понимается стандартизированный, устойчивый, эмоционально насыщенный, ценностно определенный образ. В основе производства социального стереотипа лежит психологический феномен генерализации, обобщения, схематизации данных опыта. Ю. Левада называет стереотипы готовыми шаблонами. (Источник – Национальная социологическая энциклопедия)

¹⁰ Темкина А.А. Социальное конструирование гендера / А.А. Темкина, Е.А. Здравомыслова // Социологический журнал. – 2003. – № 3(4). – С. 171–182.

¹¹ Юкина И.И. Двудликий Янус гендерной политики в России / И.И. Юкина // Женщина в российском обществе, 2011. – № 3. – С. 30–38. – URL: <https://vocabulary.ru/slovari/glossarii-gendernyh-terminov-yunifem.html>. (дата обращения 14.07.2019).

В матрице М.Б. Будаевой формой выражения системной совокупности рассматриваемых понятий выступают проблемы отношений между представителями различных гендеров, или *гендерные противоречия*. В современной литературе понятие гендерных противоречий пока не закрепилось, но распространен термин «гендерные различия», как мы увидим при последующих цитированиях. Однако, эти понятия не идентичны, противоречия шире, чем различия.

Исходя из анализа литературных источников и нашего понимания, в настоящее время общественные отношения, включая отношения в области занятости, находятся во власти субъективных гендерных стереотипов. При этом возникает вопрос, на который литература о гендере не дает определенного ответа: в какой мере гендерные отношения находятся под влиянием непреодоленных стереотипов и неразрешенных противоречий, относящихся к человеческому сознанию, т.е. субъективных по своей природе? Или в системе гендерных отношений существуют (могут, должны быть выработаны) некие ориентиры – *нормы, базирующиеся на объективных критериях* сходства - различий мужского и женского, обеспечить выполнение которых следует стремиться?

Назревшая в науках о гендере постановка этих вопросов, поиск ответа на них позволяют утверждать, что в современном обществе существуют гендерные противоречия, имеющие как субъективный, так и объективный характер, принимающие конфликтные и неконфликтные формы, закрепленные в виде консервативных стереотипов общественного сознания, нуждающихся в преодолении, или выливающиеся в современные нормы регулирования этих противоречий. В этой связи мы предлагаем следующую классификацию гендерных противоречий (рис. 1.1).

Согласно этому подходу, гендерные противоречия не следует подменять ни субъективными стереотипами общественного сознания, ни сводить к объективным гендерным различиям. Важно развивать исследования объективной природы этих противоречий, а также разрабатывать

экономические методы разграничения роли тех и других в результатах трудовой деятельности.

| Признаки классификации | Гендерные противоречия | |
|--------------------------------------|---|---|
| По причинности с позиции субъекта | объективно обусловленные <i>(напр., соотношение мужчин и женщин в составе населения)</i> | субъективно воспринимаемые <i>(напр., деление профессий на мужские и женские)</i> |
| по степени согласованности | носящие характер неконфликтных разграничений <i>(напр., различия в оплате труда, обусловленные разными трудовыми затратами)</i> | принимающие характер противоречий и конфликтов, гендерной асимметрии <i>(напр., дискриминационные различия в оплате труда)</i> |
| по восприятию в обществе | воспринимаемые обществом как современная норма <i>(напр., разрешенное противоречие - выдача отцу больничных листов по уходу за больным ребенком)</i> | закрепившиеся в виде устаревших стереотипов общественного сознания <i>(напр., закрепление за женщинами домашнего труда, ухода за детьми)</i> |

Рисунок 1.1 - Предлагаемая классификация гендерных противоречий
(разработка автора)

Такой подход предполагает также аналитическое отношение к причинам гендерной асимметрии. Пример такого рода анализа приводится в статье Е.В. Базуевой, когда из среднероссийской разницы в заработной плате женщин и мужчин в 36% (данные Росстата, 2007 г.) только 17,4% оказались объективно обусловлены, а вторая половина гендерного разрыва оплаты труда сформировалась за счет дискриминационного фактора¹².

Эти вопросы одновременно касаются и границ гендерного равенства, ставшего одним из гуманистических ориентиров международной политики в данной области. Об отсутствии в РФ целевой, однозначно выстроенной

¹² Базуева Е.В. Гендерная экономика – новое направление фундаментальной экономической теории / Е.В. Базуева // Экономическая наука современной России: электронный журнал. – 2010. – № 3(50). – С. 58. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernaya-ekonomika-novoe-napravlenie-fundamentalnoy-ekonomicheskoy-teorii> (дата обращения 25.07.2019).

государственной политики гендерного равенства убедительно пишет И.И. Юкина, обоснованно разграничивая социальную поддержку женщин и политику обеспечения гендерного равенства, чья цель «...намного масштабнее — формирование современного общества, в котором гендерная перспектива принята за точку отсчета и в котором мужчины и женщины имеют одинаковые (равные) права, возможности (доступ к власти и ресурсам) и обязанности во всех сферах жизнедеятельности общества и в семье»¹³. В России вторая цель во многом остается формальным теоретическим посылом даже на законодательном уровне, да и на международной арене она далека от практической реализации. Во многом это объясняется состоянием науки о гендере, которая мало продвинулась от стадии сбора и обобщения информации о гендерном неравенстве.

С позиции цели и задач диссертационного исследования следует сосредоточиться на более специализированной области гендерных отношений, а именно, вопросах формирования и развития *гендерной экономики*, где также сказывается влияние действующей в РФ противоречивой гендерной политики. В этой связи специалисты справедливо отмечают, что «...существует положительная корреляция между уровнем развития страны и степенью достигнутого гендерного равенства»¹⁴.

В настоящее время гендерная экономика еще не сложилась как общепризнанное научное направление или самостоятельная наука. Кратко в содержательном плане ее определяют как «экономику, изучаемую с точки зрения социально - половой структуры общества и ее влияния на социально -

¹³ Юкина И.И. Двудликий Янус гендерной политики в России / И.И. Юкина // Женщина в российском обществе, 2011. – № 3. – С. 30–38. – URL: <https://vocabulary.ru/slovari/glossarii-gendernyh-terminov-yunifem.html>. (дата обращения 14.07.2019).

¹⁴ Базуева Е.В. Гендерная экономика – новое направление фундаментальной экономической теории / Е.В. Базуева // Экономическая наука современной России: электронный журнал. – 2010. – № 3(50). – С. 51-64. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernaya-ekonomika-novoe-napravlenie-fundamentalnoy-ekonomicheskoy-teorii> (дата обращения 25.07.2019).

экономические процессы»¹⁵, но из такого определения неясно место данного явления в системе научных понятий.

Существует более развернутый подход к гендерной экономике как к *новому направлению экономических исследований*¹⁶, в котором упор делается на изучение гендерной асимметрии с позиции ее влияния через совокупность определенных показателей на экономическое развитие. В том же ключе определение данного понятия раскрывается М. А. Махотиным. Не относя гендерную экономику к вполне сложившимся научным направлениям, автор, тем не менее, очерчивает круг изучаемых ею вопросов¹⁷.

С точки зрения анализа состояния гендерной экономики как формирующегося научного направления мы разделяем подход Е.В. Базуевой¹⁸. Отмечая гендерную некомпетентность многих ведущих экономистов страны, отсутствие единомыслия в научном сообществе по вопросу выделения гендерной экономики в самостоятельное направление науки, автор обосновывает вывод о тормозящем воздействии таких взглядов на дальнейшее прогрессивное развитие науки. Е.В. Базуева уделяет основное внимание методологическому аспекту гендерной экономики и с этих позиций анализирует предложения по поводу формирования ее предметной области, высказанные рядом известных зарубежных и отечественных авторов: Джойс Джакобсен, И.Е. Калабихиной, М.М. Малышевой¹⁹ и др.

¹⁵ Словарь бизнес терминов. Академик.ру, 2001. – URL: <https://dic.academic.ru/contents.nsf/business/> (дата обращения 10.08.2019).

¹⁶ Термины гендерных исследований. – URL: <https://slovar.cc/psih/gender.html> (дата обращения 18.08.2019).

¹⁷ Махотин М.А. Формирование понятия «гендерная экономика» / М.А. Махотин // Молодой ученый, 2018. – №23. – С. 326–329. – URL: <https://moluch.ru/archive/209/51230/> (дата обращения 18.08.2019).

¹⁸ Базуева Е.В. Власть как предмет исследования гендерной экономики / Е.В. Базуева // Женщина в российском обществе. – Иваново, 2011. – С. 3–12; Базуева Е.В. Гендерная экономика – новое направление фундаментальной экономической теории / Е.В. Базуева // Экономическая наука современной России: электронный журнал. – 2010. – № 3(50). – С. 51-64. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernaya-ekonomika-novoe-napravlenie-fundamentalnoy-ekonomicheskoy-teorii> (дата обращения 25.07.2019).

¹⁹ Jacobsen J.P. Economics of Gender Blackwell Publishers Inc. Cambridge, Massachusetts, 1996. – p. 3-4; Калабихина И.Е. Гендерный фактор в экономическом развитии России : монография / И.Е. Калабахина. – Москва: Макс-Пресс, 2009. – 238 с.; Малышева М.М. Глобализация, гендерное

В результате проделанного анализа Е.В. Базуева предложила сложное определение, в котором структурировано место гендерной экономики в экономической науке как ее направления²⁰. Предмет ее автор связывает с теоретическим анализом издержек и потерь, обусловленных наличием гендерной асимметрии, а также с задачей получения экономического эффекта от движения к гендерному равенству. Очень важными представляются поставленные автором вопросы о действии в данной предметной области системы формальных и неформальных правил, о динамизме происходящих процессов, об экономических агентах влияния на эти процессы, об институциональном механизме их регулирования.

Серьезным вкладом в теоретическое обоснование предмета гендерной экономики являются предложенная Е.В. Базуевой классификация теоретических концепций гендерной экономики²¹ и широко цитируемый обзор концептуальных подходов применительно к данной предметной области Е.Б. Мезенцевой²². Их обобщающий вывод состоит в том, что в настоящее время гендерные экономические различия исследуются, главным образом, в рамках неоклассической и марксистской методологических парадигм экономической теории, а также новой институциональной экономики, возможности которой пока еще далеко не освоены экономистами. Мы солидарны с Е.В. Базуевой и Е.Б. Мезенцевой, относящими гендерную экономику по инструментарию и богатому арсеналу разработанных теоретических концепций к экономико-теоретическим дисциплинам.

Судя по состоянию бурно развивающихся гендерных исследований и их результатам, а также исходя из огромного и разнообразного перечня вопросов,

неравенство и репродуктивный труд женщин // Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики. – Москва : Русская панорама, 2002. – С. 116–137.

²⁰ Базуева Е.В. Власть как предмет исследования гендерной экономики / Е.В. Базуева // Женщина в российском обществе. – Иваново, 2011. – С. 3–12.

²¹ Базуева Е.В. Гендерная экономика – новое направление фундаментальной экономической теории / Е.В. Базуева // Экономическая наука современной России: электронный журнал. – 2010. – № 3(50). – С. 62. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernaya-ekonomika-novoe-napravlenie-fundamentalnoy-ekonomicheskoy-teorii> (дата обращения 25.07.2019).

²² Мезенцева Е. Гендерная проблематика в экономической теории / Е. Мезенцева // Open Women Line. – URL: <http://www.owl.ru/win/books/articles/mezenzeva.htm> (дата обращения 04.11.2019).

относимых специалистами к гендерной экономике, можно сделать вывод, что среди экономических наук вырисовывается самостоятельное и достаточно широкое гендерное направление, которое несводимо только к одной дисциплине - гендерной экономике. Вырисовывается целесообразность выделения из данной предметной области ряда специализированных гендерных научных подразделений, в большей степени ориентированных на решение конкретных задач. В качестве одного из таких подразделений определяется комплекс гендерных проблем, связанных с трудом и занятостью населения. Предлагаем назвать его *гендерной экономикой труда и занятости*.

Возможности обособления такого научного комплекса обусловлены, с одной стороны, накоплением данных о больших резервах повышения эффективности труда, связанных с преодолением гендерных противоречий. С другой стороны, именно трудовая проблематика, вопросы обеспечения занятости населения с учетом гендерных различий наиболее развиты и востребованы практикой из большой совокупности экономических вопросов гендерной тематики.

Считаем, что в сферу гендерной экономики труда и занятости (ЭТиЗ) следует включить следующие основные вопросы (рис. 1.2).

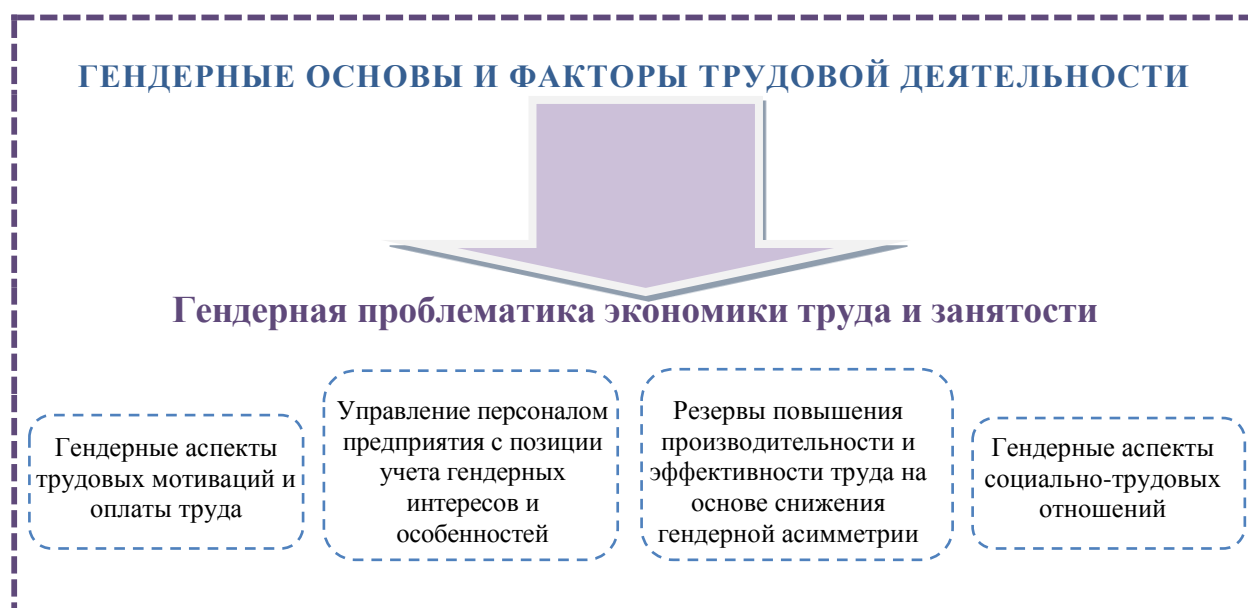


Рисунок 1.2 - Проблематика гендерной ЭТиЗ (разработано автором)

Предмет гендерной экономики труда и занятости мы определяем следующим образом: *это специализированная разновидность гендерных экономических наук, изучающая вопросы проявления гендерных противоречий в сфере рынка труда, занятости и трудовых отношений, механизмы преодоления гендерной асимметрии и повышения эффективности труда на основе обеспечения гендерного равенства.*

Содержательно проблематика гендерной экономики труда и занятости представлена нами в таблице 1.2. Полагаем, что в содержательном плане ее следует рассматривать на стыке трудовых и гендерных отношений.

Представляется, что реализация данного предложения будет актуализировать современное значение экономики труда как научного направления и учебной дисциплины экономических вузов.

Таблица 1.2 - Содержательная проблематика гендерной экономики труда и занятости (предложения автора)

| Проблема | Вопросы для изучения |
|--|--|
| Гендерные основы и факторы трудовой деятельности | Гендерная структура трудовых ресурсов Демографические различия мужской и женской составляющей трудовых ресурсов и экономически активного населения (ЭАН) Факторы формирования гендерных различий и стереотипов, методы их разграничения Учет гендерных различий и стереотипов в системе профориентации и их влияние на структуру профессионального образования Гендерные аспекты миграции населения и трудовых ресурсов Влияние гендерных демографических прогнозов на динамику трудовых ресурсов и ЭАН |
| Гендерная проблематика занятости и рынка труда | Гендерное профессиональное разделение труда, влияние на него гендерных стереотипов Гендерные различия количественных и качественных (дис)пропорций занятости и безработицы, их причины Структура и качество рабочих мест, особенности трудоустройства мужчин и женщин Организация нестандартных форм занятости с учетом гендерных различий |
| Гендерные аспекты трудовых мотиваций и оплаты труда | Психофизиологические исследования гендерных различий и стереотипов и трудовой активности, их влияние на организацию и стимулирование труда Отраслевые и профессиональные различия в оплате труда мужчин и женщин, их причины, анализ степени объективной обусловленности Факторы дискриминации в оплате труда женщин, методы ее выявления и показатели учета |

| | |
|---|---|
| Управление персоналом предприятия с позиции учета гендерных интересов и особенностей | Методы преодоления гендерных стереотипов и их использование в кадровой политике предприятий Снижение гендерной асимметрии в обеспечении карьерного роста кадров Управление трудовой мобильностью кадров на основе современных методов учета гендерных аспектов |
| Резервы повышения производительности и эффективности труда на основе снижения гендерной асимметрии | Повышение эффективности использования трудового потенциала женщин и мужчин на основе учета гендерных различий и преодоления устаревших гендерных стереотипов Разработка методов, показателей и моделей реализации гендерного равенства Учет гендерных различий в организации и охране труда работников Современные, в т.ч. нестандартные подходы к организации рабочих мест с учетом гендерных различий и необходимости преодоления консервативных гендерных стереотипов |
| Гендерные аспекты социально-трудовых отношений | Методы снижения гендерной асимметрии и дискриминации труда женщин с позиции социального партнерства Социально-экономические системы обеспечения гендерного равенства |

Многие аспекты выделенных вопросов в дальнейшем будут затронуты в настоящем диссертационном исследовании.

Вопрос о гендерных различиях и стереотипах обоснованно привлекает внимание разных специалистов, в т.ч. по проблемам труда и занятости. По этому поводу проводилось и проводится множество исследований²³. В первой серьезной и достаточно достоверной работе Э. Маккоби и К. Джеклин по данной теме²⁴, изданной еще в 1978 году, обобщены результаты свыше 2000 публикаций, основной вывод которых состоит в том, что гендерные сходства гораздо значимее различий, поскольку авторы обнаружили отсутствие таковых по большинству рассмотренных параметров.

К настоящему моменту обосновано, что объективные различия мужчин и женщин определяются тремя группами признаков: *генетическими, анатомическими и поведенческими*. Рассматривая их, Дж. Медина

²³ Обзор их дан в работе: Котлова Т.Е. Библиографический обзор исследований по проблемам гендерных стереотипов / Т.Е. Котлова, Т.Б. Рябова // Женщина в российском обществе. – Москва, 2001. – 38 с. В обзоре используется 168 работ отечественных и зарубежных авторов.

²⁴ Maccoby E.E., Jacklin C.N. The psychology of sex differences. – Stanford, 1978.

резюмирует²⁵: анатомически у мужчин одна х-хромосома, а у женщин — две, несмотря на то, что одна из них резервная; генетически женщины устроены сложнее, чем мужчины, их активные х-хромосомы клеток имеют более сложную генную структуру. Мозг женщины и мужчины различен по структуре и биохимическому составу, однако неизвестно, существенны ли эти различия. Поведенчески мужчины и женщины по-разному реагируют, например, на сильный стресс, причем женщины запоминают детали эмоций, а мужчины воспринимают суть проблемы.

Однако и до сих пор не вполне ясно, каковы конкретные объективные различия между мужчинами и женщинами (особенно поведенческие) и насколько необходимо и возможно их учитывать в процессе профессионального самоопределения и дальнейшей жизнедеятельности. Эта сложность усугубляется тем, что ни простые люди – носители обыденного сознания, ни даже ученые зачастую не могут разграничить объективные гендерные различия и стереотипы. Даже в научных статьях, посвященных этим вопросам, в содержании данные понятия могут сливаться. Причем, как пишет И.С. Кон, «...сами шкалы маскулинности / фемининности неоднозначны. Одни исследователи измеряют интересы, другие — эмоциональные реакции, третьи — отношение к тем или иным аспектам мужских или женских социальных ролей. Проблематичны и их критерии»²⁶. А в бытовом сознании многие социальные гендерные стереотипы, господствующие в той или иной культуре веками, воспринимаются как врожденные различия мужчин и женщин. Характерный пример таких стереотипов приведен нами ниже (табл. 1.3).

²⁵ Медина Дж. Правила мозга. Что стоит знать о мозге вам и вашим детям. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 304 с.

²⁶ Кон И.С. Психология половых различий / И.С. Кон, 2016. – URL: <https://www.psychology-online.net/articles/doc-175.html> (дата обращения 28.09.2019).

Таблица 1.3 – Типичные гендерные стереотипы применительно к мужчинам и женщинам²⁷

| Характеристики - стереотипы | Мужчины | Женщины |
|--------------------------------------|---------------------|----------------------|
| Способ преодоления препятствий | Интеллект, сила | Хитрость, ловкость |
| Ориентированность на проблемы | Перспективная | Текущая |
| Потребность в эмоциональных стимулах | Пониженная | Повышенная |
| Основа решений | Рассудочность | Чувственность |
| Характер | Замкнутый | Открытый |
| Отношение к внешнему миру | Реалистичное | Идеализированное |
| Поведение | Сдержанное | Эмоциональное |
| Преобладающий тип мышления | Словесно-логический | Наглядно-действенный |
| Объект внимания | Содержание | Форма |
| Наблюдательность и точность | Повышенные | Пониженные |
| Ориентированность | Деловая | Личная |
| Отношение к другим | Прямолинейное | Гибкое |
| Действие словесного поощрения | Расслабляющее | Возбуждающее |
| Реакция на критику | Агрессивная | Спокойная |

В результате анализа различных источников, несмотря на их известную противоречивость, правомерно сделать следующие выводы, значимые для дальнейшего исследования.

С одной стороны, существуют некие психофизиологические особенности (ПФО), или различия между полами, которые с детства влияют на самоопределение субъектов разного пола, в той или иной степени и на разных этапах жизни человека проявляются и учитываются в гендерной политике государств. В сфере рынка труда они «...хоть и не делают невозможной занятость женщин в той или иной сфере, однако оказывают значительное влияние как на выбор работодателя, так и на выбор самой женщины»²⁸. С психофизиологическими особенностями пола *желательно считаться* при выборе профессии для обучения и/или трудовой деятельности.

²⁷ Альфа Пси: все о психологии человека – URL: <https://alpha-psy.ru/wp-content/uploads/2019/08/gendernye-razlichiya-muzhchin-i-zhenshhin-psihologiya.png> (дата обращения 21.09.2019).

²⁸ В чем отличие профессий для женщин и для мужчин. – URL: <https://edunews.ru/professii/character/otliche-mujchini-jenshiniy.html> (дата обращения 05.10.2019).

С другой стороны, во всех сферах жизни людей, включая занятость и рынок труда, действуют гендерные стереотипы, зачастую принимаемые за психофизиологические различия.

Традиционно считается, что женщинам свойственны следующие важные в трудовой деятельности качества: усидчивость, терпеливость (вплоть до дотошности); аккуратность и внимательность; способность к монотонному сидячему труду, выполнению больших объемов работ; часто – социальная ориентированность труда; гибкость, высокие адаптационные способности; эмоциональность. Из-за того, что женская и мужская физиологии имеют известные отличия, заниматься тяжелой работой могут только мужчины. Отсюда и словосочетание: «сильный пол».

В то же время Н.А. Коноплева²⁹, исследуя психологию художественно одаренных детей, пришла к выводу, что такие мальчики проявляют заботливость, чувствительность, мятежность, эстетическую утонченность, пассивность, эмоциональность, богатое воображение – то есть те качества, которые традиционно считаются «женскими». Напротив, одаренные девочки проявляют смелость, уверенность, агрессивность, независимость, самоутверждение, честолюбие – качества, приписываемые обществом мужчине. Из данного примера видно, что приписываемые полу гендерные особенности чаще всего являются стереотипами сознания.

Гендерные стереотипы требуют *критического отношения*, поскольку в противном случае могут отрицательно сказываться на личностном и профессиональном самоопределении людей, если их личностные качества, такие как склонности, интересы, направленность будут противоречить принятым в обществе гендерным ролям, могут дезориентировать, выступать барьером в развитии индивидуальности в будущем³⁰.

²⁹ Коноплева Н.А. Одарённость и гендер / Н.А. Коноплева // Женщина в российском обществе, 2000. – № 1. – С. 24–30.

³⁰ Байбакова Е.С. Влияние гендера на выбор профессии старшеклассников / Е.С. Байбакова, Е.Ю. Пряжникова, Н.Л. Соколова, М.Г. Сергеева // Казанский педагогический журнал. – Казань, 2018. – №2. – С. 183.

Это сложное явление, несмотря на обилие посвященных ему исследований, не до конца изучено, а его характеристика не может быть исчерпана кратким определением, данным в таблице 1.1. Как подчеркивал Л.Г. Титаренко, в том числе акцентируя внимание на устойчивости данного феномена, гендерный стереотип - «это взгляд и оценка, которые, как правило, основаны на гендерных предубеждениях, на сексизме, а не на рациональном знании. Поэтому гендерные стереотипы редко поддаются коррекции, для их изменения требуются весьма значительные промежутки времени, часто жизнь поколений»³¹.

Более полное и разностороннее представление о гендерных стереотипах дает свод их классификаций на основе известных по литературе подходов к этому вопросу (Приложение 1). В Приложении 1 мы соединили четыре разных классификационных подхода. Анализ приведенных классификаций говорит о том, что в настоящее время гендерные стереотипы рассматриваются разными науками, под разными углами зрения и для разных целей, их единая систематизация не сложилась, создать ее еще предстоит. Это только усугубляет общую картину сложных, искажающих реальность гендерных представлений, на фоне которой пока не сформирована методологическая платформа преодоления сохраняющихся стереотипов. Гендерные стереотипы формируют в обществе систему неравенства по полу, а *в сфере занятости и трудовых отношений* служат базой сегрегации и дискриминации труда, ограничивая возможности для профессиональной и карьерной реализации женщин³². Рассмотрим содержание и взаимосвязь этих понятий, чтобы уяснить механизм их воздействия на положение женщин в трудовой сфере.

Обращаясь к понятию *гендерной сегрегации на рынке труда*, в самом общем виде приведенному в таблице 1.1, отметим, что она выступает формой разделения труда под большим воздействием господствующих гендерных

³¹ Гендерные стереотипы. – URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2018/0767/opros01.php> (дата обращения 24.09.2020).

³² Лехтянская Л.В. Факторы, влияющие на формирование и развитие рынка труда / Л.В. Лехтянская, Т.Г. Римская // Российское предпринимательство, 2016. – Том 17. – № 5. – С. 603–608.

стереотипов. Для нее характерна ситуация, при которой, в нарушение естественного разделения населения по признаку пола, женщины и мужчины неравномерно распределены между различными отраслями, сферами труда и видами профессиональной деятельности, в результате чего появляются и существуют «преимущественно мужские» или «преимущественно женские» отрасли, профессии или даже предприятия. Основным негативным последствием при этом является неравенство возможностей самореализации, результатов трудовой деятельности и оплаты труда для мужчин и женщин³³.

В составе гендерной сегрегации в сфере занятости специалисты³⁴ выделяют два вида: *горизонтальную* и *вертикальную*. Горизонтальная сегрегация включает профессиональную, отраслевую и межсекторную (последняя – несоответствия в распределении мужчин и женщин между частными и государственными секторами экономики). Уровень горизонтальной сегрегации наиболее высок, когда отрасли и профессии строго разделяются по гендерному признаку. Структуру занятости, при которой в каждой отрасли, профессии и т.п. доля мужчин и женщин соответствует их представительству в общей численности занятого населения, обозначают понятием «*интегрированной*». В современном обществе высокий уровень гендерной сегрегации распространен в гораздо большей степени, чем «*интегрированный*»³⁵.

Вертикальная сегрегация отмечается во всех отраслях и профессиях, проявляясь в затрудненном продвижении женщин к высоким должностям и престижным профессиям. В этой связи с 1980-х годов среди специалистов в ходу условный термин «*стеклянный потолок*», означающий, что, несмотря на формально равные возможности, в отношении продвижения женщин по карьерной лестнице существует немало невидимых барьеров.

³³ Мальцева И.О. Гендерные различия в профессиональной мобильности и сегрегация на рынке труда: опыт российской экономики / И.О. Мальцева. – Москва : EERC, 2005. – С. 5.

³⁴ См., напр., работы И.О. Тюриной, Н.В. Скиндера, И.М. Козиной и др.

³⁵ Тюрина И.О. Гендерные аспекты занятости и управления / И.О. Тюрина // Социологические исследования, 2014. – №13. – С. 135–142.

Положение женщин в сфере занятости усугубляет широко распространенная дискриминация их труда. О ней много пишут, ее изучают и даже выделили несколько видов. Так, И.О. Тюрина предлагает различать:

- дискриминацию труда женщин *на уровне предпочтений* (со стороны работодателя, потребителя либо коллег);

- *статистическую*, когда работник, чаще всего женщина, оценивается лицом, принимающим решение (например, работодателем о найме), исходя из условно статистических критериев (например, о производительности труда), сформированных им для той группы, представителем которой является оцениваемое лицо;

- дискриминацию, обусловленную *монопольной структурой рынка труда* (монополист использует свое доминирующее положение для повышения монопольной прибыли за счет дискриминационного снижения оплаты труда женщин).

Следует иметь в виду, что гендерная дискриминация не только широко распространена, но и принимает многообразные формы. Ученые объясняют это тем, что работа и семья образуют единую гендерную систему, в которой ежедневно конструируется гендер, а, следовательно, производится и воспроизводится гендерное неравенство³⁶.

Анализ отечественного и зарубежного опыта свидетельствует о том, что сегрегация по признаку пола на рынке труда в современном, быстро развивающемся обществе остается значительной.

Так, по данным компании McKinsey Global Institute вклад женщин в мировой ВВП составляет 37%, тогда как среди населения планеты они составляют половину, но их экономическая активность и уровень занятости значительно ниже, чем у мужчин. Симптоматично высказывание: «Если бы у нас сейчас в России экономическая активность женщин была бы такая же, как в Норвегии, то ВВП был бы на 4% выше... А если бы мы уравнили

³⁶ Ферри М.М. Феминизм и семейные исследования : хрестоматия по курсу «Основы гендерных исследований» / М.М. Ферри. – М.: МЦГИ, 2000. – С. 234–250.

экономическую активность женщин и мужчин, то это добавило бы российскому ВВП 13–14%»³⁷.

Особенно значительный гендерный дисбаланс отмечается при занятии должностей руководителей высшего звена. Специалисты Thomson Reuters Corp. подсчитали, что женщины в мире составляют более половины (56%) студентов колледжей и занимают почти половину (48%) должностей начального уровня, при этом среди руководителей высшего звена их менее четверти (23%)³⁸. То же отмечают и российские исследователи.

На основании информации Международной организации труда (МОТ) - подразделения ООН, занимающегося исследованием рынка труда, составлен рейтинг доли женщин, занимающих руководящие позиции, из которого видно, что в развитых странах доля женщин обычно не больше трети от общего числа руководителей. Особняком стоят только США и РФ, где она соответственно составляла 40,7% и 41,3% (табл. 1.4).

Таблица 1.4 - Доля женщин в руководстве в развитых странах, %³⁹

| Страны | Всего в руководстве | В среднем и высшем руководстве |
|----------------|---------------------|--------------------------------|
| США | 40,7 | 40,5 |
| Великобритания | 36,2 | 34,4 |
| Германия | 29,2 | 28,2 |
| Нидерланды | 26,6 | 26 |
| Япония | 13,2 | |
| Южная Корея | 12,3 | |
| Швейцария | 33,9 | 30,5 |
| Норвегия | 38,3 | 36 |
| Италия | 27,5 | 22,3 |
| Франция | 33,4 | 32,5 |
| Австрия | 31,8 | 29,2 |

³⁷ Орешкин М. Выступление на Втором Евразийском женском форуме 21.09.2018 – URL: <https://www.ntv.ru/novosti/2076420/> (дата обращения 01.10.2019).

³⁸ Валет В. Лучшие работодатели Америки для женщин / В. Валет. – URL: <https://www.forbes.com/best-employers-women/#3e18358d7de9> (дата обращения 17.10.2019).

³⁹ В каких странах на руководящих должностях преобладают женщины? – URL: <https://zen.yandex.ru/media/infostat/v-kakih-stranah-na-rukovodiascih-doljnostiah-preobladauiut-jensciny-5c899ccdd2fa8100b4ef2ead> (дата обращения 25.10.2019).

С позиции диссертационного исследования представляет интерес поиск ответа на вопросы о причинах возникновения и механизмах формирования и проявления гендерной асимметрии. Это необходимо для понимания внутренней сущности данных процессов и, при необходимости, управления ими. Определенным шагом в этой работе являются попытки теоретического обоснования причин гендерной сегрегации на рынке труда с использованием экономического инструментария, предпринимаемые со второй половины 1970-х годов зарубежными и отечественными учеными. Систематизация ряда экономических идей и теорий, привлекаемых к объяснению гендерной асимметрии и сегрегации в ее составе, представлена в таблице 1.5.

Как видно, в теории данного вопроса нет единства, преобладает многофакторный подход к причинам гендерной асимметрии. Специалисты пытаются объяснять ее, привлекая различные экономические теории и концепции: человеческого капитала, институциональные и др.

Нам представляются весьма убедительными теории конкуренции и монополизации, хорошо объясняющие экономическую составляющую дискриминации женского труда, но судя по литературе, недостаточно используемые для этих целей.

Кроме экономических, существуют гендерные теории, которые обращаются к исследованию причин сегрегации, лежащих как внутри, так и за пределами рынка труда⁴⁰. Они объясняют то, что не удалось экономическим теориям: как возникла и почему столь устойчиво воспроизводится гендерная асимметрия даже в современном экономически развитом и высокотехнологичном обществе. Объяснение лежит в плоскости идей социального конструирования гендерных стереотипов.

⁴⁰ Анкер Р. Теории профессиональной сегрегации по признаку пола: аналитический обзор / Р. Анкер // Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики. – Москва : ИСЭПН РАН – МЦГИ – «Русская панорама», 2002. – С. 299-328.

При этом ряд ученых придерживается идеи самовоспроизводства гендерной сегрегации на рынке труда⁴¹. Обосновывается это тем, что женщины сознательно корректируют свой профессиональный выбор с учетом выполнения двойной функции – работника и матери. К тому же, нацеленные на построение карьеры женщины могут предпочитать работу в «женских отраслях», так как в них легче сделать карьеру, поэтому женщина, занимающая руководящий пост в этих сферах, воспринимается обществом адекватно, в отличие от «мужских» сфер деятельности.

⁴¹ Напр.: Terrell K. Female-male Earnings Differentials and Occupational Structure, *International Labor Review*, 1992. – p. 387–404.; Ogloblin C.G. The Gender Earnings Differential in the Russian Transition Economy / C. G. Ogloblin // *Industrial and Labor Relations Review*, 1999. – №52. – P. 602–627. О том же пишет Н.В. Скиндер.

Таблица 1.5 – Систематизация экономических теорий, объясняющих гендерную асимметрию на рынке труда (систематизировано автором)

| Название теории | Содержание | Экономический смысл | Источники |
|-------------------------------|---|---|--|
| Теория человеческого капитала | Женщины располагают меньшим человеческим капиталом, чем мужчины (образованием, квалификацией по ряду профессий, опытом из-за семейных обязанностей); при более низких вложениях в человеческий капитал у них более продолжительный период отдачи инвестиций. Поэтому женщины обладают неравными с мужчинами возможностями занимать рабочие места с высокими требованиями к профессионально-квалификационным характеристикам. | Сегрегация труда оказывает <i>негативное влияние на уровень производительности труда женщин</i> . Для снижения сегрегации предлагаются меры социальной политики | Г. Беккер, Т. Шульц, Barron J. M., Becker E. ⁴² |
| Модель компенсации различий | Женщины предпочитают определенные профессии и якобы избегают работ с неблагоприятными условиями труда, ориентированы на социальные услуги и т.п. Поэтому они имеют более низкий уровень оплаты труда. Мужчины имеют больше шансов получить работу на крупных предприятиях, которые платят выше зарплату для привлечения лучших работников. Модель характерна для случаев, когда глава семьи - мужчина, а женщина находится на вторых ролях. | | Р. Анкер ⁴³ |
| Теория конкуренции | Предметом конкуренции мужчин и женщин становятся такие ограниченные ресурсы, как рабочие места, хорошая заработная плата, высокий карьерный статус и т.п.: | Такая конкуренция <i>ведет к монополизации рынка труда</i> | А.А. Москов- |

⁴² Barron J.M. Gender Differences in Training, Capital and Wages / J. M. Barron, D. A. Black, M. A. Loewenstein // Journal of Human Resources, 1993. – № 28. – P. 343–364.

⁴³ Анкер Р. Теории профессиональной сегрегации по признаку пола: аналитический обзор / Р. Анкер // Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики. – Москва : ИСЭПН РАН – МЦГИ – «Русская панорама», 2002. – С. 299-328.

| | | | |
|---|--|--|--|
| | | | ская ⁴⁴ |
| Теория монополии | Монопольную структуру рынка труда рассматривают как теоретическое обоснование дискриминации труда, которая позволяет работодателям извлекать монопольную прибыль за счет внеконкурентного снижения издержек найма женщин на работу. | Один из <i>стимулов</i> дискриминации труда - стремление работодателей к <i>монопольной прибыли</i> | О.И. Тюрина |
| В рамках институциональной концепции | | | |
| Теории сегментации рынка труда | Уделяют основное внимание взаимосвязи сегментации рынка и более низкой оплаты труда в «женских» профессиях за счет эффекта «переполнения» женского сегмента занятости. Две модели формирования гендерной профессиональной сегрегации: 1) модель исключения (женщин нанимают только для заполнения низкооплачиваемых вакансий); 2) модель переполнения (женщины могут наниматься на престижные и высокооплачиваемые работы, но со временем происходит их замещение мужчинами, для которых эффект переполнения не наступает. | Женская сегрегация труда - вид его сегментации с соответствующей дифференциацией рынка труда. Не объясняют причин гендерной сегментации. | И.О. Мальцева, С.Ю.Рощин ⁴⁵ |
| в т.ч. модели «дуального рынка труда» М. Пайора и | Выделяют: а) первичный элитный сектор рынка труда с несовершенной конкуренцией, куда доступ затруднен; б) вторичный сектор совершенной конкуренции, рабочие места в котором не представляют большой ценности и | Сегментация объясняется через <i>несовершенную конкуренцию</i> на | Н.Н. Олимских ⁴⁶ , Р. Анкер |

⁴⁴ Московская А.А. Стереотипы или конкуренция: анализ некоторых гендерных предпочтений работодателей / А.А. Московская // Социологические исследования, 2002. – №3. – С. 52–61.

⁴⁵ Мальцева И. О., Рощин С. Ю. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда / И. О. Мальцева, С. Ю. Рощин // 2-е изд. М., 2007. - 295 с.

⁴⁶ Олимских Н.Н. Теоретические аспекты сегментации рынка труда / Н.Н. Олимских // Вестник Удмуртского университета. Сер. Экономика и право. – Ижевск, 2014. – №2. – С. 71-77. – URL: <http://udsu.ru/research/publications> (дата обращения 18.11.2019).

| | | | |
|--|---|--|--|
| П. Доринджера, 5-секторная модель Г. Стэндинга и т.п. | зарплата ниже. Женщины в основном оседают на вторичном рынке. Причины этого ряд экономистов видит в технологических факторах, побуждающих работодателей продвигать высокопрофессиональных работников с высокой оплатой труда, круг которых ограничен. | сегментированном рынке труда: переход работников из одного сегмента в другой затруднен | |
| Теории дискриминации | Женщины могут и хотят работать в профессиях и на должностях, которые позволяют им совмещать работу с выполнением домашних/семейных обязанностей. В силу дискриминации женщины и мужчины концентрируются на различных позициях карьерной иерархии. | Одна из попыток объяснения причин дискриминации труда, не объясняющая причин сегрегации. | И.О. Мальцева ⁴⁷ , К.Г.Оглоблин F. D. Blau, Lazear E. P. ⁴⁸ |
| в т.ч. теория статистической дискриминации | Многие работодатели, основываясь на среднестатистических наблюдениях определенных групп, считают женщин худшими работниками, чем мужчины. Исходя из этого, женский труд систематически дискриминируют, экономя на издержках и не затрачиваясь на выявление индивидуальных характеристик и производительности труда конкретных женщин. | Понятен <i>экономический смысл дискриминации труда</i> : экономия работодателя на <i>снижении издержек</i> | И.О. Тюрина ⁴⁹ |

⁴⁷ Мальцева И.О. Гендерная сегрегация на внутрифирменном рынке труда: факторы и последствия / И.О. Мальцева, Д.В. Нестерова // Вестник Воронежского государственного университета. Сер. Экономика и управление. – Воронеж, 2011. – №1. – С. 7.

⁴⁸ Blau F.D. New Evidence on Gender Difference in Promotion Rates: An Empirical Analysis of a Sample of New Hires / F.D. Blau, J. De Varo // Industrial Relations, 2007. – № 46. – P. 511–550.; Lazear E. P. Male-Female Wage Differentials in Job Ladders / E.P. Lazear, S. Rosen // Journal of Labor Economics, 1990. – № 8(1). – P. 106–123; Ogloblin C.G. The Gender Earnings Differential in the Russian Transition Economy / C. G. Ogloblin // Industrial and Labor Relations Review, 1999. – №52. – P. 602–627., 1999; 240. Wirth L. Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management / L. Wirth. – Geneva : ILO, 2001.

⁴⁹ Тюрина И.О. Гендерные аспекты занятости и управления / И.О. Тюрина // Социологические исследования, 2014. – №13. – С. 135–142.

Резюмируя, приходится констатировать, что экономические теории пока недостаточно продвинулись в объяснении причин гендерной асимметрии, оставляя этот вопрос дискуссионным и не до конца решенным, хотя их достоинством по сравнению, например, с психологическими исследованиями является стремление к проникновению в сущностные, глубинные процессы данной предметной области.

Исследование механизмов гендерной асимметрии экономические теории затрагивают пока лишь косвенно. Поэтому предлагаем собственное понимание данного вопроса, опираясь на вышерассмотренные подходы. Мы полагаем, что гендерная асимметрия проявляется во всех сферах и на всех этапах жизнедеятельности человека. Обусловлена она взаимодействием трех взаимосвязанных явлений: гендерных стереотипов, сегрегации и дискриминации по признаку пола.

Схему механизма формирования и проявления гендерной асимметрии применительно к различным этапам жизни человека мы попытались изобразить на рисунке 1.3.

Гендерные стереотипы во многом определяют соответствующую идентификацию личности преимущественно на первом этапе жизни, в самом раннем возрасте. На втором, образовательном этапе - подготовки к трудовой деятельности - гендерные различия и стереотипы оказывают большое влияние на профессиональный выбор человека, наряду с другими объективными и субъективными факторами и условиями этого выбора.

Под влиянием рассматриваемой триады формируется (искажается) гендерная структура рынка труда. Поэтому на всех ступенях трудовой деятельности человека, как правило, проявляется гендерная сегрегация. Она является производной гендерных стереотипов и совместно с ними питает дискриминацию – прежде всего в оплате труда.

Это справедливо отмечает, например, и З.А. Хоткина, говоря о существовании тесной взаимосвязи между гендерными стереотипами и

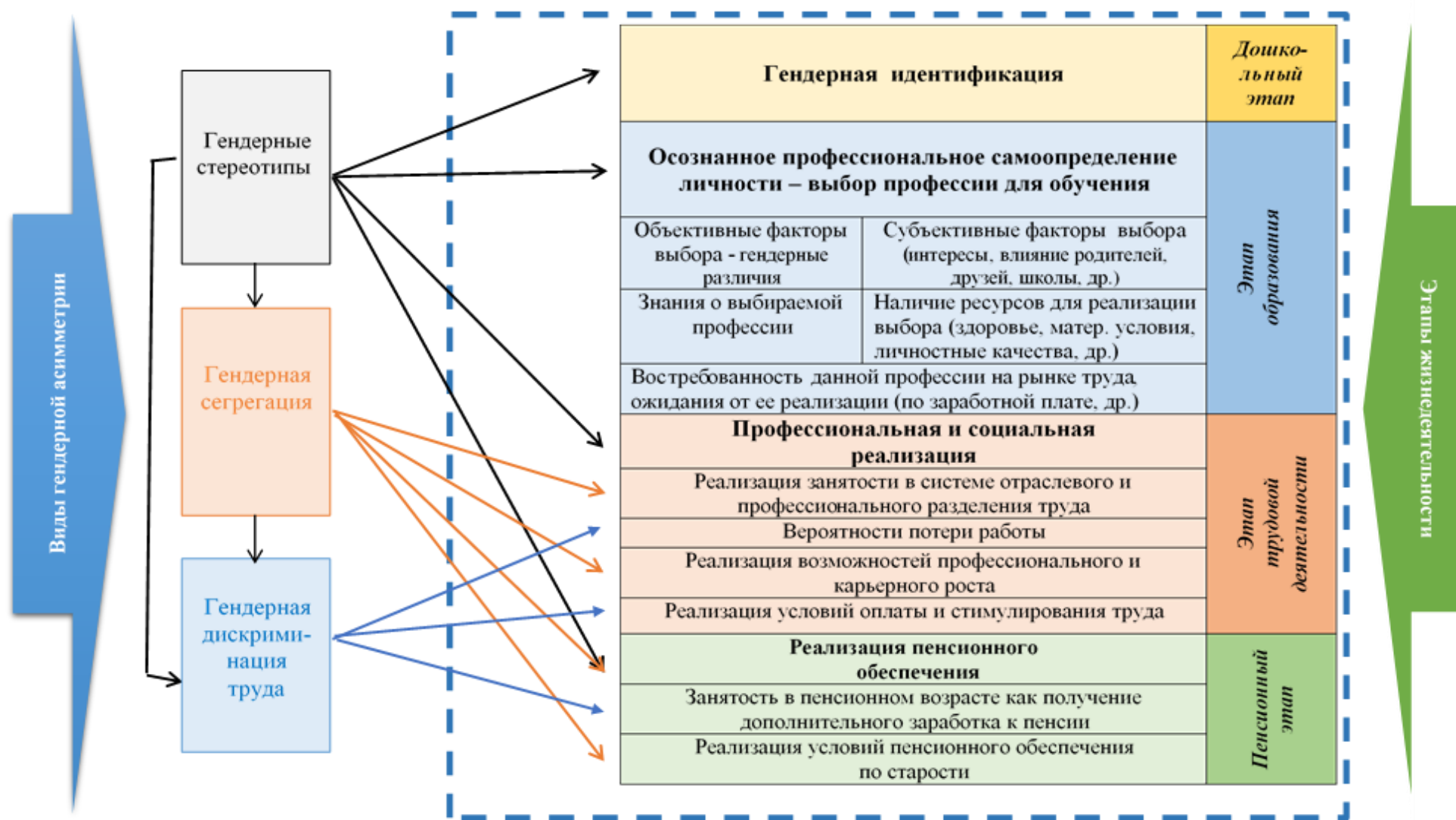


Рисунок 1.3 - Схема механизма формирования и проявления гендерной асимметрии (составлена автором)

гендерной сегрегацией и дискриминацией труда⁵⁰.

На завершающем – пенсионном этапе жизнедеятельности человека гендерная асимметрия также дает себя знать: а) непосредственно – через дискриминацию труда по полу и, дополнительно, возрасту в случае трудовой занятости пенсионера (как при продолжении прежней занятости в пенсионном возрасте, так и при смене ее вида); б) косвенно – через реализацию условий пенсионного обеспечения под влиянием ранее сложившейся гендерной асимметрии.

Рассматривая *механизм гендерной асимметрии* как взаимодействия и совместного влияния трех его составляющих на все этапы жизнедеятельности человека, приходится констатировать, что очень многое в этом механизме остается неясным и требует дальнейших исследований, особенно с позиции экономической составляющей. Следует подчеркнуть, что до сих пор в полной мере не объяснены причины и механизмы гендерной профессиональной сегрегации.

Гендерная асимметрия рынка труда формировалась продолжительное время, и в современных условиях не утрачивают своего значения факторы, обеспечивающие устойчивость гендерных стереотипов и сегрегации в сфере труда и занятости населения.

Таким образом, проделанный в данном параграфе критический анализ проблематики гендерной асимметрии с экономической позиции позволил:

- уточнить действующий понятийный аппарат исследования гендерной асимметрии в составе таких категорий, как гендерные стереотипы, гендерное равенство, гендерные различия, гендерная сегрегация и дискриминация труда;
- дополнить содержательную характеристику ряда гендерных понятий с позиции влияния на занятость, включая базовую категорию гендерной асимметрии занятости, а также такие близкие понятия, как гендерные противоречия, неравенство и диспропорции, что позволило их

⁵⁰ Хоткина З.А. Стереотипы и дискриминация на рынке труда / З.А. Хоткина // Гендерные стереотипы в современной России. – Москва : МАКС Пресс, 2007. – С. 51.

терминологически и содержательно разграничить и использовать в дальнейшей работе;

- выявить взаимосвязи происходящих на рынке труда гендерных процессов и обосновать теоретическую схему механизма формирования и проявления гендерной асимметрии занятости, а также доказать, что она отрицательно проявляется на всех этапах жизнедеятельности женщин.

1.2. Гендерное равенство как объект новой парадигмы обеспечения занятости населения

Гендерное направление становится важным аспектом современной теории и политики занятости, одним из побудительных мотивов смены императивов, обусловленной концептуальным осмыслением человеческого развития как цели общественного прогресса. В этом ключе занятость рассматривается как важнейшее условие развития и реализации человеческого потенциала, а не только как основа существования общества, фактор экономического роста, источник получения дохода и обеспечения макроэкономической стабильности.

Разработка концепции человеческого развития позволила сформулировать принципиально новый подход к пониманию общественного прогресса. Во главе этого подхода находится человек и расширение возможностей его жизненного (в том числе, профессионального и карьерного) выбора. Вполне понятно, что такой подход исключает любые проявления дискриминации на рынке труда.

В этой связи многими специалистами ставится вопрос о необходимости перехода к новой парадигме занятости⁵¹. Так, Е.В. Маслова и О.А.

⁵¹Маслова Е.В., Колесникова О.А. Стратегические ориентиры развития рынка труда Воронежской области / В сборнике: Социально-экономическое развитие Воронежской области в долгосрочной перспективе: стратегические приоритеты, цели, механизмы Доклады региональной научно-практической конференции. Воронеж, 2017. С. 87-93; Традиционная занятость устарела, пришло время для новой парадигмы. <https://oko-planet.ru/politik/politikdiscussions/81282-tradicionnaya-zanyatost-ustarela-prishlo-vremya-dlya-novoy-paradigmy.html>. Дата обращения 11.05.21; Процессы

Колесникова обосновывают объективную тенденцию смены парадигмы полной (в СССР), затем рациональной (1991-2020гг. – формирование рыночной экономики) занятости населения на современную парадигму эффективной занятости на основе достойного труда. Д. Рушков, Е.С. Садовая и др., отмечая объективные изменения на рынке труда в условиях информационного общества и цифровой экономики, идут дальше - говорят о необходимости постепенного отказа от парадигмы занятости на действующих рабочих местах и перехода к свободно избранным видам занятости, в т.ч. нетрудовым, с удовлетворением базовых материальных потребностей людей за счет государства, общества; при этом исчезнет понятие безработицы.

Не отрицая огромных сдвигов в занятости, происходящих в условиях цифрового общества, мы считаем реализацию второго подхода из двух вышеприведенных делом будущего. В то же время переход к новой парадигме занятости, как представляется, стал текущей необходимостью, и в этом вопросе мы солидарны с позицией Е.В. Масловой и О.А. Колесниковой. Этот переход предопределен рядом *факторов*:

- переносом акцента с измерения достижений в области динамики производства на измерение прогресса в области человеческого развития, в котором эффективная занятость и достойный труд выступают значимыми компонентами;
- ориентацией стратегии развития России на качество человеческого капитала и новые подходы к сферам, сопряженным с процессом его использования и повышения;
- продолжением теоретических дискуссий о составе показателей достойного труда и их отражении в статистике занятости и рынка труда;
- расширением сферы занятости за счет новых форм, направлений, аспектов;

- повышением требований общества к результативности занятости и др.

Не вдаваясь в более подробную трактовку новой парадигмы занятости как научной категории и практического ориентира деятельности на рынке труда, поскольку это не входит в задачи диссертационного исследования, остановимся подробнее на аспекте данной проблемы, связанном с обеспечением гендерного равенства. Необходимость преодоления гендерного неравенства в рамках новой парадигмы занятости населения ставит перед исследователями ряд проблем концептуального и методического плана.

Изменения на рынке труда, происходящие в последние годы как в федеральном, так и в региональных его сегментах, обусловило необходимость существенной корректировки подходов к обеспечению занятости с позиции снижения гендерной асимметрии в контурах новой ее парадигмы.

Мы выделяем следующие *тенденции*, в высокой степени характерные для современного рынка труда и значимые для его гендерного аспекта:

1. Рост предложения рабочей силы при одновременном снижении спроса на нее.

2. Сближение показателей уровня безработицы в регистрируемом секторе и на полном рынке труда, что свидетельствует о росте заинтересованности безработных граждан в мерах государственной поддержки.

3. Превышение уровня безработицы на полном рынке труда среди женщин по сравнению с аналогичным показателем для мужчин (4,9% и 4,0% по итогам 1 полугодия 2020 года, Воронежская область), рост доли женщин среди безработных на полном рынке труда (2010 – 42,3%, 2015 – 49,2%, 2016 – 50,1%, 2017 – 50,4%, 2018 – 60,5%)⁵².

4. Усложнение условий для трудоустройства отдельных социально-демографических групп населения, в том числе, женщин, включая сегмент с высоким образовательным статусом.

⁵² Рынок труда и занятость населения. Численность безработных. – URL:http://voronezhstat.old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/voronezhstat/ru/statistics/employment/ (дата обращения 21.08.2020).

5. Повышение требований работодателей к соискателям при одновременном снижении зарплатных предложений.

Согласно социологическим данным⁵³, подавляющее большинство компаний при найме на работу подбирает работников определенного пола, причем в 2019 году таких было больше (96%), чем в 2011 году (88%). Но для крупных организаций такой подход характерен в меньшей степени, чем для средних и мелких (табл. 1.6).

Таблица 1.6 – Практика гендерных предпочтений работодателей (в зависимости от размеров организации), (по результатам опроса 117 экспертов, 2019 год), в %⁵⁴

| Практика | Всего по массиву | Численность сотрудников в организации | | |
|---|------------------|---------------------------------------|--------------|----------------|
| | | до 100 чел. | 101-500 чел. | свыше 500 чел. |
| Наличие случаев целенаправленного поиска/отбора сотрудников по принципу пола | 96 | 100 | 97 | 87 |
| Отсутствие случаев целенаправленного поиска/отбора сотрудников по принципу пола | 4 | 0 | 3 | 13 |

Для компаний с опытом международной деятельности наличие гендерных предпочтений также свойственно меньше, чем для не имеющих такого опыта (табл. 1.7).

⁵³ Гендерные предпочтения при найме. – URL: <https://voronezh.hh.ru/article/26280> (дата обращения 05.09.2020).

⁵⁴ Составлено автором по Данным сервиса HeadHunter. – URL: <https://voronezh.hh.ru/> (дата обращения 10.09.2020).

Таблица 1.7 – Практика гендерных предпочтений работодателей (в зависимости от уровня: национального / международного), (по результатам опроса 117 экспертов, 2019 год), в %⁵⁵

| Практика | Всего по массиву | Уровень | |
|---|------------------|---|--|
| | | Российская компания без офисов за рубежом | Иностранные компания с офисами в России / российские компания с офисами за рубежом |
| Наличие случаев целенаправленного поиска/отбора сотрудников по принципу пола | 96 | 99 | 85 |
| Отсутствие случаев целенаправленного поиска/отбора сотрудников по принципу пола | 4 | 1 | 15 |

Таким образом, уже на стадии отбора соискателей гендерное неравенство становится тормозом для формирования новой парадигмы занятости, так как работодатель отдает предпочтение не более эффективному работнику, а представителю конкретного пола.

Согласно результатам указанного исследования, в 2019 году причиной гендерного неравенства при подборе кадров были либо личные внутренние установки руководителя организации (64%), либо гендерные стереотипы о том, что с теми или иными задачами лучше справляются представители конкретного пола (23%). По сравнению с 2011 годом ситуация изменилась почти зеркально: гендерные стереотипы тогда были характерны для 59% опрошенных экспертов, установки руководителя были значимы в 21% случаев.

Таким образом, мы считаем, что важным направлением повышения эффективности занятости населения может и должно стать обеспечение

⁵⁵ Составлено автором по Данным сервиса HeadHunter. – URL: <https://voronezh.hh.ru/> (дата обращения 10.09.2020).

гендерного равенства в трудовой сфере, рассматриваемое как необходимый ориентир новой парадигмы занятости.

Новая парадигма обеспечения занятости с учетом гендерного аспекта основывается на нескольких достаточно проработанных концепциях.

Первая - *концепция человеческого развития*, обоснованию которой посвящены работы А. Сена, К. Гриффина, Т. Маккинли, М. Хака, Дж. Найта, А. Саградова, Ю. Иванова, Н. Римашевской, И. Соболевой, Т. Демченко и др. Человеческое развитие базируется на продуктивности, равенстве, устойчивости и расширении возможностей. Каждый из этих элементов непосредственно является следствием и важным условием развития занятости. В процессе занятости происходит как использование трудового, человеческого потенциала индивидов, так и формирование нового качества возможностей. Неотъемлемой характеристикой достойного труда является гендерное равенство.

С точки зрения предлагаемого нами подхода, данная концепция важна как платформа обоснования способов оптимизации связи экономического роста с человеческим развитием, что имеет непосредственное отношение к занятости населения:

- рост инвестиций в образование и профессиональную подготовку;
- содействие реализации способностей человека и его участию в производстве и распределении благ;
- обоснованное распределение дохода и богатства;
- достижение сбалансированности социальных расходов за счет укрепления экономической базы социальной сферы и расширение возможностей людей осуществлять выбор в политической, социальной и экономической сферах.

Что касается *концепции достойного труда*, предложенной в 1999 году МОТ, то она достаточно всесторонне проработана такими учеными как Д. Гай, Р. Анкер, И. Чернышев, Ф. Эггер, Ф. Мегран, Ф. Бонне, Ж. Фигуэредо, Г. Стэндинг, И. Ахмед, Д. Бесконд, А. Шатенье, Б.М Генкин., Р.П. Колосова,

Е.К. Самраилова, М.В. Артамонова, М.В. Луданик, Ф.И. Мирзабалаева, Т.О. Разумова, В.Н. Эйтингон и др. и базируется на дихотомии «социальная стабильность - реструктуризация занятости» (под реструктуризацией понимается переход к эффективной занятости).

Таким образом, разработка новой парадигмы обеспечения эффективной занятости обусловлено выдвижением на современном этапе развития экономики в качестве императивов занятости идей человеческого развития и достойного труда.

Место гендерного равенства в триаде «человеческое развитие – занятость - достойный труд» показано на рисунке 1.4, а принципы действия новой парадигмы занятости – на рисунке 1.5.

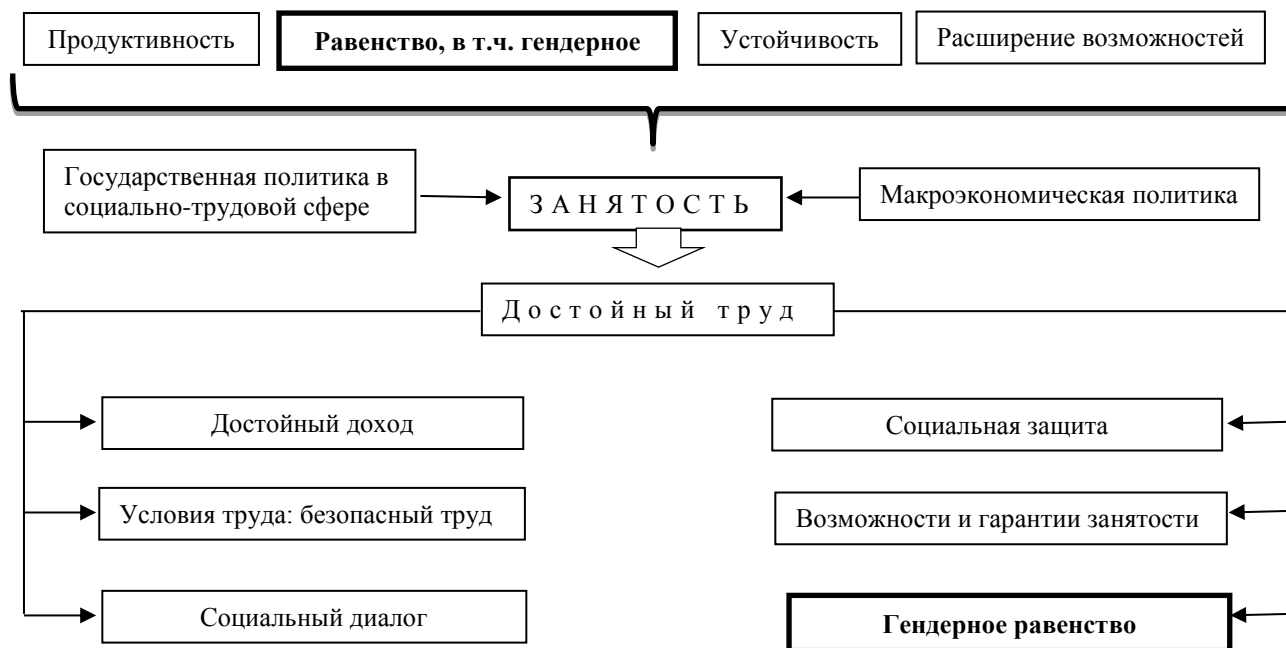


Рисунок 1.4 - Взаимосвязь паттернов «человеческое развитие», «занятость» и «достойный труд» в новой парадигме занятости (составлено автором)

Каждый из элементов, указанных в концептуальной схеме на рис. 1.4 - продуктивность, равенство (во всех областях, включая гендер), устойчивость, расширение возможностей – непосредственно являются следствием и важным условием развития занятости.

В преломлении к сфере занятости равенство находит отражение в нескольких аспектах: с точки зрения гендера, доступа к рабочим местам, сферам деятельности и т.д. Одновременно гендерное равенство непосредственно связано со стандартами достойного труда. Равенство возможностей субъектов отношений в сфере занятости должно обеспечиваться в области найма, карьеры, выбора формы занятости, инвестиций в человеческий капитал, организации самозанятости. Такое равенство подразумевает равные возможности для выявления, развития и использования в процессе трудовой деятельности этих способностей и качеств.

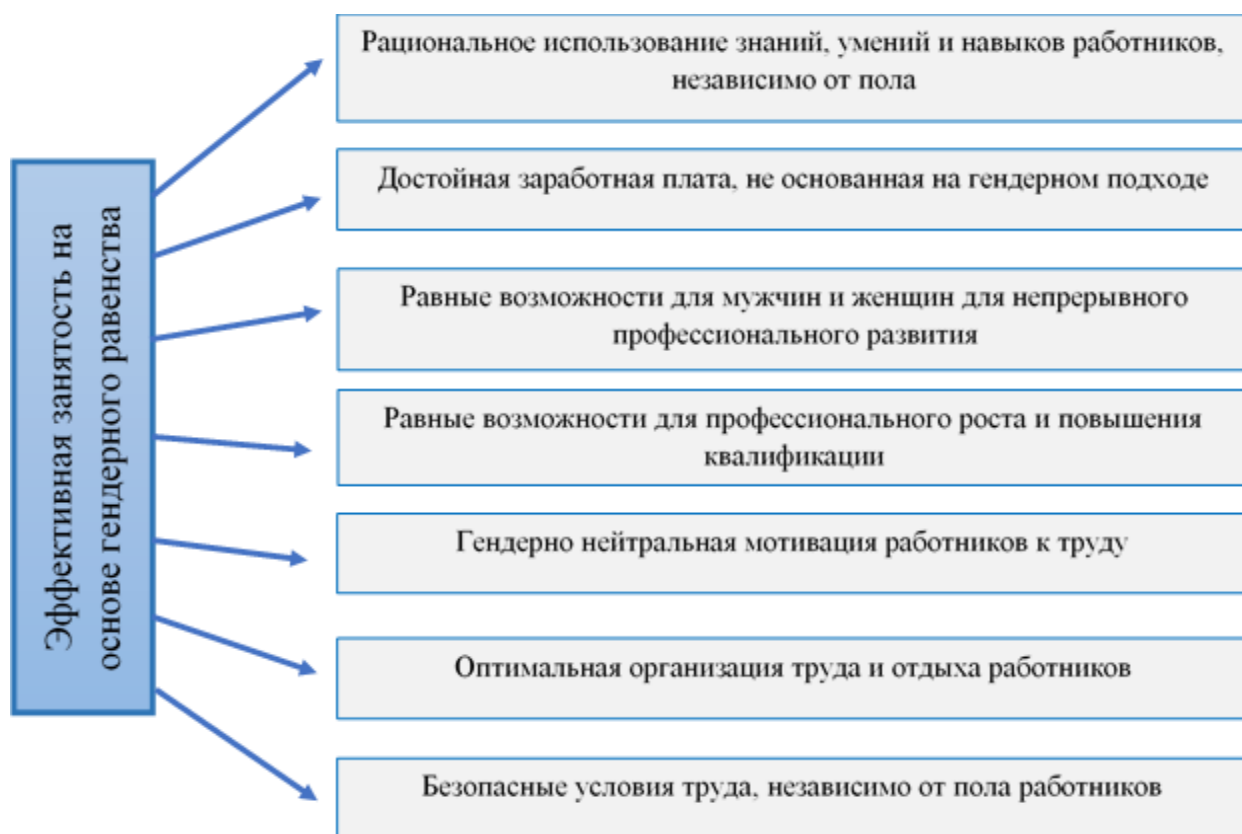


Рисунок 1.5 – Принципы действия новой парадигмы эффективной занятости населения на основе гендерного равенства

Цель искоренения гендерного неравенства на рынке труда конкретизируется серией последовательно решаемых задач:

- формирование и закрепление в обществе системы ценностей на основании уважения к личности, и соблюдения этических норм, признания прав и свобод человека при одновременном верховенстве закона;

- утверждение отношения к гендерному неравенству как к социально неприемлемому общественному явлению;

- определение приоритетных направлений деятельности, способствующих преодолению гендерного неравенства, и разработка конкретных мероприятий и инструментов в рамках этих направлений для разных уровней рынка труда с уточнением ресурсного потенциала.

Учитывая, что гендерное неравенство является следствием совокупного действия различных факторов, деятельность по обеспечению гендерного равенства должна быть комплексной, долговременной и осуществляться на разных уровнях управления социально-трудовой сферой.

Для перехода к этой парадигме необходима прежде всего системная информационно-разъяснительная работа с работодателями (с руководителями и начальниками кадровых служб организаций), направленная на корректировку имеющихся стереотипов и взглядов на «гендерный вопрос».

При принятии работодателем решения о приеме на работу важными оказываются зарплатные ожидания соискателей. Анализ базы резюме, размещенных на сервисе HeadHunter в 2019-2020 годах, свидетельствует о том, что женщины склонны рассчитывать на меньший размер заработной платы - это характерно для всех профессиональных областей. Однако разброс достаточно значителен: от 10-11% для юристов, работников транспорта и логистики до 40-46% для работников в сфере консультирования, продаж, а также на ступени высшего менеджмента в любой сфере (Приложение 2). Существующий, порой значительный, разрыв в оплате труда женщин и мужчин трактуется как проявление гендерного неравенства на рынке труда. Поэтому остановимся на способах оценки этого разрыва подробнее.

Не только зарплатные ожидания женщин-соискателей ниже, чем у мужчин, но и в целом отрасли, в которых преимущественно заняты женщины,

характеризуются более низким уровнем оплаты труда, чем те, в которых нет такого гендерного перекося занятости. Причин такой ситуации может быть несколько, в том числе, не детерминированных наличием гендерного неравенства. Например, в конкретной отрасли может наблюдаться снижение заработной платы (при стабильности ее уровня и даже росте в других отраслях). Тогда мужчины могут уходить в другие отрасли, а женщины, изначально ориентированные на более низкую плату за труд, будут занимать освободившиеся рабочие места. По нашему мнению, говорить в таком случае о гендерном неравенстве в данной отрасли нельзя.

Следовательно, необходима более объективная оценка наличия гендерного неравенства. Анализ подходов, предложенных рядом авторов для расчета гендерных и межсекторных различий в оплате труда⁵⁶, позволяет заключить, что для проверки наличия/отсутствия гендерного неравенства в конкретной отрасли может использоваться следующая формула:

$$\Delta V_{it} = \beta_0 + \beta_1 \Delta S_{it} + \beta_2 \Delta S_{it-1} + \gamma X_{it}, \quad (1)$$

где:

ΔV_{it} – динамика удельного веса V женщин в отрасли i в году t по сравнению с годом $t-1$;

ΔS_{it} – изменение отношения средней заработной платы p в отрасли i к средней заработной плате в экономике в году t по сравнению с предыдущим годом $t-1$;

ΔS_{it-1} – изменение отношения средней заработной платы p в отрасли i к средней заработной плате в экономике в году $t-1$ по сравнению с годом $t-2$;

X_{it} – контрольные переменные;

$\beta_0, \beta_1, \beta_2, \gamma$ – параметры уравнения регрессии.

⁵⁶ Ощепков А.Ю. Гендерные различия в оплате труда в России / А.Ю. Ощепков. – М.: ГУ ВШЭ, 2006 – С. 20-22; Капелюк З.А. Потребительская кооперация на сельском рынке труда: реализация социальной миссии или дискриминация? / З.А. Капелюк, С.Д. Капелюк // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2011. – №2. – С.68-69; Гимпельсон В.Е. «О бедном бюджетнике замолвите слово...»: межсекторные различия в заработной плате / В. Гимпельсон, А.Л. Лукьянова // Вопросы экономики. – 2006 – № 6 – С. 81–106.

Для расчета могут использоваться данные Росстата за используемые в формуле периоды.

Для анализа удельного веса женщин в конкретной отрасли и соотношения среднеотраслевых заработных плат предлагается использовать формулу:

$$\text{Salary}_n = \beta_0 + \gamma \text{gender}_n + X^b B_b + X^p B_p, \quad (2)$$

где:

Salary_n – заработная плата n-го работника, руб.;

gender_n – переменная, отражающая пол n-го работника;

X^b – вектор контрольных переменных для гендерного анализа (образование, стаж, отработанное время, семейный статус, количество детей и т.п.);

X^p – контрольные отраслевые переменные, включающие удельный вес женщин в отрасли и изменение удельного веса по сравнению с предшествующим годом;

$\beta_0, \gamma, B_b, B_p$ – параметры уравнения регрессии.

Расчеты показывают, что, чем выше доля женщин в отрасли, тем ниже в этой отрасли заработная плата.

Оценить вклад, который вносят отраслевые переменные в общий гендерный разрыв в уровне оплаты труда, можно на основе декомпозиции по методу Оаксаки-Блайндера⁵⁷.

При этом целесообразно использовать следующую известную формулу:

$$\Delta = \text{LnWage}^M - \text{LnWage}^F = \underbrace{(X^M - X^F) \beta^M}_E + \underbrace{X^F (\beta^M - \beta^F)}_D \quad (3)$$

Часть формулы «E» отражает сложившуюся разницу в уровне оплаты труда, обусловленную объективными гендерными различиями, а часть «D»

⁵⁷ Ощепков А.Ю. Гендерные различия в оплате труда в России / А.Ю. Ощепков // Препринт WP /2006/08. – М.: ГУ ВШЭ, 2006 – С. 15-20.

является показателем существования гендерного неравенства в оплате труда, подтверждающего наличие такого неравенства на рынке труда в целом. Если значение «D» положительное, значит гендерное неравенство в отношении женщин имеет место, если отрицательное – то, напротив, женщинам отдается предпочтение (т.е. можно говорить о непотизме в отношении них).

В целом же мы считаем, что в рассматриваемом контексте формирования новой парадигмы занятости *гендерное равенство предполагает создание равных социальных условий для развития человека и его профессиональной и трудовой самореализации независимо от пола*. При этом не должна ставиться задача преодоления гендерных различий в силу объективности их существования. Одновременно надо учитывать, что гендерные различия не должны вести к дискриминации труда.

Ныне существующее гендерное неравенство приводит к устойчивому разделению ролей в социально-трудовой сфере на преимущественно мужские или женские, что порождает ущемление прав женщин при реализации их профессиональных способностей и карьерных устремлений. Такое неравенство проявляется в различных формах: дискриминационной практике найма, более низкой по сравнению с мужчинами оплате за равный труд, ограничении доступа женщин к получению престижных должностей и продвижению по службе и, как следствие, – доступа к производственным и социальным ресурсам и контролю над ними.

Формирование новой парадигмы занятости предполагает необходимость в обеспечении организационных, экономических и правовых гарантий для реализации равного с мужчинами права женщин на труд.

В рамках данной парадигмы основными *направлениями сокращения гендерного неравенства в трудовой сфере* должны стать:

- меры по повышению конкурентоспособности женщин, прежде всего, высокообразованных, на рынке труда;
- последовательное проведение курса на снижение гендерной асимметрии, прежде всего сегрегации и дискриминации на рынке труда;

- обеспечение прав женщин на охрану труда с учетом выполнения ими материнских функций;

- организация и развитие доступных социальных услуг, которые позволят женщинам совмещать выполнение родительских обязанностей с трудовой деятельностью;

- совершенствование системы профессиональных стандартов и развития практики независимой оценки квалификации как условия для исключения возможной дискриминации на рынке труда по признаку гендера.

Новая парадигма занятости населения должна строиться с учетом нескольких важных моментов относительно гендерного равенства в сфере трудовых отношений.

Во-первых, до настоящего времени обсуждение гендерной проблематики применительно к рынку труда происходило в рамках постулата о необходимости улучшения положения женщин и преодоления дискриминации в социально-трудовой сфере, другими словами, о минимизации негативных последствий гендерного неравенства. Полагаем, что актуальна выработка мер, направленных не на снижение рисков и угроз, а на формирование новой концепции гендерного равенства в социально-трудовой сфере, глубинной основой которой должна стать государственная политика последовательного преодоления рассмотренных выше гендерных стереотипов и их проявлений на рынке труда.

Во-вторых, гендерное равенство невозможно без обеспечения женщинам равного доступа к экономическим ресурсам, включая землю, кредиты, науку и технику, профессиональную подготовку, информацию, средства коммуникации и т.д. При этом расширение возможностей женщин представляется как уравнивание их в правах и ответственности с мужчинами. Соответственно, новая парадигма обеспечения эффективной занятости предполагает актуализацию нормативной правовой базы для законодательного закрепления такого уравнивания.

В-третьих, мы придерживаемся точки зрения, согласно которой гендерное равенство предполагает закрепленное законодательно уравнивание в правах. Однако узаконенное равенство прав мужчин и женщин не гарантирует обеспечения для них одинаковых возможностей в обществе. Таким образом, необходима выработка специальных механизмов, обеспечивающих реализацию равных возможностей для разных гендеров, в том числе, на рынке труда. В частности, это касается разработки нормативных правовых актов, направленных на гарантию реализации права женщин и мужчин на равную оплату за одинаковую или равноценную работу; недопущение дискриминационной практики в отношении женщин в социально-трудовой сфере; поощрение работодателей к проведению в своих организациях политики равных возможностей для мужчин и женщин.

В-четвертых, новая парадигма занятости предполагает, что экономически активным женщинам должна быть обеспечена возможность существенного сокращения доли неоплачиваемых видов деятельности, связанных с домашним хозяйством. Такой подход направлен на повышение конкурентоспособности женщин на рынке труда, выравнивание вложений в человеческий капитал, в том числе, в повышение квалификации, что и позволяет, наряду с другими мерами, обеспечить равные позиции женщин и мужчин на рынке труда и, как следствие, сокращение разрыва (вплоть до полного его преодоления) в оплате труда женщин и мужчин и гарантию одинаковых возможностей доступа к экономическим ресурсам.

В-пятых, начальный этап формирования модели более эффективной женской занятости может предусматривать «позитивную дискриминацию». В этой рекомендации мы исходим из того, что на современном этапе в нашей стране законодательно закрепленные равные права мужчин и женщин не обеспечивают равных возможностей последних. Следовательно, существует необходимость создания определенных привилегий для дискриминируемой группы (в контексте нашего исследования – молодых образованных женщин) с целью «уравнивания шансов» мужчин и женщин. Политика «позитивной

дискриминации» не может осуществляться без участия государства. Другими словами, она должна быть частью государственной политики в сфере социально-трудовых отношений. Современное положение дел характеризуется явно недостаточным количеством процедурных гарантий против гендерной дискриминации на рынке труда.

Практическая реализация принципа равноправия полов в сфере труда затруднена в значительной степени тем, что в условиях рыночной экономики именно женщины являются наиболее уязвимой социальной группой, так как им приходится совмещать трудовые и репродуктивные функции. Следовательно, без активной поддержки государства реальное гендерное равенство в социально-трудовой сфере достигнуто быть не может. Роль государства, по нашему мнению, должна выражаться, прежде всего, в ограничении социальных явлений, препятствующих гендерному равенству.

К сожалению, как показывает анализ практики социального партнерства, в т.ч. на примере Воронежской области, происходит постепенное снижение регулирующей роли государства как одного из участников такого партнерства. Должно произойти и определенное реформирование деятельности профсоюзов в направлении действенной поддержки работающих женщин, создания соответствующих правил этой поддержки (в рамках коллективных договоров, трехсторонних соглашений и т.п.).

Социально ориентированная направленность трудового законодательства, необходимая для обеспечения гендерного равенства при различной экономической силе работодателя и работника, на практике постепенно замещается идеей «баланса интересов», которая может с успехом применяться только при условии реального равенства партнеров. О каком равенстве партнеров при найме на работу может идти речь, если один из «партнеров» - работающая женщина с детьми, беременная работница, одинокая работающая мать и т.п.? При этом представители объединений работодателей открыто заявляют, что единственной целью деятельности организаций (как следует из их Уставов) является получение прибыли.

Внедрению новой парадигмы занятости, ориентированной на гендерное равенство, по нашему мнению, будут способствовать такие *инструменты*, как:

1) модернизация системы образования в направлении: а) повышения конкурентоспособности женской рабочей силы, в том числе за счет продуманной грамотной профориентационной работы и более точных прогнозных оценок структуры спроса на рабочую силу и ее предложения, б) совершенствования базовой профессиональной подготовки, в) повышения квалификации и освоения новых профессий; включения в образовательные программы подготовку женщин не только к технологическим изменениям (тем самым повышая их конкурентоспособность), но и к личностно-профессиональному росту;

2) внедрение системы экономического стимулирования организаций, создающих и сохраняющих рабочие места для социально уязвимых категорий женщин;

3) создание специализированных консультационно-правовых служб и служб социально-психологической поддержки (возможно, в виде специальных маркетплейсов - онлайн-платформ в рамках портала «Работа в России»), выделение на формируемом в настоящее время суперсервисе «Трудовые отношения онлайн» (в структуре единого портала «Госуслуги») сегмента, характеризующего женскую занятость;

4) поддержка женского предпринимательства конкретными экономическими мерами с учетом того, что развитие его дает реальные результаты для профессиональной самореализации женщин, повышения уровня жизни населения, стимулирует рост спроса на рабочую силу за счет создания новых рабочих мест;

5) включение гендерного аспекта или модуля в программу начавшегося реформирования деятельности государственной службы занятости населения Российской Федерации.

Новая парадигма занятости населения предполагает противодействие недооценке значимости женского труда, формирование в общественном сознании адекватного представления о степени тяжести «двойной нагрузки», которую несет женщина-работница (производственные и семейные обязанности, в первую очередь, рождение и воспитание детей), корректировка в связи с этим существующей системы оплаты их труда на предприятиях.

Трактуя гендерное равенство как важное направление новой парадигмы занятости населения, мы, тем не менее, понимаем, что сама по себе идея гендерного равенства в сфере социально-трудовых отношений имеет как преимущества, так и недостатки (табл. 1.8).

Таблица 1.8 – Преимущества и угрозы реализации идеи гендерного равенства на рынке труда (составлено автором)

| Преимущества | Недостатки |
|---|--|
| Гендерное равенство — это более сильный потенциал сотрудников, больше идей, стратегий, предложений и креативных решений | Женщин могут повышать в должности для создания хорошего имиджа компании, а не на основе их способностей и талантов |
| Гендерное равенство - это повышение репутации компании | Гендерное равенство в социально-трудовой сфере приведет к снижению рождаемости |
| Равноправие полов полезно для мужчин. В развитых странах - тенденция стремления молодых мужчин к балансу семьи и работы на равных основаниях с супругой | Существует устойчивое мнение, что феминизм и гендерное равенство — это утопия. Оба движения порождают порочное общество, не имеющее будущего |
| Равноправие полов благоприятно влияет на показатель счастья. Чем выше индекс гендерного равенства, тем выше показатель счастья | Любая навязываемая государством политика, в том числе в отношении гендерного равенства, воспринимается негативно |

Предлагаемые нами подходы нашли свое отражение как в развитии теории вопроса, так и в разработанной на 2020-2021 годы программе мероприятий по пропаганде гендерного равенства как обязательного условия перехода к новой парадигме обеспечения эффективной занятости населения.

Обобщающим результатом данного параграфа диссертационного исследования является обоснование необходимости включения в систему

социально-экономических и организационно-экономических отношений труда и занятости новой парадигмы обеспечения занятости населения, ориентированной на достижение гендерного равенства женщин с мужчинами, в рамках которой снижение гендерной асимметрии по отношению к женщинам станет действенным фактором повышения уровня и качества занятости.

1.3. Факторы обеспечения занятости женщин в России в условиях гендерной асимметрии рынка труда

Переход к новой парадигме занятости должен осуществляться в условиях сохраняющейся и постоянно воспроизводимой гендерной асимметрии на рынке труда, без преодоления которой невозможно гендерное равенство. Для объяснения причин и конкретизации механизмов гендерной асимметрии целесообразен переход от теоретических идей, рассмотренных выше, к вопросу о факторах, обуславливающих эти процессы. Данный вопрос, как показывает анализ литературных источников, исследован недостаточно и малопродуктивно.

Под *факторами* применительно к предмету диссертационного исследования мы будем понимать *объективно существующие причины, движущие силы процессов в сфере труда и занятости, сформировавшиеся в определенных социально-экономических условиях и определяющие как в целом характер этих процессов, так и их отдельные параметры*. В рассматриваемой предметной области рынка труда и занятости населения факторы – это причины, движущие силы процессов, совершающихся в этой сфере, а также их динамизма, изменчивости.

Изучение факторов гендерной асимметрии рынка труда требует первоочередного ответа на вопрос, насколько они специфичны и в какой мере связаны с общими факторами, обуславливающими разные стороны процессов, происходящих на рынке труда.

Анализ литературы показывает, что в понимании общих факторов труда нет единства, хотя публикаций на эту тему немало еще с последней четверти XX в. Для большинства из них характерен подход к рассмотрению факторов с определенных позиций⁵⁸: влияния на структуру населения и трудовых ресурсов, на труд как процесс производства и роста его производительности, с позиции повышения оплаты труда и совершенствования его стимулирования, регулирования пропорций занятости, решения каких-либо управленческих, политических задач, организационно-правовых вопросов и т.п. В качестве самостоятельного фактора влияния на рынок труда выделяют образовательный: структуру, направления и объемы подготовки кадров, а также в целом уровень образования населения. В последнее время уделяется серьезное внимание глобализационным факторам⁵⁹.

С одной стороны, в этом прослеживается эволюция научной мысли, а с другой, просматривается бессистемность, неупорядоченность в подходах. Факторов предложено множество без четкой их систематизации.

Нам представляется, что все многообразие рассматриваемых факторов укладывается в их системную классификацию, учитывающую различные стороны труда: как трудовой деятельности, производственного процесса, трудовых отношений с определенными целевыми установками, содержанием, материально-техническим обеспечением и условиями, мотивационными характеристиками, организацией, производительностью и т.д.

⁵⁸ Рынок труда и доходы населения : учебное пособие / Под ред. Н.А. Волгина. – М.: Информационно-издательский дом «Филинь», 1999. – 280 с.; Сбытова Л.С. Совершенствование структуры занятости как фактор роста производительности общественного труда / Л.С. Сбытова. – Москва, 1976. – С. 2–4.; Буланов В.С. Основы социально-экономической теории развития человека : монография / В.С. Буланов. – М.: Проспект, 2014. – 250 с.; 158. Рынок труда : учебник / Под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – М.: Экзамен, 2000. – 448 с.; Меренкова А.С. Факторы и условия занятости населения в регионе / А.С. Меренкова, Н.В. Новикова // Гуманитарные научные исследования, 2017. – № 2. – URL: <http://human.snauka.ru/2017/02/20582> (дата обращения 01.11.2019); Котляр Э.А. Структура занятости населения: проблемы совершенствования / Э.А. Котляр // АН СССР, Центр. экон.-мат. ин-т. - М.: Наука, 1989. – С. 24.

⁵⁹ Кашепов А.В. Рынок труда: проблемы и решения : монография / А.В. Кашепов, С.С. Сулакшин, А.С. Малчинов. – Москва : Научный эксперт, 2008. – С. 46-57.

Такой подход позволяет предложить следующую *системную совокупность общих факторов, вызывающих количественные и качественные сдвиги в трудовом процессе* (таблица 1.9).

Таблица 1.9 – Совокупность общих факторов, влияющих на сферу труда и занятости населения РФ (систематизация автора)

| Группа факторов | Конкретизация факторов |
|--|---|
| Демографические и образовательные | Связанные с полом, возрастом, здоровьем, численностью, структурой и образовательно-профессиональным уровнем трудовых ресурсов и рабочей силы (экономически активного населения): а) численность трудовых ресурсов и рабочей силы, их распределение; в т.ч. соотношение городского и сельского населения б) половозрастная структура населения; в) уровень образования населения, его структура, в т.ч. гендерная; г) в т.ч. уровень и структура профессионального образования населения; д) естественный прирост населения, уровень рождаемости и смертности; е) в т.ч. по гендерному признаку; ж) миграция населения; з) показатели здоровья населения. |
| Научно-технические (технико-технологические) | Включающие развитие и использование достижений науки, современной техники и технологий, включая информационные и самые современные цифровые: а) темпы и направления научно-технического развития; б) развитие наукоемких производств; в) степень развития материально-технической базы производства; г) уровень технической вооруженности труда, рабочих мест; д) уровень научных исследований в сфере гендерной проблематики. |
| Экономические | Связанные с характером собственности, разделением труда, интересами и стимулами, экономическими механизмами регулирования трудовых отношений и др.: а) формы и структура собственности; б) ВВП; в) уровень экономического развития страны; |

| | |
|---|--|
| | <p>г) объем, структура и динамика инвестиций; д) материально-вещественная структура производства; е) отраслевая, профессиональная и территориальная структура экономики, в т.ч. семейная экономика, домашнее и личное подсобное хозяйство; ж) инфляционные процессы; з) число рабочих мест, в т.ч. вакантных и новых; и) уровень, формы и структура оплаты труда; к) занятость, уровни занятости трудовых ресурсов и рабочей силы, безработицы, в т.ч. по гендерному признаку; л) сформированность потребительского рынка; м) система управления экономикой; н) глобализация экономики.</p> |
| Социально-культурные | <p>Культурные установки и предпочтения, уровень благосостояния, семейные условия, система социальной поддержки и др. в условиях <i>патриархатной организации</i> современного общества: а) социально-культурные установки и стереотипы; б) совокупность формальных и неформальных норм, правил, традиций, в т.ч. гендерные стереотипы, традиции и предпочтения; в) социальная политика государства; г) престиж конкретных профессий; д) досуговая политика; е) семейная политика; ж) уровень доходов и благосостояния населения; з) уровень социального обеспечения и социальной защиты населения, в т.ч. по гендерному признаку; и) пенсионное обеспечение; к) развитие социальной инфраструктуры, организация работы социальных служб; л) функционирование системы социального партнерства.</p> |
| Социально-психологические – поведенческие | <p>Поведенческие и мотивационные факторы: а) профессиональная ориентация, в т.ч. с учетом гендерных психологических подходов; б) социально-психологическая мотивация трудовой активности, в т.ч. с учетом гендерных различий и стереотипов; в) проявления дискриминационных предпочтений работодателей; г) формирование трудовой морали;</p> |

| | |
|--------------------------------|---|
| | <p>д) совокупность образцов поведения, коренящихся в общепринятых правилах, нормах, традициях, поведенческие стереотипы и ожидания по вопросам труда и занятости, гендерной проблематики в этой сфере:</p> <ul style="list-style-type: none"> -работодателей; - женщин-работниц, потенциальных и реально занятых; <p>е) поведение в семье, распределение семейных обязанностей;</p> <p>ж) самооценка работников, в т. ч. заниженная у женщин и др.</p> |
| <p>Организационно-правовые</p> | <p>Факторы организации и правового регулирования отношений труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) сформированность нормативно-правовой / законодательной базы в области труда, занятости и социальной защиты населения с учетом гендерных признаков; б) наличие специализированных государственных программ и концепций в области труда, занятости населения и социальной политики с учетом гендерных признаков; в) организация труда и управления, ее уровень; г) организация работы государственной службы занятости и негосударственных служб по трудоустройству, подготовке, переподготовке населения, органов труда, социального страхования, социальной защиты. |
| <p>Политические</p> | <p>Обусловленность труда политическими целями и интересами, властными устремлениями и установками:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) общественно-политическое и государственное устройство страны; б) политические целевые установки и др. ориентиры; в) политические традиции; г) изменения в господствующих политических стратегиях, концепциях, доктринах; д) совокупность государственных и общественных структур, действующих в сфере политики занятости; е) гендерная политика и др. |

В данной совокупности каждый выделенный фактор представляет группу конкретных воздействий, а границы и наполнение групп, если свериться с литературой, достаточно условны. Например, образовательный

фактор можно рассматривать в составе первой или третьей группы; гендерную политику – в группе социальных или политических факторов и т.д. Не вполне устоялись и названия групп факторов – к примеру, вторую группу одни специалисты называют научно-техническими, а другие технико-технологическими факторами, социально-психологические факторы в ряде источников именуется поведенческими и т.п. Наша трактовка конкретизации групп факторов, вероятно, также не бесспорна. Однако у предложенной нами классификации общих факторов труда есть, как представляется, видимые достоинства:

- она в обобщенной форме вобрала в себя основные движущие силы трудового процесса;
- конкретизация факторов каждой группы может быть сколь угодно подробной, т.е. дополняться, исходя из целевых установок;
- внутри общей классификации возможны различные специфические.

В предложенной в таблице 1.9 систематизации общих факторов наличествуют и те, которые в большей или меньшей степени и в разных проявлениях обуславливают гендерную асимметрию рынка труда.

В этой связи, по нашему мнению, должна быть выделена и сформирована *специфическая классификация факторов, обуславливающих гендерную асимметрию и соответствующие проявления ее на рынке труда*. Полагаем, что одной из форм такого проявления гендерной асимметрии в социально-экономической сфере выступают *гендерные диспропорции*, или несоответствия, несбалансированные действия гендерных факторов, в том числе в области труда и занятости, которые мы рассмотрим ниже.

Выделяемые специфические факторы всегда находятся под воздействием определяющих общих факторов, но как представляется, в различных условиях могут видоизменяться – содержательно и качественно. В этом *между общими и специфическими факторами видится взаимосвязь*.

В такой подход отчасти укладывается укрупненная классификация И.Е. Калабихиной, предложившей *систему факторов гендерного неравенства*,

которая включает: 1) факторы развития среды и общества (социально-экономического, демографического, технологического характера), 2) факторы гендерного порядка (институциональные, дискриминационные), 3) факторы поведенческие⁶⁰.

В классификации И.Е. Калабихиной первая группа факторов ориентирована на позитивное развитие, хотя автор признает, что обязательной направленности такого рода у них нет: развитие общества не всегда означает рост гендерного равенства. Кроме того, среди факторов среды некоторые этому равенству противодействуют. Вторая и третья группы факторов действуют в направлении поддержки и сохранения гендерного неравенства.

Однако, исходя из предлагаемых в литературе трактовок, *гендерное неравенство* и *гендерную асимметрию* следует различать. Первое из этих понятий, введенное И.Е. Калабихиной, является более узким по содержанию, чем рассмотренная нами выше гендерная асимметрия. Оно ограничено дискриминационной составляющей, тогда как гендерная асимметрия, как было показано, подразумевает еще и сегрегацию на рынке труда.

Содержательная корректировка и более детальная конкретизация системы факторов гендерного неравенства в нашей интерпретации показана на рисунке 1.6.

Рассмотрим более подробно роли общих и специфических факторов с позиции их влияния на гендерную асимметрию.

⁶⁰ Калабихина И.Е. Система факторов гендерного неравенства / И.Е. Калабихина // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. – Москва, 2009. – № 4. – С. 65.



Рисунок 1.6 - Факторы гендерного неравенства на рынке труда (корректировка и конкретизация классификации И.Е. Калабихиной)

1 – Общие факторы в основном являются факторами среды, в которой формируется, действует, закрепляется или в определенных условиях смягчаются гендерная асимметрия и неравенство. Но роль разных факторов этой категории, как нам представляется, неодинакова.

Роль *демографической* группы факторов, включая образование, особенно велика и важна на первом этапе жизни – подготовки к трудовой деятельности. Эти факторы обеспечивают воспроизводство человеческих

особей как биологическую основу гендерного разделения (по численности, половой структуре, состоянию здоровья), а также гендерных различий, что затем транслируется в численности и структуре трудовых ресурсов и рабочей силы. Образование - общее и профессиональное – формирует качественную их структуру. Структура занятости и наличие диспропорций на рынке труда, в том числе, гендерных, зависят от половозрастной структуры населения, соотношения долей сельских и городских жителей, направлений и интенсивности миграционных потоков, а также от установок населения, менталитета его отдельных групп, жизненных ценностей и традиций. Но демографическая группа факторов не имеет отношения к формированию гендерных стереотипов. Демографическая политика сама по себе *нейтральна* по отношению к гендерной асимметрии и неравенству как ее составляющей.

Гендерные стереотипы закладываются в гендерный статус личности уже в самом юном возрасте под воздействием группы *социально-культурных факторов* – социально-культурной средой, воспитанием, *закрепляются* поведенческими факторами. Они последовательно накладывают свой отпечаток на гендерную структуру образования. Сформировавшиеся стереотипы обуславливают гендерную сегрегацию – соответствующие отраслевые и профессиональные диспропорции как в сфере образования, так и на рынке труда. Правильной гендерной социально-культурной политикой действие этих стереотипов *может и ослабляться*, способствуя перераспределению женщин в традиционно мужские виды деятельности или наоборот, уходу мужчин из «типично женских» сфер занятости и профессий.

Такому перераспределению женщин и мужчин между отраслями и профессиями могут способствовать и другие факторы – экономические, технологические и пр.

Ведущую роль факторов *научно-технического и технологического прогресса* (НТП) в развитии общества трудно переоценить. Но при широком распространении гендерных стереотипов они определяют сдвиги в гендерных пропорциях занятости, ухудшая положение женщин. НТП вызывает отток

женщин в технологические сферы, как правило, связанные с рутинизацией работ, относительным *снижением квалификации и оплаты труда*, тогда как наиболее прогрессивные и высокооплачиваемые вакансии достаются преимущественно мужчинам. То есть в современной России под влиянием прогрессивных технико-технологических изменений в труде доля женщин в структуре занятости возрастает с одновременным падением среднего уровня требуемой квалификации, чем объясняется снижение уровня оплаты труда по мере увеличения доли женщин среди занятых.

Действие *социально-экономических* факторов связывается с экономическим прогрессом общества: ростом ВВП, повышением общего благосостояния, доходов населения и уровня жизни. Однако сами по себе эти позитивные сдвиги не сопровождаются снижением гендерной асимметрии. Но неравномерное изменение экономической конъюнктуры, ее ухудшение в ряде отраслей, видов деятельности и профессий усиливает горизонтальную сегрегацию на рынке труда, вызывая рост оплаты труда и, соответственно, безработицы в ряде сегментов. Такие сдвиги сопровождаются усилением гендерных диспропорций: замещением мужчин женщинами с ухудшением положения последних в большей степени, чем мужчин. То же самое происходит с изменением пропорций в оплате труда и социальных выплатах: женщины проигрывают мужчинам.

Состояние экономики и ее структуры влияет на предметное и функциональное разделение и кооперацию труда, уровень его производительности, что проявляется в сдвигах востребованности конкретных профессий и специальностей, а в более общем виде – сфер и видов занятости. Такого рода резкие сдвиги мы наблюдаем в последнее время под влиянием пандемии на структуру экономики. Это, в свою очередь, обуславливает степень гендерной асимметрии рынка труда и изменения в ней. Состоянием и динамикой экономики не только определяются объем и структура спроса на рабочую силу, но и предложение труда – потребность экономически активного населения в оплачиваемой занятости, следовательно – структура и уровень

занятости как в целом, так и по гендерным признакам. Тем самым спрос и предложение труда, меняясь под влиянием экономических факторов, влияют на наличие сегрегации и диспропорций на рынке труда и их глубину. Следовательно, экономические факторы не напрямую, а через сдвиги в разделении труда, соотношении спроса и предложения *оказывают воздействие на гендерную асимметрию*. Управляя действием экономических факторов, можно опосредованно и постепенно формировать тенденцию ее снижения, хотя это трудный, долгий и комплексный процесс.

Социальная политика нами выделена в составе группы социально-культурных факторов. Но она находится «на стыке» экономических, социальных и культурных явлений и воздействий, что еще раз говорит о трудности разграничения факторов. Приоритеты и меры социальной политики также в значительной степени влияют на уровень, характер и пропорции занятости по гендерному признаку, прежде всего женщин. Правда, большинство специалистов считает, что мерами по поддержке женской занятости, материнства и детства проблемы гендерной асимметрии не разрешить. И вообще женщинам нужна не особая поддержка, а равные с мужчинами условия, что особенно важно – в сфере домашнего труда и семейных обязанностей. Мы полагаем своевременным разграничение мер по поддержке материнства и детства и по регулированию сфер и уровня занятости, а также по снижению гендерного неравенства и асимметрии на рынке труда, что будет рассматриваться нами в следующих главах диссертационного исследования. Кроме того, социальная политика может способствовать движению в сторону обеспечения гендерного равенства путем смягчения социальных диспропорций, выравнивания условий и размеров оплаты труда и доходов мужчин и женщин.

Сюда же можно отнести и *институализацию* социальной сферы, в т. ч. развитие институтов занятости: административную систему, определяющую статус работодателей и работников, порядок их деятельности и взаимоотношений, организационно-управленческие и технологические

механизмы регулирования отношений занятости, включая их гендерные особенности.

Правовые и политические факторы также могут оказывать воздействие на гендерную ситуацию, но лишь медленно и опосредованно. На основе понимания роли правовых факторов формируется *законодательно-нормативный механизм регулирования* гендерных диспропорций. Политические установки и решения кладутся в основу разработки концептуальных и стратегических документов, в конечном итоге практически также ориентированных на разработку регулирующих механизмов в данной области. Но эти механизмы *в состоянии изменить лишь внешние проявления гендерной асимметрии*, не затрагивая ее глубинных причин, рассмотренных выше и коренящихся в стереотипах общественного сознания, в ментальности определенного народа - характерных для него общепринятых культурных, психических и эмоциональных понятиях применительно к «мужскому» и «женскому».

Проделанный анализ общих факторов позволяет:

- во-первых, подтвердить достаточно условный характер данной, как и любой другой классификации;

- во-вторых, выделить из состава общих специфические факторы, обуславливающие гендерную асимметрию и позволяющие до некоторой степени ее регулировать;

- в-третьих, отметить основную роль *в существовании и сохранении гендерной асимметрии совокупности социальных факторов*, среди которых с этой позиции целесообразно выделить, на наш взгляд, следующие подгруппы: а) социально-культурные и б) социально-психологические, или поведенческие (формирующие гендерную асимметрию), в) социально-экономические, или социальной политики (как одного из сложных механизмов регулирования на стыке социальных и экономических воздействий);

2 - *Специфические факторы* воздействия на гендерные диспропорции рынка труда, которые также подлежат дальнейшей дифференциации.

По отношению к рынку труда как сфере действия факторы следует подразделять на внутренние и внешние; действующие на стороне спроса или предложения; прямые и косвенные.

К *внутренним* специфическим факторам, оказывающим *прямое* и непосредственное воздействие на гендерные процессы рынка, мы относим:

- *социально-культурные* - совокупность социально-культурных установок, гендерных стереотипов, формальных и неформальных норм, правил, традиций и предпочтений, определивших/определяющих профессиональный выбор субъектов рынка труда еще на стадии образования, а затем в сфере занятости;

- социально-психологические, применительно к данной предметной области – *поведенческие*. Они представляют собой совокупность сложившихся стереотипов и образцов поведения на рынке труда и применительно к гендерной проблематике занятости:

а) работодателей;

б) реально и потенциально занятых женщин-работниц, а также безработных;

в) типичных, в среднем заниженных самооценок женщин-работниц и безработных при поиске работы;

г) традиционного восприятия семейных обязанностей и домашнего труда как преимущественно женской сферы занятости;

- более адресные - факторы *дискриминации и сегрегации труда*, которые, как представляется, а) также действуют под влиянием социально-культурных гендерных стереотипов, но б) содержат экономическую и мотивационную составляющую (стремление работодателей к дополнительной прибыли и экономические возможности ее получения вследствие несовершенной конкуренции на рынке труда) и в) испытывают влияние психологических особенностей гендерного поведения – признаваемой всеми рыночными субъектами возможности занижения оплаты труда женщин.

Полагаем, что действие рассмотренных специфических факторов определяет *механизм формирования и сохранения гендерных диспропорций*, условная схема которого представлена на рисунке 1.7. Как показано на рисунке, действие данного механизма на рынке труда связано с функционированием свойственных данной сфере факторов спроса и предложения рабочей силы, однако в гендерном аспекте они проявляют себя специфически, *опосредуя закрепление гендерных стереотипов* в отношении распределения социальных ролей и разделения труда (конкретизируем это положение немного позже). Особое значение для реализации задач рынка труда имеет образовательный фактор в широком значении его содержания. Как правило, основная масса трудоспособного населения предлагает свои услуги на рынке труда, уже имея профессиональное образование, полученное не без влияния гендерных стереотипов. Аналогичные процессы определяют и профессиональное обучение безработных.

Последовательное смягчение и в дальнейшем устранение гендерных стереотипов в сфере рынка труда и занятости невозможны вне мер воздействия на составляющие этого механизма, хотя это сложный и медленный процесс, недостаточно подготовленный ни научными разработками, ни опытом передовых стран.

Полагаем, что прочие общие трудовые факторы, рассмотренные выше, по отношению к гендерным процессам на рынке труда являются *внешними* и оказывают на них *опосредованное* влияние. В зависимости от характера и степени влияния на гендерную асимметрию их можно дифференцировать *по характеру ответной реакции гендерных диспропорций на действие фактора*, как было рассмотрено выше.

С управленческих позиций, как представляется, факторы следует подразделить на три группы: нейтральные, усугубляющие или ослабляющие асимметрию и диспропорциональность.

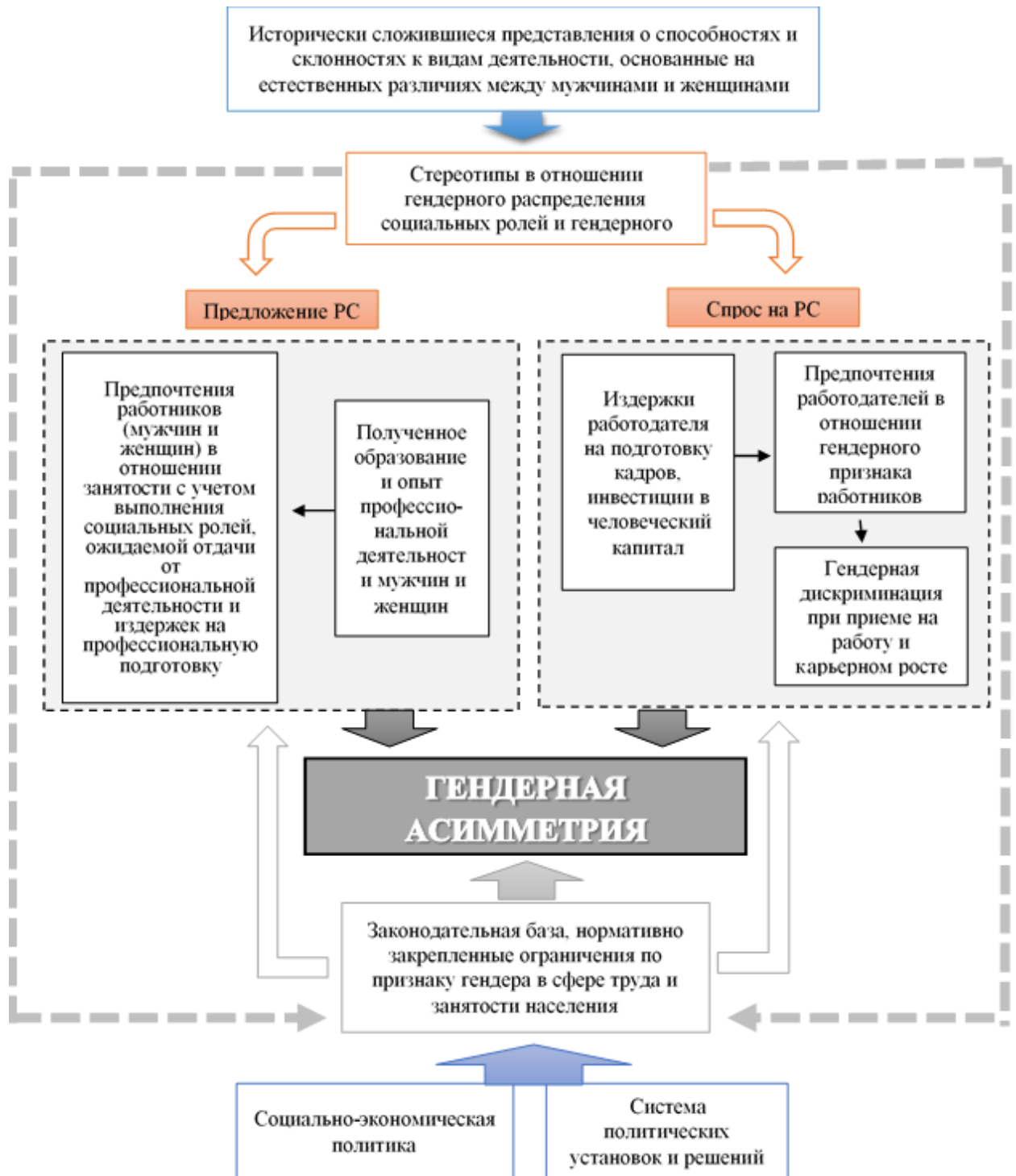


Рисунок 1.7 - Механизм формирования и поддержания гендерных диспропорций на современном рынке труда России (составлено автором)

К числу *нейтрально действующих* можно отнести демографический фактор. Улучшение или ухудшение демографической ситуации сказывается на численности трудоспособного населения и его половозрастной структуре, но не изменяет гендерных диспропорций.

Парадоксальным является тот факт, что в действующих условиях сохранения гендерных стереотипов *научно-технический прогресс, улучшение экономической ситуации или позитивные сдвиги в структуре экономики усугубляют некоторые гендерные диспропорции*. В этих случаях плоды прогресса достаются мужчинам, а женщины в основном замещают освобожденные мужчинами при их должностном или профессиональном росте непрестижные, хуже оплачиваемые вакансии. Конечно, из этого правила есть исключения, но общая тенденция – не в пользу женщин: чтобы ее переломить, необходимо изменить гендерную ситуацию и отношение общества к гендерным стереотипам.

К факторам, *ослабляющим гендерную диспропорциональность*, следует отнести, по нашему мнению, три: организационно-правовой, политический и социальную политику. Несмотря на их ограниченные возможности и опосредованность воздействия, меры реализации этих факторов должны входить и отчасти уже входят в состав *механизма регулирования гендерных диспропорций*.

Считаем важным подчеркнуть, что гендерная асимметрия в сфере занятости, ее глубина и характер не только определяются внешними и внутренними факторами, но и сами влияют на внешнюю и внутреннюю среду системы занятости. Российской спецификой являлось и является отсутствие выраженного интереса к обеспечению гендерного равенства при разработке и реализации государственной политики занятости.

При изучении факторных ролей на рынке труда важно учитывать гендерные особенности формирования спроса на рабочую силу и ее предложения⁶¹. Суть этих особенностей можно свести к следующему высказыванию И.М. Козиной: «Конструирование и воспроизводство гендерной структуры трудового рынка — сложный процесс, основанный на взаимодействии и взаимовлиянии как причин политического и

⁶¹ Кобец Е.А. Факторы, влияющие на рынок труда / Е.А. Кобец // Инновационная наука. – Уфа, 2016. – №7. – С. 70; Козина И.М. Профессиональная сегрегация: гендерные стереотипы на рынке труда / И.М. Козина // Социологический журнал. – Москва, 2002. – С. 126–136.

экономического порядка, так и предубеждений, присущих субъектам на рынке труда»⁶², в основе которых лежат гендерные стереотипы.

На *предложение* труда работников-женщин, претендующих на получение занятости, они действуют как ограничения их возможностей вследствие пониженного уровня самооценки, мотиваций и притязаний к занимаемой вакансии и предлагаемой оплате труда. Мужским стратегиям доходной работы чаще всего противостоят женские стратегии удобной работы. Причем женщины редко протестуют против дискриминации своего труда, тем более что факты ее труднодоказуемы.

При формировании *спроса* на труд ограничителем характера «женских» вакансий выступают гендерные предубеждения работодателей. Под их влиянием на отечественном рынке труда сложился «образ» мужских, женских, редко – гендерно нейтральных рабочих мест, причем в современных условиях это напрямую объявляется в выставляемых работодателями списках вакансий. Престижные в профессиональном и должностном плане вакансии заявляются чаще всего как мужские.

Явное гендерное разделение рабочих мест дополняется дискриминацией по возрасту и оплате труда. К женщинам применяются все четыре ограничителя: профессиональный, должностной, материальный и возрастной, первые три являются гендерными по своей природе. К сожалению, вклад в воспроизводство гендерных противоречий на рынке труда вносят государственные службы занятости, коммерческие агентства по трудоустройству, профсоюзы, союзы работодателей и др. агенты, функционирующие в этом пространстве – их действия формируются под влиянием гендерных стереотипов.

Остановимся подробнее на таком факторе, как уровень оплаты женского труда, ввиду его большой значимости. В условиях рыночной экономики заработная плата, или цена труда, складывается под влиянием двух

⁶² Кобец Е.А. Факторы, влияющие на рынок труда / Е.А. Кобец // Инновационная наука. – Уфа, 2016. – №7. – С. 70; Козина И.М. Профессиональная сегрегация: гендерные стереотипы на рынке труда / И.М. Козина // Социологический журнал. – Москва, 2002. – С. 135.

составляющих: стоимости рабочей силы и соотношения спроса и предложения на рабочую силу. Изменение спроса и предложения на рынке труда обуславливает и изменение размера оплаты за труд⁶³. В зависимости от последнего величина заработной платы отклоняется от стоимостной основы вверх или вниз, но не должна быть ниже совокупной стоимости благ, необходимых для обеспечения нормальной жизнедеятельности человека⁶⁴. Но в условиях дискриминации труда появляется третья составляющая, оказывающая влияние на размер заработной платы в сторону ее понижения. Тем самым заработная плата женщин как дискриминируемой категории работников оказывается ниже, чем у мужчин при прочих равных условиях, даже при равной с ними производительности труда, как показывают исследования (рис. 1.8).

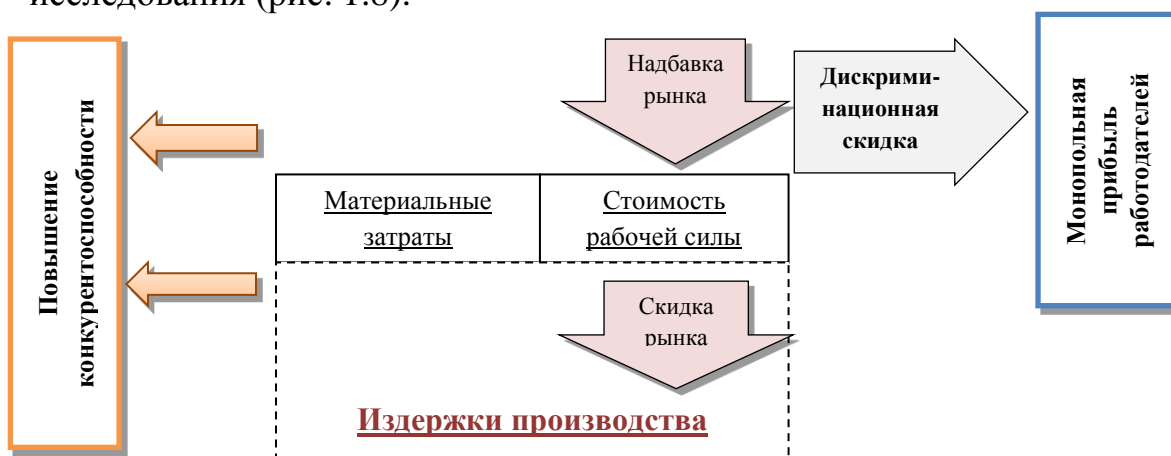


Рисунок 1.8 - Схема влияния дискриминации труда на зарплату, прибыль работодателей и конкурентоспособность женщин (составлено автором)

Дискриминационное понижение рыночной цены труда женщин несколько выравнивает их конкурентоспособность на рынке труда по сравнению с мужчинами, но не перебивает влияния на работодателей

⁶³ Шалаева В.А. Состояние и прогнозируемые тенденции развития трудовых ресурсов / В.А. Шалаева, В.В. Ваховский // Российское предпринимательство, 2014. – № 16. – С. 76–87.

⁶⁴ Вслед за классической школой экономической мысли (В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо) современные экономисты выделяют семь факторов, определяющих стоимость рабочей силы как товара. Микроэкономика : учебное пособие / под ред. С.А. Константинова, В.А. Воробьева, Л.В. Пакуш, А.М. Филипцова. – Минск : ИВЦ Минфина, 2007. – С. 201.

гендерных стереотипов, которые не зависят от экономических условий, являясь социальным конструктом.

При сохранении рыночных цен товара дискриминационная «скидка» с заработной платы женщин становится частью монопольной прибыли работодателей (экономическая выгода дискриминации). Этот механизм согласуется с теорией монополии как одного из объяснений рыночной асимметрии, на которую мы ссылались в параграфе 1.1.

Итоговую схему факторов и механизмов формирования (поддержания) и регулирования гендерной асимметрии на рынке труда мы отобразили на рисунке 1.9. Здесь показаны влияние на нее общих и специфических факторов, их соподчиненность и роль в создании первого механизма, а также структура второго.

Отметим, что все рассмотренные выше *факторы имеют поуровневые особенности проявления*: на макроуровне, региональном и микроуровне. В следующей главе работы мы подробнее рассмотрим региональную специфику их проявления и использования.

Исследования показывают, что гендерная асимметрия на рынке труда - явление устойчивое и сохраняющее свои основные признаки в современных условиях. Вместе с тем, было бы неверно утверждать, что она воспроизводится в неизменном виде: специалисты отмечают проявления ее смягчения. Укажем основные тенденции в сфере занятости, которые в той или иной мере способствуют смягчению гендерных стереотипов и диспропорций на современном российском рынке труда:

- 1) постепенное вытеснение неэффективных форм занятости населения, обуславливающее изменение структуры занятости, ликвидацию непродуктивных рабочих мест;

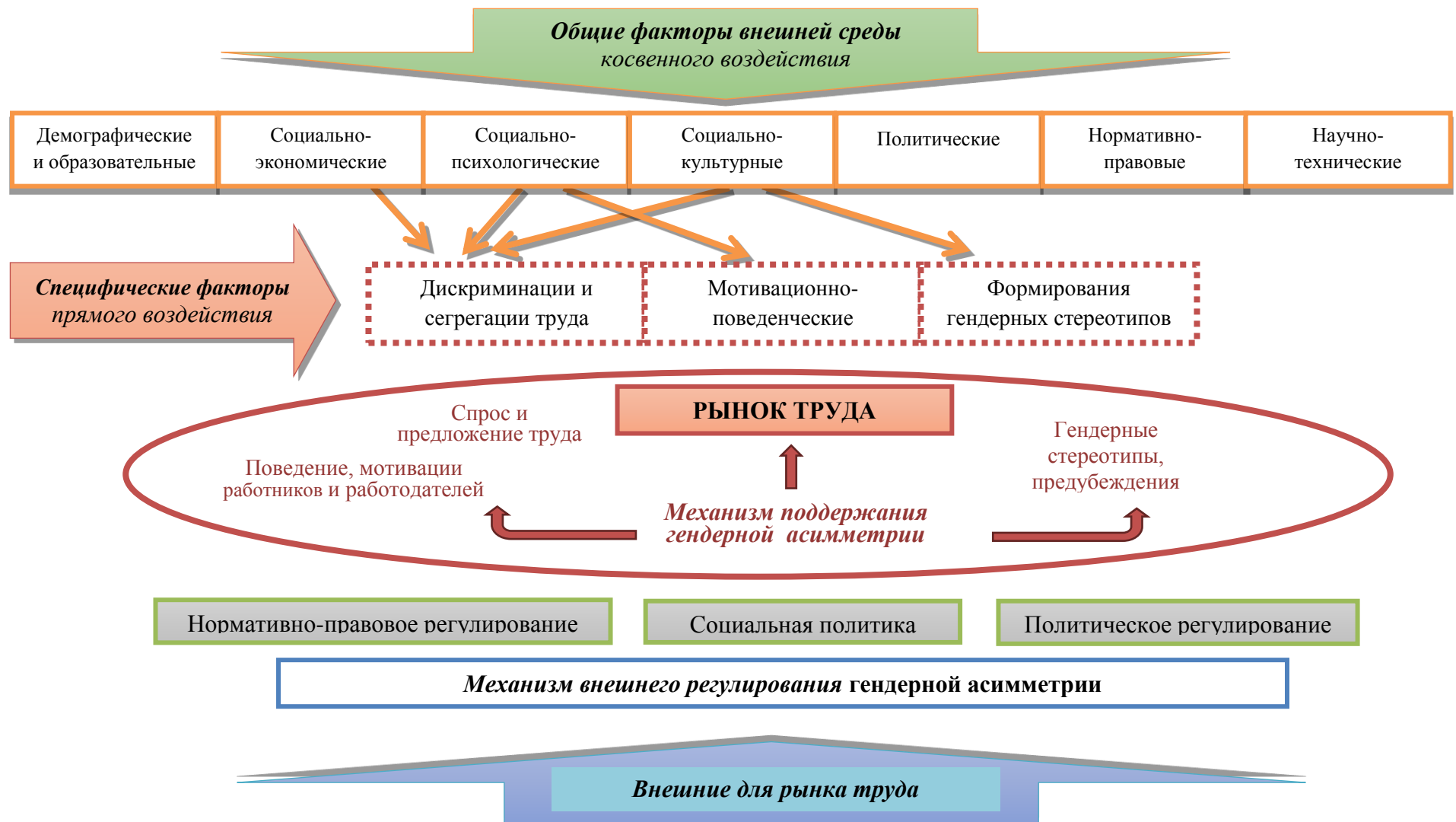


Рисунок 1.9 - Факторы и механизмы формирования (поддержания) и регулирования гендерной асимметрии на РТ (составлено автором)

2) перераспределение рабочей силы из индустриального сектора экономики в сектор информационных и социальных услуг, в том числе по причине роста значимости информационных технологий;

3) рост доли руководителей и специалистов высшего уровня квалификации в структуре занятого населения, улучшение образовательно-квалификационной структуры трудовых ресурсов в целом;

4) повышение мобильности трудовых ресурсов, развитие нестандартных форм занятости, интеллектуализация рабочих мест;

5) интеграция российской экономики в целом и рынка труда в частности в мировой рынок, что приводит к унификации требований к рабочей силе, ее профессиональной подготовке и уровню квалификации.

Перечисленные воздействия носят именно характер тенденции, проявляются медленно, дискретно, в разной степени в различных секторах экономики и рынка труда, но влияют в указанном направлении и имеют определенную перспективу, в дополнение к целенаправленным механизмам выравнивания рыночной асимметрии.

В заключение данного раздела следует определиться с видами гендерных диспропорций, существующих на рынке труда России в настоящее время. В этом вопросе нет полной определенности – как в трактовке самого понятия, так и в его видовой характеристике (разные авторы называют множественные, но различные диспропорции).

Мы полагаем, что общепринятое представление о гендерной диспропорции как неравном количестве мужчин и женщин в рассматриваемой группе неверно⁶⁵, поскольку в любой когорте населения это соотношение изначально неравное по демографическим признакам рождения – смертности. Предлагаем *определять гендерную диспропорцию* как несоответствие соотношения между числом мужчин и женщин в профилируемой группе их

⁶⁵ Гендерная диспропорция - неравное число мужчин и женщин в группе, организации, обществе и органах управления (Национальная психологическая энциклопедия. – URL: <https://vocabulary.ru/> (дата обращения 03.12.2019).

базовому соотношению в соответствующей возрастной группе населения. Под профилируемой группой подразумевается рассматриваемая совокупность мужчин и женщин в сферах и видах деятельности, испытывающих на себе влияние гендерных проблем, рассматриваемых в данной работе. Например: если в данной возрастной группе населения 18-24 лет доля женщин равна 52%, а в профессиональном срезе лиц той же категории - 56%, то налицо гендерный сдвиг половозрастной диспропорции (4 п.п.), или гендерная профессиональная диспропорция. Предлагаем следующую классификацию гендерных диспропорций, которая, на наш взгляд, систематизирует существующее их многообразие, обусловленное действием сегрегации и дискриминации труда (табл. 1.10).

Таблица 1.10 – Системная классификация гендерных диспропорций на российском рынке труда (предложение автора)

| Диспропорции как результат: | Виды | Подвиды |
|-------------------------------------|--|---|
| сегрегации рынка труда | при образовательной подготовке занятости | получение профессионального образования |
| | | профессиональная переподготовка |
| | структурные | экономическая активность |
| | | уровень занятости |
| | | уровень безработицы |
| | | отраслевые, виды деятельности |
| | профессионально-квалификационные | занятые рабочие места |
| | | вакансии (спрос рабочей силы) |
| | | предложение рабочей силы |
| | | в зависимости от образования |
| дискриминации на рынке труда | в сфере занятости | в оплате труда |
| | | при найме на работу или увольнении |
| | | при должностном продвижении по службе |
| | | при профессиональном продвижении |
| | | в зависимости от семейного положения и наличия (ожидания) детей |

Предложенная классификация сформирована на стыке теоретического анализа диспропорций и возможностей информационного обеспечения, позволяющего их исследовать. Эти два подхода, к сожалению, не всегда совпадают – например, отсутствует статистика дискриминационных ограничений при найме или увольнении на работу, обеспечении профессиональной или социальной мобильности женщин России. Поэтому для характеристики, несомненно, имеющих гендерных диспропорций этого рода приходится изыскивать другие информационные источники.

Данная классификация в ряде случаев может быть детализирована введением третьего уровня диспропорций (или подвидов второго порядка). Например, возможно выделение и исследование гендерных диспропорций занятости в зависимости от уровня образования, семейного положения, наличия детей и др.

Наибольшее внимание и специалистов, и общества в целом привлекают такие аспекты гендерных диспропорций, как профессионально-квалификационный, а также существующий разрыв в оплате труда мужчин и женщин - в мире и особенно в России.

На характеристике конкретных диспропорций остановимся в последующих разделах диссертационного исследования.

Итак, значимыми результатами данного параграфа диссертационного исследования, обладающими научной новизной, можно считать следующее:

- предложена классификация факторов формирования и воспроизводства гендерной асимметрии занятости; в ее составе рассмотрены общие факторы, включая образовательные, научно-технические, экономические, социально-культурные, социально-психологические, организационно-правовые, политические, раскрыто влияние каждого (не прямое) на сохранение гендерной асимметрии;
- выделена новая системная совокупность специфических факторов гендерной асимметрии (сегрегация и дискриминация труда, мотивационно-поведенческие и социально-экономические), которые напрямую

обуславливают сохранение гендерной асимметрии занятости на всех этапах жизнедеятельности женщин, одновременно оказывая отрицательное воздействие на уровень и структуру их занятости, профессиональные и карьерные установки и трудовые модели поведения на рынке труда;

- раскрыт экономический механизм действия специфических факторов в сфере монополии и конкуренции, в рамках которого дискриминация женского труда выгодна работодателям, способствуя росту их прибыли.

Анализ показал, что без активного вмешательства государства преодоление гендерной асимметрии в сфере труда и занятости невозможно. Полагаем, что это вмешательство должно проявляться в принятии организационных, правовых и экономических мер для регулирования взаимодействия участников трудовых отношений в направлении повышения конкурентоспособности женщин на рынке труда.

Глава 2. Анализ исследования гендерной асимметрии в сфере занятости женщин России

2.1. Формы проявления гендерных диспропорций в области профессиональной подготовки и обеспечения занятости женщин

Обратимся к исследованию влияния гендерной асимметрии и соответствующих диспропорций на занятость женщин в России. Поскольку диспропорцией мы предлагаем считать отклонение от естественного соотношения численности мужчин и женщин, рассмотрим его состояние и динамику в РФ (табл. 2.1).

Как видно, за период 1926 – 2019 гг. численность населения России возросла в 1,58 раза, а женщин в его составе – в 1,61 раза, тогда как доля их в численности населения почти не изменилась – 54% против 53% в 1926 г.

Таблица 2.1 - Динамика численности мужчин и женщин в Российской Федерации⁶⁶

| Годы | Все население, млн. человек | в том числе, млн. чел. | | В общей численности населения, процентов | |
|-------------|-----------------------------|------------------------|---------|--|---------|
| | | мужчины | женщины | мужчины | женщины |
| 1926 | 92.7 | 44.0 | 48.7 | 47 | 53 |
| 1939 | 108.4 | 51.1 | 57.3 | 47 | 53 |
| 1959 | 117.2 | 52.2 | 65.0 | 45 | 55 |
| 1970 | 129.9 | 59.1 | 70.8 | 45 | 55 |
| 1979 | 137.4 | 63.2 | 74.2 | 46 | 54 |
| 1989 | 147.0 | 68.7 | 78.3 | 47 | 53 |
| 2002 | 145.2 | 67.6 | 77.6 | 47 | 53 |
| 2010 | 142.9 | 66.1 | 76.8 | 46 | 54 |
| 2019 | 146.8 | 68.1 | 78.7 | 46 | 54 |
| 2020 | 146,7 | 68,1 | 78,6 | 46 | 54 |
| % к 1926 г. | 158,3 | 154,8 | 161,4 | | |

⁶⁶ Данные Росстата (Статистика: Численность мужчин и женщин в России // https://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/demo/demo13.xls) и расчеты автора

При этом, как свидетельствуют данные официальной статистики (табл. 2.2), доля имеющих высшее образование среди женщин существенно выше по сравнению с мужчинами. Одновременно в группах с низким образовательным статусом выше доли мужчин.

Таблица 2.2 - Уровень образования взрослого населения (в расчете на 1000 человек населения данной возрастной группы, указавших уровень образования)⁶⁷

| Уровень образования | Население в возрасте 25–64 лет | Мужчины | Женщины |
|---|--------------------------------|---------|---------|
| Имеют образование: | | | |
| высшее | 304 | 264 | 339 |
| неполное высшее профессиональное | 21 | 23 | 19 |
| среднее профессиональное: по программам подготовки специалистов среднего звена | 347 | 331 | 361 |
| по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих | 102 | 125 | 82 |
| среднее общее | 168 | 187 | 152 |
| основное общее | 52 | 63 | 43 |
| начальное общее | 4 | 5 | 3 |
| Не имеют начального общего образования | 2 | 2 | 2 |

Преобладание высокообразованных женщин над мужчинами в составе городского населения проявляется в большей степени, чем среди сельского и чем в среднем по стране (табл. 2.3).

Таблица 2.3 - Структура занятых женщин и мужчин в возрасте 15-72 лет по типам поселений и уровню образования в 2017г., тыс. чел.⁶⁸

| Уровень образования | Городское население | | Сельское население | | Все население | |
|---------------------|---------------------|------|--------------------|------|---------------|------|
| | Жен. | Муж. | Жен. | Муж. | Жен. | Муж. |
| Высшее | 42,1 | 33,9 | 26,7 | 17,3 | 38,8 | 29,9 |

⁶⁷ Образование в цифрах: 2019 : краткий статистический сборник / Н.В. Бондаренко, Л. М. Гохберг, Н. В. Ковалева. – М.: НИУ ВШЭ, 2019. – с. 20. По данным микропереписи населения 2015 г.

⁶⁸ Женщины и мужчины России. 2018. Стат.сб. с. 101 – 103.

| | | | | | | |
|--|------|------|------|------|------|------|
| Среднее профессиональное по программе подготовки специалистов среднего звена | 29,0 | 23,0 | 30,5 | 19,7 | 29,3 | 22,2 |
|--|------|------|------|------|------|------|

Разрыв между долей мужчин и женщин тем меньше, чем выше уровень образования: среди имеющих высшее образование находится 55% женщин и 45% мужчин, а среднее профессиональное – 56% и 44% соответственно.

Приведенные данные косвенно подтверждают, что сам по себе высокий образовательный статус не является гарантией ни эффективной занятости, ни нивелирования гендерных диспропорций на рынке труда.

Переходя к выявлению основных проблем занятости женщин России как категории населения, наиболее страдающей от гендерной асимметрии, обратимся к анализу статистических данных, характеризующих современные различия в экономической активности и занятости женщин в сравнении с мужчинами. Этот анализ показывает:

- *уровень экономической активности женщин, или их участия в рабочей силе, значительно ниже, чем у мужчин* - в 2017-2018 годах разрыв составлял 15,5-15,6 п.п. (табл. 2.4), причем он максимален в период окончания обучения, построения карьеры и выбора трудовых траекторий;

- *разрыв в уровне занятости* (рис. 2.1) также говорит о преимуществе мужчин.

Таблица 2.4 - Уровень участия в рабочей силе населения в возрасте 15 лет и старше по возрастным группам, РФ, в %⁶⁹

| | Всего | в том числе в возрасте, лет | | | | | | | | | | |
|----------------------------|-------|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|
| | | 15-19 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-69 | 70+ |
| В среднем за период | | | | | | | | | | | | |
| Всего | | | | | | | | | | | | |
| 2017 год | 62,8 | 8,0 | 57,1 | 89,2 | 90,2 | 92,2 | 93,5 | 93,0 | 88,1 | 65,0 | 23,3 | 2,0 |
| 2018 год | 62,8 | 7,7 | 56,4 | 89,2 | 90,8 | 92,5 | 93,5 | 93,1 | 88,5 | 66,5 | 24,0 | 2,3 |

⁶⁹ Итоги выборочного обследования рабочей силы. 2018: Стат.сб. / Федеральная служба государственной статистики. – URL: http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766 (дата обращения 05.01.2020).

| Мужчины | | | | | | | | | | | | |
|----------|------|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|
| 2017 год | 71,3 | 9,4 | 63,0 | 96,1 | 96,4 | 95,7 | 95,3 | 94,0 | 90,3 | 79,3 | 29,4 | 3,1 |
| 2018 год | 71,3 | 8,6 | 62,0 | 95,8 | 96,6 | 96,0 | 95,3 | 94,4 | 90,8 | 80,9 | 30,1 | 2,9 |
| Женщины | | | | | | | | | | | | |
| 2017 год | 55,7 | 6,5 | 51,0 | 82,1 | 84,0 | 88,8 | 91,8 | 92,1 | 86,1 | 53,7 | 19,3 | 1,6 |
| 2018 год | 55,8 | 6,7 | 50,7 | 82,4 | 84,9 | 89,2 | 91,8 | 92,0 | 86,6 | 55,0 | 20,0 | 2,0 |

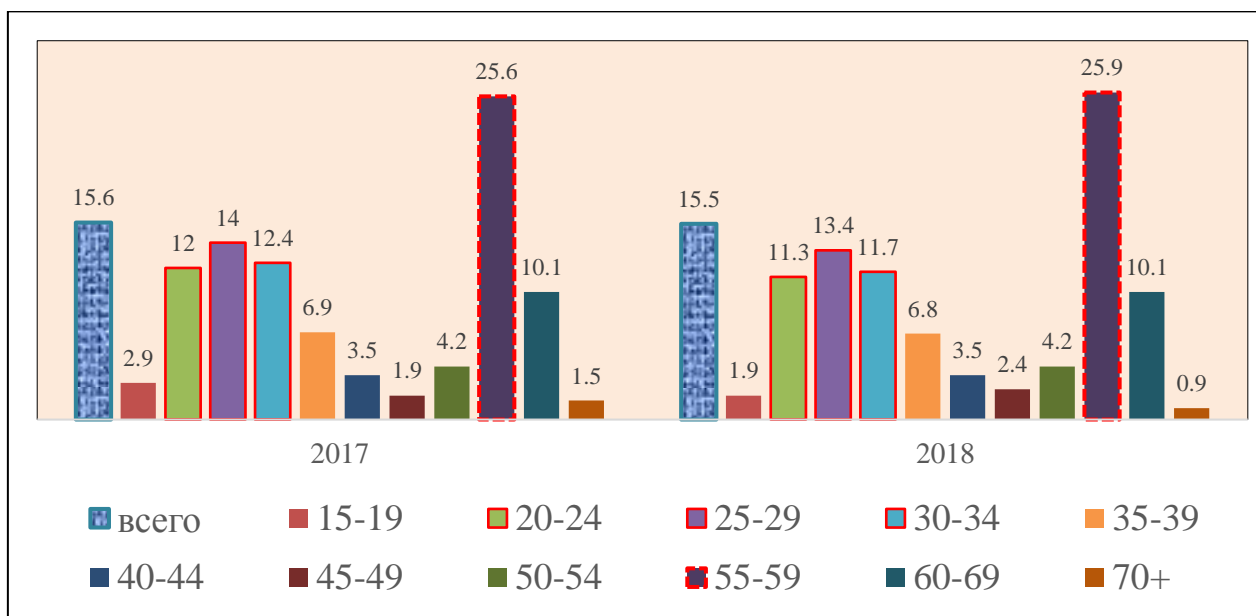


Рисунок 2.1 - Гендерный разрыв в уровне занятости мужчин и женщин в 2017-2018 гг., п.п.⁷⁰

Показательно, что ситуация выравнивается, начиная с 60 лет. Но *существенный разрыв значений показателя для 20-34 летних в значительной степени объясним гендерными предубеждениями*, хотя и требует дополнительного изучения, предпринятого далее в диссертационном исследовании.

Фактором, сдерживающим возможности для занятости молодых женщин, в литературе обозначено наличие малолетних детей. Однако исследованием выявлено, что *сам факт наличия несовершеннолетних детей* на уровень занятости женщин не оказывает существенного влияния. Но при этом показатель занятости ожидаемо существенно ниже у матерей с *детьми дошкольного возраста* и *обратно пропорционален количеству детей*: у женщин с тремя несовершеннолетними детьми занятость в 1,4 раза ниже, чем у имеющих одного ребенка (табл. 2.5).

⁷⁰ Там же, систематизировано автором

Таблица 2.5 - Уровень участия в рабочей силе женщин в возрасте 20-49 лет, имеющих и не имеющих детей в возрасте до 18 лет, 2018 год, РФ, тыс. человек⁷¹

| | Рабочая сила | в том числе | | лица, не вход. в состав раб. силы | уровень участия в раб. силе, в % | уровень занятости, в % | уровень безработицы, в % |
|--|--------------|-------------|-------------|-----------------------------------|----------------------------------|------------------------|--------------------------|
| | | занятые | безработные | | | | |
| Всего | | | | | | | |
| Женщины, имеющие детей до 18 лет - всего | 13452 | 12801 | 651 | 2785 | 82,8 | 78,8 | 4,8 |
| <i>в том числе женщины, имеющие:</i> | | | | | | | |
| 1 ребенка | 8568 | 8227 | 341 | 1363 | 86,3 | 82,8 | 4,0 |
| 2 детей | 4029 | 3800 | 229 | 976 | 80,5 | 75,9 | 5,7 |
| 3 детей и более | 855 | 774 | 81 | 446 | 65,7 | 59,5 | 9,5 |
| не имеющие детей до 18 лет | 13088 | 12369 | 719 | 2524 | 83,8 | 79,2 | 5,5 |
| Городское население | | | | | | | |
| Женщины, имеющие детей до 18 лет - всего | 10475 | 10050 | 425 | 1960 | 84,2 | 80,8 | 4,1 |
| Женщины, не имеющие детей до 18 лет | 10478 | 9996 | 482 | 1848 | 85,0 | 81,1 | 4,6 |
| Сельское население | | | | | | | |
| Женщины, имеющие детей до 18 лет - всего | 2978 | 2751 | 226 | 825 | 78,3 | 72,4 | 7,6 |
| Женщины, не имеющие детей до 18 лет | 2610 | 2373 | 237 | 676 | 79,4 | 72,2 | 9,1 |

У жительниц *сельской местности* эти возможности *существенно ниже* и в целом, но особенно при наличии детей. Это говорит о *системности проблемы занятости женщин в сельской местности*.

Таким образом, гендерная асимметрия на рынке труда в значительной мере определяется территорией - городской или сельской. Анализ

⁷¹ Итоги выборочного обследования рабочей силы. 2018: Стат.сб. / Федеральная служба государственной статистики. URL: http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766 (дата обращения 05.01.2020).

подтверждает, что *при выработке мер повышения эффективности женской занятости необходимо предусматривать специальные инструменты для трудообеспеченности сельских жительниц.*

Характерно, что состоящим в браке лицам обоего пола присущ более высокий уровень занятости, чем не состоящим. Тем не менее, у *замужних женщин* он в последние годы почти на 13,5 п.п. был *ниже*, чем у женатых мужчин, причем, с 2006 года разрыв только усугубился (табл. 2.6). Это подтверждает мысль о том, что определенная (весьма значительная) часть женщин сознательно выбирает для себя роль домохозяйки и не нацелена на профессиональную и трудовую самореализацию, отдавая приоритет семье и выполнению домашних обязанностей при условии, что материальное обеспечение берет на себя муж. Кроме того, женщинам получить занятость сложнее, чем мужчинам.

Таблица 2.6 - Уровень занятости населения в возрасте 15-72 лет по семейному положению, %⁷²

| Годы / группы | Всего | в том числе | | | |
|----------------|-------|-----------------|---------------------|---------------|-----------|
| | | состоят в браке | холосты, не замужем | вдовцы, вдовы | разведены |
| Всего | | | | | |
| 2006 | 61,7 | 72,0 | 42,4 | 33,8 | 73,9 |
| 2016 | 65,7 | 72,7 | 49,5 | 35,2 | 74,9 |
| 2017 | 65,5 | 72,3 | 49,4 | 34,7 | 73,9 |
| Мужчины | | | | | |
| 2006 | 66,0 | 77,2 | 44,7 | 36,4 | 71,1 |
| 2016 | 71,6 | 79,3 | 52,7 | 41,8 | 75,9 |
| 2017 | 71,5 | 79,1 | 52,7 | 42,0 | 75,4 |
| Женщины | | | | | |
| 2006 | 57,8 | 66,8 | 39,6 | 33,4 | 75,2 |
| 2016 | 60,4 | 66,0 | 45,4 | 34,1 | 74,5 |
| 2017 | 60,1 | 65,6 | 45,1 | 33,5 | 73,3 |

⁷² Итоги выборочного обследования рабочей силы. 2018: Стат.сб. / Федеральная служба государственной статистики. URL: http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766 (дата обращения 05.01.2020).

Профессионально-квалификационный аспект гендерных диспропорций, обусловленных сегрегацией на рынке труда России, характеризует таблица 2.7. В ней представлены данные по сферам и отраслям занятости с наиболее отчетливо выраженными диспропорциями. Данные за более чем десятилетний период подтверждают, что в нашей стране сложились устойчивые группы «женских» и «мужских» профессий.

Таблица 2.7 – Характер и динамика профессионально-квалификационных гендерных диспропорций в составе населения РФ, занятого на основной работе (по данным выборочных обследований рабочей силы в возрасте 15-72 лет)⁷³

| | Удельный вес в группе занятости, % | | | | | | | |
|---|------------------------------------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|-------------|
| | 2008 | | 2010 | | 2015 | | 2019 | |
| | муж. | жен. | муж. | жен. | муж. | жен. | муж. | жен. |
| Занятое население 15-72 лет | 50,8 | 49,2 | 50,8 | 49,2 | 51,3 | 48,7 | 51,3 | 48,7 |
| из них: | | | | | | | | |
| Руководители организаций | 62,9 | 37,1 | 61,4 | 38,6 | 61,3 | 38,7 | 55,3 | 44,7 |
| Специалисты высшего уровня квалификации в области образования | 21,9 | 78,1 | 21,0 | 79,0 | 20,3 | 79,7 | 16,5 | 83,5 |
| Специалисты высшего уровня квалификации в области естественных и технических наук | 68,0 | 32,0 | 67,6 | 32,4 | 71,3 | 28,7 | 68,0 | 32,0 |
| Специалисты среднего уровня квалификации, занятые подготовкой информации, оформлением документации и учетом | 10,3 | 89,7 | 11,0 | 89,0 | 12,5 | 87,5 | 17,6 | 82,4 |
| Специалисты среднего уровня квалификации физических и инженерных направлений деятельности | 74,0 | 26,0 | 73,5 | 26,5 | 76,8 | 23,2 | 86,0 | 14,0 |
| Специалисты среднего уровня квалификации и вспомогательный персонал естественных наук и здравоохранения | 7,8 | 92,2 | 7,4 | 92,6 | 8,5 | 91,5 | 7,5 | 92,5 |

⁷³ Трудовые ресурсы. Росстат. – URL: [https://www.gks.ru/labour_force, gks.ru/storage/mediabank/trud11-okz_15-72\(1\).xls](https://www.gks.ru/labour_force, gks.ru/storage/mediabank/trud11-okz_15-72(1).xls) (дата обращения 03.01.2020).

| | | | | | | | | |
|--|------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|-------------|
| Служащие сферы обслуживания | 10,2 | 89,8 | 9,5 | 90,5 | 12,0 | 88,0 | 17,2 | 82,8 |
| Рабочие квалифицированные - водители | 96,8 | 3,2 | 97,0 | 3,0 | 97,3 | 2,7 | 97,4 | 2,6 |
| Рабочие квалифицированные - продавцы | 17,1 | 82,9 | 15,3 | 84,7 | 16,0 | 84,0 | 16,8 | 83,2 |
| Неквалифицированные рабочие сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства | 66,5 | 33,5 | 69,2 | 30,8 | 71,4 | 28,6 | 71,6 | 28,4 |
| Неквалифицированные рабочие сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности | 37,4 | 62,6 | 39,2 | 60,8 | 31,6 | 68,4 | 41,5 | 58,5 |

Анализ таблицы показывает, что во всех рассмотренных профессионально-квалификационных группах соотношение женщин и мужчин отклоняется от базового, свойственного населению в целом и даже его занятой части. Отчетливо выделяются виды деятельности, которые можно рассматривать как преимущественно женские или в основном мужские, в соответствии со сложившимися гендерными предпочтениями.

Для женщин характерен превосходящий уровень занятости в сферах, не требующих высокой квалификации и не предусматривающих больших возможностей карьерного роста, в особенности, при производстве товаров для собственного использования (табл. 2.8).

Таблица 2.8 – Участие лиц в возрасте 15 лет и старше в производстве товаров для личного использования, 2018 год (Российская Федерация), %⁷⁴

| Группы населения | Занятые трудовой деятельностью по производству товаров для собственного использования, всего | из них занимаются | | | |
|---------------------|--|--|--|-------------------------------|---|
| | | производством и/или переработкой для хранения продуктов с/х, рыболовства, охоты и собирательства | заготовкой дров или иных видов топлива | производством бытовых товаров | строительством или крупным ремонтом собственного жилья, с/х построек и т.д. |
| Всего | 18,3 | 15,8 | 0,8 | 1,7 | 1,5 |
| в том числе: | | | | | |
| мужчины | 17,5 | 15,5 | 1,4 | 0,1 | 2,3 |
| женщины | 18,9 | 16,1 | 0,4 | 3,0 | 0,9 |
| Городское население | 13,2 | 11,0 | 0,4 | 1,6 | 1,2 |
| в том числе: | | | | | |
| мужчины | 12,2 | 10,7 | 0,7 | 0,1 | 1,7 |
| женщины | 14,0 | 11,3 | 0,2 | 2,7 | 0,7 |
| Сельское население | 33,3 | 30,1 | 2,2 | 2,1 | 2,5 |
| в том числе: | | | | | |
| мужчины | 32,4 | 28,8 | 3,6 | 0,2 | 3,8 |
| женщины | 34,2 | 31,3 | 0,9 | 3,8 | 1,3 |

Необходимо отметить, что *гендерная сегрегация* существует во всем мире, причем не только отмечается деление профессий на «женские» и «мужские» согласно сохраняющимся гендерным стереотипам, но и действуют перечни профессий, запрещенных для использования женского труда. В РФ такой перечень в настоящее время включает 456 наименований⁷⁵.

⁷⁴ Трудовые ресурсы. Росстат. – URL: [https://www.gks.ru/labour_force, gks.ru/storage/mediabank/trud11-okz_15-72\(1\).xls](https://www.gks.ru/labour_force, gks.ru/storage/mediabank/trud11-okz_15-72(1).xls) (дата обращения 03.01.2020).

⁷⁵ Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин». – URL: <https://base.garant.ru/181761> (дата обращения 01.12.2019).

Ограничения касаются многих отраслей: строительства, металлообработки, транспорта, а также отдельных видов работ.

Однако общемировой тенденцией является сокращение подобных ограничений. Это обусловлено, прежде всего, развитием технологий и сокращением рабочих мест с вредными и тяжелыми условиями труда. Соответственно, у женщин появляется больше возможностей для профессионального выбора, который все меньше связан с опасениями негативного влияния на состояние здоровья.

О значительной гендерной асимметрии свидетельствует также сравнение профессионально-квалификационной структуры занятости мужчин и женщин в Российской Федерации за 2018 год (рисунки 2.2-2.3, где занятое население учтено по основной работе; безработные и лица, не входящие в состав рабочей силы, - по последнему месту работы).



Рисунок 2.2 - Профессионально-квалификационная структура занятости мужчин в возрасте 15 лет и старше, РФ, 2018 год⁷⁶

⁷⁶ Женщины и мужчины России. 2018: Стат.сб./ Росстат. М., 2018. – с. 102. – URL https://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/wo-man18.pdf



Рисунок 2.3 – Профессионально-квалификационная структура занятости женщин в возрасте 15 лет и старше, РФ, 2018 год⁷⁷

Исходя из существующего в стране статистического учета дифференциации населения по видам деятельности, оказывается, что *среди женщин доля специалистов высшего уровня квалификации (без руководителей) в 1,7 раза, а специалистов среднего уровня квалификации – в 1,4 раза выше, чем у мужчин.* Это в значительной степени объясняется более высоким уровнем образования женщин, что отмечают многие исследователи, но имеет и другие причины, которые мы более подробно рассмотрим далее.

Однако приведенные данные позволяют сделать вывод, что выявленная профессионально-квалификационная гендерная асимметрия усугубляет сложность решения проблем женской занятости, в особенности, женщин с высоким образовательным статусом и прежде всего, проживающих в сельской местности. Женщинам в РФ труднее найти работу: их уровень занятости существенно ниже, чем у мужчин, наиболее распространенные сферы трудоустройства уступают мужским с точки зрения наиболее современных направлений технико-технологического прогресса, а семейное положение и воспитание малолетних детей усугубляет трудности

⁷⁷ Женщины и мужчины России. 2018: Стат.сб./ Росстат. М., 2018. – с. 102. – URL https://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/wo-man18.pdf

профессиональной реализации. Сегрегация в видах занятий (профессий) по половому признаку с начала XX века снизилась, но, тем не менее, остается значительной. При этом доля женщин, имеющих низкий уровень заработной платы, в России сегодня на треть выше, чем среди мужчин.

Среди гендерных диспропорций, обусловленных дискриминацией труда, ярко выражены несоответствия *в уровне заработной платы мужчин и женщин за равный труд*. В условиях современной России диспропорции в оплате труда характерны для всех основных отраслей российской экономики (рис. 2.4); этот разрыв достигает максимальных значений в сфере организации отдыха и развлечений (заработок женщин составляет 72,8% от заработка мужчин), минимален он в образовании (заработок женщин – 93,9% от заработка мужчин)⁷⁸.

Характерно несовпадение диспропорций в занятости и в оплате труда, причем даже в тенденции, поскольку они обусловлены разными причинами: *первое сегрегацией, второе дискриминацией*.

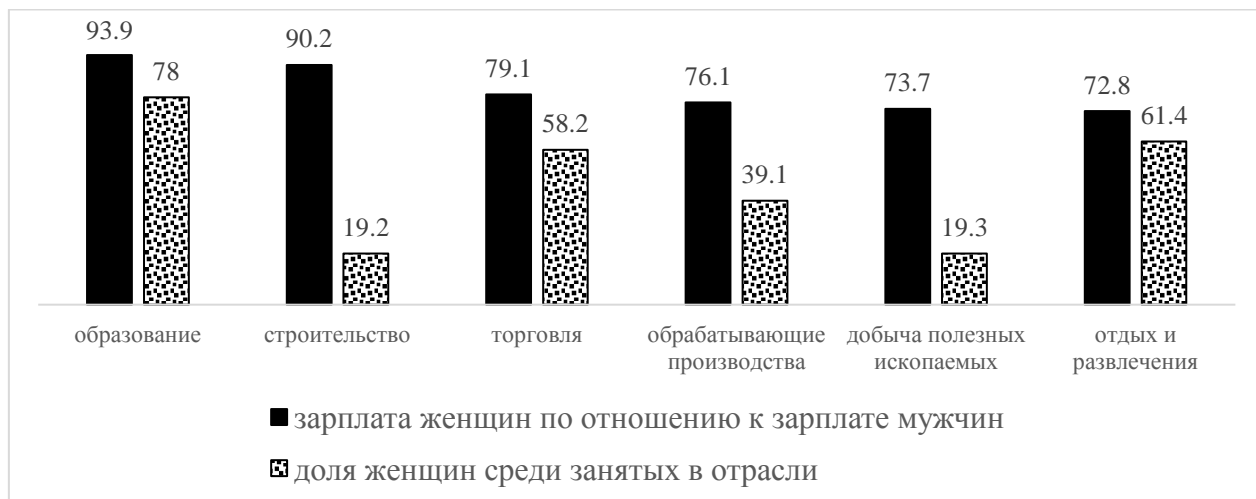


Рисунок 2.4 - Гендерные диспропорции в занятости и оплате труда по отраслям российской экономики, %⁷⁹

⁷⁸ Мануйлова А. Гендерный разрыв в зарплатах сократился на треть. Мониторинг рынка труда / А. Мануйлова // Коммерсантъ, 2018. – №7. – С. 2. – URL: <https://ona.org.ru/post/169973287433> (дата обращения 01.02.2020).

⁷⁹ Итоги выборочного обследования рабочей силы. – М.: Росстат, 2018. – URL: http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766 (дата обращения 05.01.2020).

Несмотря на законодательное закрепление гендерного равенства в оплате труда в России, следует отметить, что этот фактор остается малодейственным⁸⁰. Даже правительство Российской Федерации подтверждает, что зарплата женщин в стране в среднем на 30% ниже, чем у мужчин⁸¹. Данная форма гендерной дискриминации занятости характерна и для других государств, однако в экономически развитых странах разрыв существенно меньше (заработная плата женщин на 16-22% ниже заработной платы мужчин). Тем не менее, специалисты Международной организации труда (МОТ) даже такой разрыв считают недопустимым и отмечают, что в странах с высоким уровнем жизни максимальный разрыв в оплате труда женщин и мужчин отмечается в сегменте высокооплачиваемых должностей, тогда как в странах со средним и низким уровнем жизни – в сегменте должностей с низкой оплатой⁸². Россия скорее тяготеет к первой группе стран.

Гендерный разрыв в оплате труда в значительной мере определяется таким фактором, как материнство. Работодатели не приветствуют неизбежное длительное отсутствие на рабочем месте большинства женщин, связанное с рождением детей и нахождением в последующем продолжительном отпуске, стремление женщин работать на условиях гибкой занятости, совмещать работу с выполнением семейных обязанностей, что подтверждается данными официальной статистики. Средняя продолжительность временного отсутствия женщин на рабочем месте - в 2,3-2,5 раза выше, чем у мужчин (табл. 2.9).

⁸⁰ Конвенция МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» была ратифицирована большинством стран, в том числе и нашей страной, еще в 1951 году.

⁸¹ Прямая трансляция с женского форума «Роль женщины в развитии промышленных регионов». – URL: <http://kuzbass85.ru/2019/03/01/pryamaya-translyatsiya-s-zhenskogo-foruma-rol-zhenshhinyi-v-razvitiy-promyishlennyih-regionov> (дата обращения 25.12.2019).

⁸² Заработная плата в мире в 2018/19 гг. Доклад Международной организации труда. – Женева, 2018. – URL: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_651894/lang--ru/index.htm (дата обращения 23.01.2020).

Таблица 2.9 - Продолжительность временного отсутствия мужчин и женщин на рабочем месте в среднем по РФ, часов в неделю⁸³

| Пол | 2017 год | 2018 год |
|---------|----------|----------|
| мужчины | 1,8 | 2,0 |
| женщины | 4,6 | 4,6 |

Высокий уровень гендерной сегрегации приводит к тому, что женщины вынуждены совмещать производственную и семейную нагрузку, не имея возможности снизить какую-либо из них. Статистическими данными подтверждается стремление женщин сократить продолжительность своей занятости по сравнению с занятостью мужчин. В последние годы женщины в нашей стране были заняты в среднем на 2,7 часа в неделю меньше, чем мужчины (табл. 2.10).

Таблица 2.10 – Средняя продолжительность занятости мужчин и женщин в России, часов в неделю⁸⁴

| Пол | 2017 год | 2018 год |
|---------|----------|----------|
| мужчины | 39,4 | 39,2 |
| женщины | 36,7 | 36,5 |

При этом незамужние женщины работают ожидаемо больше состоящих в браке (37,3 часа против 36,1 часа). У мужчин ситуация противоположная: женатые работают больше (39,3 часа), чем неженатые (38,9 часа).

Нельзя не учитывать существование точки зрения, в соответствии с которой «альтернативой запрещенным для женщин работам в официальной сфере занятости становится труд в неформальной экономике, где вообще не действуют никакие законы и гарантии занятости»⁸⁵, следовательно, введение

⁸³ Итоги выборочного обследования рабочей силы. – М.: Росстат, 2018. – URL: http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766 (дата обращения 05.01.2020).

⁸⁴ Там же.

⁸⁵ Хоткина З.А. Стереотипы и дискриминация на рынке труда / З.А. Хоткина // Гендерные стереотипы в современной России. – Москва : МАКС Пресс, 2007. – С. 59.

ограничений для женщин заниматься определенными видами профессиональной деятельности не только не оправдано, но и вредно.

Анализ занятости женщин в неформальном секторе экономики (в трактовке Росстата) показал, что доля женщин, работающих неформально по найму, за весь рассматриваемый период выше, чем мужчин (табл. 2.11), причем гендерный разрыв с годами возрос.

Таблица 2.11 - Занятость мужчин и женщин в неформальном секторе экономики РФ в возрасте 15-72 лет по статусу⁸⁶

| Группы/годы | Всего, тыс. человек | в том числе | | В процентах | |
|----------------|---------------------------|----------------------------|----------------------------------|----------------------------|----------------------------------|
| | | работаю щие по найму | работаю щие не по найму | работаю щие по найму | работаю щие не по найму |
| Всего | | | | | |
| 2006 | 12601 | 6260 | 6340 | 49,7 | 50,3 |
| 2016 | 15370 | 8805 | 6565 | 57,3 | 42,7 |
| 2017 | 14253 | 8931 | 5322 | 62,7 | 37,3 |
| Мужчины | | | | | |
| 2006 | 6472 | 3137 | 3336 | 48,5 | 51,5 |
| 2016 | 8535 | 4798 | 3737 | 56,2 | 43,8 |
| 2017 | 7963 | 4835 | 3128 | 60,7 | 39,3 |
| Женщины | | | | | |
| 2006 | 6128 | 3124 | 3004 | 51,0 | 49,0 |
| 2016 | 6835 | 4007 | 2828 | 58,6 | 41,4 |
| 2017 | 6290 | 4096 | 2194 | 65,1 | 34,9 |

Одновременно важно отметить, что развитие международного трудового права идет по пути *отказа от патерналистских и запретительных мер в отношении труда женщин*, что обусловлено рядом причин⁸⁷. Во-первых, такие меры основаны на «двойном стандарте», когда только мужчины полностью свободны в выборе профессии и места работы. Женщины же рассматриваются в качестве не могущих самостоятельно принять решение о выборе работы (за них это делает государство, определяя,

⁸⁶ Итоги выборочного обследования рабочей силы. – М.: Росстат, 2018. – URL: http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766 (дата обращения 05.01.2020).

⁸⁷ Хоткина З.А. Стереотипы и дискриминация на рынке труда / З.А. Хоткина // Гендерные стереотипы в современной России. – Москва : МАКС Пресс, 2007. – С. 58.

в каких сферах и на каких работах они не могут быть заняты). Однако в настоящее время Минтруд России пересматривает указанный выше перечень профессиональных ограничений для женщин: новый список будет включать не наименования профессий, а наименования видов работ и производств и не превысит 98 позиций.

Во-вторых, действующие ограничения, по сути, являются дискриминационными и в отношении мужчин, так как диктуют им занятость в тяжелых и вредных условиях, что негативно сказывается на их здоровье. С другой стороны, у работодателей отсутствуют стимулы для улучшения условий труда. В этом отношении исключение составляют только меры по охране материнства (в соответствии со ст.4 Женской конвенции ООН 1979 г. (CEDAW) они считаются не дискриминационными, а направленными на создание возможностей для реализации репродуктивных прав женщин).

В итоге проделанного анализа приходится констатировать, что при общем росте уровня занятости населения РФ в XXI веке гендерный разрыв между различными ее характеристиками не только не сократился, а, напротив, увеличился. Несмотря на то, что в целом образовательный статус у женщин выше, чем у мужчин, доля молодежи, которая не учится, не работает и не приобретает профессиональных навыков, на протяжении всех 2000-ных годов была более высокой среди женщин, а не мужчин. Напротив, доля занятых с низкой оплатой труда на треть больше среди женщин, чем среди мужчин.

Сводные показатели, характеризующие в динамике ситуацию с занятостью женщин в Российской Федерации, приведены в Приложении 3.

Переходя к выявлению особенностей гендерных диспропорций в сфере занятости молодых образованных женщин Российской Федерации, которым уделено особое внимание в диссертационном исследовании, заметим, что системных исследований по этой проблеме применительно к данной категории населения не отмечено. Поэтому последующий анализ строится на авторской подборке информационных источников, посвященных отдельным аспектам данной проблемы.

Приступая к анализу, мы исходим из позиции, что даже высокообразованная часть российского населения оценивает противоположный пол на основании укорененных гендерных стереотипов, причем мужчинам этот подход более свойственен, чем женщинам.

Результаты многолетних исследований Левада-Центра, проводимых с 1993 года⁸⁸, показывают, что женщины и мужчины по-разному представляют себе идеальный образ лиц противоположного пола. С точки зрения нашего диссертационного исследования значимы представления респондентов с высшим образованием.

В ходе опроса было выявлено, что образованные женщины ценят в мужчине, прежде всего, ум (57 баллов), умение зарабатывать (47 баллов), порядочность (41), а также верность и, что важно, - стремление к успеху. Женщины с относительно невысоким уровнем образования (средним и ниже) ранжировали свои предпочтения чуть иначе: ум, умение зарабатывать, порядочность, верность и хозяйственность.

Однако *мужчины, независимо от уровня образования, сохраняют в своих представлениях идеал женщины-домохозяйки, привлекательной внешне и верной*. Наиболее ценимые мужчинами с высшим образованием качества женщин таковы: хозяйственность (43), верность (38), хорошая внешность (36), заботливость (29), порядочность, легкий характер и на 6-м месте ум. Это мало чем отличается от идеала мужчин с невысоким образованием (ранжированный перечень выделенных ими женских качеств - хозяйственность, хорошая внешность=заботливость, верность, порядочность и 6-е также ум – лишь с несколько другими оценочными баллами).

⁸⁸ Последний из используемых нами опросов был проведен в 2018 году по репрезентативной всероссийской выборке объемом 1600 человек, лиц в возрасте от 18 лет и старше в 136 населенных пунктах 52 субъектов РФ. ставилась задача «выявить возможные несоответствия..., т.е. действительно ли, например, российские женщины хотят быть такими, какими их видят российские мужчины?» - Гендерные стереотипы. – URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2018/0767/opros01.php> (дата обращения 24.02.2020).

Несомненно, столь примитивный образ современной женщины противоречит идеалу гендерного равенства и во многом предопределяет те трудности, с которыми приходится встречаться женщинам, стремящимся к полной самореализации, прежде всего, молодым, образованным и амбициозным.

Как отмечалось в первой главе, укоренившиеся в общественном сознании гендерные стереотипы закладывают асимметрию еще на этапе подготовки к занятости, т.е. в процессе выбора и получения профессионального образования⁸⁹. Специалисты отмечают, что *асимметрия профессиональных ролей начинается со школьного профильного обучения* (слабо дифференцированного и в определенной степени навязываемого ученику) и далее закрепляется при выборе направления профессионального образования. О.А. Хасбулатова приходит к выводу, что даже современная учебная литература воспроизводит традиционные гендерные стереотипы о разделении профессий по половому признаку.

Е.В. Кеммет считает, что профессиональные предпочтения абитуриентов определяются под влиянием двух типов социально-психологических барьеров - внешних и внутренних. К первым относят сложившиеся общественные стереотипы о гендерных ролях, а также представления родителей о способностях детей. Внутренние барьеры включают оценки абитуриентами своих интеллектуальных способностей и характерных черт личности. Двойное воздействие гендерных стереотипов посредством этих барьеров мешает девушкам выбирать профессию, исходя из своих способностей и склонностей.

⁸⁹Этой проблеме посвящены следующие интересные, на наш взгляд, исследования: Кеммет Е.В. Профессиональное самоопределение студентов инженерных специальностей: гендерный аспект / Е.В. Кеммет // Социологические науки, 2017. – № 2(76). – С. 55–61; Замятина Е.С. Гендерные различия при выборе специальности в вузе в современной России / Е.С. Замятина // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены, 2017. – № 3. – С. 163–176; Лобова А.А. Женщина в «мужской» сфере: социокультурные гендерные установки студенческой молодежи / А.А. Лобова // Теория и практика общественного развития, 2011. – № 4. – С. 117–119; Хасбулатова О.А. Гендерные аспекты развития STEM-образования в России / О.А. Хасбулатова // Женщина в российском обществе, 2016. – № 3(80). – С. 3–15.

Исследователи делают вывод, что *влияние стереотипов на профессиональный выбор* абитуриентов «наиболее рельефно выражено *на входе* в образовательное поле (сравнительный анализ мотивов выбора вуза и профессий, которые традиционно делятся на мужские, женские и немногие нейтральные) *и на выходе* из этого профессионального поля – при оценке перспектив и проблем будущего трудоустройства, профессиональных планов и ожиданий»⁹⁰. Второе особенно проблемно для девушек – выпускниц вузов.

О.А. Хасбулатова констатирует, что «в течение всего исследуемого периода *девушки не имели равных с юношами условий для обучения по наукоемким и технологическим специальностям*. Им мешал «стеклянный потолок» в виде стереотипного представления государства, семьи и общества о «мужских» и «женских» профессиях»⁹¹. Такое положение до сих пор сохраняется, несмотря на некоторые позитивные подвижки в этом вопросе – наиболее одаренные и настойчивые девушки все же «прорываются» в систему вузовского STEM-образования⁹².

Ситуация представляется особенно парадоксальной, если учитывать два следующих момента: во-первых, российское общество гораздо более феминистично, чем в западных странах, что объясняется трагическими особенностями нашей истории (войны, революция); во-вторых, у женщин России, как уже отмечалось, более высокий уровень образования, чем у мужчин. При этом женщины сосредоточены в основном в гуманитарной и социальной сфере.

Федеральная статистика позволяет детализировать структуру женского высшего образования и сравнить ее с мужской. На начало 2017/2018 учебного года численность обучающихся в отечественных вузах включала:

⁹⁰ Кеммет Е.В. Профессиональное самоопределение студентов инженерных специальностей: гендерный аспект / Е.В. Кеммет // Социологические науки, 2017. – № 2(76). – С. 59.

⁹¹ Хасбулатова О.А. Гендерные аспекты развития STEM-образования в России / О.А. Хасбулатова // Женщина в российском обществе, 2016. – № 3(80). – С. 10-11.

⁹² STEM-образование объединяет ряд научных направлений, таких как естествознание, технология, инженерное дело и математика, т.е. это система учебных предметов, которая является основой подготовки специалистов в области высоких технологий.

- по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры студентов-женщин – 20,1 тыс. чел., мужчин - 16,9 тыс. чел. (54% и 46% соответственно);
- по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре – поровну по 0,4 тыс. чел. тех и других⁹³.

В течение двух последних десятилетий численность студентов вузов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры, была нестабильной: после 2010/11уч. года она резко упала и продолжает снижаться. Одновременно в последние 10 лет кардинально поменялась структура выпуска. Доля бакалавров в нем возросла с 8,6% до 70,8% и стала основной; ранее превалявшая доля специалитета снизилась с 89% до 10,9%, а магистров – увеличилась с 1,8% до 18,3%. В суммарном выпуске студентов вузов женщины составляли в 2017г. 56%, превышая демографическую долю.⁹⁴

Структуру выпускников вузовского и послевузовского образования, а также профессорско-преподавательского состава вузов РФ по полу за 2017 год характеризуют следующие данные (табл. 2.12). Как видно, в численности аспирантов в целом преобладают мужчины. Близкое положение и с подготовкой докторантов: в 2017 году среди них было 489 женщин и 570 мужчин (46% : 54%).

Таблица 2.12 – Структура по полу выпускников и преподавателей вузов России, 2017г.⁹⁵

| | тыс. человек: | | % | |
|---------------------------------------|---------------|---------|---------|---------|
| | Женщины | Мужчины | Женщины | Мужчины |
| Выпущено: | 546,0 | 423,5 | 56 | 44 |
| - бакалавров, специалистов, магистров | | | | |
| - аспирантов | 8,6 | 9,5 | 47 | 53 |
| - докторантов | 0,1 | 0,1 | 49 | 51 |
| Профессорско-преподавательский | 139,9 | 103,1 | 58 | 42 |

⁹³ Там же, с. 71.

⁹⁴ Образование в цифрах: 2019 : краткий статистический сборник / Н.В. Бондаренко, Л. М. Гохберг, Н. В. Ковалева. – М.: НИУ ВШЭ, 2019. – с. 54 (расчет в % автора).

⁹⁵ Женщины и мужчины России. 2018: Стат. сб. / Росстат. – М., 2018. – с. 81.

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| состав, осуществляющий образоват. деятельность по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры | | | | |
|---|--|--|--|--|

Однако на половозрастную структуру российской аспирантуры, как показывает статистика ВШЭ⁹⁶, большое влияние оказывает угроза армии для юношей. Поэтому до 26 лет среди аспирантов преобладает мужской пол, в 27 лет ситуация почти выравнивается, а с 28 лет перевес переходит на сторону женщин (табл. 2.13). И чем старше аспиранты, тем увеличивается этот разрыв в пользу женщин.

Таблица 2.13 – Половозрастная структура аспирантуры РФ, 2018 год⁹⁷

| | Возраст, лет | | | | | | |
|---------------|--------------|------|------|-------|-------|-------|-------|
| | 23 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30-34 | 35-39 |
| мужчины | 2846 | 7591 | 4679 | 2927 | 2104 | 5737 | 3009 |
| женщины | 1435 | 5634 | 4253 | 3198 | 2354 | 6759 | 3691 |
| % жен. к муж. | 50,4 | 74,2 | 90,9 | 109,3 | 111,9 | 117,8 | 122,7 |

Среди научных руководителей, имеющих ученую степень и осуществляющих подготовку аспирантов, еще более резко, чем во всех предыдущих аналитических разрезах, преобладают мужчины (в 2017 году 39% к 61% в числе руководителей - кандидатов наук, 33% к 67% - докторов наук).

В численности лиц, выполнявших научные исследования и разработки и имеющих ученую степень кандидата наук, женщины составляли в том же году 32,3 тыс. чел. (42%), мужчины - 45,0 тыс. чел. (58%). Среди исследователей - докторов наук преобладание мужчин было почти троекратным (26% к 74%)⁹⁸.

Характерна и диспропорциональность представленности женщин среди высшего преподавательского состава вузов, научных кадров высшего звена и

⁹⁶ Индикаторы образования: 2020: стат. сборник / по ред. Н.В. Бондаренко, Д.Р. Бородина, Л.М. Гохберг и др. – М.: НИУ ВШЭ, 2020. – 496 с.

⁹⁷ Там же, С. 200.

⁹⁸ Женщины и мужчины России. 2018: Стат. сб. / Росстат. – М., 2018. – с. 84-85.

руководителей научных и учебных подразделений. Эта закономерность наблюдается в международном масштабе (табл. 2.14).

Таблица 2.14 - Доля женщин в преподавательском составе разных стран по уровням образования (в международной классификации), 2000 – 2012 гг., %⁹⁹

| Страна | МСКО0 – дошкольное образование | МСКО1 – начальное образование | МСКО2 – основное образование | МСКО3 – среднее общее образование* | МСКО4 – начальное профессиональное образование | МСКО5B – среднее профессиональное образование | МСКО5A – высшее образование |
|---------------|--------------------------------|-------------------------------|------------------------------|------------------------------------|--|---|-----------------------------|
| Китай | 94 – 97 | 51 – 58 | 45 – 50 | 41 – 49 | 39 | 41 – 50 | 45 |
| | | | | 35 – 48 | | | |
| | | | | 42 – 48 | | | |
| Финляндия | 97 | 72 – 79 | 71 – 72 | 56 – 59 | ... | 64 – 65 | 45 – 50 |
| | | | | 68 – 70 | | 70 – 71 | |
| | | | | 51 – 54 | | 51 – 54 | |
| Германия | 98 | 81 – 84 | 59 – 65 | 40 – 50 | 11 – 23 | 53 – 60 | 31 – 39 |
| | | | | 40 – 54 | 76 – 84 | 55 | |
| | | | | 40 – 43 | 34 – 53 | 40 | |
| Польша | 97 – 98 | 83 – 85 | 74 | 61 – 66 | 69 – 65 | 66 – 70 | 42 – 43 |
| | | | | 70 – 71 | | 72 | |
| | | | | 56 – 62 | | 56 | |
| Россия | 100 | 98 | ... | ... | ... | 80 – 81 | 56 |
| | | | | | | 83 – 84 | |
| | | | | | | 68 – 66 | |
| Швеция | 97 | 80 – 82 | 62 – 66 | 50 – 52 | 27 – 54 | 56 – 58 | 38 – 43 |
| | | | | 56 – 50 | | 60 – 61 | |
| | | | | 46 – 54 | | 46 – 54 | |
| США | 95 – 94 | 86 – 87 | 60 – 67 | 51 – 57 | 41 – 63 | 56 – 62 | 41 – 48 |
| Мир | 92 – 94 | 60 – 63 | 53 – 55 | 48 – 49 | ... | 52 | 38 – 42 |

Как видно, в России сложилось *самое высокое присутствие женщин в преподавательском составе, но, как и в других странах мира, оно уменьшается по мере продвижения к верхней кадровой иерархии*. С.В. Гриненко отмечает, что наибольший разрыв представительства женщин и

⁹⁹ Гриненко С.В. Гендерная асимметрия в образовании / С.В. Гриненко // Современные научные исследования и инновации. – 2014. – № 12. – URL: <http://web.snauka.ru/issues/2014/12/41818> (дата обращения 02.02.2020).

мужчин существует в сфере руководящих должностей: женщин-ректоров всего 11 %, проректоров – 30 %.

Объясняются отмеченные диспропорции и традиционным менталитетом общества, и занятостью женщин не только работой, но и семейными обязанностями, которые до сих пор, как правило, неравномерно распределяются между мужем и женой. А меньший разрыв на должностях ассистентов и старших преподавателей обусловлен также в среднем более низкими материальными притязаниями женщин при высокой оценке ими «качества» вузовской работы.

В частности, было выявлено, что сами требования к профессиональной деятельности в этой среде в большой степени гендерно типизированы и даже поляризованы. Так, для образованных женщин наиболее важны возможности общения с людьми (50%), условия труда (41%), удовлетворение потребности быть полезными людям (26%), творческий характер труда (24%). Требования преподавателей–мужчин более прагматичны и связаны с возможностями карьерного роста (63%), самостоятельного принятия решений (39%), получения высокой заработной платы (52%)»¹⁰⁰.

Итак, складывается представление, что гендерные диспропорции в сфере образования обусловлены устойчивым действием гендерных стереотипов и не связаны с социальными барьерами. Однако анализ довузовского образования (дошкольного и школьного) и доступности высшего под этим углом зрения говорит об обратном.

Исследования В.Н. Шубкина, Д.Л. Константиновского, Ю.Б. Епихиной, Я.М. Рощиной, С.В. Шишкина и др. ученых, охватывающие период с 60 - 80-х годов XX века до нашего времени, убедительно доказывают, что сложившаяся еще в советское время разная социальная доступность

¹⁰⁰ Мартынова Т.Н. Гендерные проблемы высшего образования / Т.Н. Мартынова // *Фундаментальные исследования*, 2005. – № 1. – С. 27-30. –URL: <http://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=5609> (дата обращения 27.02.2020).

выпускников школ к высшему образованию в настоящее время только усилилась¹⁰¹.

Д.Л. Константиновский, основатель научного направления по исследованию роли образования в социальной мобильности молодежи, определил ключевые факторы преодолеваемого при этом молодыми людьми социокультурного барьера. Это а) образование, сфера занятости и должность родителей, б) тип поселения в качестве индикатора территориального неравенства, в) материальное положение семьи и степень вовлеченности родителей в сферу интеллектуального труда, а также г) явная и скрытая плата при обучении в школе. Он показал, что от возможностей преодоления этих барьеров зависят дифференциация личных планов выпускников школ и степень их реализации, когда молодые люди *вынуждены осознать существующее неравенство* в образовательной сфере и адаптировать в этой связи свои планы.

Д.Л. Константиновский также научно обосновал существование в современной России *неравенства в возможностях получения качественного* общего и высшего профессионального образования, показав при этом, что от полученного первого зависит доступность второго. Тем самым образование очень избирательно исполняет функцию социального лифта, усиливая неравенство.

Исследования Ю.Б. Епихиной позволили выявить факторы, способствовавшие усилению селективной функции образования, которые она

¹⁰¹ Епихина Ю.Б. Исследования неравенства в образовании в современной российской социологии / Ю.Б. Епихина // Вестник РУДН. Сер. Социология, 2009. – № 4. – С. 73–85. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovaniya-neravenstva-v-obrazovanii-v-sovremennoy-rossiyskoy-sotsiologii> (дата обращения 31.01.2020); Константиновский Д.Л. Неравенство в сфере образования: российская ситуация / Д.Л. Константиновский // Мониторинг общественного мнения. – 2010. – №5(99). – С. 40–65. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/neravenstvo-v-sfere-obrazovaniya-rossiyskaya-situatsiya> (дата обращения 15.01.2020); Рощина Я.М. Чьи дети учатся в элитных вузах? / Я.М. Рощина // Вопросы образования, 2006. – № 1. – С. 347–369; Шишкин С.В. Элитное и массовое высшее образование: социально-экономические различия / С.В. Шишкин // Вопросы образования, 2006. – № 2. – С. 203–221; Шубкин В.Н. Опыт использования количественных методов в конкретных социологических исследованиях вопросов трудоустройства и выбора профессии / В.Н. Шубкин, В.И. Артемов, Н.Р. Москаленко, Н.В. Бузукова, В.А. Калмык, Ю.Б. Коваленко, Г.В. Кочетов // Количественные методы в социологических исследованиях. – Новосибирск: Новосибирский государственный университет, 1964. – С. 152 – 267.

видит как в ужесточении социально-экономических условий жизни, так и в происшедших изменениях в самой системе образования, таких как введение его платности, распространение многочисленных новых форм, а также выделение привилегированных типов учебных заведений¹⁰². А Г.А. Чередниченко акцентирует внимание на том, что в современном российском обществе изменилась роль образования: из канала социальной мобильности оно превращается в инструмент воспроизводства новой дифференцированной социальной структуры. Она отмечает также массовый характер высшего образования, рост числа студентов и расширение рынка платных услуг в сфере образования¹⁰³.

В настоящее время *основным проявлением неравенства в образовании стали различия в его качестве*. В этой связи исследователи разграничивают понятия массового и элитного, престижного и непрестижного образования, вводят и анализируют факторы, обуславливающие доступ молодежи к качественному образованию. Для этого используются понятия капитала и ресурсных возможностей молодых людей и их семей.

Так, Я.М. Рощина рассматривает два вида капитала: во-первых, семейный, или родительский, выступающий характеристикой социального статуса семьи и объединяющий такие его разновидности, как экономический, культурный, социальный, человеческий; во-вторых, персональный, или человеческий капитал самих молодых людей (их способности, знания и навыки)¹⁰⁴. Если первый не является заслугой молодого человека, то второй во

¹⁰² Епихина Ю.Б. Исследования неравенства в образовании в современной российской социологии / Ю.Б. Епихина // Вестник РУДН. Сер. Социология, 2009. – № 4. – С. 75. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovaniya-neravenstva-v-obrazovanii-v-sovremennoy-rossiyskoy-sotsiologii> (дата обращения 31.01.2020).

¹⁰³ Чередниченко Г.А. Положение на рынке труда выпускников системы высшего и среднего профессионального образования / Г.А. Чередниченко // Вопросы образования. – Москва. – 2020. – 1. – С. 256-282.

¹⁰⁴ Рощина Я.М. Социальная дифференциация молодежи в российском профессиональном образовании / Я.М. Рощина // Отечественные записки, 2006. – С. 115. – URL: <https://strana-oz.ru/2006/3/socialnaya-differenciaciya-molodezhi-v-rossiyskom-professionalnom-obrazovanii> (дата обращения 13.01.2020).

многим зависит от его усилий, способствуя преодолению барьеров к получению высшего образования.

Е.М. Авраамова трактует семейный капитал как ресурс домохозяйства, подразделяя последние на три группы: с низким, средним и высоким ресурсным потенциалом. От него зависят подготовка к поступлению в профессиональное учебное заведение, выбор последнего, а также образовательное поведение студента в процессе учебы (например, учится ли он сознательно или «стоит в очереди» на получение диплома)¹⁰⁵.

При таком подходе вопрос о доступности высшего образования перерастает в иную плоскость, когда речь идет о различиях в доступности элитного или массового образования для представителей разных социальных групп и требуется соответствующая дифференциация вузов по определенным критериям. Для этой дифференциации используется рейтинговая система.

Обобщающий вывод состоит в том, что поиск факторов, детерминирующих неравенство в системе образования, необходимо совместить с поиском критериев социальной стратификации. Исследователями предложены несколько моделей, объединяющих проблемы неравенства в образовании и социального неравенства. Наиболее убедительной и методологически целесообразной для использования в гендерной проблематике представляется модель, согласно которой неравенство в доступе к образованию есть следствие неравенства в степени обеспеченности теми или иными семейными ресурсами или капиталами¹⁰⁶.

Исходя из этого можно утверждать, что вследствие растущего социального неравенства нашего общества молодые высокообразованные женщины априори относятся к социальной элите, занимая достаточно

¹⁰⁵ Авраамова Е.М. Современное высшее образование и перспективы вертикальной мобильности / Е.М. Авраамова, О.А. Александрова, Д.М. Логинов // *Общественные науки и современность*. – Москва, 2004 – № 6. – С. 42.

¹⁰⁶ Епихина Ю.Б. Исследования неравенства в образовании в современной российской социологии / Ю.Б. Епихина // *Вестник РУДН. Сер. Социология*, 2009. – № 4. – С. 83-84. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovaniya-neravenstva-v-obrazovanii-v-sovremennoy-rossiyskoy-sotsiologii> (дата обращения 31.01.2020).

высокую ступеньку в рейтинге социальной иерархии населения России. Но степень их элитарности значительно различается в зависимости от того, получила ли конкретная женщина массовое или специализированное элитное, престижное или непрестижное высшее образование.

Однако вышеприведенный анализ образования не затрагивает гендерный фактор, который рассматривается в литературе отдельно и совершенно с других позиций. Нам это представляется методологически неверным. Выбор жизненных стратегий каждым молодым человеком начинается с выбора и получения образования, причем, как мы показали, осуществляется под совокупным воздействием гендерных стереотипов и факторов социально-экономического, а отчасти и социально-политического неравенства. Раздельный анализ влияния гендерных и социальных факторов (в общезначимом понимании этого термина) на формирование личности и профессиональной судьбы есть отрыв от действительности.

В связи с поднятыми проблемами считаем необходимым вернуться к понятию *гендерного неравенства* и уточнить его содержание. Специалисты по гендерной проблематике в большинстве случаев исследуют гендерное неравенство как предвзятое отношение общества к представителям некоторых гендеров, в частности, к женщинам. Само понятие трактуется в литературе двояко:

- в суженном варианте – как дискриминация по признаку пола;
- в более широком смысле – как специфическая форма социального неравенства, или характеристика социального устройства общества, согласно которой социальные группы мужчин и женщин обладают устойчивыми различиями и вытекающими из них неравными возможностями в обществе¹⁰⁷;
- к этому следует добавить гендерное неравенство на рынке труда, под которым понимаются «такие особенности общественного устройства, согласно которым дифференцированные социальные группы женщин и

¹⁰⁷ Гендерное неравенство. – URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Гендерное_неравенство (дата обращения 08.02.2020).

мужчины ... имеют неравные возможности для трудоустройства и карьерного роста»¹⁰⁸.

Организацией Объединенных наций с 2010 года используется индекс гендерного неравенства как интегральный показатель его проявления в трех сферах: здоровья, реализации прав и возможностей мужчин и женщин, а также на рынке труда. Применяется также индекс гендерного разрыва по версии Всемирного экономического форума, учитывающий четыре составляющих: участие женщин и мужчин в экономике и карьерные возможности, образование, здоровье и выживание, политические права и возможности.

Сравнительный содержательный анализ обоих индексов и сопоставление их расчетных количественных значений для одних и тех же стран¹⁰⁹ показывают, сколь велики расхождения в подходах при попытках определения гендерного неравенства. Полагаем, что основная причина этого состоит в отсутствии единого методологического подхода к содержанию самого понятия гендерного неравенства.

Не претендуя на исчерпывающую полноту формулировки, мы предлагаем трактовать *гендерное неравенство как специфическую форму неравенства социального, проявляющуюся в **неравной доступности** представителей разных гендеров к базовым ценностям, образующим идеал социального равенства*. Этими основными базовыми ценностями являются собственность, власть, здоровье, образование, профессионально-трудовая деятельность и доходы от нее, семья и распределение семейных ролей.

Отличия гендерного неравенства от других форм социального неравенства состоит, по нашему мнению, в следующем:

- его критериальной характеристикой является гендерная принадлежность конкретного индивидуума или социальной группы;

¹⁰⁸ Дадожонова М.Ш. Проблема гендерного неравенства на рынке труда в рамках современной экономической теории / М.Ш. Дадожонова // Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики. Сер. Общественные науки. – 2019. – №1(78). – С. 18 – 26. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-gendernogo-neravenstva-na-rynke-truda-v-ramkah-sovremennoy-ekonomicheskoy-teorii> (дата обращения 18.02.2020).

¹⁰⁹ Там же.

- оно характеризуется неравным доступом индивидуума или социальной группы к этому обладанию.

Применительно к объекту нашего диссертационного исследования речь идет о гендерном отрыве в доступности даже высоко образованных женщин к названным базовым ценностям в пользу мужчин.

В настоящее время в литературе появляется все больше результатов исследований, подтверждающих наличие гендерной предвзятости в отношении к данной категории женщин, и убеждающих в этом скептиков, отрицающих неравенство женщин-интеллектуалок с мужчинами по гендерному признаку¹¹⁰.

Международными исследованиями выявлено, что женщинам попасть в совет директоров и на другие руководящие должности мешает отсутствие баланса между работой и личной жизнью. При этом наибольшим препятствием, с которым сталкиваются женщины (80%), являются обязанности по уходу за ребенком и другими близкими людьми, а также большая часть забот по дому (42%). Женщины с детьми медленнее продвигаются по карьерной лестнице, чем мужчины, тогда как только двум процентам мужчин отцовство помешало повышению в должности.

В свете современных событий – расширения различных форм дистанционной работы в связи с пандемией - особенно интересно, что наиболее популярными предложениями по выравниванию гендерного баланса являются введение гибкого рабочего графика и дистанционной занятости.

Гендерное неравенство образованных женщин с мужчинами в сфере занятости и оплаты труда подтверждается и данными статистики, хотя найти такие данные труднее, чем по женскому контингенту в целом.

¹¹⁰ Например, публикации: Гендерная предвзятость к ученым-женщинам в мире. – URL: <https://проконференции.рф/complaints/gendernaya-predvzyatost-sredi-uchenyh/> (дата обращения 18.02.2020); Гендерное неравенство. Что мешает женщинам занимать руководящие должности. – URL: <https://hr-media.ru/gendernoe-neravenstvo-chto-meshaet-zhenschinam-zanimat-rukovodyaschie-dolzhnosti>. (дата обращения 20.02.2020).

Так, согласно статистике, в структуре руководящего персонала в РФ в 2016 – 2017 гг. на долю мужчин приходилось около 3/5, тогда как на долю женщин – лишь 2/5 (табл. 2.15).

Таблица 2.15 - Распределение женщин и мужчин в возрасте 15-72 лет, занятых квалифицированным трудом, по группам занятий в соответствии с ОКВЭД¹¹¹

| Занятые | женщины | | мужчины | | женщины, % в группе | | мужчины, % в группе | |
|---|---------|-------|---------|-------|---------------------|------|---------------------|------|
| | 2016 | 2017 | 2016 | 2017 | 2016 | 2017 | 2016 | 2017 |
| Всего, тыс. чел. | 35192 | 35034 | 37201 | 37108 | 49 | 49 | 51 | 51 |
| в том числе доля в общей совокупности, %: | | | | | | | | |
| руководители | 6,1 | 5,8 | 7,9 | 7,8 | 42 | 41 | 58 | 59 |
| специалисты высшего уровня квалификации | 30,9 | 31,7 | 17,0 | 17,4 | 63 | 63 | 37 | 37 |
| специалисты среднего уровня квалификации | 16,2 | 16,4 | 10,1 | 10,2 | 60 | 60 | 40 | 40 |

Гендерное неравенство в пользу мужчин ярче выявляется при анализе отраслевого разреза занятости наиболее образованных женщин: в области науки и техники их удельный вес в общем числе занятых – 48,2%, в сфере информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) – 22,1%, тогда как в области образования – 83,6%, в сфере права, гуманитарных областей и культуры – 79,1%¹¹².

Данные выборочных статистических обследований показывают также, что в неформальном секторе экономики занятость образованных женщин – специалистов с высшим и средним профессиональным образованием выше, чем у мужчин (табл. 2.16).

¹¹¹ Женщины и мужчины России. 2018: Стат. сб. / Росстат. – М., 2018. – С. 99-100.

¹¹² Там же, С. 134.

Таблица 2.16 - Структура занятых в неформальном секторе в возрасте 15-72 лет по уровню образования, %¹¹³

| | Всего | в том числе имеют образование | | | | | |
|---------|-------|-------------------------------|--|---|------------------|-------------------|--|
| | | высшее | среднее профессион. | | среднее общее | основн о общее | не имеют основн ого общего |
| | | | подготовка специалистов среднего звена | подготовка квалифиц. рабочих, служащих | | | |
| Мужчины | | | | | | | |
| 2006 | 100 | 11,3 | 16,5 | 23,6 | 32,3 | 12,9 | 1,7 |
| 2016 | 100 | 16,2 | 19,5 | 25,3 | 30,5 | 7,9 | 0,6 |
| 2017 | 100 | 16,3 | 20,3 | 25,6 | 29,3 | 7,8 | 0,7 |
| Женщины | | | | | | | |
| 2006 | 100 | 12,0 | 25,3 | 18,7 | 29,7 | 10,4 | 2,1 |
| 2016 | 100 | 19,3 | 26,8 | 21,8 | 26,7 | 4,9 | 0,4 |
| 2017 | 100 | 20,5 | 25,8 | 22,0 | 26,2 | 5,1 | 0,3 |

Существование гендерных разрывов в оплате труда мужчин и женщин в разных странах, в том числе в России, подтверждают статистические данные МОТ. В 2015–2016 гг. этот разрыв в пользу мужчин составлял в среднем 28%, в 2017 году он снизился до 26%. В исследовании МОТ *был затронут возрастной фактор*. Выявлено, что с возрастом гендерный разрыв увеличивается: если до 30 лет показатель разрыва по заработной плате составляет 18-20%, то после 30 лет он возрастает до 27-30%. Это объективно можно объяснить особенностями детородного возраста, но зачастую сказывается субъективный дискриминационный фактор со стороны работодателей. Гендерный разрыв в заработной плате зависит также от *семейного положения*: если женщина замужем, то он достигает, по данным МОТ, 30-32% и оказывается меньше, когда женщина не регистрирует брачные отношения. При этом не соблюдается конвенция МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности», которая была принята еще в 1951 году¹¹⁴.

По данным ситуационного центра РЭУ им Г.В. Плеханова, *оплата труда женских кадров высшей квалификации* (с послевузовским

¹¹³ Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы) 2018: Стат. сб. / Росстат. – М., 2018. – С. 92.

¹¹⁴ Динамика гендерного разрыва. URL: <https://analitica.rea.ru/article/makroekonomika-i-my/dinamika-gendernogo-razryva> (дата обращения 09.03.2020).

образованием) составляет 61% от зарплаты мужчин, с высшим образованием – 71%. По группам занятий гендерный разрыв составляет для руководителей - 2,5%, специалистов высшего уровня квалификации -3,5%; для женщин, состоящих в зарегистрированном браке, -30%, в незарегистрированном - 24%¹¹⁵.

Информация Росстата несколько отличается от вышеприведенной в абсолютном размере, но характеризует те же тенденции. Так, в 2017 году, по данным ведомства, средняя заработная плата женщин – руководителей составляла 59,7 тыс. руб. в месяц, мужчин – 86,9 тыс. руб., или была на 45,5% выше. Соответственно женщины - специалисты высшего уровня квалификации имели среднемесячную зарплату 38,6 тыс. руб., тогда как мужчины – 54,7 тыс. руб. (разница 41,7%). При этом те и др. наивысшую зарплату получали в возрасте 35 – 39 лет, дальше она идет на снижение.

Дифференциация оплаты труда по видам деятельности у мужчин и женщин в том же году была такой: женщины наивысшую оплату имели по ИКТ – 49,6 тыс. руб., в области здравоохранения – 47,4 тыс. руб. и в области науки и техники – 46,7 тыс. руб.; мужчины - в сфере бизнеса и администрирования – 70,2 тыс. руб., ИКТ – 63,3 тыс. руб. и в области науки и техники – 59,0 тыс. руб.¹¹⁶

Анализ показал, что даже элитная категория высокообразованных женщин, которым удалось преодолеть ряд барьеров в получении высшего образования, страдает в высокой степени от гендерного неравенства, причем как в России, так и за рубежом.

Таким образом, в данном разделе диссертационного исследования нами обоснованы следующие положения, которые можно отнести к элементам научной новизны:

¹¹⁵ Бабынина Л. Сокращается ли разница в уровне зарплат мужчин и женщин? / Л. Бабынина. – URL: <https://analitica.rea.ru/article/makroekonomika-i-my/dinamika-gendernogo-razryva> (дата обращения 11.03.2020).

¹¹⁶ Женщины и мужчины России. 2018: Стат. сб. / Росстат. – М., 2018. – С. 131–133.

- с теоретических позиций - уточнено и дополнено содержание понятий «гендерное неравенство» как специфической формы неравенства социального и «гендерная диспропорциональность» как формы проявления гендерной асимметрии, предложена системная классификация гендерных диспропорций, проявляющихся на рынке труда;

- на этой основе выявлены устойчивые проявления гендерных диспропорций в сферах образования, занятости и оплаты труда на федеральном и региональном уровнях, в том числе применительно к категории молодых женщин с высшим образованием.

Поэтому представляется, что необходима разработка комплексного методического подхода, который позволял бы рассматривать совместное воздействие факторов гендерного и социального неравенства на профессиональное становление и занятость молодых женщин с высоким уровнем образования, выявлять возникающие в этой связи проблемы и намечать пути их разрешения.

2.2. Исследование гендерных особенностей выбора профессии, трудоустройства и социальной адаптации женщин

В теоретической части диссертационного исследования нами были рассмотрены и уточнены три близких понятия, характеризующие с разных позиций неравное положение женщин относительно мужчин: это гендерная асимметрия, гендерные диспропорции и гендерное неравенство как особая форма социального неравенства по гендерному критерию относительно доступности базовых социальных ценностей.

Проделанный анализ объективных данных, прежде всего статистических, показал, что все категории женщин России, включая молодых и высокообразованных как их наиболее элитарной когорты, подвержены всем этим видам неравного положения. Логика развития диссертационного исследования обусловила целесообразность выявления на региональном

уровне у молодых женщин с высшим и послевузовским образованием *обобщенных личностных оценок своего гендерного статуса*. Данная категория женщин представляет интерес именно как наиболее элитарная гендерная группа лиц, сумевших преодолеть барьеры на пути получения качественного образования высокого уровня, что ожидаемо должно давать им повышенные возможности профессиональной реализации и обеспечения занятости в соответствии с жизненными планами.

Для данного исследования в качестве региона избрана Воронежская область, характеризующаяся средними для России условиями получения высшего профессионального образования и его реализации в виде имеющихся условий получения занятости.

Исследование проведено по авторскому инструментарию, охватывает 485 респондентов. Опрос проведен в г. Воронеж методом анкетирования по двум базовым анкетам в апреле-мае 2020 года: 233 чел. – студентки вузов (анкета 1), 252 чел. – молодые дипломированные женщины (анкета 2); выборка репрезентативна по уровню образования и специальности/направлению подготовки.

Характерно, что только каждая шестая молодая женщина – выпускница вуза отметила, что наличие высшего образования не дает никаких преимуществ в профессиональной сфере (рис. 2.5). Показательно, что примерно столько же опрошенных (15,5%) работает на должности, не требующей высшего образования.

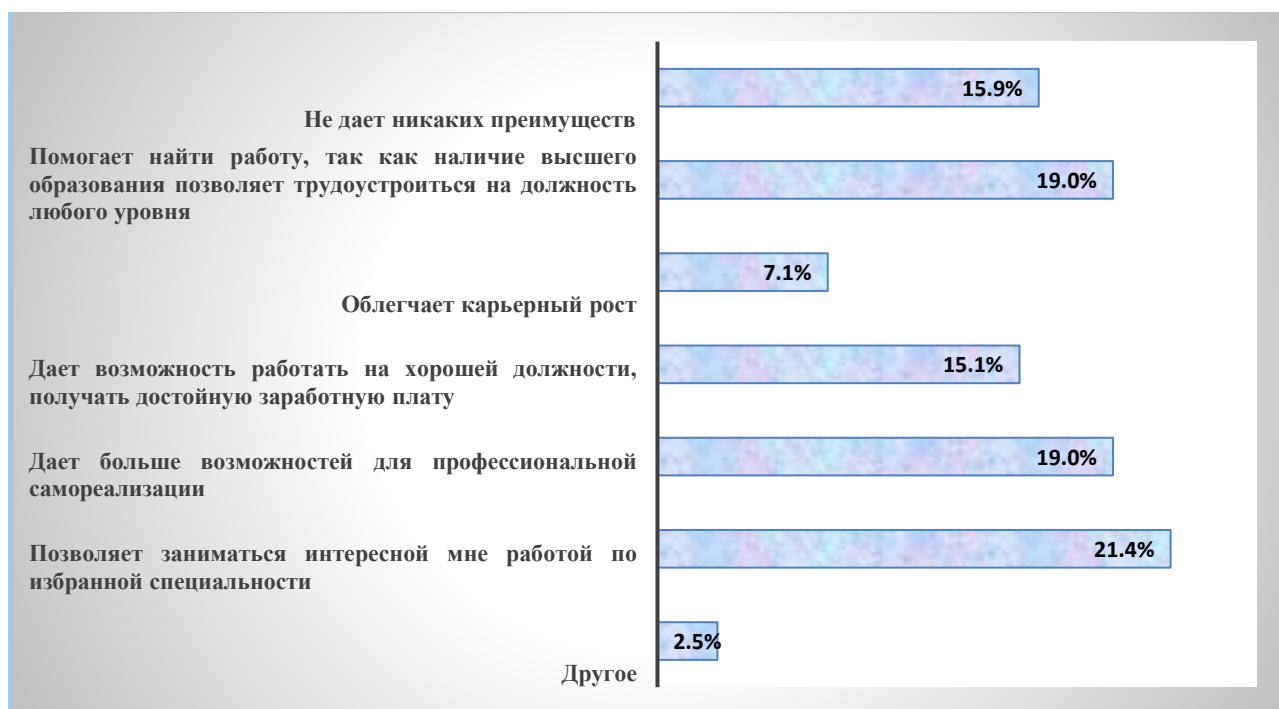


Рисунок 2.5 - Роль высшего образования в профессиональной сфере, в % к опрошенным (расчеты автора)

Каждая десятая опрошенная из числа трудоустроенных на момент проведения исследования начала работать еще в период обучения в вузе (табл. 2.17), что позволило ей получить опыт работы, на наличие которого обращают серьезное внимание работодатели. Подавляющее большинство выпускниц достаточно быстро смогло подобрать подходящий вариант трудоустройства, потратив на поиск работы менее полугода. Одновременно респонденты отметили, что сам факт наличия высшего образования для женщины не является защитой от увольнения (так полагает 68,2% женщин – дипломированных специалистов, по той или иной причине не работающих на момент проведения исследования; кроме того 16,4% считают, что при прочих равных условиях уволят женщину, а не мужчину).

Таблица 2.17 – Продолжительность поиска работы, в % к числу трудоустроенных (систематизировано автором)

| Период поиска работы | Доля ответов |
|--|--------------|
| Начала работать во время обучения в вузе | 11,4 |
| После окончания вуза искала работу не более полугода | 73,9 |
| После окончания вуза искала работу от полугода до года | 7,7 |
| После окончания вуза искала работу год и более | 7,0 |

Однако среди работающих молодых женщин с высшим образованием только немногим более трети занято на должностях, соответствующих полученной специальности (табл. 2.18).

Таблица 2.18 – Занятость молодых дипломированных женщин в соответствии с полученной специальностью, в % к работающим (систематизировано автором)

| Занятость | Доля ответов |
|--|--------------|
| По полученной специальности | 38,7 |
| Не по полученной специальности, но в смежной сфере | 30,3 |
| На должности, требующей высшего образования, но не по специальности и не в смежной сфере | 15,5 |
| Выполняю работу, не требующую высшего образования | 15,5 |

В корреляции с ответами о продолжительности поиска работы это подтверждает тезис о том, что профессиональная самореализация молодых образованных женщин в значительной мере затруднена в условиях современного отечественного рынка труда: многие из них соглашаются на работу не по специальности.

Наибольшая доля работающих по полученной специальности отмечена среди женщин, получивших высшее образование естественно-научного профиля (39,1%), наименьшее – среди получивших инженерно-технические специальности (16,9%). Среди гуманитариев и менеджеров по специальности работает каждая пятая выпускница вуза. Тем не менее, именно в двух последних группах выше средних значений удовлетворенность вариантом трудоустройства. Т.е. те выпускницы, которые в силу разных причин (в том числе, понимая, что им трудно конкурировать с мужчинами, а также, что их специальность мало востребована на рынке труда) изначально не были ориентированы на работу по специальности, менее критичны в отношении своей существующей занятости.

Вместе с уровнем образования возрастает и доля работающих по полученной специальности: бакалавриат – 13,8%, специалитет – 19,1%,

магистратура – 31,7%, аспирантура – 55,5%. Примерно такая же, прямая, зависимость отмечается между уровнем образования и удовлетворенностью имеющейся работой: бакалавриат – 24,1%, специалитет – 21,8%, магистратура – 43,9%, аспирантура – 66,7%.

Важно отметить, что только каждая вторая замужняя молодая женщина – дипломированный специалист (53,1%) считает, что женщина должна работать, чтобы иметь возможность профессионально реализоваться. Для остальных важна финансовая составляющая (женщина должна работать, чтобы быть независимой от мужа – 29,2%, женщина должна работать, потому что зарплаты мужа не хватает на содержание семьи – 10,9%). Незначительная доля полагает, что женщина должна посвятить себя семье и не должна работать (4,1%) или заниматься тем, что ей нравится (2,7%).

Исследованием выявлено, что имеющие опыт поиска работы и трудоустройства выпускницы вузов нередко сталкивались со случаями гендерной дискриминации на рынке труда. Так, каждая третья из них (33,3%) уверена, что в условиях современной России женщинам по сравнению с мужчинами сложнее найти работу, а более половины (52,0%) – что им сложнее сделать карьеру.

В силу существующей гендерной асимметрии рынка труда женщинам сложнее профессионально реализоваться, нежели мужчинам (рис. 2.6).

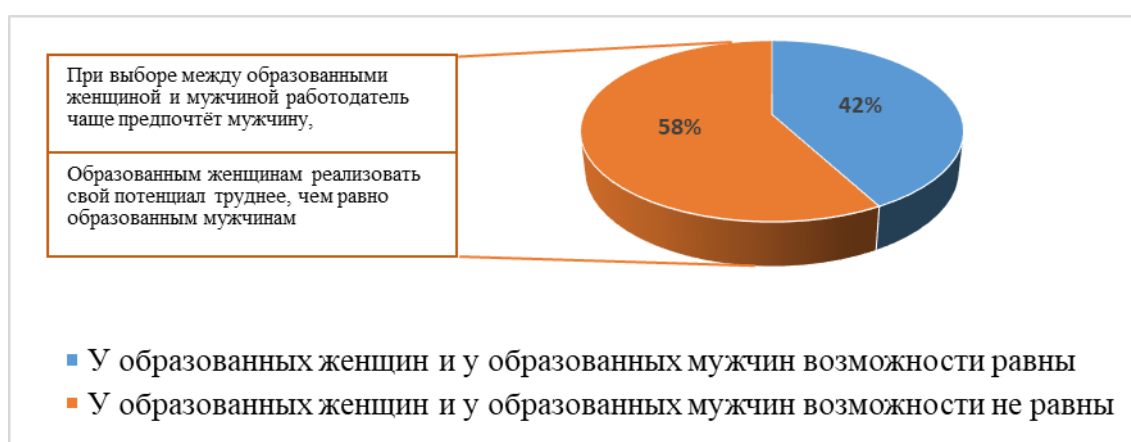


Рисунок 2.6. - Оценка возможности профессиональной реализации, в % к опрошенным молодым дипломированным женщинам (расчеты автора)

Показательно, что среди дипломированных женщин-специалистов на 11,4 п.п. больше по сравнению со студентками тех, кто считает, что в условиях современной России женщинам по сравнению с мужчинами сложнее сделать карьеру (52,0% против 40,6%) и на 8,1 п.п. – полагающих, что женщинам в принципе сложнее найти работу, чем мужчинам (33,3% против 25,2%). И это при том, что доли опрошенных, отмечающих наличие гендерной дискриминации, высоки в обеих группах.

Характерно, что чем выше уровень образования, тем критичнее оценки респонденток. Так, если среди женщин-бакалавров и специалистов только каждая четвертая считает, что работодатель отдаст предпочтение мужчине при выборе между женщиной и мужчиной при приеме на работу (24,1% и 21,8% соответственно), то среди магистров таких более трети (36,6%), а среди аспиранток – 44,4%. Полагаем, что эти различия оценок объясняются не столько реальным положением дел, сколько более высоким уровнем понимания существующего гендерного неравновесия на рынке труда со стороны более образованных женщин.

Интересно, что опрошенные женщины не склонны к резкому разграничению предлагаемых вакансий на мужские или женские. Однако получившие более «мужские» специальности резче высказываются в отношении существования гендерного неравенства (табл. 2.19).

Таблица 2.19 – Оценка респондентками гендерного разрыва с образованными мужчинами в реализации своего потенциала, в % к числу опрошенных (расчеты автора)

| Направление подготовки | Доли ответивших |
|---|-----------------|
| Всего по массиву дипломированных опрошенных | 29,8 |
| в том числе, имеющие образование: | |
| гуманитарное | 21,6 |
| естественно-научное | 26,1 |
| инженерно-техническое | 34,0 |
| управление, менеджмент | 35,7 |

Большинство женщин-молодых специалистов понимает, что для успешного трудоустройства и построения карьеры значимы не просто наличие высшего образования, а образования качественного, владение востребованной на рынке труда специальностью, навыками грамотной самопрезентации, профессиональный опыт и т.п. (рис. 2.7).

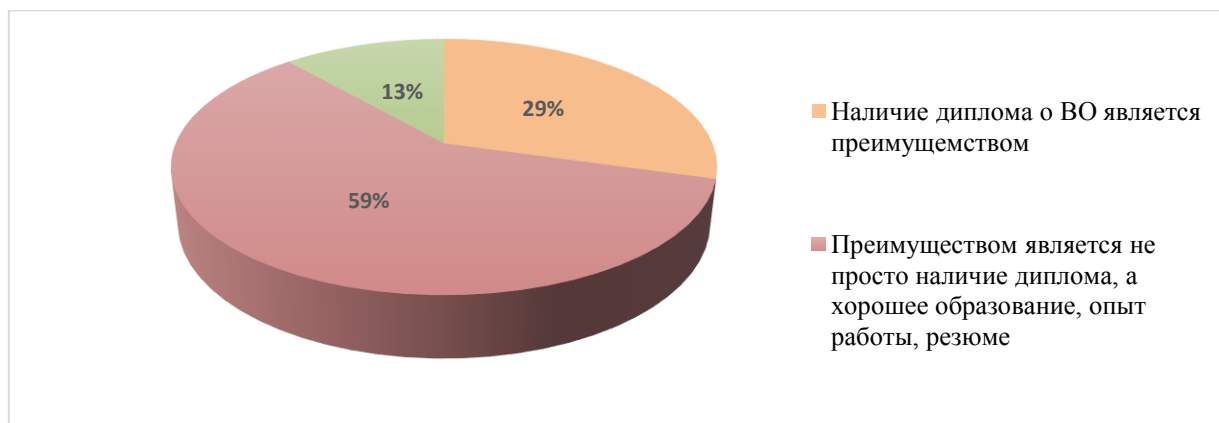


Рисунок 2.7 - Оценка значимости высшего образования для успешного трудоустройства и построения карьеры дипломированными женщинами, % к числу опрошенных (расчеты автора)

Среди выпускниц вузов, считающих, что образованным женщинам реализовать свой потенциал труднее, чем равно образованным мужчинам, каждая вторая полагает, что этому препятствует необходимость выполнения семейных обязанностей, наличие детей и т.п. (табл. 2.20). К моменту опроса 58,3% из этой группы респондентов были замужем и, следовательно, отвечая на вопрос, примеряли ситуацию на себя.

Таблица 2.20 – Причины, препятствующие образованным женщинам реализовать свой потенциал, в % к считающим, что для женщин эта реализация труднее, чем для равно образованных мужчин (расчеты автора)

| Причины | Доля ответов |
|--|--------------|
| Существует негласная дискриминация женского труда по оплате и карьерному продвижению | 13,4 |
| На многие высокие должности женщин просто не берут | 16,1 |
| Работодатель предпочитает на руководящей работе иметь мужчин | 18,8 |
| Женщинам всегда труднее самореализоваться из-за семейных обязанностей, наличия детей | 51,7 |

Проведенный опрос показал, что в современном российском обществе *претерпевает существенную трансформацию социально-экономический статус образованных женщин*. Рассматривая данный вопрос в теоретическом плане, сошлемся на рекомендацию Н.П. Романовой, которая предлагает выделять для исследования этой трансформации применительно к любым категориям женщин следующие индикаторы: соотношение заработной платы мужчин и женщин, в том числе – на управленческих должностях; доля женщин среди официально зарегистрированных безработных; доля женщин, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда; уровень женской предпринимательской активности, а также уровень трудовой активности женщин; соотношение уровня доходов мужчин и женщин; субъективные оценки дискриминационных практик в отношении женщины в обществе; каналы реализации экономического потенциала в неформальном секторе экономики¹¹⁷. Большинство из этих индикаторов результативно использованы нами.

Так, наше исследование показало, что обе категории опрошенных женщин отмечают наличие дискриминации женского труда. Понятно, что работавшие выпускницы сталкивались с ней на практике и более дифференцированно оценивают дискриминационные проявления, выделяя их применительно к сферам оплаты труда, карьерного и профессионального продвижения, более сложного трудоустройства и, наоборот, повышенного риска увольнения, вынужденного снижения качества труда на занимаемых рабочих местах и др.

В результате каждая вторая работающая молодая женщина с высшим образованием недовольна имеющейся занятостью (51,7%). Доминирующей причиной недовольства является низкий уровень оплаты труда (рисунок 2.8),

¹¹⁷ Романова Н.П. Место женщин в социально-стратификационной структуре российского общества / Н.П. Романова // Вестник ЧитГУ, 2009. – С. 133. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mesto-zhenschin-v-sotsialno-stratifikatsionnoy-strukture-rossiyskogo-obschestva/viewer> (дата обращения 27.03.2020).

что подтверждает наличие выраженной гендерной дискриминации при определении работодателем размера заработной платы.

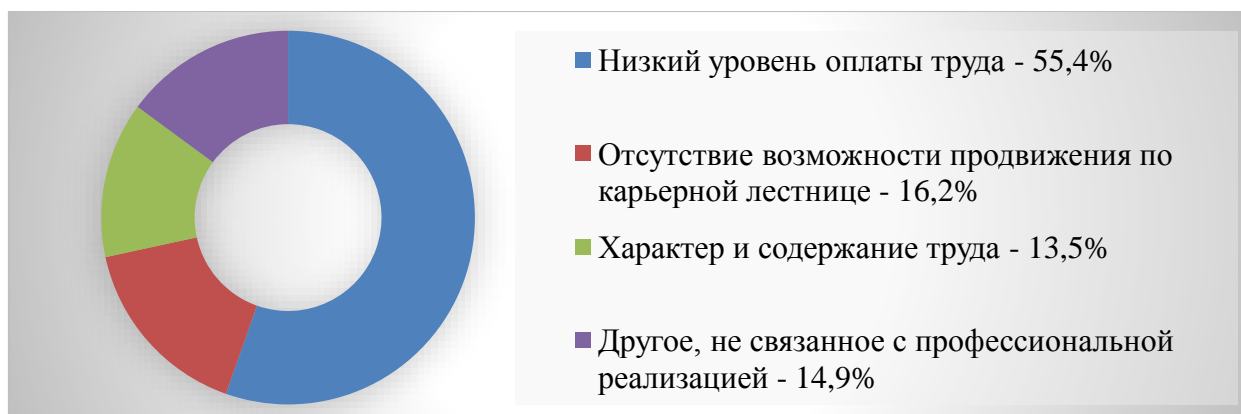


Рисунок 2.8. - Причины недовольства молодых образованных женщин имеющейся работой, в % к группе (расчеты автора)

Каждая третья работающая дипломированная молодая женщина (32,9%) имеет заработную плату, значительно уступающую средней по региону – менее 20 тыс. рублей (в период обучения на такой уровень оплаты труда рассчитывали лишь 21,8% студенток, остальные претендовали на более высокую). Еще 4,8% отметили, что не имеют регулярного заработка. Каждая вторая (51,8%) зарабатывает 20-40 тыс. рублей, что соответствует среднерегиональным показателям. И только каждая десятая (10,5%) зарабатывает более 40 тыс. рублей в месяц. Таким образом, само по себе наличие высокого образовательного статуса не является для молодых женщин гарантией достойной оплаты труда. Показательно, что еще до получения диплома о высшем образовании только 15,8% студенток считают, что женщины за равный труд в основном получают равную с мужчинами зарплату против 24,4% уверенных, что чаще женщины получают меньшую по сравнению с мужчинами зарплату.

Что касается проявления гендерной дискриминации при трудоустройстве и продвижении по карьерной лестнице, то с ней, прежде всего, сталкиваются женщины-управленцы. Среди получивших высшее образование по направлениям «менеджмент» и «управление» практически в два раза больше, чем в среднем по массиву опрошенных, тех женщин, кто

считает, что в ситуации выбора между женщиной и мужчиной работодатель чаще предпочтет мужчину (табл. 2.21).

Таблица 2.21 - Доли молодых образованных женщин, полагающих, что при выборе между женщиной и мужчиной работодатель чаще предпочтет мужчину, в % к группе по направлению подготовки (расчеты автора)

| Направление подготовки | Доли ответивших |
|-----------------------------------|-----------------|
| Всего по массиву | 28,2 |
| в том числе, имеющие образование: | |
| гуманитарное | 18,3 |
| естественно-научное | 24,0 |
| инженерно-техническое | 30,4 |
| управление, менеджмент | 57,1 |

Резюмируя результаты опроса выпускниц вузов по проблемам гендерной дискриминации в сфере труда и занятости, отметим, что с ними не сталкивались только 41,7%. Опыт остальных подтверждает наличие дискриминации в следующих формах:

- отказ работодателя в трудоустройстве по гендерному признаку (17,6%);
- установление более низкой зарплаты по сравнению с мужчиной в аналогичной должности (15,4%);
- ограничения при построении карьеры, продвижении по службе (12,3%);
- ограничения при повышении квалификации (8,1%);
- другие формы дискриминации (4,9%).

Только пятая часть опрошенных (21,4%) отметила, что современному российскому рынку труда не присуще гендерное неравенство. Остальные думают, что такое неравенство в той или иной степени присутствует (табл. 2.22).

Таблица 2.22 – Распределение ответов молодых дипломированных женщин на вопрос о том, присуще ли современному российскому рынку труда гендерное неравенство, в % к опрошенным (расчеты автора)

| Оценки | Доля ответов |
|--------------------------------------|--------------|
| Да, в высшей степени присуще | 8,3 |
| Да, присуще в значительной степени | 33,3 |
| Да, присуще в незначительной степени | 36,1 |
| Нет, не присуще | 21,4 |
| Другое | 0,9 |

При этом на семейном уровне гендерное неравенство выражено не столь ярко: менее трети молодых замужних женщин с высшим образованием (29,9%) отметили, что в их семьях все домашние обязанности выполняет женщина или обязанности четко разделены на «мужские» и «женские» (рис. 2.9). Другими словами, современным молодым семьям с образованными супругами свойственна тенденция к более справедливому и равномерному распределению внутрисемейных обязанностей.

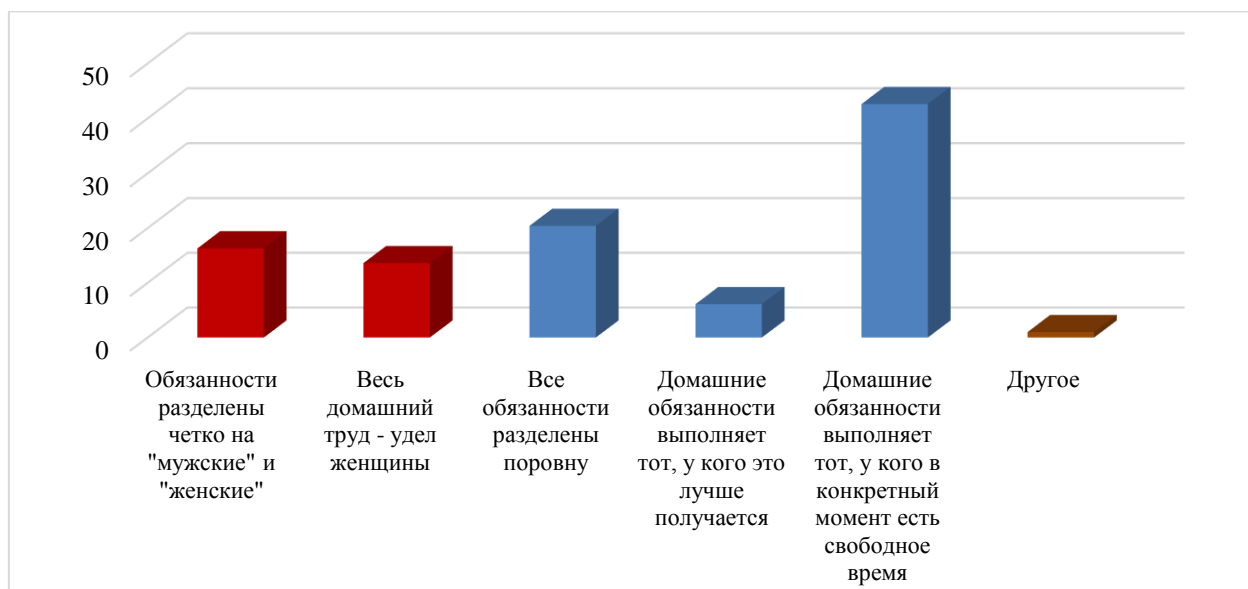


Рисунок 2.9. - Сложившиеся модели разделения семейных обязанностей в семьях молодых образованных женщин, в % к опрошенным замужним респондентам (расчеты автора)

В этой связи следует отметить, что идеальные представления о том, каким должно быть распределение семейных ролей, несколько отличаются от реальной ситуации, но близки по рейтингу (рис. 2.10).

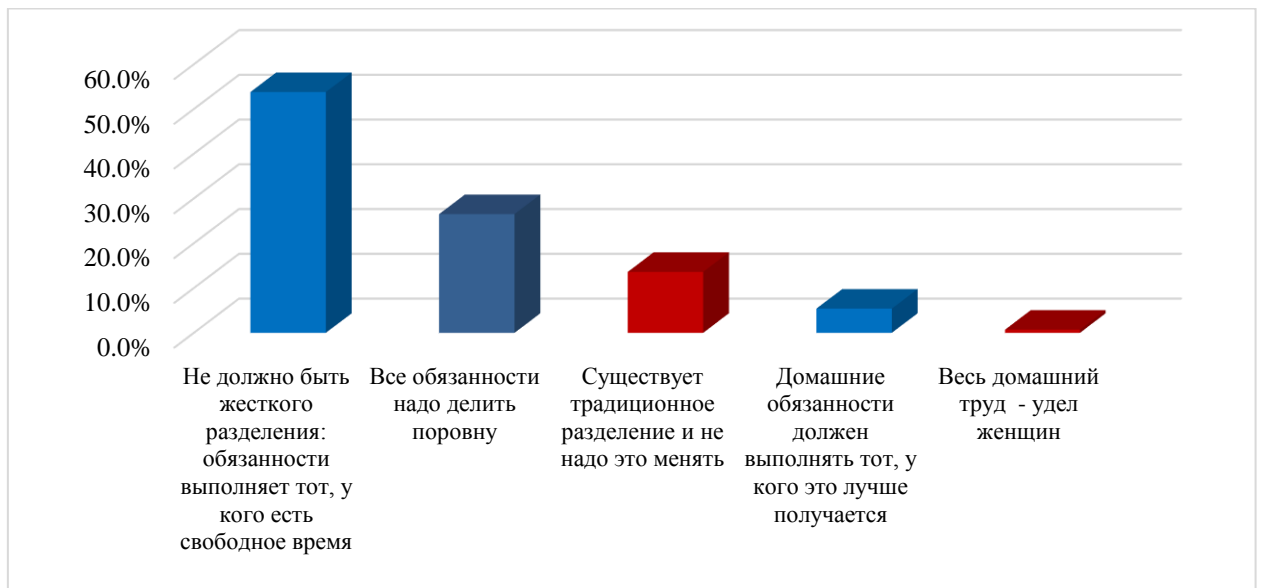


Рисунок 2.10. - Идеальные модели распределения семейных обязанностей в семьях молодых образованных женщин, в % к опрошенным замужним респондентам (расчеты автора)

Интересно, что в семьях, где женщины работают, гендерная дискриминация отмечается реже: об ее отсутствии говорит 45,8% работающих женщин против 35,2% неработающих.

Во время обучения в вузе треть студенток (35,9%) вообще не задумывается о том, как скажется на профессиональной деятельности необходимость выполнения семейных обязанностей. Однако 27,8% заранее уверены, что это совмещение будет иметь отрицательные последствия.

В реальности только 12,8% работающих молодых замужних женщин с высшим образованием отметили, что необходимость выполнения семейных обязанностей оказывает негативное влияние на профессиональную деятельность. Почти половина (45,6%) полагает, что какое-либо заметное влияние отсутствует, а еще треть (32,2%) не уделяют этому вопросу никакого внимания.

Наше исследование подтвердило, что корни многих проблем конкурентоспособности на рынке труда женщин с высшим образованием кроются в ошибочном выборе будущей профессии. Нередко поступление в вуз мотивировано отнюдь не желанием в дальнейшем максимально эффективно реализовать в профессиональном плане: об интересе к специальности заявили менее половины (40,8%) опрошенных студенток вузов (рис. 2.11).

Делая выбор, девушки не опираются на советы специалистов (экспертов по рынку труда, профконсультантов, специалистов службы занятости и кадровых агентств и т.п.): 43,6% доверяют советам родителей, друзей, одноклассников, знакомых, еще 46,6% полагают, что сделали свой выбор совершенно самостоятельно.

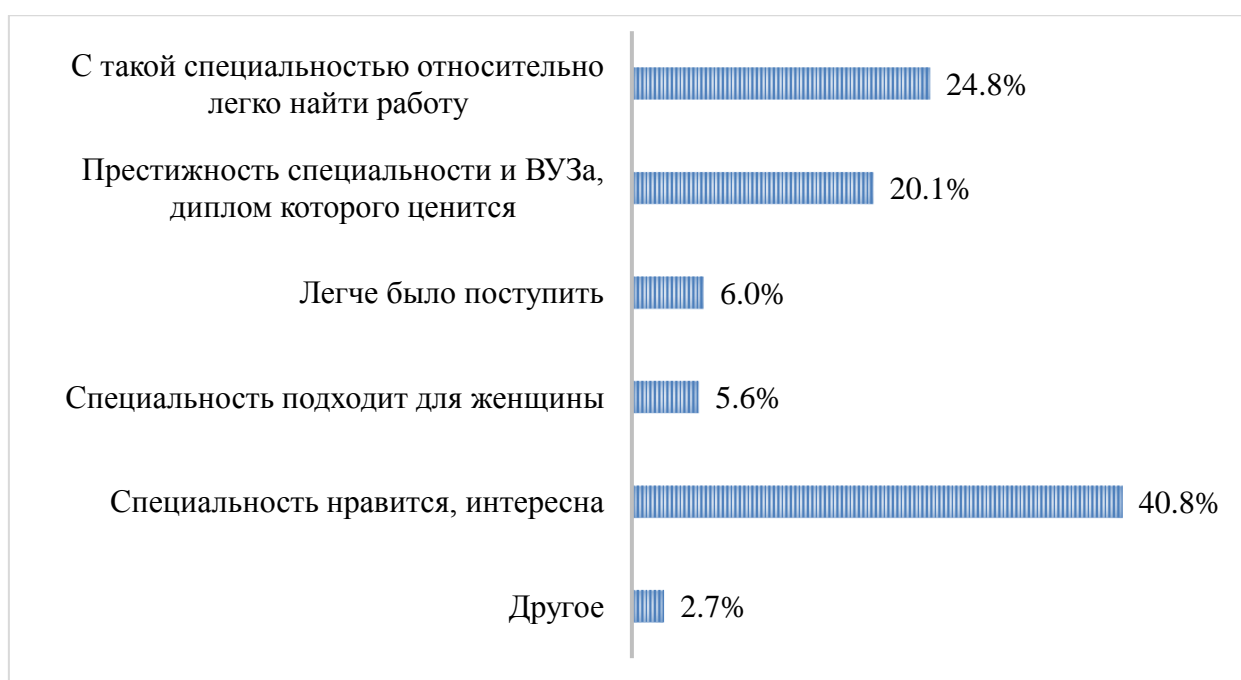


Рисунок 2.11 - Приоритеты выбора будущей специальности для студенток вузов, в % к опрошенным (расчеты автора)

В связи с отмеченными показателями причины, по которым студентки вузов не собираются после получения диплома работать по специальности (рис. 2.12).

Вкупе с другими причинами это приводит к тому, что уже на стадии обучения только 41,9% студенток после окончания вуза намерены искать

работу по специальности. Как видно, это связано и с разочарованием части студенток в содержании избранной профессии, и с приходом к некоторым пониманием, что эта профессия или «не прокормит», или по ней очень сложно трудоустроиться. Эти данные в тенденции совпадают с приведенными выше сведениями о соответствии трудоустройства данной категории женщин полученной по диплому специальности.

Опрос показал, что проблемам гендерного неравенства в целом и на рынке труда в частности уделяется недостаточно внимания – в образовательном процессе и вообще в социуме.



Рисунок 2.12 - Причины отказа от работы по специальности на стадии обучения в вузе, в % к не собирающимся работать в соответствии с получаемым образованием (расчеты автора)

Об этом говорит тот факт, что при поступлении в вуз 56,0% абитуриенток не думали о существовании гендерных проблем, 12,8% считали, что в современной России нет гендерного неравенства в труде и его оплате, 19,2% что-то знали о дискриминации женского труда, но не думали об этом при выборе специальности. Только 9,8% (т.е. лишь одна из десяти поступающих в вуз девушек) знали, что есть гендерные различия в содержании труда, поэтому не все профессии подходят женщинам.

Оценки существования гендерного неравенства студенток и женщин-молодых специалистов с высшим образованием в целом практически совпадают. Так, каждая четвертая опрошенная в обеих группах считает, что гендерное равенство невозможно (26,0% среди студенток и 25,8% среди выпускниц), по крайней мере в ближайшее время (табл. 2.23). Настораживает, что при фиксации достаточно частотных случаев гендерной дискриминации со стороны работодателей, каждая вторая молодая женщина не придает значения вопросам гендерного равенства / неравенства на рынке труда (47,0% и 50,8% соответственно).

Таблица 2.23 - Возможность обеспечения гендерного равенства в оценках студенток и выпускниц из числа молодых образованных женщин, в % к опрошенным в группе (расчеты автора)

| Оценки | Студентки | Выпускницы |
|--|-----------|------------|
| Меня пока эти проблемы не волнуют, не думала об этом | 47,0% | 50,8% |
| Возможно, но для этого нужна большая работа на различных уровнях власти и общества | 20,9% | 15,9% |
| Гендерное равенство на рынке труда в ближайшее время невозможно | 17,9% | 18,3% |
| Гендерное равенство вообще невозможно | 8,1% | 7,5% |
| Гендерное равенство не нужно | 4,7% | 6,7% |

Давая в целом положительные оценки гендерному равенству при получении образования, опрошенные критичны в отношении гендерных предпочтений работодателей. Самые низкие оценки гендерному равенству при трудоустройстве дают молодые женщины, получившие инженерно-техническое образование, и менеджеры. О том, что такое равенство есть, говорят соответственно 28,8% и 14,3% опрошенных против 41,6% гуманитариев и 39,1% специалистов естественно-научного профиля. Ожидаемо, что более высокие оценки существованию гендерного равенства

при трудоустройстве дают работающие молодые женщины (43,7% против 27,8% среди неработающих).

Сказанное подтверждает назревшую необходимость корректировки профориентационной работы, которая, по нашему мнению, должна строиться поэтапно (знакомство с миром профессий – дошкольный уровень и младшая школа, определение склонностей – средние классы школы, выбор будущей профессии / специальности – старшие классы школы, специализация в соответствии с профессиональным выбором, производственные практики и стажировки – профессиональное учебное заведение).

Изучение специфики профессионального выбора и трудовых траекторий молодых образованных женщин позволяет выработать адресные меры поддержки и повышения эффективности их занятости. Полагаем, что профориентация должна строиться с обязательной опорой как на анализ тенденций, сложившихся на рынке труда и рынке образовательных услуг, так и с учетом гендерной специфики занятости.

Во многих более ранних исследованиях факт наличия высшего образования расценивался различными категориями респондентов как некое социальное преимущество, дополнительная преференция на рынке труда, даже если человек работает не по полученной специальности. Проведенный нами опрос показал, что в настоящее время наличие высшего образования не рассматривается его обладательницами в качестве особого преимущества, хотя возрастающее социальное неравенство делает его все менее доступным. Более высоко ценится и со стороны предложения труда, и со стороны спроса работодателей качественное, престижное высшее образование, особенно при наличии опыта работы.

Проведенное исследование позволяет заключить, что гендерная теория существенно опережает консервативную практику. Опрос обнаружил заметный разрыв в оценочных суждениях о наличии / отсутствии гендерного равенства студенток и работающих (ищущих работу) выпускниц вузов. Респонденты первой группы мало знакомы с реалиями современного рынка

труда, плохо знакомы с гендерной сегрегацией и, соответственно, не готовы к ней к моменту начала активного поиска работы. Фактически, наши данные подтверждают недостаточность (вплоть до полного отсутствия) гендерного образования в современных условиях.

Молодые образованные женщины в массе своей знают о необходимости обеспечения гендерного равенства, но не имеют достаточного представления о критериях, его определяющих, и, соответственно, о том, как противостоять негативным тенденциям, связанным с гендерной дискриминацией на рынке труда.

Подводя итог проведенному региональному исследованию, можно сделать следующие выводы:

- теоретически обосновано и подтверждено анкетным опросом, проведенным по авторскому инструментарию в воронежском регионе, что молодые высокообразованные женщины с точки зрения гендерного неравенства относятся к социальной элите общества по образованию, а их положение на рынке труда характеризуется всеми проявлениями гендерных диспропорций и дискриминации, особенно препятствующих их вертикальной мобильности на самых верхних этажах профессиональной и социальной иерархии;

- выявлен *низкий уровень гендерного образования*, получаемого в вузах, вследствие чего и студентки, и выпускницы вузов имеют слабое представление о гендерных проблемах и путях их решения – этот пробел необходимо восполнить;

- доказано, что выраженные гендерные диспропорции в сфере занятости молодых женщин с ВО отмечаются на фоне заметных подвижек *в сторону равноправия женщин и мужчин в семье, домашнем труде, воспитании детей.*

2.3. Методический подход к выделению профильных групп молодых женщин с высшим образованием в зависимости от характера влияния на них гендерной асимметрии на рынке труда

Выходя на рынок труда, молодые образованные женщины сталкиваются с целым рядом проблем, специфика, острота и способы решения которых зависят от многих факторов. В их числе основными представляются: а) особенности самой категории нуждающихся в работе, б) наличие адекватных методов, приемов адаптации на рынке труда рассматриваемой категории женщин, а также специфика в) самого территориального рынка труда и г) социально-экономической ситуации, определяющей условия адаптации.

Однако изучение и теории, и практики адаптации женщин на рынке труда показало, что эта работа весьма далека от научной организации и содержит целый ряд системных недостатков.

Прежде всего, в различных подходах к специализации этой работы, встречающихся в методических рекомендациях для служб занятости или литературных источниках, субъекты адаптации, как правило, дифференцируются отдельно по полу, возрасту или образованию. Так, имеются рекомендации Министерства труда и социальной защиты РФ и практический опыт различных регионов по содействию занятости молодежи, женщин, лиц с низким уровнем образования и т.п. Среди исследований и практических разработок по женской проблематике наибольшее внимание уделяется немолодым и одиноким женщинам, т.е. тем категориям, которые вообще с трудом находят занятость на современном рынке труда. Рассматриваемая нами категория молодых женщин с высоким уровнем образования отсутствует в такого рода рекомендациях или изложении опыта адаптационной работы.

При этом Законом Российской Федерации от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"¹¹⁸ для всех категорий граждан, включая женщин, установлены определенные гарантии государства. Но интересующий нас гендерный аспект женской занятости, да еще вкупе с нетрадиционным сегментом женского рынка труда (молодые с ВО), до сих пор не оформлен законодательно и не рассматривался в адаптационных практиках или рекомендациях по их проведению.

Прогрессивные изменения в этой сфере произошли в связи с принятием Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017-2022 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации 8 марта 2017 г. № 410-р¹¹⁹.

Для ее реализации Правительством РФ ежегодно утверждаются планы мероприятий, адаптируемые затем к условиям регионов. Министерство труда и социальной защиты РФ в рамках своей компетенции для исполнения этих планов издало соответствующий приказ от 30 декабря 2019 года, экономическая часть которого как рекомендация регионам приведена в Приложении 4. Рассматриваемая Национальная стратегия является сегодня единственным документом, определяющим в России государственную политику в отношении женщин, направленную на снижение дискриминации. Правда, закона «О дискриминации», аналогичного шведскому, в РФ нет. Нельзя не отметить положительно этот прорывной документ, определяющий стратегические цели государственной женской политики применительно к различным сферам жизнедеятельности женщин¹²⁰.

¹¹⁸ О занятости населения в Российской Федерации : Федеральный закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 № 1032-1. – URL:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения 05.07.2020).

¹¹⁹ Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017 - 2022 годы. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 8 марта 2017 г. № 410-р. – URL: <http://static.government.ru/media/files/njlkIvH7WCvOiyRmcucV4jdNihEmTOUe.pdf> (дата обращения 10.07.2020).

¹²⁰ Кашина М.А. Реализация национальной стратегии действий в интересах женщин: опыт Санкт-Петербурга / М.А. Кашина // Управленческое консультирование, 2020. -Петербург № 4. – С. 145–146: «Россия и Швеция в 1970-е начинали с одинаковой цели — добиться гендерного равенства, но спустя 50 лет пришли к разным результатам. Это проявляется, в частности, в разных показателях гендерного разрыва (Gender Gap), который фиксируется в докладах Международного

В экономической части этого документа дополнительно к традиционным мерам предусмотрены профессиональное переобучение женщин предпенсионного возраста, расширение возможностей и практики гибкой, неполной и других нестандартных форм их занятости, осуществление программы поддержки матерей на период ухода за маленькими детьми, улучшение семейных условий труда и совместного с детьми отдыха и др. Вместе с тем, недостатком данной стратегии является ее сосредоточение только на одной роли женщины - материнстве, что суживает задачу обеспечения полного гендерного равенства.

Исходя из такого положения дел, для успешной адаптации на рынке труда молодых женщин с ВО не приходится рассчитывать на готовые документы и материалы, а нужно разработать соответствующее методическое обеспечение и практические рекомендации по проведению этой работы. Причем анализ показал, что рассматриваемая категория женщин внутренне неоднородна и должна быть дифференцирована по каким-либо критериям и признакам на подгруппы.

В связи с этим необходимо прежде всего установить признаки, определяющие адаптационное поведение молодых женщин с высшим образованием как субъекта, нуждающегося в адаптации на рынке труда. При этом под *адаптационным поведением* понимается комплекс оценок, принимаемых решений и действий, направленных на осуществление намеченного плана, в данном случае получение устраивающей субъекта занятости. На этой стадии рассмотрения вопроса речь идет не о разработке индивидуального плана действий конкретной личности, а о выборе или формировании определенной *групповой адаптационной модели*. Т.е. надо сформировать признаки, влияющие на адаптационное поведение

экономического форума. Если Швеция, начиная с 2008 г. (год принятия в стране Закона о дискриминации), стабильно занимает первые места в этом международном рейтинге, то Россия ухудшила свое положение вдвое. В первую очередь это касается гендерного разрыва в доходах женщин и мужчин, который в России составляет 25–29%, а в Швеции только 12% (по странам Северной Европы в целом — 16%)».

рассматриваемой нами категории женщин, с тем, чтобы в дальнейшем определить особенности применяемых к ней стратегий адаптации на рынке труда.

С гендерных позиций следует отобрать дифференцированные признаки, позволяющие отграничить группу молодых женщин с ВО а) от мужчин и б) от других групп женщин со специфическим адаптационным поведением.

И, наконец, следует сформировать совокупность критериев и признаков для внутренней дифференциации рассматриваемой категории женщин на подгруппы (профильные группы) с различными условиями и способами адаптации на рынке труда в зависимости от влияния на них гендерной асимметрии. Т.е. речь идет о разработке *нового методического подхода* к адаптации данной категории женщин.

Представляется, что для решения такой задачи можно воспользоваться методологией социальной дифференциации (стратификации)¹²¹ различных субъектов, предложенной в XX веке американским ученым Питером Блау и описывающей положение каких-либо индивидов одновременно в горизонтальной (сочетание) и вертикальной (иерархия) плоскостях. При этом П. Блау и его последователи в горизонтальной плоскости рассматривают естественные неранжируемые различия между людьми: генетические, демографические, этнические, психофизиологические, языковые, а также место жительства, область деятельности, вероисповедание, политическую ориентацию и т.п. К вертикальной иерархии относят признаки, по которым возможно ранжирование - образование, доход, богатство, престиж, власть, происхождение, возраст, административная должность, интеллект¹²².

С позиции значимости для адаптации на рынке труда обращает на себя

¹²¹ Социальная дифференциация (стратификация) – определение социальных различий между людьми, приобретающих характер иерархического ранжирования - Романова И.В. Основные факторы и особенности социальной адаптации женщин / И.В. Романова, Т.В. Шарова // Вестник ЧитГУ, 2011. – №8(75). – С. 126.

¹²² Социальная дифференциация. – URL: <https://helpiks.org/8-61848.html> (дата обращения 25.03.2020).

внимание также подход Н.П. Романовой¹²³, И.В. Романовой и Т.В. Шаровой, которые важнейшими критериями социальной дифференциации считают позиции в сфере занятости, образования, собственность или доход, а также семейный статус и ряд гендерных социально-психологических особенностей поведения¹²⁴.

Однако большинство специалистов признает, что создать универсальную шкалу дифференцированных признаков по какому-либо избранному критерию невозможно, потому что каждый субъект может быть охарактеризован пересечением различных динамик – гендерной, возрастной, демографической, экономической, этнической, региональной и др.

Дополнительная сложность отбора совокупности признаков молодых женщин с ВО по критерию их важности для адаптации на рынке труда состоит еще и в том, что в основе такого отбора должны лежать гендерные особенности. Между тем ни в экономической, ни в социологической теории «гендер-стратификация» с этих позиций никогда не использовалась. Стратификационные шкалы строились, как правило, по другим признакам, когда гендерное неравенство не учитывалось. Вплоть до второй половины XX в. пол не использовался в качестве сколько-нибудь значимого критерия стратификации, а рассматривался только в качестве дополнительного дифференцирующего признака, входящего в состав так называемых «личных качеств» изучаемых субъектов.

При построении такой стратификации важно еще учитывать, какая гендерная идеология распространена в обществе и в какой степени придерживается ее рассматриваемый коллективный субъект стратификации.

В целом применительно к поведению женщин на отечественном рынке труда в нашем обществе господствуют следующие наиболее распространенные стереотипы:

¹²³ Романова Н.П. Место женщин в социально-стратификационной структуре российского общества / Н.П. Романова // Вестник ЧитГУ, 2009. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mesto-zhenschin-v-sotsialno-stratifikatsionnoy-strukture-rossiyskogo-obschestva/viewer> (дата обращения 27.03.2020).

¹²⁴ Там же, С. 125-141.

- главное предназначение женщины — быть матерью и хорошей хозяйкой. В этом уверены 71 % россиян;
- мужчина должен обеспечивать семью. Лишь 45 % опрошенных женщин заявили, что женщина должна обеспечивать себя сама;
- важные решения в семье принимает мужчина. В то же время в 55 % семей решения принимаются совместно;
- женщина должна выбирать между карьерой и семьей. Так полагают 32 % россиян. Такой стереотип чаще озвучивали те, у кого есть дети¹²⁵;
- женщины менее амбициозны, чем мужчины.

Эти стереотипы поведения относятся к так называемой патриархатной модели гендерных отношений, где предпочтение отдается социальному институту семьи с главенством мужчины, а женщина играет подчиненную роль. Результаты приведенного опроса россиян свидетельствуют, что эти стереотипы в настоящее время уже неустойчивы, но достаточно распространены.

Принято считать, что российское общество переживает переходный этап *от массового признания патриархатной модели к эгалитарной*, основанной на личностной взаимодополняемости женщин и мужчин в обществе и семье. Различия этих идеологий, или моделей, представлены в таблице 2.24.

Из их сравнения видно, что, к примеру, позиции 4, 5, 7, 8, 10 патриархатной модели в массовом сознании воспринимаются уже далеко не однозначно. Это демонстрируют и результаты нашего исследования, приведенные в предыдущем параграфе работы. Как показал наш опрос, среди молодых образованных женщин велико и продолжает расти число приверженцев эгалитарной модели поведения человека в обществе и семье, согласно которой за женщиной природой закреплена только функция деторождения, а прочие функции социальные и должны распределяться между мужчинами и женщинами без всякой предвзятости.

¹²⁵ Главные стереотипы о женщинах и их влияние на рынок труда. – URL: <https://www.the-village.ru/business/news/380939-stereotypes> (дата обращения 24.04.2020).

Проведенный нами опрос показал, что социальная группа молодых женщин с ВО неоднородна в восприятии модели гендерного поведения, а также и по другим рассматривавшимся признакам. Притом анализ показывает, что ее представительницы в целом более продвинулись в признании эгалитарных гендерных ценностей, чем недифференцированное большинство женщин, и даже более, чем мужчины, оценки которых были приведены в предыдущих параграфах. Разница в оценках, как видно из анализа обработанных анкет, определяется, прежде всего, наличием у респонденток опыта или практики.

Различия адаптационных практик применительно к мужчинам, с одной стороны, и молодым образованным женщинам, с другой, в основном должны определяться, на наш взгляд, выявленными предыдущим анализом явлениями сегрегации и дискриминации женщин на рынке труда. Поэтому в дальнейшем будем исходить из необходимости применения к данной социальной группе - в отличие от мужчин - мер, направленных на смягчение гендерной сегрегации и дискриминации в сфере занятости, труда и его оплаты.

Таблица 2.24 – Сравнение содержания патриархатной и эгалитарной моделей гендерного поведения (систематизировано автором)

| Признак | Патриархатная модель | Эгалитарная модель |
|---|--|---|
| 1. Природа модели поведения | патриархатной – естественная, обусловленная биологическими различиями полов | неприятие использования биологических различий для жесткого закрепления ролей в семье и обществе |
| 2. Роль в семье и обществе | ведущая, активная роль принадлежит мужчине | мужчина и женщина должны быть равно активны и в семье, и в обществе |
| 3. Отношение к сферам общественной жизни | разделение профессий, сфер общественной жизни на мужские и женские | осуждение такого разделения |
| 4. Распределение ролей в семье | жесткое разделение мужских и женских ролей | неприятие строгого закрепления мужских и женских ролей, стремление к равному участию отцов и матерей в воспитании детей |
| 5. Главные жизненные ценности женщин и мужчин | различны: для женщин – семья и любовь; для мужчин - работа, самореализация вне семьи | неприятие двойных стандартов в общественной морали относительно роли мужчин и женщин в различных сферах жизни |
| 6. Семья как социальный институт | предпочтение семейных отношений, где мужчина является главой, вносит основной вклад в бюджет | предпочтение семейных отношений, не обязывающих женщину всецело отдаваться заботе о семье |
| 7. Роль женщины в обществе | матери - рождение и воспитание детей | активная, основанная на деятельности в различных сферах общественной жизни |
| 8. Отношение общества к самореализации женщин | осуждение поведения женщины, ориентированного на карьеру, профессиональные достижения | профессиональные достижения, карьера, стремление к самореализации – равные ценности для женщин и мужчин |
| 9. Гендерное воспитание детей | отличительные черты в поведении девочек должны формироваться и закрепляться | гендерное поведение формируется в процессе социализации детей |
| 10. Отношение к равноправию полов | осуждение равноправия женщин и мужчин | стремление к равноправию полов, но пока оно не реализовано |

Отличия категории молодых женщин с ВО от других групп женщин характеризуются определяющими ее признаками:

- пол – женский;
- возраст – молодой в пределах 17 – 29 лет¹²⁶ (нижний предел – возраст поступления в вуз, верхний – возрастная градация Росстата РФ);
- образование – высшее.

Далее рассмотрим возможную дифференциацию данной категории на основе обнаруженной опросом ее неоднородности (табл. 2.25). В разработанной нами таблице результаты проведенного нами опроса молодых женщин с ВО *интерпретированы по-новому: в виде факторного анализа различных воздействий, испытываемых представительницами данной категории женщин при их подготовке к профессиональной деятельности и выходе на рынок труда. Как видно, эти воздействия сгруппированы нами в 4 группы факторов (согласно теоретическому анализу, 1-я глава диссертации): демографические, экономические, социальные и социально-психологические. Каждая группа дифференцирована выделением возможных конкретных факторов и параметров их измерения (по имеющимся данным анкетного опроса).*

Таким образом, мы предлагаем в качестве критериев дифференциации молодых женщин с ВО на профильные группы рассматривать 4 фактора влияния на их положение на рынке труда, а внутри каждого критерия использовать конкретизирующие признаки – по данным опроса.

Следует иметь в виду, что все приводимые в таблице 2.25 процентные значения параметров в целом дают качественную характеристику рассматриваемым явлениям, поскольку выборка опроса не была строго репрезентативна, и такой цели не ставилось. Однако и качественный анализ данных таблицы позволяет сделать ряд важных выводов.

¹²⁶ Радченко А.Ф. Молодежь и ее возрастные границы / А.Ф. Радченко // Социология власти. – Москва, 2012. – № 3. – С. 19-29. В настоящее время возрастной «потолок» молодежи повышен до 35 лет, но в работе используются данные, когда он составлял 29 лет.

Таблица 2.25 – Методические основы факторной дифференциации молодых женщин с высшим образованием в целях успешной адаптации на рынке труда (составлено автором)

| Группы факторов дифференциации (критерии) | Факторы (признаки) | Параметры ранжирования МОЖ по фактору | Значения параметров, полученные в ходе опроса, %* |
|---|--|--|---|
| 1. Демографические | 1. Высшее образование | по ценности: 1) с массовым образованием | 60 |
| | | 2) с элитным и престижным | 40 |
| 2. Экономические | 1. Наличие занятости | по уровням: 3) бакалавриат | 34,5 |
| | | 4) магистратура | 16,3 |
| | | 5) специалитет | 43,7 |
| | | 1) занятые | 56,3 |
| | | 2) ранее не работавшие | 4,4 |
| | 2. Специальность занятости | 3) безработные, потерявшие работу | 39,3 |
| | | 1) по полученной специальности или близкой к ней | 69 |
| | 3. Наличие ученой степени | 2) не по специальности, но требующая высшего образования | 15,5 |
| | | 3) не требующая высшего образования | 15,5 |
| | | 1) имеется | - |
| 4. Должность занятости | 2) не имеется и не готовится к получению степени | 94,4 | |
| | 3) аспирант, ординатор | 5,6 | |
| | 1) руководитель; профессор, доцент кафедры | - | |
| 4. Количество мест занятости | 2) специалист, научный сотрудник | 84,5 | |
| | 3) служащий, рабочий | 15,5 | |
| 5. Оплата труда | 1) одно | 79 | |
| | 2) более одного | 21 | |
| 3. Социальные | 1. Семейное положение | 1) на уровне МРОТ | 7,7 |
| | | 2) выше МРОТ, но ниже средней по области (32 тыс. руб.) | 52 |
| | 1) состоит в браке | 58,3 | |
| 2. Наличие детей | 2) не состоит в браке | 41,7 | |
| | 1) имеет детей | 26 | |
| | 2) не имеет | 74 | |
| 3. Семейные обязанности | 1) в основном удел женщин | 14 | |

| | | | |
|-----------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|
| | | 2)распределены между мужем и женой поровну 3)распределяются ситуативно | 21 2 |
| 4.Социально-психологические | 1.Оценки гендерной дискриминации | 1)женщинам труднее найти работу 2)женщинам труднее сделать карьеру 3)образованным женщинам труднее реализоваться, работодатель предпочтет мужчину 4)женщина скорее станет безработной, чем мужчина | 33,3 52,0 58 7 |
| | 2. Оценка качества занятости | 1)удовлетворены 2)не удовлетворены в профессиональном плане 3)не удовлетворенные в должностном, карьерном плане | 45 37 28 |
| | 3.Оценка оплаты труда | 1)зарплата не устраивает 2)зарплата устраивает | 52 48 |
| | 4.Оценка влияния семейн. обязанностей | 1)негативное влияние на профессиональную деятельность 2)позитивное или нейтральное влияние | 19,7 |
| | 5.Оценка преимуществ образования | 1)интересная работа, возможность самореализации 2)материальные преимущества (в зарплате, карьере, трудоустройстве) 3)меньше риск быть уволенной 4)преимуществ нет | 0,4 41,2 13,9 15,9 |
| | 6.Важность работы для женщины | 1)не должна работать должна работать, чтобы: 2)самореализоваться 3)быть независимой 4)потому что зарплаты мужа не хватает | 3,5 54,5 30,3 11,3 |

*по результатам обработки анкеты №2 – для женщин с законченным высшим образованием

Во-первых, считаем важной выявленную дифференциацию молодых женщин по отношению к полученному высшему образованию. Так, на региональном уровне мы получили подтверждение *расслоения* обладательниц высшего образования, по крайней мере, на две группы: а) со значительно более распространенным массовым образованием – в мало востребованных вузах; б) с престижным и элитным образованием в высоко востребованных вузах с большими конкурсами (которые на уровне региона трудно разграничить).

Кроме того, значимо, что только часть (в нашем опросе – 54%) женщин рассматривает образование как *способ профессиональной самореализации*. Остальные прямо или косвенно оценивают его с материальных позиций: считают способом обретения независимости (материальной, прежде всего) или зарабатывания средств на жизнь.

Во-вторых, вырисовывается ряд серьезных негативных явлений, развившихся и сохраняющихся донине в сфере подготовки молодых образованных женщин к профессиональной деятельности и в период их функционирования на рынке труда. В исследуемой группе выявлена происходящая *профессиональная деформация*: значимая часть дипломированных женщин работает не по своей и даже не по близкой специальности, а значительная доля (в нашем опросе 15,5%) занята с резким снижением статуса – на рабочих местах, не требующих высшего образования. Вместе с тем, среди женщин, имеющих высшее образование, преобладают работающие по специальности, т.е. выделение этой подгруппы женщин будет весьма характерным.

Депрофессионализация сопровождается постепенным *размыванием вертикальной социально-должностной мобильности* работающих МОЖ и переходом к преобладающей ныне горизонтальной мобильности (52% женщин заявили, что трудно сделать карьеру, 58% - трудно профессионально реализоваться).

Низкая оплата труда, часто ниже, чем у мужчин (ею недовольны 52%

работающих женщин с ВО), обуславливает распространение нестандартных форм и *двойной занятости* (основной и дополнительной – у каждой 5й).

В-третьих, эти женщины неоднородны в оценке *влияния брака, детей, домашних обязанностей* на профессиональную сферу, возможностей их сочетания. В частности, в нашем опросе каждая пятая сочла это влияние негативным. На этой основе возникает так называемый «ролевой конфликт работающей женщины», обусловленный большим количеством социальных ролей, которые она выполняет, и нехваткой для их полноценного осуществления физических ресурсов женского организма. Как показывают опубликованные исследования, это особенно свойственно высокообразованным женщинам – руководительницам, многие из которых дополнительно отличаются перфекционизмом в выполнении многочисленных ролевых функций¹²⁷.

Однако, относительно распределения семейных, домашних обязанностей между мужем и женой большинство представительниц группы молодых женщин с ВО придерживается современных эгалитарных, а не патриархатных позиций.

В-четвертых, анализ показал, что все основные виды *гендерной асимметрии* представительницы рассматриваемой категории женщин также испытали на себе, хотя и в разной мере.

Следует также выделить еще одну отмечаемую в литературе особенность, свойственную значительной части молодых образованных женщин. Она состоит в их *амбициозности*, стремлении занять руководящие позиции, продвинуться профессионально или чисто карьерно: «...исследования показывают, что 74% женщин в начале карьеры и на средних управленческих позициях заинтересованы в том, чтобы в будущем занять роль

¹²⁷ Абросимова О.В. Трансформация стратификационной структуры женской занятости: анализ основных тенденций / О.В. Абросимова // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. – 2015. – №1. – С. 42-51. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatiya-stratifikatsionnoy-struktury-zhenskoy-zanyatosti-analiz-osnovnyh-tendentsiy> (дата обращения 30.06.2020).

директоров, они подтверждают стремление вырасти до поста CEO¹²⁸ компании. Однако среди женщин с большим стажем работы (и с возрастом) количество заинтересованных снижается до 57%»¹²⁹.

Очевидно, все рассмотренные признаки значимы и должны учитываться при разделении молодых образованных женщин на различные профильные группы для разработки подходов к содействию их адаптации на рынке труда.

Каждое из этих различий может стать основой специфической дифференциации. Так, по принципу различий в качестве высшего образования возможно разделение этих молодых женщин на две вышерассмотренных подгруппы – с массовым и элитным (престижным) ВО.

Однако методически правильнее и точнее учитывать для дифференциации совокупность нескольких наиболее важных признаков. Например, по наличию законченного высшего образования, занятости и семейного опыта массив опрошенных молодых женщин можно дифференцировать на следующие три группы:

- 1) студентки, не имеющие законченного высшего образования и с малым практическим опытом проверки своих теоретических оценочных суждений по данному вопросу;
- 2) закончившие вуз и уже работающие женщины с семейным опытом;
- 3) закончившие вуз молодые женщины, не имеющие занятости и семейного опыта.

Продуктивна также *дифференциация* исследуемой группы женщин на основе следующих трёх объективных признака из числа экономических и социальных факторов таблицы 2.25:

- наличие занятости (2.1.1, 2.1.2, 2.1.3);
- семейное положение (3.1.1 и 3.1.2);

¹²⁸ Chief Executive Officer (CEO)— это название должности ведущего исполнительного директора. В России он может быть генеральным директором, его заместителем, личным помощником учредителя, членом совета правления или даже президентом фирмы.

¹²⁹ Почему среди руководителей так мало женщин. – URL: <https://probusiness.io/management/5265-rochemu-sredi-rukovoditeley-tak-malo-zhenshchin.html> (дата обращения 30.06.2020).

- наличие детей (3.2.1 и 3.2.2).

При дальнейшем разделении каждой из выделенных на этой основе профильных групп молодых образованных женщин следует учитывать значимые для нее дополнительные признаки.

Так, *группу занятых* молодых женщин целесообразно подразделять на подгруппы второго уровня:

- занятые незамужние женщины, ориентированные на самореализацию и потому не удовлетворенные качеством занятости (4.2.2 и 4.2.3) и /или оплатой труда (4.3.1);

- занятые замужние женщины без детей, не удовлетворенные качеством занятости (4.2.2 и 4.2.3) и /или оплатой труда (4.3.1) - возможно объединение этих двух подгрупп;

- занятые замужние женщины с детьми, не удовлетворенные оплатой труда (4.3.1) и /или качеством занятости (4.2.2 и 4.2.3).

В числе молодых женщин, стремящихся к самореализации, *особую подгруппу* могут составлять амбициозные, активные, ориентированные на научную деятельность, карьеру руководителя или предпринимательскую деятельность.

При содействии в трудоустройстве молодых женщин с ВО целесообразно дополнительно учитывать не только их личные субъективные ориентации, но также качество и уровень полученного ими высшего образования, наличие или отсутствие практического опыта работы и т.п.

Итак, одним из результирующих итогов проведенных исследований является предложенный в данном параграфе стратификационный методический подход, позволяющий дифференцировать категорию молодых женщин с высшим образованием по совокупности предложенных признаков на профильные группы, нуждающиеся в различных мерах адаптации на рынке труда в зависимости от степени влияния на них гендерной асимметрии.

Глава 3. Повышение занятости молодых женщин с высшим образованием на основе снижения гендерной асимметрии

3.1. Модель системы регулирования занятости молодых женщин с высшим образованием на основе снижения гендерной асимметрии

Переходя от теоретико-методического обоснования успешной адаптации женщин на рынке труда к практическим вопросам разработки адаптационной модели и путей ее реализации, считаем необходимым обозначить нашу позицию в отношении разграничения двух следующих категорий женщин:

- социально уязвимых категорий женщин (молодые женщины с малолетними детьми, многодетные, матери – одиночки; женщины за пределами активного трудового возраста, в первую очередь одинокие), которые нуждаются в государственной и более широкой - общественной поддержке для более полной и эффективной реализации в профессиональной и других видах деятельности;

- социально устойчивых женщин с достаточно высоким творческим потенциалом (к которым относятся молодые и образованные), для эффективной самореализации которых необходимо и достаточно регулирование в виде устранения барьеров в сфере гендерной асимметрии.

Представители первой из этих групп не лишены внимания различных государственных органов - занятости населения, социальной защиты, профессиональных союзов и др. Вышеупомянутая Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017-2022 годы также адресована главным образом женщинам этой группы, нуждающимся в предусмотренных этим документом мерах государственной поддержки.

Считается, что представительницы второй группы (к которой должны быть отнесены молодые женщины с высшим образованием) в состоянии самостоятельно справиться с гендерными проблемами, осложняющими их трудоустройство, профессиональную реализацию и жизнедеятельность в

целом. Однако проводимые исследования, включая наше, показывают, что существование в обстановке гендерного неравенства требует от этих активных и по-хорошему амбициозных женщин многих усилий для преодоления этого барьера, снижая эффективность личных усилий и долю общественного вклада в развитие сфер их занятости.

Проделанный нами анализ служит достаточным основанием для повышенного внимания специалистов к категории молодых образованных женщин. Эта группа женщин, как и все прочие, живет и трудится в среде глубоких гендерных противоречий. Однако, как уже отмечалось, представители этой группы не рассматриваются в качестве объекта специального интереса ни научными работниками, ни разработчиками нормативно-правовой документации по вопросам обеспечения гендерного равенства. Хотя именно они обладают высоким творческим потенциалом, зачастую не полностью реализуемым из-за существующей гендерной асимметрии, и прежде всего в сфере занятости.

Применительно к данной группе социально устойчивых женщин можно утверждать, что общее улучшение «гендерного климата» в российском обществе будет сопровождаться повышением эффективности их деятельности. Но стоит ли ограничиваться только такими общими подходами? Относительно группы молодых образованных женщин просматривается ряд нетрадиционных специализированных механизмов и мер, способных адресно содействовать снижению гендерной асимметрии для их успешной профессиональной самореализации.

Исходя из этого, считаем целесообразной разработку и последующую реализацию *региональной модели системы регулирования занятости молодых женщин с высшим образованием на основе снижения гендерной асимметрии.*

В общепринятом толковании любая модель – это упрощенное, абстрагирующееся от малозначимых деталей описание анализируемой реальности, выражающее закономерные отношения между

характеризующими ее явлениями¹³⁰. Любое теоретическое положение не что иное, как модель. Представляемая модель относится к классу социально-экономических, которые являются формализованным упрощенным изображением рассматриваемого социально-экономического явления или процесса путем отвлечения от малосущественных, второстепенных его сторон, позволяя выделить и спрогнозировать в компактной форме важнейшие закономерности и направления его развития. Чтобы соответствовать своему предназначению, такая модель должна как минимум отвечать следующему ряду требований:

- обладать целевым характером, объектно-субъектной определенностью и основываться на реалистических предпосылках и допущениях;
- иметь определенное содержание;
- выражать организационные, законодательные, технологические и др. факторные взаимосвязи между объектами;
- строиться на доступном информационном обеспечении;
- обладать возможностью построения прогнозов;
- быть проверяемой (апробируемой);
- характеризоваться измеримой эффективностью.

Обозначим выстраиваемую модель для краткости и удобства дальнейшего использования аббревиатурой МРЗ МЖВО (модель регулирования занятости молодых женщин с высшим образованием). Специфика данной модели определяется ее объектом, теоретическим обоснованием содержательной характеристики служит анализ, проделанный в предыдущих главах, а структура ориентирована на реализацию вышеизложенных требований.

Исходя из этого, МРЗ МЖВО включает следующие структурные элементы:

¹³⁰ Экономическая модель. – URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Экономическая_модель (дата обращения 24.10.2020).

- 1 – целеполагание и ресурсное обеспечение;
- 2 – содержательная характеристика объектов, субъектов и видов регулирования;
- 3 – механизм реализации модели;
- 4 – совокупность программ реализации модели в соответствии с выбранными подгруппами молодых женщин с ВО - объектами регулирования;
- 5 – расчет социально-экономической эффективности реализации модели и его методическое обеспечение.

Структура региональной модели системы регулирования занятости молодых женщин с высшим образованием на основе снижения гендерной асимметрии представлена на рисунке 3.1.

Перейдем к поэлементному рассмотрению предлагаемой модели.

1. Целеполагание и ресурсное обеспечение разработки и реализации модели.

Предлагаемая модель ориентирована на *региональный уровень* апробации и дальнейшей реализации, а именно, на уровень Воронежской области, на материале которой проведены используемые далее исследования.

Целью разработки модели является повышение уровня и качества занятости молодых женщин с высшим образованием за счет регулируемого снижения гендерных барьеров, *затрудняющих достижение ими занятости соответствующего качества*. Таким образом, по целевой установке реализация модели должна обеспечивать не просто сам факт получения занятости женщинами данной группы, а соответствие этой занятости полученным женщинами образовательно-квалификационным характеристикам, способность противостоять широко распространенным в их среде профессиональным деформациям, содержать инструменты обеспечения вертикальной социально-профессиональной мобильности в равной конкуренции с мужчинами.

1 - Цель: повышение эффективности занятости молодых женщин с высшим образованием за счет регулируемого снижения гендерных барьеров
Ресурсное обеспечение – финансовое, информационное

2 - Содержательная характеристика модели:

Объект - группа молодых образованных женщин с высшим образованием: три подгруппы
Охват жизненного цикла женщин – этапы образования и трудовой деятельности
Виды регулирования – смешанное: конкурентно-рыночное, государственное, корпоративное
Субъекты регулирования – органы и организации по видам и уровням, сами женщины

3 - Механизм реализации модели:

–целевой характер; –ориентация на факторы снижения гендерной асимметрии; –включает методы, инструменты, нормы, организационное обеспечение по видам и уровням регулирования

4 – Расчет социально-экономической эффективности регулирования с соответствующим методическим обеспечением

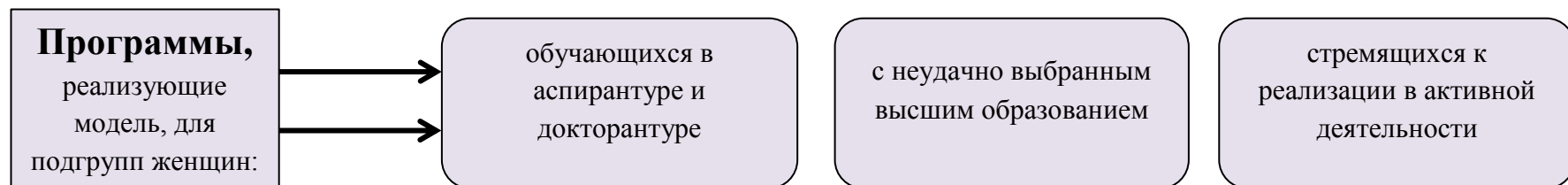


Рисунок 3.1 - Структура модели системы регулирования занятости молодых женщин с высшим образованием на основе снижения гендерной асимметрии (составлено автором)

С этих позиций МРЗ МЖВО – это теоретическое обоснование системы эффективно регулируемых социально-экономических отношений в сфере конкурентного обеспечения гендерного равенства молодых образованных женщин с мужчинами соответствующего образования и квалификации. Вместе с тем, модель рассчитана на практическую реализацию (вначале апробацию) с расчетом получаемого при этом экономического эффекта.

Разработка и реализация модели *не требуют дополнительного финансового обеспечения*. Предполагается, что необходимые для этого меры осуществляются в рамках уже выделенного финансового обеспечения деятельности государственных органов власти различных уровней, заинтересованных в снижении гендерной асимметрии в рамках программ, реализующих. Прежде всего, это органы занятости, поскольку модель рассчитана на повышение последней.

Информационной базой разработки модели служат данные официальной статистики, нормативная информация, а также результаты полевых исследований по проблематике гендерной асимметрии, проведенных нами в Воронежском регионе, при необходимости – продолжаемых на этапе апробации.

2. Содержательная характеристика объектов, субъектов и видов регулирования гендерной асимметрии в составе модели.

Совокупным *объектом* регулирования в составе представленной модели является группа *молодых образованных женщин с высшим образованием, а также социально-экономические отношения*, возникающие между различными субъектами по поводу этого регулирования. Как было показано в предыдущей главе работы, группа молодых женщин с высшим образованием внутренне неоднородна и в целях снижения гендерного неравенства может быть дифференцирована на несколько подгрупп по сочетанию различных параметров. Такая стратификация необходима для разработки целевых мер регулирования, адресованных конкретной подгруппе.

Чтобы не расплывать усилий, в модель включены три подгруппы, выбранные на основе ранее проведенного факторного анализа поддержания и регулирования гендерной асимметрии (рис. 1.9) и с учетом этапов жизненного цикла женщины как ее субъекта (рис. 1.3).

Используя результаты этого анализа для выбора конкретных подгрупп в состав модели, мы руководствовались следующими принципами.

- Считаем, что модель должна охватывать *два наиболее активных этапа жизненного цикла женщин: образования и трудовой деятельности*. Они тесно взаимосвязаны, а с позиции обеспечения занятости очень важен этап выбора образования. Как было показано выше, на этом этапе ярко проявляются распространенные гендерные стереотипы, а с другой стороны, социальное неравенство в виде разной степени доступности различных женщин к качественному образованию. Причем даже высший уровень образования – аспирантура и докторантура не гарантируют женщине самореализации в соответствии с полученным образованием.

- При переходе от первого ко второму этапу жизнедеятельности огромную роль играет возможность реализации полученного молодой женщиной высшего образования на рынке труда с позиции: а) востребованности работодателями приобретенной специальности; б) испытываемой женщиной удовлетворенности своим образованием или, наоборот, чувством ошибочности его выбора, внутреннего отторжения, нежелания его реализовать. В таком случае встает вопрос о возможности смены сферы деятельности, очень болезненный и актуальный для многих представительниц данной категории женщин..

- Следующим аргументом отбора является необходимость усиления внимания к наиболее активной категории женщин с лидерскими качествами и высокими профессионально-карьерными амбициями. С одной стороны, при полной реализации этих качеств данная категория женщин способна обеспечить высокую эффективность в наиболее креативных, творческих, современных видах деятельности. С другой стороны, как отмечалось,

гендерное неравенство снижает конкурентные возможности женщин, прежде всего, в таких сферах, а вопросам их выравнивания государство и общество не уделяют должного внимания.

Исходя из этой логики, в составе разработанной нами модели представлены следующие *три профильных группы молодых женщин с ВО*, которые и являются конкретным объектом регулирования в направлении смягчения гендерной асимметрии:

- женщины, обучающиеся в аспирантуре и докторантуре;
- молодые женщины с неудачно выбранным высшим образованием, не обеспечивающим успешных стартовых позиций в их самореализации;
- молодые образованные женщины с лидерскими качествами, стремящиеся к реализации в различных видах активной деятельности.

Предлагаемые нами специфические меры регулирования применительно к каждой профильной группе будут рассмотрены в следующем параграфе.

Здесь остановимся на вопросе о *видах регулирования*, которые следует активизировать для снижения гендерной асимметрии в рамках реализации модели. Поскольку поставлена цель повышения уровня и/или качества занятости выбранных категорий женщин, начиная со стадии их образования, следует отталкиваться от теории регулирования отношений на рынках труда и образовательных услуг в условиях современной смешанной экономики России. Поэтому в данном случае наибольшую эффективность обеспечит *вид смешанного регулирования*, сочетающий взаимодействие различных по природе механизмов и институтов. Для этого необходимо:

- активизировать конкурентно-рыночный механизм спроса – предложения трудовых услуг в направлении повышения заинтересованности работодателей в использовании труда молодых образованных женщин;
- задействовать в данном направлении государственное регулирование всех уровней (федеральный – для внедрения новой парадигмы обеспечения гендерного равенства, региональный – для подключения целевых регуляторов

реализации МРЗ МЖВО в регионе, локальный – для включения интересов хозяйствующих субъектов и различных индивидуальных участников процесса в решение задачи снижения гендерной асимметрии);

- обеспечить участие корпоративных регуляторов (создание регуляционных механизмов снижения гендерной сегрегации и дискриминации труда на уровне учреждений образования, предприятий, фирм);

- подключить к решению задач реализации данной модели институт социального партнерства.

Объектно-субъектная характеристика представляемой модели дана на рисунке 3.2.



Рисунок 3.2 - Объекты и субъекты МРЗ МЖВО (составлено автором)

Очевидно, *субъектами* реализации модели должны выступать:

- с одной стороны, органы и организации, осуществляющие это регулирование по его видам и уровням;

- с другой стороны, ими являются сами женщины – представительницы трех выделенных групп в составе МРЗ МЖВО, с их интересами, мотивациями, поведенческими реакциями и т.п., которые также нельзя не учитывать.

3. Механизм реализации модели.

Реализация рассматриваемой модели в соответствии с выше сформулированной целевой установкой должна обеспечиваться на основе специально разработанного регуляционного механизма.

В литературе можно найти различные, но достаточно близкие определения механизма государственного регулирования экономики¹³¹. В нашем случае речь должна идти: а) о механизме смешанного регулирования, в котором основную роль, безусловно, играет государственное; б) регулирования не экономики в целом, а определенного выше объекта. С этими поправками будем рассматривать *механизм реализации модели* как совокупность форм, методов, инструментов воздействия, правовых и социально-экономических норм, а также обеспечивающих их разработку и реализацию организационных структур, применяемых органами государственной власти всех уровней и другими заинтересованными субъектами в процессе регулирования социально-экономических отношений между ними в соответствии с целями и задачами функционирования модели.

Формируемый механизм регулирования способен реализовать такую систему, не просто адаптируя ее к существующим условиям среды, но и воздействуя на эту среду в сторону ее совершенствования, изменения в нужном направлении.

Данный механизм включает следующие характеристики.

1. Имеет *целевую направленность* – на реализацию целевой установки представленной модели.

¹³¹ Наиболее полным и всесторонним представляется определение, данное в следующем источнике: Соловьева О.А. Особенности механизма государственного регулирования экономики / О.А. Соловьева. – М.: НИУ ВШЭ, 2019. – 96 с. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-mehanizma-gosudarstvennogo-regulirovaniya-ekonomiki/viewer> (дата обращения 28.10.2020).

2. В соответствии с теоретическим обоснованием гендерной проблематики ориентирован на учет и использование *факторов*, действующих в этой сфере:

– из группы общих факторов следует *использовать* в регуляционном механизме главным образом социально-экономические, образовательные и социально-психологические факторы;

– из группы специфических – при регулировании как спроса, так и предложения женской рабочей силы необходимо *нивелировать* действие факторов формирования гендерных стереотипов, сегрегации – дискриминации труда, а также *задействовать в нужном направлении* мотивационно-поведенческие факторы.

3. Механизм регулирования в рамках представляемой модели должен быть встроен в общую *систему повышения уровня гендерного равенства*, т.е. сочетаться с регулированием гендерной среды в целом.

Это обусловлено общим неудовлетворительным ее состоянием в России, подтвержденным и настоящим исследованием. Признаками этого являются широкое распространение гендерных стереотипов и их влияние на выбор профессионального образования, практически отсутствие гендерного образования и как следствие – непонимание даже образованной молодежью сути гендерного равенства (выявлено проведенным опросом), неполноценный характер законодательства о гендерных отношениях – отсутствие закона «О дискриминации», существенные системные недостатки Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017-2022 годы и др. В этих условиях специфические меры снижения гендерной асимметрии трех профильных групп молодых образованных женщин в рамках предлагаемой модели не могут оказаться вполне эффективными. Им должен быть предпослан механизм регулирования гендерной среды в целом. Это не значит, что специфический механизм снижения гендерной асимметрии применительно к конкретным группам молодых женщин с ВО при реализации модели заранее обречен на неудачу. Представляется, что при его разработке

надо учитывать отмеченное состояние гендерной среды и предусматривать меры, которые уже сейчас могут быть действенными.

4. В этой связи и сама модель, и механизм ее применения должны носить поэтапный характер:

- перспективный – включать стратегические меры;
- текущий – содержать меры, применимые к настоящему моменту.

5. Структура механизма реализации МРЗ МЖВО.

Под структурой механизма реализации модели мы понимаем его поэлементный состав. Анализ литературных источников показывает, что специалисты немалое внимание уделяют рассмотрению механизма государственного регулирования экономики и ее отдельных звеньев, но единого подхода к трактовке этого вопроса до сих пор не сложилось. Представляется, что элементы механизма смешанного регулирования такие же, как государственного.

Из числа предлагаемых специалистами мы отобрали и включаем в структуру рассматриваемого механизма следующие элементы, уточнив и упорядочив их содержание:

- методы – это алгоритмы исследования, совокупность правил, приемов и операций достижения поставленной цели, включая порядок действий;
- инструменты – набор практических средств реализации метода;
- формы – это упорядоченность содержания, разновидности (в т.ч. классификационные) чего-либо. Применительно к механизму можно различать формы реализации модели по срокам, уровням, направленности, характеру воздействия и др.

6. Содержание механизма реализации МРЗ МЖВО.

По содержанию механизм реализации модели представляет собой наполнение его структурных элементов в определенной соподчиненности. Содержательное наполнение может быть в разной степени конкретизированным. В общем виде оно представлено на рисунке 3.3.



Рисунок 3.3 - Механизм МРЗ МЖВО (составлено автором)

На схеме видно, что в механизм реализации модели снижения гендерной асимметрии молодых образованных женщин нами включены 7 методов и 4 формы их воздействия. Каждому методу соответствует определенный набор применяемых инструментов, которые отражены на рисунке 3.3 в самом общем виде и нуждаются в дальнейшей конкретизации. Ее целесообразно рассматривать применительно к отдельным программам, адресуемым к каждой их выделенных нами трех групп женщин. В программах реализация модели принимает не только инструментальную, но при возможности и количественную определенность, при наличии которой можно рассчитывать эффективность программных мер.

Однако выше было отмечено, что общая эффективность применения модели в большой степени зависит от состояния гендерной среды. Совершенствование этого состояния является общим условием успешной реализации конкретных программ и рассчитано на разработку и последовательное введение стратегических мер обеспечения гендерного равенства.

Мировой опыт также свидетельствует, что в преобладающем большинстве стран гендерное равенство еще не достигнуто. Самый высокий его уровень обеспечен лишь в нескольких странах мира. По данным Генеральной Ассамблеи ООН, на рубеже XX-XXI столетий таких стран было всего четыре - Швеция, Дания, Финляндия и Норвегия. В них обеспечено гендерное равенство в среднем образовании (доля девочек, посещающих среднюю школу, составляет более 95%), в парламенте доля женщин достигала не менее 30%, а занятых в сфере промышленности и услуг - не менее половины. Здесь на государственном уровне многое делается для того, чтобы ценности и идеи гендерного равенства стали нормой жизни общества. В странах северной Европы разработано и действует соответствующее законодательство, создана разветвленная инфраструктура, довольно успешно применяются подчиненные этой цели механизмы, в частности, квотирование, используются санкции за нарушение антидискриминационных норм и др.

Одной из немногих стран, где существует специальный государственный орган - министерство по делам женщин, является Канада. В различных министерствах и ведомствах Канады действуют специальные подразделения, занимающиеся решением гендерных проблем. Позитивный опыт имеется во Франции, США и др.¹³². Но даже в этих странах до полного гендерного равенства еще далеко, поэтому их правительства и женские общественные организации продолжают работать в этом направлении.

Как уже отмечалось, в России многие из этих наработок не используются или не доведены до должного уровня. Рекомендации Совета ОЭСР - от 2013 года «Гендерное равенство в образовании, занятости и предпринимательстве» и затем дополненные рекомендации 2015 года – также во многом не используются. Это касается и сферы рынка труда и занятости¹³³.

Кроме того, международный опыт показал, что применяемые в разных странах механизмы не всегда оправданны. В частности, квотирование мест для женщин в парламентах и др. государственных и общественных организациях североевропейских стран нецелесообразно, поскольку там и без того сложилась высокая гендерная культура. Однако в странах, где отсутствуют такие традиции, в т.ч. в РФ, квотирование вполне может стать эффективным.

Исходя из анализа гендерной ситуации в России и опыта более успешных в этом отношении стран, считаем необходимыми для ее улучшения следующие меры (табл. 3.1).

¹³² Обзоры международного опыта обеспечения гендерного равенства содержатся, напр., в статьях: Ахметшина Ф. Международный опыт в продвижении гендерного равенства / Ф. Ахметшина. – URL: <http://www.undp.uz/tu/publications/publication.php?id=75> (дата обращения 21.10.2020); Головинова Ю.В. Механизмы гендерного равноправия в странах Европы / Ю.В. Головинова // Юридические науки, 2017. – №62-3. – URL: <https://novainfo.ru/article/12090> (дата обращения 21.10.2020); Опыт гендерного равенства в зарубежных странах. – URL: https://studbooks.net/745500/pravo/opyt_gendernogo_ravenstva_zarubezhnyh_stranah (дата обращения 21.10.2020) др.

¹³³ Рекомендация совета ОЭСР по вопросам гендерного равенства в общественной сфере (2015). – URL: https://www.oecd.org/governance/gender-mainstreaming/OECD_Recommendation_Gender_Equality_Russian.pdf (дата обращения 23.10.2020).

Таблица 3.1 - Меры, необходимые для общего улучшения гендерной ситуации в России (предложения автора)

| Методы | Инструменты |
|---------------------------------------|--|
| Административные, нормативно-правовые | <p>Разработать и обеспечить правоприменение антидискриминационного Закона Российской Федерации с учетом специфики ее гендерной ситуации и мирового опыта.</p> <p>Разработать Национальную стратегию действий в интересах женщин России до 2025 года, ориентированную на обеспечение их равенства с мужчинами во всех сферах жизнедеятельности, и обеспечить ее использование на федеральном, региональных и местных уровнях.</p> <p>Провести экспертизу действующего законодательства Российской Федерации с позиции обеспечения гендерного равенства и ввести недостающую гендерную составляющую в его структурные элементы.</p> <p>Разработать Закон о равенстве женщин в образовании с позиции достижения гендерного равенства на всех уровнях образования и обеспечить его правоприменение.</p> |
| Социально-экономические | <p>Внести дополнения в социально-экономическую политику Российской Федерации в целях снижения гендерной асимметрии и регулирования гендерного равенства экономическими методами:</p> <ul style="list-style-type: none"> - меры сокращения разрыва в доходах женщин и мужчин, борьбы с бедностью в первоочередном порядке для категорий женщин, нуждающихся в социальной защите; - меры стимулирования занятости женщин бизнесом и др. видами активной деятельности; - налоговые и др. финансовые меры стимулирования работодателей к отказу от дискриминации при найме на работу, профессиональном и карьерном продвижении женщин; - систему санкций за нарушение антидискриминационного законодательства и допущение дискриминации в отношении женщин; - расширения нестандартных форм занятости женщин при отказах работодателей в найме на работу. |
| Инфраструктурные | Создать в России широкую сеть учреждений и должностей по продвижению политики обеспечения гендерного равенства. |

| | |
|--|---|
| Социально-психологические | <p>Создать на государственном уровне систему социально-психологических методов преодоления гендерных стереотипов и обеспечить их широкое практическое использование, в т.ч. в образовании и кадровой политике предприятий.</p> <p>На государственном уровне разработать систему методов повышения трудовой активности занятых женщин с позиции снижения гендерной асимметрии и обеспечить их практическое применение.</p> <p>С целью смягчения гендерной асимметрии и повышения эффективности использования трудового потенциала женщин в РФ обеспечить государственную поддержку проведения:</p> <ul style="list-style-type: none"> – психофизиологических исследований гендерных различий и стереотипов и их влияния на выбор профессии, структуру и образовательный уровень населения и трудовых ресурсов, сегрегацию рынка труда; – исследований социально-психологической мотивации трудовой активности с учетом гендерных различий и стереотипов. |
| Информационного и научно-методического обеспечения | <p>Создать общенациональную классификационную и информационно-аналитическую систему сбора, обобщения и обмена информацией на основе единого Банка данных по вопросам обеспечения гендерного равенства в РФ.</p> <p>Создать в РФ сеть гендерных исследований, финансово и организационно поддерживаемых государством, осуществлять постоянный мониторинг гендерной ситуации на рынке труда.</p> <p>Разработать методическое обеспечение преодоления гендерных стереотипов, снижения гендерной асимметрии и дискриминации труда женщин с позиции социального партнерства.</p> <p>Создать систему исследования профессиональных и карьерных предпочтений женщин в условиях действия гендерных стереотипов, прогнозирования влияния гендерного равенства на профессиональную структуру и кадровую обеспеченность экономики.</p> |
| Организационные | <p>Обеспечить государственную поддержку:</p> <ul style="list-style-type: none"> – формирования государственного кадрового резерва женщин-руководителей; – гендерных научных исследований; – постоянную гендерную экспертизу правовых норм, регулирующих трудовые отношения и исключающих дискриминацию труда. |

Таким образом, в данном параграфе диссертации представлена разработанная автором теоретическая модель регулирования занятости молодых женщин с высшим образованием, где данная категория женщин является объектом, целью выступает повышение уровня и качества занятости в целом и этих женщин, в частности, за счет использования мер снижения гендерной асимметрии.

Модель результирует проделанные автором исследования в данной предметной области, носит системный характер и охватывает несколько различных профильных групп молодых женщин с ВО. Основной вывод состоит в обоснованной реализуемости и эффективности практического применения данной модели, ориентированной на обеспечение гендерного равенства в рамках новой парадигмы занятости.

3.2. Профильные программы повышения занятости молодых женщин с высшим образованием как реализация модели

Предложенная теоретическая модель системы регулирования занятости молодых женщин с высшим образованием на основе снижения гендерной асимметрии реализуется на информационно-производственной базе государственного казенного учреждения Воронежской области Центра занятости населения «Молодежный» (г. Воронеж).

Разработка конкретных профильных программ, реализующих модель, основывается на мониторинге ситуации с занятостью молодых женщин с высшим образованием, являющихся клиентами ГКУ ВО ЦЗН «Молодежный». Мониторинг охватывает два последних года и отражает изменения, происходящие в рассматриваемом сегменте рынка труда в связи с пандемией. Она выявила скрытую от внимания государства и общества безработицу в стране и области. В 2020 году при общей безработице в Воронежской области 4,5% регистрируемый ее уровень превысил 4%. По сравнению с аналогичным периодом прошлого года число безработных увеличилось в 4,5 раза, составив

в ноябре 45,1 тысяч человек - при наличии 23 тысяч заявленных в службу занятости вакантных рабочих мест. Особенно напряженной оказалась ситуация с сельской, молодежной и женской занятостью.

Результаты мониторинга ситуации с женской занятостью в ГКУ ВО ЦЗН «Молодежный» за 2019 – три квартала 2020гг. отражены в таблицах 3.2 и 3.3.

Первая из этих таблиц характеризует массив категории молодых женщин. Очевидно, что в 2020 году (из-за пандемии) контингент молодых женщин - клиентов ГКУ ВО ЦЗН «Молодежный» также резко возрос, но среди них доля с ВО даже незначительно снизилась. Так, если в 2019 году в центр обратилось 1097, а за три квартала 854 молодых женщины, то за те же

Таблица 3.2 – Структура и динамика обращений в ГКУ ВО ЦЗН «Молодежный» г. Воронежа молодых женщин¹³⁴

| | 2019 | | | | | | 2020 | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 1кв | 2кв | 3кв | 4кв | три кв. | год | 1кв | 2кв | 3кв | три кв. |
| 1.Молодые женщины всего | 216 | 314 | 324 | 243 | 854 | 1097 | 234 | 2679 | 1918 | 4831 |
| <i>% к пред. кварталу</i> | 100 | 145,4 | 103,2 | 75,0 | | | 100 | 1144,9 | 71,6 | |
| <i>3 кв. 2020г. к 3 кв. 2019г в %</i> | | | | | | | | | | 565,7 |
| Доля МОЖ в составе МЖ | 38,0 | 18,8 | 22,5 | 21,8 | 25,1 | 24,3 | 22,2 | 26,6 | 16,3 | 22,3 |
| 1.1.ищущие работу | 68 | 151 | 163 | 116 | 382 | 498 | 58 | 558 | 514 | 1130 |
| <i>% к пред. кварталу</i> | 100 | 222,1 | 107,9 | 71,2 | | | 100 | 962,1 | 92,1 | |
| <i>3 кв. 2020г. к 3 кв. 2019г в %</i> | | | | | | | | | | 295,8 |
| Доля ищущих МОЖ в составе ищущих МЖ | 47,1 | 17,2 | 19,0 | 20,7 | 23,3 | 22,7 | 34,5 | 34,6 | 11,1 | 23,9 |
| 1.2.безработные | 148 | 163 | 161 | 127 | 472 | 599 | 176 | 2121 | 1404 | 3701 |
| <i>% к пред. кварталу</i> | 100 | 110,1 | 98,8 | 78,9 | | | 100 | 1205,1 | 66,2 | |
| <i>3 кв. 2020г. к 3 кв. 2019г в %</i> | | | | | | | | | | 784,1 |
| Доля безработных МОЖ в составе безработных МЖ | 33,8 | 19,6 | 26,1 | 22,8 | 26,3 | 25,5 | 18,2 | 24,5 | 18,2 | 21,8 |
| 2.Молодые женщины с высшим образованием: | 82 | 59 | 73 | 53 | 214 | 267 | 52 | 712 | 313 | 1077 |
| <i>% к пред. кварталу</i> | 100 | 72,0 | 123,7 | 72,6 | | | | 1369,2 | 44 | |
| <i>3 кв. 2020г. к 3 кв. 2019г в %</i> | | | | | | | | | | 503,3 |
| 2.1.ищущие работу | 32 | 26 | 31 | 24 | 89 | 113 | 20 | 193 | 57 | 270 |
| <i>% к пред. кварталу</i> | 100 | 81,3 | 119,2 | 77,4 | | | | 965 | 29,5 | |
| <i>3 кв. 2020г. к 3 кв. 2019г в %</i> | | | | | | | | | | 303,4 |
| 2.2.безработные | 50 | 32 | 42 | 29 | 124 | 153 | 32 | 519 | 256 | 807 |
| <i>% к пред. кварталу</i> | | 64 | 131,3 | 69 | | | | 1621,9 | 49,3 | |
| <i>3 кв. 2020г. к 3 кв. 2019г в %</i> | | | | | | | | | | 650,8 |

¹³⁴ Первичные данные ГКУ ВО ЦЗН «Молодежный» г. Воронеж. Обработка автора

Таблица 3.3 – Содействие в занятости молодым женщинам, в т.ч. с ВО, ГКУ ВО ЦЗН «Молодежный» г. Воронеж¹³⁵

| | 2019 | | | | | | 2020 | | | |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|
| | 1кв | 2кв | 3кв | 4кв | три кв. | год | 1кв | 2кв | 3кв | три кв. |
| 1. Молодые женщины всего | 216 | 314 | 324 | 243 | 854 | 1097 | 234 | 2679 | 1918 | 4831 |
| в том числе: | | | | | | | | | | |
| 1.1. ищущие работу | 68 | 151 | 163 | 116 | 382 | 498 | 58 | 558 | 514 | 1130 |
| из них получили содействие в занятости: | | | | | | | | | | |
| -трудоустройство | 38 | 89 | 96 | 81 | 223 | 304 | 27 | 103 | 93 | 223 |
| доля, % | 55,9 | 58,9 | 58,9 | 69,8 | 58,4 | 61,0 | 46,6 | 18,5 | 18,1 | 19,7 |
| др. формы | 30 | 62 | 67 | 35 | | | 31 | 455 | 421 | |
| 1.2. безработные | 148 | 163 | 161 | 127 | 472 | 599 | 176 | 2121 | 1404 | 3701 |
| из них получили содействие в занятости: | | | | | | | | | | |
| -трудоустройство | 47 | 54 | 82 | 65 | 183 | 248 | 83 | 512 | 487 | 1082 |
| доля, % | 31,8 | 33,1 | 50,9 | 51,2 | 38,8 | 41,4 | 47,2 | 24,1 | 34,7 | 29,2 |
| - профобучение | 22 | 27 | 16 | 18 | 65 | 83 | 24 | 198 | 215 | 437 |
| доля, % | 14,9 | 16,6 | 9,9 | 14,2 | 13,8 | 13,9 | 13,6 | 9,3 | 15,3 | 11,8 |
| -др. формы | 79 | 82 | 63 | 46 | | | 69 | 1411 | 702 | |
| 2. Молодые женщины с высшим образованием: | 82 | 59 | 73 | 53 | 214 | 267 | 52 | 712 | 313 | 1077 |
| в том числе: | | | | | | | | | | |
| 2.1. ищущие работу | 32 | 26 | 31 | 24 | 89 | 113 | 20 | 193 | 57 | 270 |
| из них трудоустроено | 12 | 13 | 17 | 10 | 42 | 52 | 9 | 90 | 19 | 118 |
| доля, % | 37,5 | 50 | 54,8 | 41,7 | 47,2 | 46 | 45,0 | 46,6 | 33,3 | 43,7 |
| др. формы | 20 | 13 | 16 | 14 | | | 11 | 103 | 38 | |
| 2.2. безработные | 50 | 32 | 42 | 29 | 124 | 153 | 32 | 519 | 256 | 807 |
| из них трудоустроено | 18 | 11 | 29 | 17 | 58 | 75 | 14 | 127 | 87 | 228 |
| доля, % | 36 | 34,4 | 69,0 | 58,6 | 46,8 | 49,0 | 43,8 | 24,5 | 34,0 | 28,3 |
| -профобучение | 8 | 7 | 4 | 4 | 19 | 23 | 5 | 20 | 23 | 48 |
| доля, % | 16,0 | 21,9 | 9,5 | 13,8 | 15,3 | 15,0 | 15,6 | 3,9 | 9,0 | 5,9 |
| др. | 24 | 14 | 9 | 8 | | | 13 | 372 | 146 | |

¹³⁵ Первичные данные ГКУ ВО ЦЗН «Молодежный» г. Воронеж. Обработка автора

три квартала 2020 года 4831 человек, т.е. рост в 5,7 раза. Соответственно молодых женщин с высшим образованием за весь 2019 год обращалось 267 человек, а за три квартала 2019 и 2020 гг. - 214 и 1077 человек (рост в 5 раз). Удельный вес числа женщин с ВО в общем потоке молодых женщин составлял за три квартала 2019 года 25,1%, а 2020 года 22,3% (снижение на 2,8 п.п.). Среди интересующей нас категории в 2020 году резко (в 2019 году менее существенно) преобладают безработные: 807 человек, или 75% в текущем и 124 человека, или 58% за 3 квартала 2019 года. Темп роста потока молодых образованных женщин в ГКУ ВО ЦЗН «Молодежный» г. Воронежа в связи с пандемией оказался несколько ниже, чем женского контингента в целом (кроме категории ищущих работу).

Никаких специфических программ содействия занятости женщин в ГКУ ВО ЦЗН «Молодежный» г. Воронежа не применялось. Из числа активных программ основными были две: содействия трудоустройству и профессиональное обучение. Из таблицы 3.6 видно, что программа трудоустройства гораздо более результативна, чем профобучения (на него всегда выделяется недостаточно средств по сравнению с потребностью). Так, за 3 квартала 2020 года при содействии ГКУ ВО ЦЗН «Молодежный» г. Воронежа были трудоустроены 118 ищущих работу и 228 безработных молодых женщин с ВО, а прошли профессиональную (пере)подготовку лишь 48 безработных данной категории. Характерно, что при возросшем потоке в связи с пандемией охват женщин с ВО обеими программами заметно увеличился: за сравниваемые три квартала двух последних лет абсолютные цифры трудоустройства безработных женщин данной категории возросли почти в 4 раза, профобучения – в 2,5 раза. При этом долевые соотношения несколько ухудшились, что закономерно.

Анализ профессиональной структуры трудоустройства и переобучения молодых женщин с высшим образованием говорит об ограниченных возможностях службы занятости, усугубляемых условиями пандемии. Двухлетний мониторинг работы ГКУ ВО ЦЗН «Молодежный» г. Воронежа

показал, что женщины с ВО трудоустраиваются хуже и по объему, и по структуре, чем усредненный женский контингент Центра. Из-за недостатка соответствующих вакансий значительная их часть получает работу со сниженным квалификационным уровнем, например: заместитель главного бухгалтера – офис-менеджера, директор фирмы – менеджера, научный сотрудник в области медицины – лаборанта; очень многие получают неопределенный вид занятости – специалиста, агента и т.п.

Аналогичная ситуация и с профобучением: из-за недостатка денежных средств на эту программу оно происходит не в виде повышения квалификации, а путем краткосрочного обучения новой, как правило, рабочей малоквалифицированной профессии. Так, в 2020 году из числа безработных образованных молодых женщин 45,3% (учителя, инженеры, юристы, психолог и др.) получили прикладную профессию оператора ЭВМ, 15% - менеджера по персоналу и просто менеджера, 9,4% - бухгалтера, прочие – массажиста, маникюрши, секретаря и т.п.

Уязвимость позиции ГКУ ВО ЦЗН «Молодежный» г. Воронежа с трудоустройством данной категории женщин, к сожалению, типична для субъектов государственной службы занятости России. Обзор рынка труда и заработных плат в стране¹³⁶, проводимый специализированными консалтинговыми компаниями, выявляет низкую конкурентоспособность государственной СЗН на отечественном рынке труда. В этой сфере необходимы глубокие изменения, новые проекты и программы содействия занятости, в том числе для решения проблем гендерной асимметрии. На это ориентированы предлагаемые нами три профильные программы.

¹³⁶ Напр.: Обзор рынка труда и заработных плат в России. – URL: [https://salaryguide.hays.ru/wp-content/uploads/2020/03/Hays-Annual-Salary-Guide_Russia_2019_Small-size_\(дата обращения 15.11.2020\)](https://salaryguide.hays.ru/wp-content/uploads/2020/03/Hays-Annual-Salary-Guide_Russia_2019_Small-size_(дата обращения 15.11.2020)).

3.2.1. Программа активизации и повышения эффективности подготовки женщин в аспирантуре и докторантуре в рамках парадигмы гендерного равенства.

Ситуация, ключевые проблемы. Разработку и реализацию данной программы считаем целесообразной в связи со следующими причинами и проблемами:

– гендерная асимметрия закладывается и укореняется еще на стадии образования как первого этапа воспроизводственного процесса, поэтому преобразования следует начинать с образовательной сферы;

– аспирантура и докторантура – вершина многоуровневого процесса высшего образования, где готовятся наиболее квалифицированные кадры, в первую очередь, для научно-исследовательской сферы. Здесь особенно важно преодоление гендерной дискриминации как в плане доступности данной формы образования, так и его реализации путем соответствующего трудоустройства;

– представленные во второй главе диссертации результаты краткого анализа показывают, что эти проблемы не решены;

– обучение в аспирантуре и докторантуре становится все более труднодоступным для представителей обоего пола ввиду труднопреодолимых финансовых барьеров успешной защиты диссертаций. Имеется в виду установление определенных нормативов научных публикаций перед защитой, подавляющее большинство которых являются не просто платными, а дорогостоящими. Большой ущерб подготовке высших научных кадров в стране наносит сокращение до неприличного минимума оплачиваемой государством плановой нагрузки научных руководителей аспирантов, размеров оплаты труда членов ученых советов, научных оппонентов и др. высококвалифицированных специалистов этой сферы, которые, исходя из сложившихся подходов, должны работать на энтузиазме;

– при трудоустройстве молодых женщин, окончивших аспирантуру и докторантуру, особенно на высокие должности, отмечается дискриминация,

так что некоторые из них (в нашем исследовании – 5,6% опрошенных молодых женщин с ВО) вынуждены обращаться в ГСЗН, куда заявляются вакансии массового и не самого квалифицированного спроса;

– данная проблема настолько специфична и к тому же не затрагивает коммерческую сферу, что в публикуемых мониторингах и обзорах отечественного рынка труда научная отрасль даже не рассматривается. Однако от развития данной отрасли и разрешения ее диспропорций и проблем зависят будущее страны и ее конкурентоспособность в мире.

Цель программы – расширение научной подготовки молодых женщин в аспирантуре и докторантуре и рост ее результативности на основе снижения финансовых барьеров и при подготовке диссертаций, а также за счет содействия трудоустройству защитивших диссертации в соответствии с полученной квалификацией.

Объект: действие программы распространяется на молодых женщин в возрасте до 35 лет включительно¹³⁷, обучающихся или намеренных поступить в аспирантуру, докторантуру с целью подготовки и защиты диссертации.

Организационное обеспечение реализации программы. Реализация программы требует ключевых решений на федеральном уровне, без принятия которых условия для осуществления программы отсутствуют (табл. 3.4)

Таблица 3.4 – Предлагаемые меры федерального уровня, необходимые для реализации программы (составлено автором)

| Методы | Инструменты |
|-----------------------------|---|
| Информационно-аналитические | 1. Исследования элитного высокотехнологичного сектора рынка труда РФ по регионам и отраслям с гендерных позиций, обоснование предложения по повышению в нем доли МЖсВО. 2. Исследование и оценка барьеров финансовой доступности для среднего аспиранта (докторанта) публикаций и др. нормативных мер, выполнение которых необходимо для подготовки и защиты кандидатских и докторских диссертаций 3. Анализ уровня и динамики защищаемости кандидатских и докторских диссертаций из числа лиц, поступивших в аспирантуру (докторантуру) по регионам и отраслям |

¹³⁷ Госдума РФ одобрила проект о повышении возраста молодежи до 35 лет.

| | |
|-------------------------|---|
| | <p>4.Выборочный сравнительный анализ трудоустройства лиц, закончивших аспирантуру (докторантуру) с позиции гендерного равенства</p> <p>5.Мониторинг трудоустройства молодых женщин, окончивших аспирантуру (докторантуру) и защитивших диссертации, с учетом количественного и квалификационного критерия полученной занятости</p> |
| Нормативно-правовые | <p>1.С учетом проведенных исследований скорректировать нормативы обязательных ВАКовских публикаций аспирантов и докторантов по критерию финансовой доступности.</p> <p>2.Принять возможные меры к снижению цены ВАКовских и Scopus-публикаций.</p> <p>3.Разработать и обеспечить принятие нормативно-правового акта о системе федеральных и региональных грантов для обучения в аспирантуре (докторантуре) молодых женщин с высоким научным потенциалом и низкой материальной обеспеченностью.</p> <p>4.Разработать нормативно-правовое обеспечение для введения системы квотирования трудоустройства на высококвалифицированные вакансии молодых женщин, закончивших аспирантуру (докторантуру) и успешно защитивших диссертацию (с учетом мирового опыта).</p> |
| Финансово-экономические | <p>Создать систему государственных федеральных и региональных грантов для обучения в аспирантуре молодых женщин с высоким научным потенциалом и низкой материальной обеспеченностью, предусмотрев выделение на эти цели средств федерального и региональных бюджетов. Целесообразны стимулирующие меры для работодателей.</p> |
| Организационные | <p>Предусмотреть соответствующее обеспечение принимаемых мер в разрезе федеральных и региональных органов власти, действующих или дополнительно создаваемых инфраструктур.</p> |

Эффективность программы предлагается оценивать по следующим показателям:

– улучшение соотношения лиц, поступающих /заканчивающих аспирантуру (докторантуру) с успешной защитой диссертации, с позиции гендерного равенства;

– улучшение показателей трудоустройства молодых женщин, заканчивающих аспирантуру (докторантуру) с успешной защитой диссертации, с количественных и структурных позиций гендерного равенства.

Реализация предложенных в таблице 3.4 мер, создающих правовую и финансовую основу решения ключевых проблем в данной проблемной области, может стать условием разработки *региональных программ* повышения эффективности занятости молодых женщин, заканчивающих аспирантуру (докторантуру). Со временем такая программа может быть принята и осуществляться в ГКУ ВО ЦЗН «Молодежный» г. Воронежа.

В настоящее время ввиду отсутствия информационно-статистической, нормативной и финансовой базы реализации данной программы ее разработка ограничивается предложенным концептуально-теоретическим уровнем.

Реализация на базе ГКУ ВО ЦЗН «Молодежный» г. Воронежа двух других предлагаемых программ для молодых образованных женщин может выполняться поэтапно и начаться с 2021 года.

3.2.2. Программа поддержки реализации лидерских качеств молодых образованных женщин в предпринимательстве и других видах активной трудовой деятельности.

Ситуация, ключевые проблемы. Молодые женщины с высоким уровнем образования и лидерскими качествами – важный сегмент трудового потенциала РФ, который следует эффективно использовать. Однако анализ показывает:

– при высокой доле образованных женщин-руководителей в различных сферах жизнедеятельности России, зачастую превосходящей зарубежные аналоги (см. гл. 2), наиболее значимые руководящие посты с убедительным перевесом занимают мужчины;

– в обществе сохраняется стереотип реализации преимущественно мужского лидерства: по данным ВЦИОМ, мужчины в 36% случаев отдают предпочтение мужскому лидерству, а женскому – только в 4%; даже среди опрошенных женщин соответствующие оценки составили 29% и 11%¹³⁸;

¹³⁸ Женское лидерство: эффективные стратегии в современной России / ВЦИОМ. – Москва, 2019. – URL: https://wciom.ru/fileadmin/file/reports_conferences/2019/2019-11-26-Liderstvo.pdf (дата обращения 17.11.2020).

– если среди потенциальных предпринимателей соотношение мужчин и женщин составляет примерно 2:1, то среди владельцев нового бизнеса – 4:1¹³⁹. Исследование Mastercard показало, что наша страна занимает 47-е место в мире по условиям ведения бизнеса для женщин, которые очень ограничивают женское предпринимательство. Кроме этого, факторами сдерживания женской карьеры (в порядке убывания значимости) считаются нежелание, отсутствие лидерских качеств, семейные обязанности и препятствия со стороны работодателя, т.е. дискриминация;

– отсутствуют исследования, в которых выявлялись бы причины нереализованности высокого образовательного потенциала и карьерных устремлений молодых женщин. В службах занятости при содействии их трудоустройству такая работа тем более не проводится, программы содействия женскому предпринимательству постепенно прекратили свое существование.

При этом определенная, но остающаяся не выявленной часть МЖсВО, обращающихся в ГКУ ВО ЦЗН «Молодежный» г. Воронежа, ориентирована на активные виды занятости с реализацией полученного высшего образования, на работу с профессиональным и карьерным ростом, а также на предпринимательскую деятельность.

Цель данной программы – выявление названных активных категорий молодых женщин (ориентированных на активные виды занятости, профессиональный и карьерный рост с реализацией полученного высшего образования) при их обращении в ГКУ ВО ЦЗН «Молодежный» г. Воронежа и организация содействия их занятости на основе четко осознаваемых трудовых ориентаций и потенциала имеющегося высшего образования и (при наличии) опыта трудовой деятельности.

¹³⁹ Гендерные сопоставления характеристик предпринимательского потенциала в России: мифы и реальность. – URL: <https://pandia.ru/text/78/486/55275.php> (дата обращения 19.11.2020).

3.2.3. Программа содействия занятости молодых женщин с имеющимся «неудачным» (трудно реализуемым) высшим образованием

Ситуация, ключевые проблемы. Многочисленные отечественные исследования, включая проведенное нами (см. 2 главу) показывают, что значительная часть специалистов с высшим образованием, в т.ч. молодые женщины с ВО, работают не по специальности или даже не в соответствии с имеющимся образованием, или вообще не могут найти работу.

Среди них наше внимание привлекла категория лиц, которые по определенным причинам не стремятся реализовать полученное высшее образование. Как правило, это женщины, которые разочаровались в получаемой (полученной) специальности или в возможностях (перспективах) трудоустройства в соответствии с ней, нередко – уже потеряли даже свою квалификацию.

Применительно к данной категории молодых женщин с высшим образованием проблемы состоят в следующем:

- эта категория никогда и никем не выделялась в качестве специфической, обладающей некой общностью – нежеланием работать по полученному образованию;
- конкретные причины такого нежелания никогда не выяснялись;
- оценка распространенности данной категории среди ищущих работу или безработных женщин отсутствует;
- в службах занятости женщины этой категории рассматриваются в общей массе *жертв безработицы*, тогда как в действительности их незанятость по полученному образованию является предметом *сознательного выбора* и нуждается в особых мерах регулирования.

Цель данной программы:

- во-первых, выявление молодых образованных женщин, разочаровавшихся в своем образовании и возможностях его трудовой реализации, а также оценка их численности;

– во-вторых, разработка и осуществление адресных мер содействия их занятости (без упора на полученную в вузе специальность).

Оценочная характеристика данной категории женщин.

Проведенное нами в 2019 году исследование среди молодых женщин с высшим образованием, основные результаты которого представлены во 2 главе работы, позволяет дать укрупненную характеристику лиц для данной программы по двум параметрам: а) с точки зрения причин нереализованности образования; б) в доле в отношении к общей массе молодых женщин с ВО. Информационной основой оценки являются ответы опрошенных молодых женщин с высшим образованием на следующих два вопроса.

| 1-й вопрос: Если Вы не будете искать (не ищите) работу по полученному образованию, то почему? | Ответ в % к: общему числу опрошенных МЖсВО |
|--|--|
| 1.1. Пока училась, разочаровалась в профессиональном выборе | 5,1 |
| 1.2. Узнала что по этому направлению образования очень трудно найти вакантные рабочие места | 11,1 |
| 2-й вопрос: Если Вы ищите работу, но не можете трудоустроиться, то почему? | |
| 2.1. Не могу найти работу из-за недостаточной квалификации или её потери | 8,7 |
| 2.2. Не могу найти работу из-за невостребованности моей специальности | 10,7 |

Из анализа ответов можно выделить три основные причины:

- разочарование в профессиональном выборе (ответ 1.1.);
- невостребованность полученной специальности на рынке труда или отсутствие вакансий по ней (идентичные ответы 1.2 и 2.2);
- осознаваемая женщиной низкая квалификация или ее потеря (ответ 2.1).

Полученная количественная оценка распространенности данной категории – порядка 25% от общей численности МЖсВО, обратившихся в ГКУ ВО ЦЗН «Молодежный» г. Воронежа в 2019 году. Это говорит о

значимости проблемы и целесообразности ее решения на основе специальной программы.

Профилирование молодых женщин с ВО. Первым этапом работы - выявления потенциальных участников предлагаемых программ – является формирование профильных групп молодых женщин с высшим образованием, к которым далее будут применяться программные меры содействия их занятости.

Учитывая опыт профилирования безработных, который сложился и широко использовался в воронежской и ряде других областных служб занятости населения, предлагаем следующий методический подход к профилированию МЖсВО в ГКУ ВО ЦЗН «Молодежный» г. Воронежа.

Последовательность действий по профилированию:

1 шаг – диспетчер ГКУ ВО ЦЗН «Молодежный» г. Воронежа направляет к специалисту по профориентации обратившихся в Центр молодых женщин с законченным высшим образованием, не имеющих занятости;

2 шаг – специалист по профориентации проводит анкетирование этих женщин по «Анкете для выявления профессионально-трудовых ориентаций» (Приложение 5), обрабатывает заполненные анкеты;

3 шаг – по результатам анкетирования отбирает участников программ **3.2.2** и **3.2.3** и группирует их согласно высказанным профессионально-трудовым ориентациям для принятия мер по содействию занятости.

Предлагается сформировать следующие профильные группы МЖсВО для дальнейшей работы с ними:

по программе **3.2.2:**

– группу поддержки реализации лидерских качеств молодых образованных женщин в активной трудовой деятельности;

– группу содействия реализации этих женщин в предпринимательстве (и самозанятости);

по программе **3.2.3:**

– группу содействия занятости молодых женщин путем смены профессионально-образовательных умений;

– группу содействия занятости МЖ с трудно реализуемым высшим образованием путем повышения квалификации или расширения профессиональных умений.

Меры содействия занятости для профильных групп (типовые).

Таблица 3.5 – Предлагаемые меры, необходимые для реализации программы 3.2.2. для активных молодых женщин с ВО и лидерскими качествами (составлено автором)

| Уровень мер | Меры |
|---------------|---|
| 1.Федеральный | <p>1.1.Провести исследования и анализ влияния на заработную плату работников и прибыль работодателей факторов выравнивания конкурентоспособности женщин-лидеров с мужчинами при должностном и профессиональном продвижении</p> <p>1.2.Разработать региональную Концепцию (Стратегию, политику?) по снижению барьеров для женщин-предпринимателей, обеспечению гендерного баланса при реализации лидерских качеств занятых в трудовой сфере.</p> <p>1.3.Разработать государственную и региональные программы содействия занятости женщин в сфере бизнеса и предпринимательской деятельности, подкрепив их законодательной, финансовой, информационной, организационной и др. поддержкой.</p> |

| | |
|----------------|--|
| 2.Региональный | <p>2.1.Разработать создание и организационно обеспечить реализацию механизмов улучшения гендерного баланса на руководящих должностях в государственном секторе на региональном уровне.</p> <p>2.2.Разработать региональные программы содействия занятости женщин в сфере бизнеса и предпринимательской деятельности с необходимой ресурсной поддержкой.</p> <p>2.3.Создать методическое обеспечение сравнительного анализа выигрышей и потерь работодателей при отказах в приеме на работу и продвижении МЖ с лидерскими качествами на региональном уровне.</p> <p>2.4.Сформировать систему взаимодействия с работодателями, ориентированную на выявление их заинтересованности в привлечении на работу МЖ с лидерским потенциалом и стремлением к профессиональному и карьерному продвижению</p> <p>2.5.Обеспечить создание и ведение специализированного банка вакансий с возможностями активного использования, профессионального и карьерного продвижения (БВАИП) с цифровым интерфейсом.</p> <p>2.6.Разработать механизм подтверждения – при необходимости – высокой квалификации МЖ через соответствующие региональные Центры для заполнения вакансий из БВАИП по требованию работодателя.</p> <p>2.7.Сформировать перечень актуальных направлений и форм самозанятости и индивидуального предпринимательства для МЖ данной группы, с соответствующей проработкой необходимой документации.</p> <p>2.8.Подготовить и представить в соответствующие властные структуры региона ходатайство (обоснованную документацию) о предоставлении грантов и др. видов поддержки, льгот для МЖ, ориентированных на занятие предпринимательской деятельностью (имеющих бизнес-планы) или приступивших к ней.</p> <p>2.9. В целях содействия женскому предпринимательству и самозанятости обеспечить поддержку разработки и реализации:</p> <ul style="list-style-type: none"> – информационных кампаний, – учебных программ, – системы наставничества, |
|----------------|--|

| | |
|--|---|
| | <p>– профессиональных консультаций по правовым, налоговым, организационным вопросам и др.</p> <p>2.10. Предусмотреть различные формы обмена опытом для различных субъектов – участников программы.</p> <p>2.11. Разработать меры содействия занятости МЖ данной категории через участие <i>в подпрограмме «Развитие системы квалификаций как условие становления новой парадигмы занятости, основанной на принципах гендерного равенства»;</i></p> <p>2.11. Разработать систему показателей реализации программы на 2021 год и оценивать итоги ее выполнения. БВАИП</p> |
|--|---|

Практическая реализация программы 3.2.2 требует проведения дополнительных мер подготовки, в частности, решения ряда обозначенных выше вопросов, прежде всего нормативно-законодательного характера, на федеральном уровне (пп. 1.1 – 1.3), а на уровне региона – более конкретной проработки и утверждения мер финансовой поддержки программы (п. 2.8), выявления и включения в программу конкретных субъектов, на этой основе – определения и расчета контрольных показателей, по которым программа будет отслеживаться и оцениваться с позиции ее эффективности. Поэтапная реализация данной программы возможна не ранее 2021 года.

Для реализации программы 3.2.3 в Молодежном центре г. Воронежа таких ограничений нет, подготовительная работа в определенной мере проведена. В таблице 3.6 представлен перечень мер, предлагаемых для ее осуществления, начиная со 2-го полугодия 2020 года.

Таблица 3.6 – Предлагаемые меры, необходимые для реализации программы 3.3.3 для молодых женщин с трудно реализуемым ВО (составлено автором)

| Уровень мер | Меры |
|----------------|---|
| 1.Федеральный | <p>1.1.Правовое и финансовое обеспечение мер по профессиональному переобучению, повышению квалификации, получению дополнительных профессий МОЖ данной категории.</p> <p>1.2.Перераспределение средств, выделенных на профессиональное переобучение женщин пенсионного возраста, в пользу МЖ данной категории.</p> |
| 2.Региональный | <p>2.1.Изучение причин разочарования в образовании и специальности, заниженной самооценки женщин данной категории, разработка мер по их преодолению и смягчению.</p> <p>2.2.Создание условий для переобучения, профессиональной адаптации, повышения квалификации данной категории женщин, мониторинг состояния данной сферы занятости МОЖ.</p> <p>2.3.Содействие занятости МЖ данной категории:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 2.3.1.через реализацию <i>подпрограммы «Развитие системы квалификаций как условие становления новой парадигмы занятости, основанной на принципах гендерного равенства»</i> - для МЖ с трудно реализуемым высшим образованием путем повышения квалификации или расширения профессиональных умений; – 2.3.2. через профессиональную переподготовку со сменой профессионально-образовательных умений МЖ данной категории с учетом их интересов и возможностей трудоустройства; – 2.3.3. через субсидирование занятости МЖ данной категории в сфере их интересов и с учетом профессионально-образовательного уровня; – 2.3.4. адресную социальную поддержку малообеспеченных МЖ данной категории. <p>2.4. Разработка по каждому направлению (2.3.1 – 2.3.4) конкретных мер реализации и контроля, организационного и ресурсного обеспечения.</p> <p>2.5. Разработка методического подхода к оценке эффективности реализации подпрограммы 3.3.3 и его расчетная апробация.</p> |

Подпрограмма *«Развитие системы квалификаций как условие становления новой парадигмы занятости, основанной на принципах гендерного равенства».*

Актуальность. В связи с введением в практику работы трудовых коллективов действия профстандартов многим из них потребуется подтверждение квалификации сотрудников на соответствие установленным профстандартам. При этом персонал, занятый в профильной деятельности организации с обязательными профстандартами, должен подтверждать свою квалификацию в специально установленном законом порядке. Административно-управленческий и вспомогательный персонал, в отношении которого действуют профессиональные стандарты рекомендательного характера, может проходить процедуру независимой оценки квалификации. Для обеспечения независимости оценку проводит не работодатель, а специализированный центр (ЦОК) посредством проведения профессионального экзамена. В г. Воронеже это Воронежский Региональный методический центр национальной системы квалификаций (РМЦК).

Организация и результаты оценки. «Независимая оценка квалификации представляет собой процедуру подтверждения соответствия квалификации сотрудника или соискателя, претендующего на определенную работу, положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными актами РФ (п. 3 ст. 2 Закона № 238-ФЗ)»¹⁴⁰.

Оценка квалификации – процедура добровольная как для работников, так и для работодателей¹⁴¹. Поскольку она проводится на соответствие профессиональным стандартам, последние в учреждении должны быть внедрены, а процедура направления работника на профессиональный экзамен

¹⁴⁰ Смолева М.Е. Независимая оценка квалификации: в каких случаях учреждениям ее проводить? / М.Е. Смолева. – URL: <https://www.audar-press.ru/nezavisimaya-ocenka-kvalifikacii> (дата обращения 02.12.2020).

¹⁴¹ Трудовой кодекс РФ, ст. 196 Информация Минтруда РФ от 21.04.2017. – URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/payment/152> (дата обращения 03.12.2020).

должна быть прописана во внутренней регламентирующей документации учреждения¹⁴². Направление в ЦОК осуществляется на основании двустороннего договора между ним и работодателем, проведение оценки оплачивается последним. Работник подает в ЦОК личное заявление и др. документы, перечень и формы которых приведены на указанном сайте.

Если квалификация работника подтверждена, ЦОК в течение 30 дней выдает ему соответствующее свидетельство (форма утверждена Приказом Минтруда РФ от 12.12.2016 № 725н).

Полученное свидетельство о квалификации дает работникам дополнительные преимущества на рынке труда:

- повышается их конкурентоспособность;
- работодатель получает основания для планирования профессиональной карьеры таких работников, включения их в кадровый резерв, использования подтвержденных профессиональных компетенций для вертикального продвижения персонала, организации дальнейшего обучения и т.п.

Проведение оценки квалификаций с позиции реализации модели.

Цель. Оценка квалификаций через взаимодействие ГКУ ВО ЦЗН «Молодежный» г. Воронежа с Воронежским ЦОКом явится одним из инструментов профилирования МЖсВО, активизации их вертикального движения, самореализации и получения занятости в соответствии с индивидуальными интересами и квалификационно-образовательными умениями, в конечном итоге – как одно из средств снижения гендерной асимметрии.

Дополнительная оценка квалификаций МЖсВО может быть целесообразна для формирования вышеназванных профильных групп:

¹⁴² Информация о квалификациях и положениях профстандартов, на соответствие которым проводится оценка, приведены на официальном сайте Национального агентства развития квалификаций (nok-nark.ru). – URL: <https://nok-nark.ru/> (дата обращения 13.12.2020).

– по программе 3.2.2 - групп поддержки реализации лидерских качеств молодых образованных женщин в активной трудовой деятельности, а также - содействия реализации МОЖ в предпринимательстве и самозанятости;

– по программе 3.2.3. - групп содействия занятости молодых женщин путем смены профессионально-образовательных умений, а также содействия занятости женщин с трудно реализуемым высшим образованием путем повышения квалификации или расширения профессиональных умений.

Предлагаемые меры по реализации данной подпрограммы приведены в таблице 3.7.

Таблица 3.7 - Предлагаемые меры реализации подпрограммы «Развитие системы квалификаций как условие становления новой парадигмы занятости, основанной на принципах гендерного равенства» (составлено автором)

| Меры | Содержание |
|-------------------|---|
| Исследовательские | Анализ практики внедрения системы квалификаций в Воронежской области Изучение мнения работодателей по вопросам соблюдения гендерного равенства в современных условиях Круглый стол "Гендерное равенство на рынке труда: миф или осознанная необходимость" В рамках конференции «Инновационные доминанты в социально-трудовой сфере» проведение секции «Становление новой парадигмы занятости, роль в ее реализации новых подходов к оценке квалификаций» |
| Информационные | Информирование работодателей, входящих в состав РСПП, о работе по внедрению системы квалификаций и обеспечению гендерного равенства |
| Организационные | Проведение вебинара для руководителей кадровых служб организаций области по вопросам внедрения системы квалификаций и обеспечения равенства субъектов рынка труда Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации по направлениям «Кадровый менеджмент», «Юридические услуги в сфере трудовых отношений» и т.п. |
| Контрольные | Анализ влияния программных мер, включая оценку квалификаций, на сдвиги в системе гендерного равенства в Воронежской области. |

Таким образом, значимым результатом данного параграфа диссертационного исследования является:

- разработка для трех профильных групп молодых женщин, включенных в модель регулирования их занятости (обучающихся/закончивших аспирантуру и докторантуру, с лидерскими качествами и стремлением к реализации в активной деятельности, с неудачно выбранным высшим образованием под влиянием гендерных стереотипов), соответствующего профилю программного механизма, обеспечивающего их более успешную адаптацию на рынке труда в соответствии с уровнем образования и квалификацией;

- реализация профильных программ в Центре занятости «Молодежный» г. Воронежа в форме «Малого проекта «Повышение конкурентоспособности молодых женщин с высшим образованием на рынке труда».

3.3. Методическое обеспечение оценки эффективности реализации профильных программ

Любая программа нуждается в оценке эффективности по реализации программных мер. Для этого необходимо определить оценочные критерии и конкретизирующие их показатели. Критерии всегда носят сравнительный характер, т.е. значения установленных показателей по каждому критерию сравниваются за периоды до и после выполнения программы за определенный период времени. При наличии финансовых затрат на оцениваемую программу основным критерием выступает их экономия или превышение полученного результата над затратами. Если на выполнение программы средства не предусмотрены, то в качестве критериев рассматривают сравнения достигнутых результатов:

- с поставленными целями, задачами или установленными программными заданиями, т.е. критерием явится степень достижения целей или выполнения заданий в рамках программы, модели и т.п.;

- со средними значениями оцениваемых результатов по данной программе, модели или их разделам, направлениям;

- с достигнутыми или средними результатами предыдущих периодов, т.е. в динамике.

Применительно к предложенной модели оценка эффективности выполняется только по программам 3.2.2 и 3.2.3.

При формировании совокупности оценочных критериев и показателей, как правило, используются принципы системного подхода, сочетания текущих и стратегических оценок, а также комплексности оценочной характеристики программных мер с ограниченным количеством вводимых показателей (не более 8 – 10, иначе «вес» каждого показателя в общей оценке окажется слишком незначительным, и они не будут действенными).

Важно также, чтобы в качестве информационной базы, на основании которой ведется оценка, использовались достоверные, общедоступные, поддающиеся контролю и проверке данные из открытых источников. В качестве информационных источников для оценки эффективности осуществления программ 3.2.2 и 3.2.3 использованы:

- данные государственной статистической отчетности федерального и регионального уровней;

- материалы выборочных статистических обследований населения по проблемам занятости;

- данные ведомственной отчетности ГСЗН Воронежской области;

- данные опроса студенток воронежских вузов и молодых женщин с высшим образованием, проведенного автором работы;

- ведомственные данные молодежного Центра занятости населения г. Воронежа по реализации программ.

Оценку эффективности реализации в регионе предлагаемой модели осуществляем по итогам выполнения программ 3.3.2 и 3.3.3 в ее составе в виде расчёта системы показателей, объединенных в следующие группы:

а) общие показатели, характеризующие улучшение ситуации на рынке труда с учетом результатов его регулирования по рассматриваемой территории в целом:

- изменение численности молодых женщин с ВО, получивших содействие в занятости, и их доли в заявленном в МЦЗН спросе работодателей
- в отчетном году по сравнению с базовым;

- изменение структуры содействия занятости молодых женщин с ВО: долей трудоустроенных, прошедших (пере)обучение, повышение квалификации и квалификационную оценку;

- прирост уровня содействия занятости женщин в МЦЗН г. Воронежа за счет реализации профильных программ;

- изменение коэффициента напряженности на женском рынке труда г. Воронежа в отчетном периоде за счет реализации программ.

б) показатели экономии денежных средств:

- экономия затрат госбюджета на выплату пособий по безработице за счет трудоустройства безработных молодых женщин с ВО в соответствии с профильными программами;

в) показатели, характеризующие прирост налоговых и страховых платежей от реализации профильных программ 3.2.2 и 3.2.3 в отчетном году:

- прирост подоходного налога с фонда оплаты труда трудоустроенных на постоянные рабочие места молодых женщин по профильным программам;

- прирост страховых взносов работодателей на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование трудоустроенных по профильным программам.

Информация для расчета эффективности модели и прогнозируемые показатели занятости молодых женщин по профильным программам 3.2.2 и 3.2.3 применительно к ожидаемым результатам выполнения этих программ за

2021 год приведены в таблице 3.8¹⁴³. Прогнозные данные носят экспертный характер.

Таблица 3.8 – Информация для расчета и прогноз показателей эффективности реализации профильных программ 3.2.2 и 3.2.3. в Воронежской области (систематизировано автором)

| Показатели | Усл. обозн. | 2019г. | 2020 г. | 2021г. – прогноз |
|---|-------------|--------|----------------------|------------------|
| Численность молодых женщин с высшим образованием), получивших содействие в занятости в МЦЗН, чел. – всего | Чмож | | 223 | 532 |
| в т.ч. : – в форме трудоустройства | Чможт | | 180 | 220 |
| – в форме повышения квалификации, профессионального (пере)обучения и т.п. из них | Чможоб | | | |
| - в МЦЗН..... | | | 43 | 52 |
| прошедших оценку и повышение квалификации (компетенций) через Воронежский РМЦК в виде: | | | | |
| - приведения в соответствие квалификационных характеристик требованиям профстандартов..... | | | | - 185 |
| - профессионального (пере)обучения..... | | | | - 75 |
| Региональные данные | | | | |
| Численность зарегистрированных безработных на рынке труда г. Воронежа, чел | Чбз | - | 25900 ¹⁴⁴ | 23400 |
| Численность зарегистрированных безработных в МЦЗН г. Воронежа в среднем за период, чел. | Чбз | 1541 | 4419 | 3900 |
| Численность безработных женщин на полном рынке труда г. Воронежа, чел. | Чбжп | 8610 | 12340 | 11500 |
| Уровень зарегистрированной безработицы в г. Воронеже, % | | 0,9 | 2,7 ¹⁴⁵ | |
| Численность граждан, получивших содействие в занятости в МЦЗН г. Воронежа, чел., в т.ч. в форме: | Чсз | - | 2760 | 2745 |
| – трудоустройства | Чсзт | | 2024 | 2213 |
| –профобучения, повышения квалификации и т.п. | Чсзоб | | 244 | 532 |
| Уровень трудоустройства женщин в МЦЗН г. Воронежа, % | Чжт | 62,0 | 62,5 | 70,4 |
| Заявленный в ЦЗН г. Воронежа спрос работодателей, вакансий | Чвак. | 12595 | 4071 | 8142 |

¹⁴³ При заполнении таблицы 3.8 мы столкнулись с большими расхождениями значений одних и тех же показателей в разных источниках. В обоснование достоверности информации приводим ссылки на использованные источники. Данные по г. Воронежу носят ведомственный характер, т.е. преимущественно представлены соответствующими органами занятости (за исключением опубликованных, на что приведены ссылки).

¹⁴⁴ О социально-экономическом положении городского округа город Воронеж в январе-сентябре 2020 года / Воронежстат. – URL: <https://voronezhstat.gks.ru/news/document/107881> (дата обращения 06.01.2021).

¹⁴⁵ По состоянию на 19.01.2021 г. в Воронежской области работодателями заявлена информация о наличии 17 966 вакантных рабочих мест. Уровень регистрируемой безработицы – 2,7 %, коэффициент напряженности на рынке труда– 2,1 единиц.

| | | | | |
|--|-------|--------------------|----------------------|----------------------|
| Коэффициент напряженности на женском рынке труда г. Воронежа | Кнапр | 0,5 | 1,41 | 1,35 |
| Средний размер пособия по безработице, руб. | Пс | | | 140\$ ¹⁴⁶ |
| Средний период трудоустройства безработных в МЦЗН, мес. | Спт | 3,1 | 3,7 | 3,3 |
| Среднемесячная заработная плата 1-го работающего в г. Воронеже, руб. | ЗПср | 33367 | 35484 ¹⁴⁷ | - |
| Справочная информация | | | | |
| Региональная | | | | |
| Численность безработных на полном рынке труда г. Воронежа, чел. | Чбп | 17700 | 22350 | |
| Уровень полной безработицы в г. Воронеже, % | Ч'бп | 3,6 ¹⁴⁸ | 4,3 | |
| Уровень полной женской безработицы в г. Воронеже, % | | 4,6 ¹⁴⁹ | 5,1 | |
| Уровень зарегистрированной женской безработицы в г. Воронеже, % | Ч'бжз | 4,4 | | |
| По РФ | | | | |
| Численность безработных на полном рынке труда, тыс. чел. | | | 4616 | |
| Численность зарегистрированных безработных, тыс. чел. | | | 3133 | |
| Уровень полной безработицы в РФ, % ¹⁵⁰ | | 4,6 | 6,1 (нояб) | |
| Уровень зарегистрированной безработицы в РФ, % ¹⁵¹ | | 1,0 | 4,2 | |

¹⁴⁶Средний размер пособия по безработице / Данные Интернет. – URL: <https://yandex.ru/images/search?text=средний%20размер%20пособия%20по%20> (дата обращения 07.01.2021).

¹⁴⁷ Средняя заработная плата в Воронеже за январь-октябрь 2020 года составила 35 484 рублей. – URL: <https://bankiros.ru/wiki/term/srednaa-zarplata-v-voroneze> (дата обращения 07.01.2021).

¹⁴⁸ Воронежская область в цифрах. 2020: Стат. сб. / Воронежстат. – В 75 Воронеж, 2020. – С. 26.

¹⁴⁹ Воронежский статистический ежегодник. 2020: Стат.сб. / Воронежстат. – В 75 Воронеж, 2020. – С. 52

¹⁵⁰ Занятость и безработица населения в возрасте 15 лет и старше в ноябре 2020 года, Росстат, оперативная информация. – URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения 10.01.2021). В ноябре 2020 г., по итогам выборочного обследования рабочей силы, 4,6 млн человек в возрасте 15 лет и старше, или 6,1% рабочей силы классифицировались как безработные (в соответствии с методологией Международной Организации Труда). Уровень безработицы населения в возрасте 15 лет и старше в ноябре 2020 г. составил 6,1% (без исключения сезонного фактора). К концу ноября 2020 г. в органах службы занятости населения, по данным Роструда, состояли на учете 3,4 млн не занятых трудовой деятельностью граждан, из них 3,1 млн человек имели статус безработного, в том числе 1,4 млн человек получали пособие по безработице. Уровень безработицы женщин (6,2%) превышает уровень безработицы мужчин (6,1%)

¹⁵¹ Занятость и безработица населения в возрасте 15 лет и старше в ноябре 2020 года, Росстат, оперативная информация. – URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения 10.01.2021). В ноябре 2020 г., по итогам выборочного обследования рабочей силы, 4,6 млн человек в возрасте 15 лет и старше, или 6,1% рабочей силы классифицировались как безработные (в соответствии с методологией Международной Организации Труда). Уровень безработицы населения в возрасте 15 лет и старше в ноябре 2020 г. составил 6,1% (без исключения сезонного фактора). К концу ноября 2020 г. в органах службы занятости населения, по данным Роструда, состояли на учете 3,4 млн не занятых трудовой деятельностью граждан, из них 3,1 млн человек имели статус безработного, в том числе 1,4 млн человек получали пособие по безработице. Уровень безработицы женщин (6,2%) превышает уровень безработицы мужчин (6,1%)

| | | | | |
|---|--|-------|----------------|--|
| Среднемесячная начисленная заработная плата работников организаций, руб. ¹⁵² | | 47867 | 49539 (окт) | |
|---|--|-------|----------------|--|

Для практической реализации на базе ГКУ ВО ЦЗН «Молодежный» г. Воронежа (2021-2023 годы) программы 3.2.2 и 3.2.3 объединены в Малый проект «Повышение конкурентоспособности молодых женщин с высшим образованием на рынке труда», утвержденный руководителем ГКЦЗН (Приложение 6).

Проведенные расчеты эффективности (табл. 3.9) показали следующие позитивные сдвиги на рынке труда г. Воронежа, ожидаемые по итогам 2021 года при успешной реализации предложенной модели.

Общая численность молодых женщин с высшим образованием, получивших содействие в занятости в виде реализации профильных программ 3.2.2 и 3.2.3 (523 чел.), возрастет относительно показателей 2020 года на 309 человек, или в 2,4 раза. На 7,9 проц. пункта вырастет уровень содействия занятости участниц программ относительно базового 2020 года. При этом их доля в заявленном в органы занятости спросе работодателей увеличится на 7,3 проц. пункта, если спрос сохранится на базовом уровне 2020 года; при прогнозируемом росте спроса в 2 раза эта доля также возрастет, но на 1,05 проц. пункта. Коэффициент напряженности на женском рынке труда г. Воронежа снизится на 4,6 проц. пункта.

Качественно изменится структура содействия занятости: при абсолютном росте ее составляющих увеличится с 19,3% до 23,9% доля прошедших профобучение, что особенно важно для женщин третьей профильной группы с неудачно выбранным первичным образованием; доля трудоустройства снизится, но 34,8% этих женщин повысят квалификацию в соответствии со своими интересами или пройдут ее оценку на соответствие профстандартам. Такой рост результативности в значительной мере связан с

¹⁵² Информация о социально-экономическом положении России (январь-ноябрь 2020 год). Росстат, оперативная информация. – URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/3fc2f0jo/oper-11-2020.pdf> (дата обращения 10.01.2021).

тем, что 48,9% участниц программ воспользуются услугами Воронежского РМЦК.

Таблица 3.9 - Расчёт эффекта от реализации модели системы регулирования занятости молодых женщин с высшим образованием на основе снижения гендерной асимметрии по программе 3.2.3 (базовый год – 2020, отчетный год – 2021)*¹⁵³

| Показатели | Ед. изм. | Усл. обозн. | Способ расчета | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------|--|---|--|----------|----------|-----------|-------------|-----|-----|-----------------|---------|--|--|--|------------------------|-----|-----|----------------|---|------|------|--|--------------------------|----|-----|---------------|---|------|------|------------------------|---------------------------|---|-----|--|---|--|------|--|----------------------|--|--|--|------------------|----------|-----------------|-----------------|------------------|---|----------------|--|
| а) эффект от улучшения общих показателей ситуации на РТ г. Воронежа | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Изменение численности МЖсВО, получивших содействие в занятости, и их доли в заявленном в МЦЗН спросе работодателей - в отчетном году по сравнению с базовым | Тыс. чел., % | Изменение числен.- Δ; доли - ΔЧ'мож | 1) Прирост численности МЖ, получивших содействие в занятости – =Ч'мож _{отчет} – Ч'мож _{баз} = 532–223= 309(чел.), рост в 2,4 раза 2) Рост доли ΔЧ'мож _{отчет} в спросе Вак: – Ч'мож _{баз} = (Ч'мож _{баз} : Вак _{баз})*100%=(223 : 4071)*100%=5,48% – Ч'мож _{отчет} = (Ч'мож _{отчет} : Вак _{отчет})*100%=(532 : 8142)*100%=6,53% – ΔЧ'мож _{отчет} = 6,53 – 5,48= 1,05 п.п. при прогнозируемом росте спроса в 2 раза; при неизменном (базовом) спросе доля вырастет на 7,3 п.п. <i>Алгоритм:</i> ΔЧ'мож = Ч'мож _{отчет} – Ч'мож _{баз} , где Ч'мож _{отчет} и Ч'мож _{баз} – численность МОЖ отчетного и базового года, Вак _{отчет} и Вак _{баз} – соответственно спрос работодателей (число вакансий) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.Изменение структуры содействия занятости МОЖ: долей трудоустроенных, прошедших (пере)обучение, повышение квалификации и квалиф. оценку в РМЦК | % | Изменение в Ч'мож долей: труд-ва ΔЧ'можт; обучения ΔЧ'можоб и др. | <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>в 2020г.</th> <th>в 2021г.</th> <th>Изменение</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ч'мож, чел.</td> <td>223</td> <td>532</td> <td>рост в 2,4 раза</td> </tr> <tr> <td>в т.ч.:</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>трудоустр. Ч'можт, чел</td> <td>180</td> <td>220</td> <td>рост в 1.2 раз</td> </tr> <tr> <td>%</td> <td>80,7</td> <td>41,4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>(пере)обуч. Ч'можоб, чел</td> <td>43</td> <td>127</td> <td>рост в 3 раза</td> </tr> <tr> <td>%</td> <td>19,3</td> <td>23,9</td> <td><i>рост на 4,6п.п.</i></td> </tr> <tr> <td>квалиф.оценка, повыш.,чел</td> <td>-</td> <td>185</td> <td></td> </tr> <tr> <td>%</td> <td></td> <td>34,8</td> <td></td> </tr> <tr> <td><i>из них через:</i></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>МЦЗН г. Воронежа</td> <td>223 чел.</td> <td>272 чел., 51,1%</td> <td>рост в 1,2 раза</td> </tr> <tr> <td>Воронежский РМЦК</td> <td>-</td> <td>260чел., 48,9%</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Алгоритм:</i> 1000% Ч'мож = Σ; сравнить ΔЧ'мож в прогнозном и базовом периодах</p> | | в 2020г. | в 2021г. | Изменение | Ч'мож, чел. | 223 | 532 | рост в 2,4 раза | в т.ч.: | | | | трудоустр. Ч'можт, чел | 180 | 220 | рост в 1.2 раз | % | 80,7 | 41,4 | | (пере)обуч. Ч'можоб, чел | 43 | 127 | рост в 3 раза | % | 19,3 | 23,9 | <i>рост на 4,6п.п.</i> | квалиф.оценка, повыш.,чел | - | 185 | | % | | 34,8 | | <i>из них через:</i> | | | | МЦЗН г. Воронежа | 223 чел. | 272 чел., 51,1% | рост в 1,2 раза | Воронежский РМЦК | - | 260чел., 48,9% | |
| | в 2020г. | в 2021г. | Изменение | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ч'мож, чел. | 223 | 532 | рост в 2,4 раза | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| в т.ч.: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| трудоустр. Ч'можт, чел | 180 | 220 | рост в 1.2 раз | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| % | 80,7 | 41,4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (пере)обуч. Ч'можоб, чел | 43 | 127 | рост в 3 раза | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| % | 19,3 | 23,9 | <i>рост на 4,6п.п.</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| квалиф.оценка, повыш.,чел | - | 185 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| % | | 34,8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <i>из них через:</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| МЦЗН г. Воронежа | 223 чел. | 272 чел., 51,1% | рост в 1,2 раза | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Воронежский РМЦК | - | 260чел., 48,9% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

¹⁵³ Разработано и рассчитано автором. *Использовано 2 вида сокращений понятия «молодые женщины с высшим образованием»: в тексте – МЖсВО, в расчетах короче - МОЖ

| | | | |
|--|--------------|-----------------------|---|
| 3. Прирост уровня содействия занятости женщин в МЦЗН г. Воронежа за счет реализации профильных программ | Проц. пункт. | $\Delta Ч'_{жт}$ | $\Delta Ч'_{жт} = 70,4 - 62,5 = 7,9$ п.п. – в отчетном периоде по ср. с базовым $Ч'_{жт\text{отчет}} = (2213 : 3900) * 100\% = 57,2\%$; а счет программ прирост уровня содействия занятости: $70,4 - 57,2 = 13,2$ (п.п.) <i>Алгоритм:</i> $\Delta Ч'_{жт} = Ч'_{жт\text{отчет}} - Ч'_{жт\text{баз}}$, где $Ч'_{жт\text{отчет}}$ – уровень трудоустройства женщин с учетом программ, % $Ч'_{жт\text{баз}}$ – уровень трудоустройства женщин в базовом периоде (без учета программ), % |
| 4. Изменение коэффициента напряженности на женском рынке труда г. Воронежа в отчетном периоде за счет реализации программ | Чел./Вак. | $\Delta Кнапр_{отпр}$ | $Кнапр_{отч} = 11500 : 8142 = 1,412$ $Кнапр_{отпр} = (11500 - 532) : 8142 = 1,347$ $\Delta Кнапр_{отпр} = 1,41 - 1,35 = 0,065$ (безр/вак), 95,4%, или снижение на 4,6 п.п. <i>Алгоритм:</i> $\Delta Кнапр_{отпр} = (Чбжз_{отпр} : Ва_{к\text{отчет}}) - (Чбжз_{отчет} : Ва_{к\text{отчет}})$ |
| б) эффект от экономии денежных средств | | | |
| 5. Экономия затрат госбюджета на выплату пособий по безработице за счет трудоустройства безработных МЖсВО в соответствии с профильными программами | | Эзп | $Эзп = 10,6 * 532 * 3,3 = 18609,4$ (тыс. руб.) <i>Алгоритм:</i> $Эзп = Ч_{можт\text{отчет}} * Спт * Пс$, где $Пс$ – средний размер пособия по безработице, тыс. руб $Спт$ – сред. период трудоустройства (выплаты пособия по безработице), мес. |
| б) расчетный эффект от увеличения налоговых и страховых платежей МОЖ и работодателей | | | |
| 6. Прирост подоходного налога с ФОТ трудоустроенных на постоянные рабочие места МЖсВО по профильным программам в отчетном году | Руб. | $\Delta Нфот_{мож}$ | $\Delta Нфот_{мож} = 35484 * 6 \text{мес.} * 532 \text{чел.} = 113,265$ (млн. руб) – налогооблагаемый фонд; Подоходн. налог составит: $113,25 * 13\% = 14724,4$ (тыс. руб.) <i>Алгоритм:</i> $К$ расчету налогооблагаемого фонда оплаты труда $Нфот_{мож}$ берем в среднем 6 мес. работы 1-й трудоустроенной МОЖ $Нфот_{мож} = ЗПср * 6 \text{мес.} * Ч_{можт} * 13\%$; $\Delta Нфот_{мож} = Нфот_{мож} * Ч_{можт}$ |
| 7 Прирост страховых взносов работодателей на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование трудоустроенных по программам для МЖсВО в отчетном году | Руб. | $\Delta Рстр_{мож}$ | $\Delta Рстр_{мож} = ФОТ_{мож} * 30\% = [(35484 * 12 \text{мес.}) * 532] * 30\% = 67959$ (тыс. руб.) <i>Алгоритм:</i> Налогооблагаемый $ФОТ_{мож} = [(ЗПср * 12 \text{мес.}) * Ч_{можт}] * 30\%$ Суммарный норматив страховых взносов работодателей в 2021г. - 30% $\Delta Рстр_{мож} = ФОТ_{мож} * 30\%$ |

Кроме того, реализация модели даст финансовый эффект. Экономия затрат государственного бюджета на выплату пособий по безработице за счет трудоустройства 532 безработных МОЖ в соответствии с профильными программами составит 18609,4 тыс. руб. в год. Расчетный эффект от прироста подоходного налога с фонда оплаты труда (ФОТ) получивших занятость 532 МОЖ составит 14724,4 тыс. руб., от прироста страховых платежей работодателей – 67959 тыс. руб. в год.

В итоге предложенный методический подход к оценке эффективности реализации профильных программ содействия занятости молодых женщин с высшим образованием апробирован в расчетах, а реализация программы содействия занятости молодых женщин с имеющимся «неудачным» (трудно реализуемым) высшим образованием осуществлена в Воронежской области.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В завершение диссертационного исследования предлагаются следующие обобщения и выводы.

1. Гендерная асимметрия проявляется во всех сферах и на всех этапах жизнедеятельности человека. Она обусловлена взаимодействием трех взаимосвязанных явлений: гендерных стереотипов, сегрегации и дискриминации по признаку пола. Именно эта триада оказывает влияние на формирование гендерной структуры рынка труда.

В работе обосновано, что в приоритетном порядке в решении проблем гендерной асимметрии нуждаются молодые женщины с высшим образованием.

В ходе диссертационного исследования доказано, что необходимо совершенствование и развитие понятийного аппарата гендерных отношений применительно к сфере труда и занятости. Нами уточнены и структурированы такие понятия, как гендерная асимметрия, гендерное разделение труда, гендерные различия, гендерные стереотипы, гендерная сегрегация, гендерная дискриминация, гендерное неравенство, гендерная система, гендерный порядок, гендерная политика.

Доказано, что понятие «гендерное неравенство», в литературе ограничиваемое дискриминационной составляющей, является более узким по сравнению с понятием «гендерная асимметрия», подразумевающее еще и сегрегацию на рынке труда. Предложено расширить его трактовку и определять сущность гендерного неравенства как специфическую форму неравенства социального, проявляющуюся в неравной доступности представителей разных гендеров к базовым ценностям, образующим идеал социального равенства: собственности, власти, образованию, здоровью,

профессионально-трудовой деятельности и доходам от нее, семье и распределению семейных ролей.

В рамках предложенной нами трактовки терминов, гендерная сегрегация рассматривается как производная гендерных стереотипов, совокупно поддерживающая гендерную дискриминацию на рынке труда, прежде всего, в оплате труда.

В работе представлен новый подход к определению понятия «гендерная диспропорция» как несоответствия соотношения между числом мужчин и женщин в профилируемой группе их базовому соотношению в соответствующей возрастной группе населения (подразумевая под профилируемой группой рассматриваемую совокупность мужчин и женщин в сферах и видах деятельности, испытывающих на себе влияние гендерных проблем).

Анализ существующих концепций занятости, существования гендерной асимметрии на рынке труда и профессионально-трудовых ориентаций молодых образованных женщин позволяет обосновать необходимость перехода России к новой парадигме занятости, ориентированной на эффективность. При этом гендерное равенство рассматривается нами как объект этой парадигмы.

2. В результате проведенного исследования причины возникновения и устойчивого воспроизводства гендерной асимметрии на рынке труда объяснены взаимодействием большой совокупности объективных и субъективных факторов, сформировавшихся на основе устойчивых гендерных стереотипов. Предложена классификация факторов, вызывающих количественные и качественные сдвиги в трудовом процессе.

Среди объективных факторов выделены 7 групп, показано их влияние на гендерные процессы. К субъективным факторам отнесены сложившаяся в нашей стране устойчивая гендерная сегрегация и дискриминация по признаку пола при найме на работу и увольнении, но определяющую роль в этой

совокупности играют сложившиеся гендерные стереотипы. Диссертационное исследование подтвердило, что именно они формируют в обществе систему неравенства по признаку пола и служат базой для сегрегации и дискриминации в сфере социально-трудовых отношений. Специфические факторы воздействия на гендерные диспропорции рынка труда разделены нами на внешние и внутренние. Факторы гендерного неравенства объединены в три группы: а) факторы развития среды и общества; б) факторы гендерного порядка; в) поведенческие факторы.

Принципиален вывод о том, что в основе гендерной асимметрии современного российского рынка труда лежат не факторы экономического или политического характера, а социокультурные, социально-психологические (поведенческие) и социально-экономические, определяющие жизненные ценности, профессиональные и карьерные установки и трудовые модели поведения мужчин и женщин.

Совокупное действие указанных факторов определяет необходимость выделения гендерных приоритетов занятости и определение механизмов и инструментов реализации этих приоритетов. Действие специфических факторов в их взаимосвязи с общими образует механизм формирования и сохранения гендерных диспропорций на рынке труда.

В работе сделан вывод, что гендерная асимметрия в социально-трудовой сфере, ее глубина и характер не только определяются внешними и внутренними факторами, но и она сама влияет на внешнюю и внутреннюю среду системы занятости. В частности, нами разработана схема влияния дискриминации труда на зарплату, прибыль работодателей и конкурентоспособность женщин.

3. В результате исследования выявлено, что гендерная асимметрия и диспропорции рынка труда как ее проявление имеют поуровневые особенности проявления: на макроуровне, региональном и микроуровне. Эти особенности также в значительной мере определяются территорией -

городской или сельской: в сельской местности на любом уровне гендерная диспропорциональность выражена в большей степени. Следовательно, при выработке мер повышения эффективности женской занятости необходимо предусматривать специальные инструменты для трудоустройства сельских жительниц, выравнивания условий их занятости с мужчинами.

4. Исследование подтвердило сформированность определенного гендерного баланса в образовании. Однако в современном обществе растет социальное расслоение по признаку доступности качественного высшего образования: по этому критерию молодые женщины с высшим образованием, преодолевшие данный барьер, относятся к социальной элите общества. Одновременно было доказано: а) что при профессиональном самоопределении молодые люди зачастую руководствуются гендерными стереотипами - нередко это приводит к неудовлетворенности выбранной специальностью, как подтвердило региональное исследование; б) что гендерный баланс с точки зрения равенства в собственно доступе к трудоустройству по имеющейся профессии (специальности) и в построении карьеры до настоящего времени не сложился. Высокий образовательный статус не является гарантией ни эффективной занятости, ни нивелирования гендерных диспропорций на рынке труда.

5. Как на национальном, так и на региональном уровне женщины имеют более высокий уровень образования по сравнению с мужчинами, однако это не избавляет их от гендерного неравенства в социально-трудовой сфере. Гендерное неравенство образованных женщин с мужчинами в сфере занятости и оплаты труда подтверждено проведенным нами анкетным опросом представительниц данной категории и статистическим данными.

Региональные исследования также показали, что современной высшей школе присущ низкий уровень гендерного образования. В результате молодые женщины с высшим образованием практически не имеют представления о гендерных проблемах, в том числе на рынке труда, и путях их решения. Они

также свидетельствуют, что в современных условиях происходят существенные подвижки в сторону равноправия женщин и мужчин в семье, домашнем труде, воспитании детей. Однако они не снижают остроты гендерных диспропорций на рынке труда.

6. С целью выработки адресных мер по повышению конкурентоспособности молодых образованных женщин на рынке труда нами предложено деление их на три группы в зависимости от уровня (качества) высшего образования: а) молодые женщины с престижным образованием; б) молодые женщины с элитным образованием; в) молодые женщины с массовым образованием. Для регионального уровня значима градация между двумя группами, когда первые две объединены в одну общую. Эти группы могут быть, в свою очередь, дифференцированы по ряду значимых критериев: уровню доходов, конкурентоспособности на рынке труда, сфере занятости, степени и признакам дискриминации и др.

7. Основой стратегии адаптации молодых женских кадров с высшим образованием на рынке труда региона с позиции гендерной проблематики должны служить, по нашему мнению, групповые адаптационные модели. Под адаптационным поведением предложено понимать комплекс оценок, принимаемых решений и действий, направленных на осуществление намеченного плана – обеспечение занятости, устраивающей молодых образованных женщин.

В диссертационном исследовании предложена факторная дифференциация молодых образованных женщин, которая может быть использована при формировании адаптационных практик на рынке труда. Нами выделены четыре группы факторов: 1) демографические (пол, возраст), 2) экономические (занятость: ее наличие, специальность, ученая степень, должность, количество мест занятости, уровень оплаты труда), 3) социальные (образование, семейное положение, наличие детей, семейные обязанности), 4) социально-психологические (оценки гендерной дискриминации, качества

занятости, уровня оплаты труда, влияния наличия семейных обязанностей, преимуществ высшего образования, важности работы для женщины).

8. В рамках новой парадигмы гендерного равенства разработана модель системы регулирования занятости молодых женщин с высшим образованием на основе снижения гендерной асимметрии, включающая пять основных структурных элементов: 1) целеполагание и ресурсное обеспечение; 2) содержательная характеристика объектов, субъектов и видов регулирования; 3) механизм реализации модели; 4) совокупность программ реализации модели в соответствии с выбранными подгруппами молодых образованных женщин - объектами регулирования; 5) расчет социально-экономической эффективности реализации модели и его методическое обеспечение.

Предложены меры, необходимые для улучшения гендерной ситуации в России включающие шесть групп.

Модель реализуется применительно к трем группам молодых женщин с высшим образованием: 1 - обучающиеся в аспирантуре и докторантуре; 2 - с неудачно выбранным высшим образованием; 3 - с лидерскими качествами и стремлением к реализации в активной деятельности.

Методический подход к оценке эффективности реализации данной модели включает систему из семи оценочных показателей, статистически определенную информационную базу, алгоритм расчетов, а также результаты апробации на данных Воронежской области.

Модель системы регулирования занятости молодых женщин с высшим образованием на основе снижения гендерной асимметрии прошла практическую апробацию на информационно-производственной базе государственного казенного учреждения Воронежской области Центра занятости населения «Молодежный» (г. Воронеж).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абросимова О.В. Трансформация стратификационной структуры женской занятости: анализ основных тенденций / О.В. Абросимова // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. – 2015. – №1. – С. 42-51. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-stratifikatsionnoy-struktury-zhenskoy-zanyatosti-analiz-osnovnyh-tendentsiy> (дата обращения 30.06.2020).
2. Авраимова Е.М. Современное высшее образование и перспективы вертикальной мобильности / Е.М. Авраимова, О.А. Александрова, Д.М. Логинов // Общественные науки и современность. – Москва, 2004 – № 6. – С. 41–55.
3. Ажгихина Н.И. Гендерные стереотипы в современных масс-медиа / Н.И. Ажгихина // Гендерные исследования. – 2000. – №5 – С. 261-273.
4. Альфа Пси: все о психологии человека – URL: <https://alpha-psy.ru/wp-content/uploads/2019/08/gendernye-razlichiya-muzhchin-i-zhenshhin-psiologiiya.png> (дата обращения 21.09.2019).
5. Анкер Р. Теории профессиональной сегрегации по признаку пола: аналитический обзор / Р. Анкер // Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики. – Москва : ИСЭПН РАН – МЦГИ – «Русская панорама», 2002. – С. 299-328.
6. Арзамасцева Л.П. Проблемы молодежного рынка труда в условиях инновационной экономики / Л.П. Арзамасцева // Социально-трудовая сфера в условиях инновационного развития: глобальное и локальное : материалы международной научно-практической конференции. – Саратов : КУБиК, 2014. – С. 182-186.
7. Арзамасцева Л.П. Проблемы современного рынка труда в условиях пандемии covid-19 / Л.П. Арзамасцева // Современные проблемы

экономики и менеджмента : материалы международной научно-практической конференции. – Воронеж : Истоки, 2020. – С. 14-17.

8. Арзамасцева Л.П. Роль профессионального образования в формировании современной рабочей силы высокого качества / Л.П. Арзамасцева, О.А. Колесникова, Ю.В. Хицкова // Вестник Воронежского государственного университета. Сер. Экономика и управление. – Воронеж, 2018. – №2. – С. 50-58.

9. Арзамасцева Л.П. Труд и занятость в условиях цифровизации / Л.П. Арзамасцева, Г.А. Шкиренко // Костинские чтения : сборник материалов международной научно-практической конференции. – Москва : ИИЦ АТиСО, 2019. – С. 33-38.

10. Ахметшина Ф. Международный опыт в продвижении гендерного равенства / Ф. Ахметшина. – URL: <http://www.undp.uz/ru/publications/publication.php?id=75> (дата обращения 30.09.2020).

11. Бабынина Л. Сокращается ли разница в уровне зарплат мужчин и женщин? / Л. Бабынина. – URL: <https://analitica.rea.ru/article/makroekonomika-i-my/dinamika-gendernogo-razryva> (дата обращения 11.03.2020).

12. Базуева Е.В. Власть как предмет исследования гендерной экономики / Е.В. Базуева // Женщина в российском обществе. – Иваново, 2011. – С. 3–12.

13. Базуева Е.В. Гендерная экономика – новое направление фундаментальной экономической теории / Е.В. Базуева // Экономическая наука современной России: электронный журнал. – 2010. – № 3(50). – С. 51-64. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernaya-ekonomika-novoe-napravlenie-fundamentalnoy-ekonomicheskoy-teorii> (дата обращения 25.07.2019).

14. Байбакова Е.С. Влияние гендера на выбор профессии старшеклассников / Е.С. Байбакова, Е.Ю. Пряжникова, Н.Л. Соколова, М.Г.

Сергеева // Казанский педагогический журнал. – Казань, 2018. – №2. – С. 181–192.

15. Баранова Н.В. Интернет-занятость как инструмент баланса личного и рабочего времени женщин-матерей: миф или реальность / Н.В. Баранова, Н.В. Тонких // Human Progress. – Екатеринбург, 2019. – Т. 5. – № 7. – С. 7–12.

16. Баскакова М.Е. Экономическая эффективность инвестиций в высшее образование в современной России: гендерный аспект : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / М.Е. Баскакова. – Москва, 2002. – 234 с.

17. Беленов О.Н. Конкурентоспособность как фактор успешности молодого специалиста на рынке труда : монография / О.Н. Беленова, О.А. Колесникова, Е.В. Маслова, А.В. Звездинская. – Воронеж : Издательский дом ВГУ, 2017. – 74 с.

18. Будаева М.Б. Особенности гендерных отношений в альтернативных экономических системах : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01 / М.Б. Будаева. – Санкт-Петербург, 2007. – 22 с.

19. Буланов В.С. Основы социально-экономической теории развития человека : монография / В.С. Буланов. – Москва : Проспект, 2014. – 250 с.

20. Бурлака Н.П. Занятость лиц пенсионного возраста в условиях реформирования пенсионной системы: канд. экон. наук: 08.00.05 / Н.П. Бурлака. – Москва, 2011. – 147 с.

21. Бутовская М.Л. Антропология пола / М.Л. Бутовская. – 2013. – Издательство «ВЕК 2». – URL: http://elementy.ru/lib/432080?page_design=print (дата обращения 04.07.2019).

22. В каких странах на руководящих должностях преобладают женщины? – URL: <https://zen.yandex.ru/media/infostat/v-kakih-stranah-na-rukovodiascih-doljnostiah-preobladauiut-jensciny-5c899ccdd2fa8100b4ef2ead> (дата обращения 25.10.2019).

23. В чем отличие профессий для женщин и для мужчин. – URL: <https://edunews.ru/professii/character/otlichie-mujchini-jenshiny.html> (дата обращения 05.10.2019).

24. Валет В. Лучшие работодатели Америки для женщин / В. Валет. – URL: <https://www.forbes.com/best-employers-women/#3e18358d7de9> (дата обращения 17.10.2019).

25. Воронежская область в цифрах. 2020: Стат. сб. / Воронежстат. – Воронеж, 2020. – 84 с.

26. Воронежский статистический ежегодник. 2020: Стат.сб. / Воронежстат. – Воронеж, 2020. – 336с.

27. Выступление М. Орешкина на Втором Евразийском женском форуме 21.09.2018 – URL: <https://www.ntv.ru/novosti/2076420/> (дата обращения 01.10.2019).

28. Высшее образование в России: вызовы времени и взгляд в будущее : монография / под общ. ред. Р. М. Нижегородцева, С. Д. Резника. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 610 с. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1045402> (дата обращения: 28.01.2021).

29. Галтаева А.В. Проблема гендерного неравенства в трудовой сфере в РФ / А.В. Галтаева // Научное сообщество студентов XXI столетия. Общественные науки. – 2017. – № 10(57). – С. 45-50. <https://sibac.info/archive/social/10%2857%29.pdf>. (дата обращения 23.02.2020).

30. Гендерная предвзятость к ученым-женщинам в мире. – URL: <https://проконференции.рф/complaints/gendernaya-predvzyatost-sredi-uchenyh/> (дата обращения 18.02.2020).

31. Гендерное неравенство. – URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Гендерное_неравенство (дата обращения 08.02.2020).

32. Гендерное неравенство. Что мешает женщинам занимать руководящие должности. – URL: <https://hr-media.ru/gendernoe-neravenstvo->

что-мешает-женщинам-занимать-руководящие-должности. (дата обращения 20.02.2020).

33. Гендерные предпочтения при найме. – URL: <https://voronezh.hh.ru/article/26280> (дата обращения 05.09.2020).

34. Гендерные проблемы в современной России (по данным официальной статистики). – Москва : «Алекс», 2006. – 224 с.

35. Гендерные сопоставления характеристик предпринимательского потенциала в России: мифы и реальность. – URL: <https://pandia.ru/text/78/486/55275.php> (дата обращения 19.11.2020).

36. Гендерные стереотипы. – URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2018/0767/opros01.php> (дата обращения 24.02.2020).

37. Гимпельсон В.Е. «О бедном бюджетнике замолвите слово...»: межсекторные различия в заработной плате / В. Гимпельсон, А.Л. Лукьянова // Вопросы экономики. – 2006 – № 6 – С. 81–106.

38. Главные стереотипы о женщинах и их влияние на рынок труда. – URL: <https://www.the-village.ru/business/news/380939-stereotypes> (дата обращения 24.04.2020).

39. Глоссарий гендерных терминов. – URL: <https://vocabulary.ru/slovari/glossarii-gendernyh-terminov-yunifem.html> (дата обращения 30.09.2020).

40. Головинова Ю.В. Механизмы гендерного равноправия в странах Европы / Ю.В. Головинова // Юридические науки. – 2017. – № 3(62). – URL: <https://novainfo.ru/article/12090> (дата обращения 01.10.2020).

41. Гриненко С.В. Гендерная асимметрия в образовании / С.В. Гриненко // Современные научные исследования и инновации. – 2014. – № 12. – URL: <http://web.snauka.ru/issues/2014/12/41818> (дата обращения 02.02.2020).

42. Дадожонова М.Ш. Проблема гендерного неравенства на рынке труда в рамках современной экономической теории / М.Ш. Дадожонова //

Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики. Сер. Общественные науки. – 2019. – №1(78). – С. 18 – 26. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-gendernogo-neravenstva-na-rynke-truda-v-ramkah-sovremennoy-ekonomicheskoy-teorii> (дата обращения 18.02.2020).

43. Данные Росстата. Статистика: Численность мужчин и женщин в России. – URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 11.05.2020).

44. Данные сервиса HeadHunter. – URL: <https://voronezh.hh.ru/> (дата обращения 10.09.2020).

45. Дашкова Е.С. Основные тенденции изменения профессионально-квалификационной структуры занятого населения в Российской Федерации / Е.С. Дашкова, Н.В. Дорохова // Современная экономика: проблемы и пути решения, 2014. – №11. – С. 63–69.

46. Донецкий А.М. Конкурентоспособность молодежи: теоретические и практические аспекты / А.М. Донецкий, О.А. Колесникова // Вестник Воронежского государственного университета. Сер. Экономика и управление. – 2014. – №1. – С. 73–80.

47. Донецкий А.М. Профориентация молодежи как фактор смягчения проблемы обеспечения экономики высококвалифицированными кадрами / А.М. Донецкий, О.А. Колесникова // Вестник Воронежского государственного университета. Сер. Экономика и управление. – 2016. – №3. – С. 82–88.

48. Дорохова Н.В. Исследование процессов трансформации трудовых мотивов и форм занятости населения в условиях инновационного развития экономики / Н.В. Дорохова, Е.С. Дашкова, О.А. Зенкова // Вопросы инновационной экономики. – 2020. – Том 10. – № 2. – С. 653–662.

49. Достижимо ли гендерное равенство на рынке труда? – URL: <https://voronezh.hh.ru/article/26280> (дата обращения 21.09.2020).

50. Дуракова И.Б. Управление персоналом в глобальном мире : монография / И.Б. Дуракова. - Воронежский государственный университет. – Воронеж : Издательский дом ВГУ, 2016. – 134 с.

51. Ельшина В.В. Трудовая занятость женщин: научные основы и гендерные методы регулирования: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / В.В. Ельшина. – Пермь, 2000. – 31 с.

52. Епихина Ю.Б. Исследования неравенства в образовании в современной российской социологии / Ю.Б. Епихина // Вестник РУДН. Сер. Социология, 2009. – № 4. – С. 73–85. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovaniya-neravenstva-v-obrazovanii-v-sovremennoy-rossiyskoj-sotsiologii> (дата обращения 31.01.2020).

53. Женское лидерство: эффективные стратегии в современной России / ВЦИОМ. – Москва, 2019. – URL: https://wciom.ru/fileadmin/file/reports_conferences/2019/2019-11-26-Liderstvo.pdf (дата обращения 17.11.2020).

54. Женщины и мужчины России. 2018: Стат. сб. / Росстат. – М., 2018. – с. 91.

55. Замятина Е.С. Гендерные различия при выборе специальности в вузе в современной России / Е.С. Замятина // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены, 2017. – № 3. – С. 163–176.

56. Занятость и безработица населения в возрасте 15 лет и старше (ноябрь 2020 год) / Росстат, оперативная информация. – URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения 10.01.2021).

57. Заработная плата в мире в 2018/19 гг. Доклад Международной организации труда. – Женева, 2018. – URL: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_651894/lang--ru/index.htm (дата обращения 23.01.2020).

58. Здравомыслова Е.А. Объединительный (структурно-конструктивистский) подход в тендерных исследованиях / Е.А. Здравомыслова, А.А. Темкина. – URL: <https://docplayer.ru/41441828-V-tendernyh-issledovaniyah-8.html> (дата обращения 28.06.2019).

59. Зенкова О.А. STEM-образование женщин: новые перспективы профессиональной занятости / О.А. Зенкова // Современные проблемы экономики и менеджмента: материалы международной научно-практической конференции. – Воронеж : «Истоки», 2018. – С. 105–109.

60. Зенкова О.А. Гендерная асимметрия как фактор карьерного роста женщин / О.А. Зенкова // Современные проблемы экономики и менеджмента : материалы международной научно-практической конференции. – Воронеж : «Истоки», 2019. – С. 109–113.

61. Зенкова О.А. Гендерные инновационно-образовательные процессы / О.А. Зенкова // Человеческий и производственный потенциал российской экономики перед глобальными и локальными вызовами : материалы II Всероссийской научно-практической конференции. – Саратов : Издательство «КУБиК», 2019. – С. 144–148.

62. Зенкова О.А. Дискриминация женщин на рынке труда, пути ее преодоления / О.А. Зенкова // Новые перспективы развития экономических наук: инновации и риски : материалы XXII международной научно-практической конференции для студентов, аспирантов и молодых ученых. – Москва, 2014. – С. 105–108.

63. Зенкова О.А. О некоторых факторах распространения нестандартных форм занятости / О.А. Зенкова // Вестник Воронежского государственного университета. Сер. Экономика и управление, 2017. – №3. – С. 73–80.

64. Зенкова О.А. Основные направления активизации женской занятости в регионе / О.А. Зенкова, О.А. Колесникова // Проблемы современных экономических, правовых и естественных наук в России - синтез наук в конкурентной экономике : материалы международной научно-практической конференции. – Ганновер – Воронеж : Издательство ВГТУ, 2019. – С. 178–181.

65. Ильин И. Призрак Домостроя на рынке труда / И. Ильин. – URL: http://neohr.ru/korporativnaya-kultura/article_post/prizrak-domostroya-na-rynke-truda (дата обращения 13.08.2019).
66. Индикаторы достойного труда / Росстат. – URL: https://www.gks.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения 13.01.2020).
67. Индикаторы образования: 2020: стат. сборник / по ред. Н.В. Бондаренко, Д.Р. Бородина, Л.М. Гохберг и др. – Москва : НИУ ВШЭ, 2020. – 496 с.
68. Информация о социально-экономическом положении России : январь-ноябрь 2020 года. – URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/3fc2f0jo/oper-11-2020.pdf> (дата обращения 15.10.2020).
69. Исследование адаптационных механизмов в профессиональной деятельности молодежи: монография / под. ред. О.Я. Емельяновой. – Воронеж : ВГУ, 2015. – 288 с.
70. Итоги выборочного обследования рабочей силы. – М.: Росстат, 2018. – URL: http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766 (дата обращения 05.01.2020).
71. Калабахина И.Е. Гендерный фактор в экономическом развитии России : монография / И.Е. Калабахина. – Москва: Макс-Пресс, 2009. – 238 с.
72. Калабахина И.Е. Система факторов гендерного неравенства / И.Е. Калабахина // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. – Москва, 2009. – № 4. – С. 64–73.
73. Капелюк З.А. Потребительская кооперация на сельском рынке труда: реализация социальной миссии или дискриминация? / З.А. Капелюк, С.Д. Капелюк // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2011. – №2. – С. 63–75.

74. Караулов В.Г. Защищенность работников по международному трудовому праву, трудовому праву США и России: сравнительное исследование : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В.Г. Караулов. – Владивосток, 2001. – 235 с.

75. Карашева А.Г. Организационно-экономический механизм регулирования гендерных аспектов социально-экономического развития региона: на примере Кабардино-Балкарской Республики : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / А.Г. Карашева. – Нальчик, 2004. – 158 с.

76. Каримова Е.Е. Гендерная асимметрия и ее влияние на экономику / Е.Е. Каримова // Сборники конференций НИЦ Социосфера. – 2016. – №29. – С. 14–18.

77. Кашепов А.В. Прогнозирование занятости населения и безработицы в условиях повышения пенсионного возраста / А.В. Кашепов // Уровень жизни населения регионов России. – Москва, 2018. – №4(210). – С. 9–17.

78. Кашепов А.В. Рынок труда: проблемы и решения : монография / А.В. Кашепов, С.С. Сулакшин, А.С. Малчинов. – Москва : Научный эксперт, 2008. – 232 с.

79. Кашепов А.В. Структурные сдвиги в занятости населения России / А.В. Кашепов // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование, 2013. – Т. 6. – № 4. – С. 129–137.

80. Кашина М.А. Реализация национальной стратегии действий в интересах женщин: опыт Санкт-Петербурга / М.А. Кашина // Управленческое консультирование, 2020. – № 4. – С. 145–150.

81. Кеммет Е.В. Профессиональное самоопределение студентов инженерных специальностей: гендерный аспект / Е.В. Кеммет // Социологические науки, 2017. – № 2(76). – С. 55–61.

82. Клецина И.С. Психология гендерных отношений: теория и практика / И. С. Клецина. – СПб.: Алетейя, 2004. – 403 с.

83. Ключко О.И. Тендерная стереотипия в изучении актуальных социальных проблем / О.И. Ключко // *Общественные науки и современность*, 2008. – №6. – С. 160–169.
84. Кобец Е.А. Факторы, влияющие на рынок труда / Е.А. Кобец // *Инновационная наука*. – Уфа, 2016. – №7. – С. 69–71.
85. Кожевникова Е.Е. Воронежский государственный университет - центр инновационного развития региона / Е.Е. Кожевникова, И.Е. Рисин // *Интернаука*, 2017. №15(19). – С. 35–37.
86. Козина И.М. Женщины и занятость: советское наследие / И.М. Козина // *Социологический журнал*. – Москва, 2014. – Том 6. – С. 126–136.
87. Козина И.М. Профессиональная сегрегация: гендерные стереотипы на рынке труда / И.М. Козина // *Социологический журнал*. – Москва, 2002. – С. 126–136.
88. Козлова Л.А. Исторические предпосылки возникновения рынков труда и образовательных услуг, развитие их взаимодействия / Л.А. Козлова, О.А. Колесникова // *Вестник ВИЭСУ*, 2015. – № 1/15. – С. 38–41.
89. Козлова Л.А. Причины диспропорций спроса и предложения молодых специалистов на рынке труда и пути их сглаживания / Л.А. Козлова, О.А. Колесникова // *Вестник Воронежского государственного университета. Сер. Экономика и управление*. – Воронеж, 2015. – С. 21–26.
90. Козуб Л.А. Востребованность государственно-частного партнерства для развития высшей школы региона / Л.А. Козуб, И.Е. Рисин // *Современная экономика: проблемы и решения*, 2018. – №8(104). – С. 92–106.
91. Колесникова О.А. Анализ развития предпринимательства как фактора повышения занятости населения / О.А. Колесникова // *Вестник Воронежского государственного университета. Сер. Экономика и управление*. – Воронеж, 2019. – №1. – С. 64–68.

92. Колесникова О.А. Гендерные стереотипы и их влияние на занятость женщин / О.А. Колесникова // Вестник объединения православных ученых, 2016. – № 3(11). – С. 30–33.

93. Колесникова О.А. К вопросу о снижении гендерных диспропорций на рынке труда в современных российских условиях / О.А. Колесникова, Е.В. Маслова // Экономика труда. – Москва, 2019. – Том 6. – № 4. – С. 1447-1462.

94. Колесникова О.А. Расширение практики применения дистанционной занятости: проблемы, решения, перспективы / О.А. Колесникова, А.А. Стребков // Социально-трудовые исследования. – Москва, 2020. – №4(41). – С. 57–67.

95. Колесникова О.А. Эволюция взглядов на женский труд как отражение развития гендерного равенства / О.А. Колесникова, Е.В. Маслова // Вестник Воронежского государственного университета. Сер. Экономика и управление. – Воронеж, 2014. – №4. – С. 34–40.

96. Кон И.С. Мужская роль и гендерный порядок / И.С. Кон // Вестник общественного мнения, 2008. – № 2 (94). – С. 37–43.

97. Кон И.С. Психология половых различий / И.С. Кон, 2016. – URL: <https://www.psychology-online.net/articles/doc-175.html> (дата обращения 28.09.2019).

98. Коноплева Н.А. Одарённость и гендер / Н.А. Коноплева // Женщина в российском обществе, 2000. – № 1. – С. 24–30.

99. Константиновский Д.Л. Неравенство в сфере образования: российская ситуация / Д.Л. Константиновский // Мониторинг общественного мнения. – 2010. – №5(99). – С. 40–65. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/neravenstvo-v-sfere-obrazovaniya-rossiyskaya-situatsiya> (дата обращения 15.01.2020).

100. Конституция Российской Федерации. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399 (дата обращения 02.02.2020).

101. Костенькова Т.А. Взаимодействие системы образования и рынка труда в процессе формирования человеческого капитала / Т.А. Костенькова // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы : материалы Междунар. науч.-практ. конф. – Воронеж, 2018. – С. 132-136.

102. Костенькова Т.А. Кадровый потенциал региона: сущность и основные факторы формирования / Т.А. Костенькова // Экономика труда, 2019. – Т. 6. – № 3. – С. 1149-1158.

103. Костенькова Т.А. Оплата труда как фактор развития экономики России / Т.А. Костенькова // Экономика труда, 2018. – Т. 5. – № 3. – С. 791-798.

104. Костенькова Т.А. Проблемы гендерного неравенства на российском рынке труда / Т.А. Костенькова // Экономика труда, 2021. – Том 8. – № 5. – doi: 10.18334/et.8.5.112022. (дата обращения 04.05.2021).

105. Костенькова Т.А. Разработка политики заработной платы на предприятии / Т.А. Костенькова // Экономика труда, 2020. – Т. 7. – № 8. – С. 725-734.

106. Костенькова Т.А. Трансформация регионального рынка труда в современных условиях / Т.А. Костенькова, Н.С. Трубицына // Финансовый бизнес, 2020. – № 6 (208). – С. 144-148.

107. Костенькова Т.А. Управление системой оплаты труда на промышленных предприятиях / Т.А. Костенькова // Экономика труда, 2019. – Т. 6. – № 1. – С. 495-502.

108. Котлова Т.Е. Библиографический обзор исследований по проблемам гендерных стереотипов / Т.Е. Котлова, Т.Б. Рябова // Женщина в российском обществе. – Москва, 2001. – 38 с.

109. Котляр Э.А. Структура занятости населения: проблемы совершенствования / Э.А. Котляр // АН СССР, Центр. экон.-мат. ин-т. - М.: Наука, 1989. – 118 с.
110. Куляскина Д.А. Женщины в интернет-бизнесе: онлайн-опрос работающих матерей / Д.А. Куляскина, Н.В. Тонких // Достойный труд - основа стабильного общества : материалы XI международной научно-практической конференции. – Екатеринбург, 2019. – С. 51-54.
111. Лейман Т.И. Гендерная политика на рынке труда / Т.И. Лейман // Академический Вестник, 2013. – №3(25). – С. 182–188.
112. Лехтянская Л.В. Факторы, влияющие на формирование и развитие рынка труда / Л.В. Лехтянская, Т.Г. Римская // Российское предпринимательство, 2016. – Том 17. – № 5. – С. 603–608.
113. Лобова А.А. Женщина в «мужской» сфере: социокультурные гендерные установки студенческой молодежи / А.А. Лобова // Теория и практика общественного развития, 2011. – № 4. – С. 117–119.
114. Логинова Л.В. Региональные диспропорции на рынке труда и задачи политики занятости / Л.В. Логинова // Вестник Волгоградского государственного университета. Сер. 7. – 2013. – №1(19). – С. 78–87.
115. Малышева М.М. Глобализация, гендерное неравенство и репродуктивный труд женщин / М.М. Малышева // Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики. – Москва : Русская панорама, 2002. – С. 116–137.
116. Мальцева И.О. Гендерная сегрегация на внутрифирменном рынке труда: факторы и последствия / И.О. Мальцева, Д.В. Нестерова // Вестник Воронежского государственного университета. Сер. Экономика и управление. – Воронеж, 2011. – №1. – С. 244–255.
117. Мальцева И.О. Гендерные различия в профессиональной мобильности и сегрегация на рынке труда: опыт российской экономики / И.О. Мальцева. – Москва : EERC, 2005. – 55 с.

118. Мануйлова А. Гендерный разрыв в зарплатах сократился на треть. Мониторинг рынка труда / А. Мануйлова // Коммерсантъ, 2018. – №7. – URL: <https://ona.org.ru/post/169973287433> (дата обращения 01.02.2020).

119. Мартынова Т.Н. Гендерные проблемы высшего образования / Т.Н. Мартынова // Фундаментальные исследования, 2005. – № 1. – С. 27-30. –URL: <http://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=5609> (дата обращения 27.02.2020).

120. Маслова Е.В. Профессиональные и трудовые приоритеты женщин с малолетними детьми: меры государственной поддержки / Е.В. Маслова // Православный ученый в современном мире : проблемы и пути их решения: материалы международной научной конференции. – Воронеж, 2013. – Ч. 2. – С. 48–51.

121. Маслова Е.В. Регулирование нестандартной занятости населения в Российской Федерации: теоретико-методологические и практические вопросы : автореф. дис. ... д-ра. экон. наук : 08.00.05 / Маслова Елена Валерьевна. – Москва, 2019. – 43 с.

122. Маслова Е.В. Социальная стабильность и занятость населения / Е.В. Маслова, О.А. Колесникова // ФЭС: Финансы. Экономика. – Воронеж, 2015. – №9. – С. 5–9.

123. Махотин М.А. Формирование понятия «гендерная экономика» / М.А. Махотин // Молодой ученый, 2018. – №23. – С. 326–329. – URL: <https://moluch.ru/archive/209/51230/> (дата обращения 18.08.2029).

124. Машкова Е.В. Организация сетевых образовательных событий как ресурс развития взаимодействия образовательных организаций региона / Е.В. Машкова, Г.Д. Редченкова, М.В. Баранова // Образовательная панорама. – Ярославль. – 2020. – 1(13). – С. 80–89.

125. Медина Дж. Правила мозга. Что стоит знать о мозге вам и вашим детям. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 304 с.

126. Мезенцева Е. Гендерная проблематика в экономической теории / Е. Мезенцева // Open Women Line. – URL: <http://www.owl.ru/win/books/articles/mezenzeva.htm> (дата обращения 04.11.2019).
127. Меренкова А.С. Факторы и условия занятости населения в регионе / А.С. Меренкова, Н.В. Новикова // Гуманитарные научные исследования, 2017. – № 2. – URL: <http://human.snauka.ru/2017/02/20582> (дата обращения 01.11.2019).
128. Микроэкономика : учебное пособие / под ред. С.А. Константинова, В.А. Воробьева, Л.В. Пакуш, А.М. Филиппова. – Минск : ИВЦ Минфина, 2007. – 520 с.
129. Московская А.А. Стереотипы или конкуренция: анализ некоторых гендерных предпочтений работодателей / А.А. Московская // Социологические исследования, 2002. – №3. – С. 52–61.
130. Национальная психологическая энциклопедия. – URL: <https://vocabulary.ru/> (дата обращения 03.12.2019).
131. Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017 - 2022 годы. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 8 марта 2017 г. № 410-р. – URL: <http://static.government.ru/media/files/njlkIvH7WCvOIYRmcucV4jdNihEmTOUe.pdf> (дата обращения 10.07.2020).
132. Национальное агентство развития квалификаций. – URL: <https://nok-nark.ru/> (дата обращения 13.12.2020).
133. О занятости населения в Российской Федерации : Федеральный закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 № 1032-1. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения 05.07.2020).

134. О социально-экономическом положении городского округа город Воронеж в январе-сентябре 2020 года / Воронежстат. – URL: <https://voronezhstat.gks.ru/news/document/107881> (дата обращения 06.01.2021).

135. Обзор рынка труда и заработных плат в России. – URL: https://salaryguide.hays.ru/wp-content/uploads/2020/03/Hays-Annual-Salary-Guide_Russia_2019_Small-size_ (дата обращения 15.11.2020).

136. Образование в цифрах: 2019 : краткий статистический сборник / Н.В. Бондаренко, Л.М. Гохберг, Н.В. Ковалева. – М.: НИУ ВШЭ, 2019. – 20 с.

137. Овчинникова Т.И. Развитие кооперации предприятий и вузов в условиях информатизации и цифровизации экономики / Т.И. Овчинникова, И.Н. Булгакова // Наука сегодня: вызовы и решения : материалы международной научно-практической конференции. – Вологда : Издательство «Диспут», 2019. – С. 44–46.

138. Одегов Ю.Г. Рынок труда : практическая макроэкономика труда : учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. – Москва : Альфа-Пресс, 2007. – 898 с.

139. Олимских Н.Н. Теоретические аспекты сегментации рынка труда / Н.Н. Олимских // Вестник Удмуртского университета. Сер. Экономика и право. – Ижевск, 2014. – №2. – С. 71-77. – URL: <http://udsu.ru/research/publications> (дата обращения 18.11.2019).

140. Опыт гендерного равенства в зарубежных странах. – URL: https://studbooks.net/745500/pravo/opyt_gendernogo_ravenstva_zarubezhnyh_stranah (дата обращения 21.12.2020).

141. Осипов С.А. Взаимодействие профессионального образования и бизнеса – основа подготовки кадров, соответствующих инновационной экономике / С.А. Осипов, О.А. Колесникова // Вестник ВИБТ. – Воронеж, 2014. – №12. – С. 143–147.

142. Отставнова Л.А. Дуальная модель образования как фактор повышения конкурентоспособности рабочей силы / Л.А. Отставнова, Л.В.

Санкова // Проблемы эффективного использования научного потенциала общества : сборник статей международной научно-практической конференции, 2016. – С. 54–57.

143. Ощепков А.Ю. Гендерные различия в оплате труда в России / А.Ю. Ощепков. – Москва : ГУ ВШЭ, 2006 – 52 с.

144. ПлUTOва М.И. Перспективы развития социального института поддержки женщин / Н.В. Тонких, М.И. ПлUTOва // Новые институты для новой экономики : сборник материалов XII международной научной конференции по институциональной экономике. – Казань : Издательство «Познание», 2018. – С. 368–372.

145. Полякова О.Н. Особенности гендерного поведения в организации / О.Н. Полякова // Современные проблемы экономики и менеджмента: материалы международной научно-практической конференции. – Воронеж: Издательство «Истоки», 2020. – С. 209–212.

146. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин». – URL: <https://base.garant.ru/181761>(дата обращения 01.12.2019).

147. Похвощев В.А. Развитие женского предпринимательства как фактор обеспечения эффективной занятости / В.А. Похвощев, О.А. Колесникова // Модернизация, инновации, развитие. – Москва, 2015. – № 1(21). –С. 111–116.

148. Почему женщины зарабатывают гораздо меньше мужчин. – URL: https://news.rambler.ru/sociology/41803620/?utm_content=rnews&utm_medium=read_more&utm_source=copylink (дата обращения 16.03.2020).

149. Почему среди руководителей так мало женщин. – URL: <https://probusiness.io/management/5265-pochemu-sredi-rukovoditeley-tak-malo-zhenshchin.html> (дата обращения 30.06.2020).

150. Прямая трансляция с женского форума «Роль женщины в развитии промышленных регионов». – URL: <http://kuzbass85.ru/2019/03/01/pryamaya-translyatsiya-s-zhenskogo-foruma-rol-zhenshhinyi-v-razvitii-promyishlennyih-regionov> (дата обращения 25.12.2019).

151. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы) 2018: Стат. сб. / Росстат. – М., 2018. – С. 92.

152. Радченко А.Ф. Молодежь и ее возрастные границы / А.Ф. Радченко // Социология власти. – Москва, 2012. – № 3. – С. 19-29.

153. Региональный рынок труда. Особенности формирования и регулирования: учебник / под ред. О.А. Колесниковой, И.Я. Львовича. – Воронеж: ВИБТ, Научная книга, 2016. – 372 с.

154. Рекомендация совета ОЭСР по вопросам гендерного равенства в общественной сфере (2015). – URL: https://www.oecd.org/governance/gender-mainstreaming/OECD_Recommendation_Gender_Equality_Russian.pdf (дата обращения 23.10.2020).

155. Рисин И.Е. Приоритетные задачи региональной социально-экономической политики / И.Е. Рисин // Механизмы развития социально-экономических систем региона : сборник статей международной научно-практической конференции, 2018. – С. 54–58.

156. Рисин И.Е. Проблемы развития высшей школы региона / И.Е. Рисин, Л.А. Козуб // Механизмы развития социально-экономических систем региона : сборник статей международной научно-практической конференции, 2018. – С. 27–32.

157. Рисин И.Е. Роль образовательного потенциала воронежского государственного университета в социально-экономическом развитии региона / Е.Е. Кожевникова, И.Е. Рисин // Интернаука, 2017. – №15(19). – С. 38–40.

158. Романова И.В. Основные факторы и особенности социальной адаптации женщин / И.В. Романова, Т.В. Шарова // Вестник ЧитГУ, 2011. – №8(75). – С. 125-141.

159. Романова Н.П. Место женщин в социально-стратификационной структуре российского общества / Н.П. Романова // Вестник ЧитГУ, 2009. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mesto-zhenschin-v-sotsialno-stratifikatsionnoy-strukture-rossiyskogo-obschestva/viewer> (дата обращения 27.03.2020).

160. Рощина Я.М. Социальная дифференциация молодежи в российском профессиональном образовании / Я.М. Рощина // Отечественные записки, 2006. – URL: <https://strana-oz.ru/2006/3/socialnaya-differenciaciya-molodezhi-v-rossiyskom-professionalnom-obrazovanii> (дата обращения 13.01.2020).

161. Рощина Я.М. Чьи дети учатся в элитных вузах? / Я.М. Рощина // Вопросы образования, 2006. – № 1. – С. 347–369.

162. Рынок труда : учебник / Под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – Москва : Экзамен, 2000. – 448 с.

163. Рынок труда и доходы населения : учебное пособие / Под ред. Н.А. Волгина. – Москва : Информационно-издательский дом «Филинь», 1999. – 280 с.

164. Рынок труда и занятость населения. Численность безработных. – URL:http://voronezhstat.old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/voronezhstat/ru/statistics/employment/ (дата обращения 21.08.2020).

165. Санкова Л.В. Оценка достойного труда молодежи в современной экономике: методологический аспект / Л.В. Санкова, Е.Д. Богаченко // Экономика и предпринимательство, 2015. – №8-2(61). – С. 662–666.

166. Санкова Л.В. Прекаризация занятости в современной экономике: системный риск или «особая» форма флексибилизации / Л.В. Санкова // Экономика региона, 2016. – № 4. – С. 34-47.

167. Санкова Л.В. Региональная асимметрия рынков труда и вызовы политике занятости / Л.В. Санкова, Ф.И. Мирзабалаева // Проблемы развития территории, 2018. – №4(96). – С. 104–123.

168. Санкова Л.В. Рынок труда и занятость в условиях новой реальности: современные тренды и ограничения / Л.В. Санкова // Ломоносовские чтения – 2017 : сборник тезисов выступлений, 2017. – С. 458–460.

169. Сбытова Л.С. Совершенствование структуры занятости как фактор роста производительности общественного труда / Л.С. Сбытова. – Москва, 1976. – 19 с.

170. Семерикова Д.А. Актуальность дистанционных форматов профессионального развития для женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет / Д.А. Семерикова, Н.В. Тонких // Вестник Омского университета. Сер. Экономика. – Омск, 2019. –Т. 17. – № 3. – С. 111–124.

171. Сенокосова О.В. Изменения в структуре занятости в условиях трансформации экономики России / О.В. Сенокосова, Л.С. Сенокосова // Известия Саратовского университета. Сер. Экономика. Управление. Право, 2010. – Т.10, №1. – С. 26–32.

172. Серебрякова Н.А. Политика регулирования рынка труда в регионе: сущность и содержание / Н.А. Серебрякова, С.М. Агафонов // Вестник ВИВТ. – Воронеж, 2018. – Т. 80. – № 2(76). – С. 424–430.

173. Сироткина Н.В. Региональная инновационная политика: разработка и реализация в условиях экономики знаний : монография / М.В. Титова, Н.В. Сироткина. – Воронеж : ИПЦ «Научная книга», 2016. – 188с.

174. Сироткина Н.В. Формирование и аккумулирование знаний в условиях цифровизации / Е.В. Лесных, М.В. Титова, Н.В. Сироткина // Вестник Воронежского государственного университета. Сер. Экономика и управление. – Воронеж, 2018. – № 4. – С. 82–87.

175. Сироткина Н.В. Цифровой след как результат образовательного интенсива / Н.В. Сироткина, Е.В. Шкарупета, А.И. Казарцева // Эффективность организации и управления промышленными предприятиями: проблемы и пути решения : материалы III международной научно-практической конференции, 2020. – С. 128–130.

176. Скиндер Н.В. Стереотипы в сфере занятости как причина гендерной сегрегации / Н.В. Скиндер // Философия права, 2007. – №4. – С. 109–112.

177. Словарь бизнес терминов. Академик.ру, 2001. – URL: <https://dic.academic.ru/contents.nsf/business/> (дата обращения 10.08.2019).

178. Словарь гендерных терминов / Восток-Запад: женские инновационные проекты // Под ред. Ред. А. А. Денисова, Ажгиной Н.И. – Москва : Информ. - XXI в., 2002. – 255 с.

179. Смолева М.Е. Независимая оценка квалификации: в каких случаях учреждениям ее проводить? / М.Е. Смолева. – URL: <https://www.audarpress.ru/nezavisimaya-osenka-kvalifikacii> (дата обращения 02.12.2020).

180. Современная западная философия : энциклопедический словарь / под. ред. О. Хеффе, В.С. Малахова, В.П. Филатова, при участии Т.А. Дмитриева. – Москва : Культурная революция, 2009. – 392 с.

181. Соловьева О.А. Особенности механизма государственного регулирования экономики / О.А. Соловьева. – Москва : НИУ ВШЭ, 2019. – 96 с. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-mehanizma-gosudarstvennogo-regulirovaniya-ekonomiki/viewer> (дата обращения 28.10.2020).

182. Социальная дифференциация. – URL: <https://helpiks.org/8-61848.html> (дата обращения 25.03.2020).

183. Социальные проблемы трудовой занятости в регионах Российской Федерации. – Москва : Институт социологии РАН, 2009. – 99 с.

184. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности. – URL: [https://voronezhstat.gks.ru/storage/mediabank/Среднемесячная%20номинальная%20начисленная%20заработная%20плата\(27\).pdf](https://voronezhstat.gks.ru/storage/mediabank/Среднемесячная%20номинальная%20начисленная%20заработная%20плата(27).pdf) (дата обращения 09.09.2020).

185. Средний размер пособия по безработице / Данные Интернет. – URL: <https://yandex.ru/images/search?text=средний%20размер%20пособия%20по%20> (дата обращения 07.01.2021).

186. Средняя заработная плата в Воронеже. – URL: <https://bankiros.ru/wiki/term/srednaa-zarplata-v-voroneze> (дата обращения 09.09.2020).

187. Темкина А.А. Социальное конструирование гендера / А.А. Темкина, Е.А. Здравомыслова // Социологический журнал. – 2003. – № 3(4). – С. 171–182.

188. Тендерные исследования. Социология : короткий энциклопедический словарь. – URL: <http://schooled.ru/sociology/dict/505.html> (дата обращения 03.05.2019).

189. Тендерные стереотипы: понятие, сущность, содержание. – URL: https://viktoriyatanaylova.blogspot.com/2014/04/blog-post_6632.html (дата обращения 17.06.2019).

190. Термины гендерных исследований. – URL: <https://slovar.cc/psih/gender.html> (дата обращения 18.08.2019).

191. Титаренко Л.Г. Гендерный дисбаланс или рост гендерного равенства? / Л.Г. Титаренко // Женщина в российском обществе. – Иваново, 2020. – 17-28 с.

192. Титаренко Л.Г. Кадры цифровой экономики: эффективность вузовской подготовки молодых специалистов для рынка труда / Л.Г. Титаренко // Эффективность труда и качество трудовой жизни XXI века. – Санкт-Петербург, 2020. – 369-379 с.

193. Толкачева А.В. Организация управления занятостью женщин в условиях регионального рынка труда: на примере Липецкой области: дис ... канд. экон. наук : 08.00.05 / А.В. Толкачева. – Москва, 2001. – 193 с.

194. Тонких Н.В. Востребованность активных инструментов содействия занятости женщин с малолетними детьми в контексте демографической политики / Н.В. Тонких, Д.А. Антонов, Д.А. Семерикова // Институты развития человеческого потенциала в условиях современных вызовов : сборник статей XI Уральского демографического форума: в 2-х томах. – Екатеринбург, 2020. – С. 267–272.

195. Тонких Н.В. Гендерная специфика структуры официальной безработицы на региональном рынке труда / Н.В. Тонких // Человеческое развитие: вызовы и перспективы : материалы III международной научно-практической конференции. – Екатеринбург, 2018. – С. 83–90.

196. Тонких Н.В. Дистанционная женская занятость в контексте института родительства : монография / Н.В. Тонких, Д.А. Антонов, В.Г. Агафонов и др. – Екатеринбург, 2019. – 310 с.

197. Трещевский Д.Ю. Проблемы и перспективы развития рынка труда г. Воронежа / Д.Ю. Трещевский, О.А. Колесникова // Вестник Воронежского государственного университета. Сер. Экономика и управление. – Воронеж, 2018. – №1. – С.129–138.

198. Трещевский Ю.И. О перспективах инновационного развития Воронежской области / Ю.И. Трещевский, И.Е. Рисин, Д.Ю. Трещевский // Воронежской области - 85 лет : материалы научно-практической конференции, 2019. С. – 112–125.

199. Трудовой кодекс РФ, ст. 196 Информация Минтруда РФ от 21.04.2017. – URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/payment/152> (дата обращения 15.02.2020).

200. Трудовые ресурсы. Росстат. – URL: https://www.gks.ru/labour_force, [gks.ru>storage/mediabank/trud11-okz_15-72\(1\).xls](https://www.gks.ru/storage/mediabank/trud11-okz_15-72(1).xls) (дата обращения 03.01.2020).
201. Тюрина И.О. Гендерные аспекты занятости и управления / И.О. Тюрина // Социологические исследования, 2014. – №13. – С. 135–142.
202. Тюрина И.О. Женский рынок труда Москвы (новые механизмы отбора и распределения рабочей силы): автореф. дис. ... канд. соц. наук: 22.00.08 / И.О. Тюрина. – Москва, 1998. – 31 с.
203. Тяга к знаниям. Существует ли гендерная дискриминация в образовании. – URL: <https://forbes-ru.turbopages.org/s/forbes.ru/karera-i-svoy-biznes/359911-tyaga-k-znaniyam-sushchestvuet-li-gendernaya-diskriminaciya-v> (дата обращения 14.03.2020).
204. Федченко А.А. Гибкая занятость: глобальный, российский и региональный аспекты / А.А. Федченко, Н.В. Дорохова, Е.С. Дашкова // Мировая экономика и международные отношения, 2018. – №1. – С. 16–24.
205. Федченко А.А. Неформальная занятость: теоретические основы, исследование, прогноз: монография / А.А. Федченко, О.А. Колесникова, Е.С. Дашкова, Н.В.Дорохова. – Воронеж: Издательство ЦНТИ – филиал ФГБУ «РЭА» Минэнерго России, 2016. – 84 с.
206. Федченко А.А. Образование как инструмент регулирования рынка труда / А.А. Федченко, Е.С. Юнаковская // Социально-трудовая сфера в условиях инновационного развития: глобальное и локальное: сборник научных трудов. – Саратов, 2014. – С. 246–251.
207. Федченко А.А. Профессиональное развитие человеческого потенциала / А.А. Федченко // Вестник Воронежского государственного университета. Сер. Экономика и управление, 2016 – №1. – С. 111–115.
208. Федченко А.А. Экономический анализ профессионально-квалификационного потенциала работников / А.А. Федченко // Современная экономика: проблемы и решения, 2020. – № 4(124). – С. 105–112.

209. Ферри М.М. Феминизм и семейные исследования : хрестоматия по курсу «Основы гендерных исследований» / М.М. Ферри. – Москва : МЦГИ, 2000. – С. 234–250.
210. Филимонкова С.А. Обеспечение гендерного равенства в социально-трудовой сфере: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / С.А. Филимонкова. – Москва, 2005. – 28 с.
211. Хасанова В.Н. Политико-экономический аспект проблемы гендера : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / В.Н. Хасанова – Москва, 2004. – 28 с.
212. Хасбулатова О.А. Гендерные аспекты развития STEM-образования в России / О.А. Хасбулатова // Женщина в российском обществе, 2016. – № 3(80). – С. 3–15.
213. Хорошильцева Н.А. Биологический пол и социальный тендер: от различия к оппозиции. – URL: https://superinf.ru/view_helpstud.php?id=3929 (дата обращения 17.06.2019).
214. Хорошильцева Н.А. Психологические и тендерные исследования / Н.А. Хорошильцева, Л.Т. Тюптя. – URL: http://uchebnikirus.com/soziologia/sotsialna_robota__tyuptya_lt/psihologichni_tenderni_doslidzhennya.htm (дата обращения 15.06.2019).
215. Хоткина З.А. Стереотипы и дискриминация на рынке труда / З.А. Хоткина // Гендерные стереотипы в современной России. – Москва : МАКС Пресс, 2007. – С. 51-59.
216. Хришкевич Т.Г. Гендерная диспропорция на рынке труда ФРГ в контексте региональной диспропорции государства / Т.Г. Хришкевич // Вестник Псковского государственного университета. Сер. Социально-гуманитарные науки, 2018. – № 7. – С. 11–19.
217. Чередниченко Г.А. Из аудитории – на работу: ожидания и реальность / Г.А. Чередниченко // Служба занятости. – Москва. – 2020. – 2. – С.38–47.

218. Чередниченко Г.А. Кого ждут на рынке труда и готовы ли к этому ВУЗы / Г.А. Чередниченко // Ректор ВУЗа. – Москва. – 2020. – 1. – С. 20–31.

219. Чередниченко Г.А. Положение на рынке труда выпускников системы высшего и среднего профессионального образования / Г.А. Чередниченко // Вопросы образования. – Москва. – 2020. – 1. – С. 256–282.

220. Шабалина О.В. Система эффективного управления женской занятостью в регионе : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / О.В. Шабалина. – Ижевск, 2006. – 173 с.

221. Шалаева В.А. Состояние и прогнозируемые тенденции развития трудовых ресурсов / В.А. Шалаева, В.В. Ваховский // Российское предпринимательство, 2014. – № 16. – С. 76–87.

222. Шершова Л.В. Развитие рынка труда на основе формирования гендерных приоритетов регулирования занятости: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Л.В. Шершова. – Новосибирск, 2009. – 160 с.

223. Шишкин С.В. Элитное и массовое высшее образование: социально-экономические различия / С.В. Шишкин // Вопросы образования, 2006. – № 2. – С. 203–221.

224. Шкиренко Г.А. Социальная защита материнства и детства в современных условиях / Г.А. Шкиренко // Труд и общество в XXI веке: парадигмы рынка труда и занятости, управления персоналом и социальных отношений : материалы международной научно-практической конференции. – Москва : ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2015. – С. 300–306.

225. Шубкин В.Н. Опыт использования количественных методов в конкретных социологических исследованиях вопросов трудоустройства и выбора профессии / В.Н. Шубкин, В.И. Артемов, Н.Р. Москаленко, Н.В. Бузукова, В.А. Калмык, Ю.Б. Коваленко, Г.В. Кочетов // Количественные методы в социологических исследованиях. – Новосибирск: Новосибирский государственный университет, 1964. – С. 152 – 267.

226. Шульгина Л.В Тренды цифровой экономики: сфера образования / Л.В. Шульгина, С.А. Колодяжный, В.Г. Тыминский // Проблемы современных экономических, правовых и естественных наук в России - синтез наук в конкурентной экономике : сборник статей по материалам VIII международной научно-практической конференции, 2019. – С. 21–24.

227. Шульгина Л.В. Занятость населения и человеческий капитал : монография / Л.В. Шульгина, Г.И. Тамошина, Т.А. Щевелева. – Воронеж : Издательство ВГТА, 2005 – 148 с.

228. Шульгина Л.В. Неполная занятость и ее глобальные последствия / Л.В. Шульгина, А.В. Шульгин // Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика, 2016. – Т. 4. – №3(23). – С. 109–112.

229. Шульгина Л.В. Цифровая экономика и экономическое образование в России / Л.В. Шульгина, В.Г. Тыминский, С.А. Колодяжный // ФЭС: Финансы. Экономика, 2018. – Т.15. – № 1. – С. 5–9.

230. Шульгина Л.В. Экономические аспекты высшего образования в ЦЧР и возможности применения позиций духовно-нравственной культуры / Л.В. Шульгина, А.В. Шульгин, А.Э. Крупко // ФЭС: Финансы. Экономика, 2020. – Т.17. – № 2. – С. 49–55.

231. Экономическая модель. – URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Экономическая_модель (дата обращения 24.10.2020).

232. Экономический словарь. – URL: https://dic.academic.ru/dic.nsf/econ_dict/17565 (дата обращения 01.02.2020).

233. Юкина И.И. Двудесятилетний Янус гендерной политики в России / И.И. Юкина // Женщина в российском обществе, 2011. – № 3. – С. 30–38. – URL: <https://vocabulary.ru/slovari/glossarii-gendernyh-terminov-yunifem.html>. (дата обращения 14.07.2019).

234. Яковлева О.С. Анализ гендерного разделения на рынке труда Республики Саха (Якутия) / О.С. Яковлева // Экономика труда, 2017. – Т.4, №1. – С. 19–30.
235. Ярская-Смирнова Е.Р. Неравенство или мультикультурализм / Е.Р. Ярская-Смирнова // Высшее образование в России, 2001. – № 4. – С. 102–110.
236. Ярышина В.Н. Подготовка и переподготовка кадров для повышения занятости населения в регионе (на примере Воронежской области) / Т.В. Азарнова, Т.Н. Гоголева, И.Ю. Ляшенко, В.Н. Ярышина // Современные проблемы экономики и менеджмента : материалы международной научно-практической конференции. – Воронеж : «Истоки», 2018. – С. 14–18.
237. Barron J.M. Gender Differences in Training, Capital and Wages / J. M. Barron, D.A. Black, M.A. Loewenstein // Journal of Human Resources, 1993. – № 28. – P. 343–364.
238. Bayard K. New Evidence on Sex Segregation and Differences in Wages from Matched Employee-Employer Data / K. Bayard, J. Hellerstein, D. Neumark, K. Troske // Journal of Labor Economics, 2003. – № 21. – P. 887–922.
239. Becker E. Sex Differences in Tenure Profiles: effects of Shared Firm Specific Investments / E. Becker, C.M. Lindsay // Journal of Labor Economics, 1994. – № 12. – P. 98–118.
240. Blau F.D. New Evidence on Gender Difference in Promotion Rates: An Empirical Analysis of a Sample of New Hires / F.D. Blau, J. De Varo // Industrial Relations, 2007. – № 46. – P. 511–550.
241. Dashkova E.S. Economic Analysis of Human Resources in the Digital Economy / E.S. Dashkova, O.A. Kolesnikova, A.A. Fedchenko, T.A. Pozhidaeva // Digital Economy: Complexity and Variety vs. Rationality. Springer Nature Switzerland AG, 2020. – LNNS 87. – pp. 599–605.
242. Gender and the Pandemic / The Clayman Institute for Gender Research. – URL: <https://gender.stanford.edu/news-publications/research-publications> (дата обращения 23.07.2020).

243. Groshen E.L. The Structure of the Female/Male Wage Differential: Is It Who You Are, What You Do, or Where You Work? / E.L. Groshen // Journal of Human Resources, 2001. – № 26. – P. 457–472.

244. How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth. – URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>. (дата обращения 15.01.2020).

245. Jacobsen J.P. Economics of Gender Blackwell Publishers Inc. Cambridge, Massachusetts, 1996. – p. 3-4.

246. Karelina M.V. Labor practices of foreign workers in Russia / I.M. Kozina, M.V. Karelina, T.A. Metalina // Sociological Studies of Children and Youth, 2005. – № 6. – С. 44–59.

247. Kozina I. Sex segregation and discrimination in the new Russian labour market / I. Kozina, E. Zhidkova // Adapting to Russia's New Labour Market: Gender and Employment Behaviour. – London, 2006. – С. 52–79.

248. Lazear E. P. Male-Female Wage Differentials in Job Ladders / E.P. Lazear, S. Rosen // Journal of Labor Economics, 1990. – № 8(1). – P. 106–123.

249. Maccoby E.E., Jacklin C.N. The psychology of sex differences. – Stanford, 1978.

250. Ogloblin C.G. The Gender Earnings Differential in the Russian Transition Economy / C.G. Ogloblin // Industrial and Labor Relations Review, 1999. – №52. – P. 602–627.

251. Ransom M. Intrafirm Mobility and Sex Differences in Pay / M. Ransom, R.L. Oaxaca // Industrial and Labor Relations Review, 2005. – № 58. – P. 219–237.

252. Terrell K. Female-male Earnings Differentials and Occupational Structure, International Labor Review, 1992. – p. 387–404.

253. Tonkikh N.V. Assessment of female telework scope in the conditions of digital economy / N.V.Tonkikh, M.V. Chudinovskikh, T.L. Markova // Advances

in Economics, Business and Management Research : proceedings of the 1st International Scientific Conference. – Yekaterinburg, 2019. – C. 160–163.

254. Wirth L. Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management / L. Wirth. – Geneva : ILO, 2001.

255. Yaryshina V.N. Economic Analysis of Labor Resources Usage in Regional Markets / T.N. Gogoleva, P.A. Kanapukhin, M.V. Melnik, I.Y. Lyashenko, V.N. Yaryshina // The Impact of Information on Modern Humans (The series «Advances in Intelligent Systems and Computing»). – Springer International Publishing AG, part of Springer Nature, 2018. – P. 581-590.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Таблица 1.1 - Основные подходы к классификации гендерных стереотипов (систематизировано автором)

| Классификационный подход / автор | Классификационные признаки внутри подхода | Характеристика по признаку |
|---|---|---|
| К определению ГС – Н.В. Скиндер ¹⁵⁴ по работе: Т.Е. Котлова, Т.Б. Рябова «Библиографический обзор исследований по проблемам гендерных стереотипов» | личностные характеристики | «Гендерные стереотипы как схематизированный набор представлений о персональных характеристиках мужчин и женщин» |
| | на основе концепта маскулинности и фемининности | Как «схематизированные, обобщенные образы маскулинности и фемининности» |
| | на основе социального конструкта | Как социально конструируемые категории, охватывающие представления о мужских и женских качествах, о подобающих мужчине и женщине поведении, занятиях и социальных ролях в обществе, учитывающие присутствие не только социальной, но и культурно-символической составляющей |
| С позиции основных характеристик Н.В. Скиндер | нормативность | В процессе социализации семья, система образования, культура внедряют в сознание детей гендерные нормы, формируют правила поведения и создают представления о «настоящих» мужчине и женщине; эти гендерные нормы поддерживаются с помощью различных социальных и культурных механизмов; на основе сформированного гендерного статуса индивиды на микроуровне поддерживают (конструируют) гендерные различия |
| | относительная устойчивость и стабильность | Изменения гендерных стереотипов идут гораздо медленнее, чем социальных реалий: общество изменилось технически и технологически, социально и юридически, но от женщин до сих пор ожидается концентрация в частной сфере, а от мужчин – преуспевание в общественной сфере |
| | эмоционально-оценочный характер | Независимо от различия культур и развития общества все мужское/маскулинное считается первичным, значимым и доминирующим, а все женское (феминное) - вторичным, незначительным с социальной точки зрения и подчиненным |
| С позиции психологии | стереотипы сознания | Нормативные представления о психических, поведенческих и др. свойствах, характерных для мужчин и женщин, причем в предписание превращаются абсолютизированные обыденным сознанием психофизиологические и социальные |

¹⁵⁴ Скиндер Н.В. Стереотипы в сфере занятости как причина гендерной сегрегации / Скиндер Н.В. // Философия права, 2007. – №4. – С. 109-112.

| | | |
|---|----------------------------------|---|
| гендерных отношений – И.С. Клецина ¹⁵⁵ | | различия полов: активно-творческое мужское начало и пассивно-репродуктивное женское. На основании принятых гендерных характеристик возникает необходимость следовать социокультурным ожиданиям, которые предъявляются обществом по отношению к индивиду |
| | стереотипы социального поведения | Представления о гендерном распределении семейных и профессиональных ролей, причем наиболее значимым является стереотип, что женщина должна реализоваться в микросреде (семья, быт), а мужчина – в макросреде (работа, политика, наука); профессиональная самореализация не относится к значимым для женщин жизненным ценностям |
| | стереотипы жизнедеятельности | Определяются спецификой содержания труда: женский труд – труд исполнительский, обслуживающий, что определяет специфику женской занятости |
| С позиции влияния на профессиональную деятельность – Р. Анкер ¹⁵⁶ | позитивные стереотипы | Склонность к заботе о других, большая приспособленность к выполнению ручной работы и т.п. закрепляют в общественном сознании за женщинами сферы деятельности, связанные с уходом, воспитанием, обучением; профессии, где требуется развитая мелкая моторика. |
| | негативные стереотипы | Женщинам приписываются меньшая, чем у мужчин, выносливость, физическая сила, негативное отношение к риску, менее проявленные способности к точным и естественным наукам и др.; женщинам «предписано» не претендовать на руководящие позиции, работу в тяжелых и опасных условиях, не заниматься трудом, требующим логики и сосредоточенности. |
| | прочие | Более высокая склонность женщин к исполнительской деятельности, меньшая потребность в получении высокого дохода, повышенная заинтересованность в домашнем труде и т.д. |

¹⁵⁵ Клецина И.С. Психология гендерных отношений: теория и практика / И. С. Клецина. – СПб.: Алетейя, 2004. – 403 с.

¹⁵⁶ Анкер Р. Теории профессиональной сегрегации по признаку пола: аналитический обзор / Р. Анкер // Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики. – Москва : ИСЭПН РАН – МЦГИ – «Русская панорама», 2002. – С. 299-328.

Таблица 1.2 - Ожидаемые зарплаты из резюме мужчин и женщин (по профобластям, Россия, 2019-2020 гг., руб., медианные значения)¹⁵⁷

| Профобласть | Женщины | Мужчины | Разница |
|------------------------------|---------|---------|---------|
| Консультирование | 35 000 | 65 000 | -46% |
| Высший менеджмент | 60 000 | 100 000 | -40% |
| Продажи | 30 000 | 50 000 | -40% |
| Добыча сырья | 50 000 | 80 000 | -38% |
| Рабочий персонал | 25 000 | 40 000 | -38% |
| Банки, инвестиции, лизинг | 40 000 | 60 000 | -33% |
| Бухгалтерия, финансы | 40 000 | 60 000 | -33% |
| Домашний персонал | 40 000 | 60 000 | -33% |
| Госслужба, НКО | 35 000 | 50 000 | -30% |
| Медицина, фармацевтика | 45 000 | 60 000 | -25% |
| Административный персонал | 30 000 | 40 000 | -25% |
| Безопасность | 30 000 | 40 000 | -25% |
| Строительство, недвижимость | 50 000 | 65 000 | -23% |
| Туризм, гостиницы, рестораны | 35 000 | 45 000 | -22% |
| Автомобильный бизнес | 40 000 | 50 000 | -20% |
| Инсталляция и сервис | 40 000 | 50 000 | -20% |
| Искусство, массмедиа | 40 000 | 50 000 | -20% |
| Маркетинг, реклама, PR | 40 000 | 50 000 | -20% |
| Наука, образование | 40 000 | 50 000 | -20% |
| Производство | 40 000 | 50 000 | -20% |
| Спорт, салоны красоты | 40 000 | 50 000 | -20% |
| Страхование | 40 000 | 50 000 | -20% |
| Управление персоналом | 40 000 | 50 000 | -20% |
| Закупки | 50 000 | 60 000 | -17% |
| Информационные технологии | 50 000 | 60 000 | -17% |
| Начало карьеры, студенты | 25 000 | 30 000 | -17% |
| Транспорт, логистика | 40 000 | 45 000 | -11% |
| Юристы | 45 000 | 50 000 | -10% |

¹⁵⁷ Достижимо ли гендерное равенство на рынке труда? – URL: <https://voronezh.hh.ru/article/26280> (дата обращения 21.09.2020).

Таблица 1.2 - Показатели, характеризующие ситуацию с занятостью женщин в Российской Федерации, в динамике (составлено автором по данным Росстата)

| Перечень показателей, рекомендуемых Международной организацией труда | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------------------|------|------|------|------|
| Возможность найти работу | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Доля занятых лиц в общей численности населения, % | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Всего | 54,2 | 60,2 | 59,4 | 60,3 | 61,3 | 61,7 | 63,1 | 63,2 | 62,0 | 62,7 | 63,9 | 64,9 | 64,8 | 65,3 ⁷⁾ | 65,3 | 65,7 | 59,5 | 59,8 |
| Мужчины | 61,1 | 64,8 | 64,0 | 64,9 | 65,9 | 66,0 | 67,8 | 68,6 | 66,9 | 68,0 | 69,2 | 70,4 | 70,4 | 71,0 ⁷⁾ | 71,1 | 71,6 | 67,5 | 67,8 |
| Женщины | 48,3 | 56,1 | 55,3 | 56,3 | 57,2 | 57,8 | 58,9 | 58,5 | 57,7 | 58,0 | 59,2 | 60,1 | 59,8 | 60,3 ⁷⁾ | 60,1 | 60,4 | 52,8 | 53,2 |
| Уровень безработицы, % | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Всего | 8,9 | 7,9 | 8,2 | 7,8 | 7,1 | 7,1 | 6,0 | 6,2 | 8,3 | 7,3 | 6,5 | 5,5 | 5,5 | 5,2 ⁷⁾ | 5,6 | 5,5 | 5,2 | 4,8 |
| Мужчины | 9,3 | 7,9 | 8,5 | 8,0 | 7,3 | 7,4 | 6,4 | 6,5 | 8,9 | 7,9 | 6,9 | 5,8 | 5,8 | 5,5 ⁷⁾ | 5,8 | 5,7 | 5,4 | 4,9 |
| Женщины | 8,5 | 7,9 | 8,0 | 7,5 | 6,9 | 6,7 | 5,6 | 5,9 | 7,7 | 6,8 | 6,0 | 5,1 | 5,2 | 4,8 ⁷⁾ | 5,3 | 5,3 | 5,0 | 4,7 |
| Молодежь, которая не учится, не работает и не приобретает профессиональных навыков в возрасте 15-24 лет, в общей численности населения соответствующей возрастной группы, % | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Всего | 15,7 | 14,4 | 14,9 | 14,3 | 13,5 | 13,5 | 12,3 | 12,8 | 15,2 | 13,8 | 12,7 | 12,0 | 11,8 | 12,0 ⁷⁾ | 12,0 | 12,4 | 10,5 | 10,2 |
| Мужчины | 13,2 | 12,0 | 12,9 | 11,9 | 11,2 | 11,7 | 10,7 | 10,2 | 12,9 | 11,6 | 10,3 | 9,7 | 9,3 | 9,5 ⁷⁾ | 9,6 | 10,3 | 9,1 | 9,0 |
| Женщины | 18,3 | 16,8 | 16,8 | 16,7 | 15,8 | 15,2 | 14,1 | 15,6 | 17,6 | 16,1 | 15,1 | 14,4 | 14,4 | 14,7 ⁷⁾ | 14,5 | 14,6 | 12,0 | 11,5 |
| Доля неформального сектора в общей занятости, % | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Всего | 14,1 | 14,2 | 15,8 | 16,8 | 18,3 | 18,2 | 18,3 | 19,5 | 19,3 | 16,4 | 18,2 | 19,0 | 19,7 | 20,1 ⁷⁾ | 20,5 | 21,2 | 19,8 | 20,1 |
| Мужчины | 14,2 | 14,3 | 16,0 | 17,2 | 18,7 | 18,6 | 19,0 | 20,4 | 20,5 | 18,1 | 19,6 | 20,4 | 21,2 | 21,7 ⁷⁾ | 22,2 | 22,9 | 21,5 | 21,7 |
| Женщины | 14,0 | 14,2 | 15,5 | 16,4 | 18,0 | 17,8 | 17,5 | 18,6 | 18,0 | 14,7 | 16,8 | 17,6 | 18,2 | 18,5 ⁷⁾ | 18,7 | 19,4 | 18,0 | 18,4 |
| Адекватный заработок и продуктивная занятость | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| Доля занятых с низким уровнем заработной платы (ниже 2/3 медианы почасового заработка), % | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------------------|------|------|------|------|
| Всего | | | | | | | | | 29,0 | | 28,8 | | 28,1 | | 27,3 | | 26,4 | |
| Мужчины | | | | | | | | | 19,5 | | 19,6 | | 21,4 | | 20,7 | | 20,0 | |
| Женщины | | | | | | | | | 36,5 | | 36,5 | | 33,8 | | 32,9 | | 31,9 | |
| Продолжительность рабочего времени | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Доля занятых с чрезмерной продолжительностью рабочих часов (более 48 часов в неделю; «фактическое» количество часов), % | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Всего | 7,3 | 6,8 | 7,2 | 6,9 | 7,1 | 6,4 | 6,5 | 6,8 | 5,7 | 4,7 | 4,4 | 4,3 | 4,4 | 4,7 ⁷⁾ | 4,5 | 4,5 | 3,7 | 3,3 |
| Мужчины | 9,0 | 8,4 | 9,1 | 8,7 | 8,9 | 8,1 | 8,3 | 8,7 | 7,3 | 6,2 | 5,8 | 5,7 | 6,0 | 6,4 ⁷⁾ | 6,1 | 6,0 | 5,1 | 4,7 |
| Женщины | 5,4 | 5,1 | 5,1 | 5,1 | 5,3 | 4,7 | 4,6 | 4,8 | 4,0 | 3,1 | 3,0 | 2,9 | 2,8 | 3,0 ⁷⁾ | 2,9 | 2,9 | 2,2 | 1,9 |
| Труд, который должен быть упразднен | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Сегрегация в видах занятий (профессий) по половому признаку (до 2016 г. - подгруппы 11, 12 МСКЗ-88, с 2016 г. - подгруппы 11, 12, 13, 14 МСКЗ - 08) ³⁾ , % | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Мужчины (%) | 63,4 | 62,5 | 61,3 | 61,6 | 60,6 | 60,9 | 61,1 | 62,9 | 62,6 | 61,4 | 60,5 | 60,9 | 61,6 | 61,9 ⁷⁾ | 61,3 | 58,0 | 58,7 | 58,2 |
| Женщины (%) | 36,6 | 37,5 | 38,7 | 38,4 | 39,4 | 39,1 | 38,9 | 37,1 | 37,4 | 38,6 | 39,5 | 39,1 | 38,4 | 38,1 ⁷⁾ | 38,7 | 42,0 | 41,3 | 41,8 |
| Гендерный разрыв в заработной плате, % | 36,8 | 33,5 | 35,5 | 36,2 | 33,7 | | 31,4 | | 29,2 | | 29,0 | | 22,8 | | 24,4 | | 25,3 | |

Источник: Индикаторы достойного труда / Росстат. – URL: https://www.gks.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения 13.01.2020).

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ от 30 декабря 2019 года N 840

**«Об утверждении рекомендаций по формированию региональных
планов и управленческих механизмов, направленных на улучшение
положения женщин»**

8. Раздел регионального плана "Улучшение экономического положения женщин, обеспечение роста их благосостояния" должен включать следующие основные мероприятия:

а) привлечение женщин к изучению математических и естественных наук, а также привлечение женщин, получивших профессиональное образование в области математических и естественных наук, к работе в наукоемких профессиях (специальностях) и передовых технологических компаниях в рамках региональных и специальных ярмарок вакансий;

б) популяризация женского предпринимательства и продвижение женских историй успеха;

в) проведение конкурсов деловых и социально активных женщин;

г) информирование женщин о трудовых правах и мерах, принимаемых по улучшению условий и охраны труда женщин;

д) создание условий для получения женщинами профессионального образования в отраслях экономики, предоставляющих широкие возможности для трудоустройства на высокооплачиваемые рабочие места;

е) организация профессионального обучения женщин и формирование у них новых компетенций и квалификаций, в том числе в области предпринимательской деятельности и в отраслях промышленности;

ж) повышение цифровой грамотности женщин и совершенствование цифровых навыков в сфере цифровой экономики;

з) повышения финансовой грамотности женщин;

и) расширение масштабов и сфер применения гибких форм занятости, способствующих совмещению трудовой деятельности с семейными обязанностями;

к) развитие системы предоставления услуг по присмотру и уходу за детьми и членами семьи, имеющими инвалидность, ограниченные возможности здоровья, нарушения развития, хронические заболевания и требующими постоянного присмотра и ухода, а также нуждающимися в паллиативной помощи, в целях сокращения времени, затрачиваемого женщиной на выполнение семейных обязанностей;

л) совершенствование социальной поддержки малообеспеченных женщин, в том числе имеющих детей, с учетом установленных в субъектах Российской Федерации критериев нуждаемости, на основе социального контракта.

Исполнителями данного раздела рекомендуется определить органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере экономики, промышленности, финансов, труда, связи и коммуникации, занятости, образования, объединения профсоюзов и работодателей.

К участию в реализации мероприятий рекомендуется привлекать органы службы занятости, социальной защиты, образовательные, общественные женские и молодежные организации, средства массовой информации.

Результаты опроса по анкете для выявления профессионально-трудовых ориентаций студенток вузов

Всего опрошено: 233 человека

| Ответы на вопросы | % к опроше- нным | % к ответив- шим |
|--|------------------------|------------------------|
| Почему вы выбрали для обучения эту специальность? | | |
| мне избранная специальность нравится, интересна | 40,7 | 40,7 |
| считаю, что выбрала подходящую женщине специальность | 5,6 | 5,6 |
| сюда было легче поступить | 6,0 | 6,0 |
| из-за престижности специальности и вуза, диплом которого ценится | 20,2 | 20,2 |
| считала, что с такой специальностью относительно легко найти работу | 24,9 | 24,9 |
| другое | 2,6 | 2,6 |
| нет ответа | 0 | 0 |
| Чьи советы помогли Вам выбрать специальность? | | |
| родителей, друзей, одноклассников, знакомых | 43,7 | 43,7 |
| работников вуза (на днях открытых дверей/на сайте вуза/на встречах в школе) | 5,6 | 5,6 |
| школьных учителей | 2,6 | 2,6 |
| ничи, я выбрала сама | 46,8 | 46,8 |
| другое | 1,3 | 1,3 |
| нет ответа | 0 | 0 |
| Считаете ли Вы избранную специальность: | | |
| женской | 7,3 | 7,3 |
| мужской | 5,2 | 5,2 |
| гендерно нейтральной | 87,5 | 87,5 |
| нет ответа | 0 | 0 |
| Существует ли в России разграничение специальностей и профессий на женские и мужские? | | |
| да, существует, и так и должно быть | 35,6 | 35,6 |
| существует, но это неправильно | 45,9 | 45,9 |
| нет, не существует, современное общество не делит профессии и труд на женские и мужские | 18,5 | 18,5 |
| нет ответа | 0 | 0 |
| Намерены ли Вы искать работу по полученной специальности / образованию? | | |
| уже работаю по этой специальности | 6,0 | 6,0 |
| однозначно намерена искать по полученной специальности | 42 | 42 |
| хотелось бы, но буду рассматривать и другие варианты | 42 | 42 |
| скорее всего, буду сразу искать по другой специальности | 4,7 | 4,7 |
| не знаю, не думала пока об этом | 4,7 | 4,7 |
| не собираюсь вообще работать (посвящу себе семье и т.п.) | 0,6 | 0,6 |
| нет ответа | 0 | 0 |
| Если Вы не будете искать работу по полученному образованию, то почему? | | |
| пока училась, разочаровалась в профессиональном выборе | 5,2 | 11,0 |
| узнала, что по этому направлению образования очень трудно найти вакантные рабочие места | 11,2 | 23,9 |
| заинтересовалась возможной зарплатой и узнала, что при моем образовании она низкая | 6,4 | 13,8 |
| выяснилось, что моя будущая работа трудно совместима с семейными обязанностями | 1,7 | 3,6 |

| | | |
|--|------|------|
| мне нужна хорошо оплачиваемая работа с достаточным свободным временем для отдыха и семейных обязанностей | 21,8 | 46,8 |
| другое | 0,4 | 0,9 |
| нет ответа | 53,3 | - |
| Как Вы считаете, трудно Вам будет найти подходящую работу? | | |
| я уже знаю, где и кем буду работать / уже работаю | 6,5 | 6,5 |
| думаю, что больших трудностей не возникнет | 54 | 54 |
| возможны серьезные трудности | 27,5 | 27,5 |
| боюсь, что вообще не смогу найти подходящую работу | 6,0 | 6,0 |
| нет ответа | 6,0 | 6,0 |
| Какие факторы, на Ваш взгляд, больше всего затрудняют поиск подходящей работы по Вашей специальности? | | |
| общая застойная ситуация в экономике и на рынке труда | 21,8 | 22,0 |
| недостаток (отсутствие) вакансии по моей специальности | 17,2 | 17,3 |
| очень низкая стартовая плата труда | 21,4 | 21,5 |
| с моим образованием трудно перестроиться и найти непрофильную подходящую работу | 4,3 | 4,3 |
| для хорошего трудоустройства нужны знакомства | 22,2 | 22,3 |
| работодатели неохотно принимают на работу девушек | 7,4 | 7,4 |
| другое | 5,2 | 5,2 |
| нет ответа | 0,5 | - |
| На какую первоначальную зарплату Вы рассчитываете? | | |
| на уровне МРОТ | 1,5 | 1,5 |
| от мрот до 15000 руб. | 2,2 | 2,2 |
| от 15001 до 20000 руб. | 18,5 | 18,5 |
| от 20001 до 30000 руб. | 53,9 | 53,9 |
| свыше 30000 руб. | 24,1 | 24,1 |
| нет ответа | 0 | 0 |
| Какая гендерная ситуация с оплатой труда типична, на Ваш взгляд, для современной России: | | |
| женщины в основном получают равную с мужчинами зарплату за равный труд | 15,8 | 15,8 |
| чаще женщины получают меньшую по сравнению с мужчинами зарплату за равный труд | 24,5 | 24,5 |
| всё зависит от конкретных ситуаций | 59,7 | 59,7 |
| другое | 0 | 0 |
| нет ответа | 0 | 0 |
| Думали Вы при поступлении в вуз о проблемах гендерного выбора специальности (неравенства женщин с мужчинами)? | | |
| да, думала, что есть различия в содержании труда, поэтому не все профессии подходят женщинам, как и мужчинам | 9,9 | 9,9 |
| что-то знала о дискриминации женского труда, но не думала об этом при выборе специальности | 19,3 | 19,3 |
| просто не думала о проблеме гендерного неравенства при поступлении в вуз | 56,2 | 56,2 |
| считала, что в современной россии нет проблемы гендерного неравенства в труде и его оплате | 12,9 | 12,9 |
| другое | 1,7 | 1,7 |
| нет ответа | 0 | 0 |
| В условиях современной России женщинам по сравнению с мужчинами найти работу: | | |
| легче | 9,1 | 9,1 |
| сложнее | 25,3 | 25,3 |
| пол на это не влияет | 38,1 | 38,1 |
| не знаю, пока не сталкивалась с этим | 27,5 | 27,5 |
| другое | 0 | 0 |
| нет ответа | 0 | 0 |

| | | |
|---|------|------|
| В условиях современной России женщинам по сравнению с мужчинами сделать карьеру: | | |
| легче | 6,9 | 6,9 |
| сложнее | 40,8 | 40,8 |
| пол на это не влияет | 35,1 | 35,1 |
| не знаю, пока не сталкивалась с этим | 17,2 | 17,2 |
| другое | 0 | 0 |
| нет ответа | 0 | 0 |
| Необходимость совмещения профессиональной деятельности с женскими семейными обязанностями скажется на Вашем трудоустройстве, работе и карьерном росте: | | |
| скажется скорее отрицательно | 27,9 | 27,9 |
| скажется скорее позитивно | 5,7 | 5,7 |
| не окажет никакого заметного влияния | 30,5 | 30,5 |
| не знаю, не думала об этом | 35,9 | 35,9 |
| нет ответа | 0 | 0 |
| Возможно обеспечить гендерное равенство на рынке труда? | | |
| да, но для этого нужна очень большая работа в различных уровнях власти и общества | 20,9 | 20,9 |
| гендерное равенство на рынке труда в ближайшее время невозможно | 17,9 | 17,9 |
| гендерное равенство вообще невозможно | 8,1 | 8,1 |
| меня пока эти проблемы не волнуют, не думала об этом | 47,0 | 47,0 |
| гендерное равенство на рынке труда не нужно | 4,7 | 4,7 |
| нет ответа | 1,3 | 1,3 |
| <i>Сведения о респонденте</i> | | |
| Семейное положение | | |
| замужем | 7,7 | 7,7 |
| не замужем | 92,3 | 92,3 |
| нет ответа | 0 | 0 |
| Уровень образования: | | |
| Бакалавриат | 43,7 | 43,7 |
| Магистратура | 29,2 | 29,2 |
| Специалитет | 22,5 | 22,5 |
| Аспирантура, Ординатура | 4,6 | 4,6 |
| Нет ответа | 0 | 0 |

Результаты опроса по анкете для выявления профессионально-трудовых ориентаций молодых дипломированных женщин

Всего опрошено: 252 человека

| Ответы на вопросы | % к опрошен- ным | % к ответив- шим |
|---|------------------------|------------------------|
| В условиях современной России женщинам по сравнению с мужчинами найти работу: | | |
| легче | 10,3 | 10,3 |
| сложнее | 33,3 | 33,3 |
| пол на это не влияет | 56,3 | 56,3 |
| нет ответа | 0 | 0 |
| В условиях современной России женщинам по сравнению с мужчинами сделать карьеру: | | |
| легче | 7,1 | 7,1 |
| сложнее | 52,0 | 52,0 |
| пол на это не влияет | 40,9 | 40,9 |
| нет ответа | 0 | 0 |
| Является ли наличие высшего образования для женщин дополнительным преимуществом на рынке труда? | | |
| да, является | 29,4 | 29,4 |
| преимуществом является не просто наличие диплома, а хорошее образование, опыт работы, резюме. | 59,1 | 59,1 |
| вряд ли это явное преимущество | 11,5 | 11,5 |
| нет ответа | 0 | 0 |
| Сравните возможности профессиональной реализации образованных женщин с мужчинами | | |
| у образованных женщин и у образованных мужчин возможности равны | 42,1 | 42,1 |
| при выборе между образованными женщиной и мужчиной работодатель чаще предпочтёт мужчину | 28,2 | 28,2 |
| образованным женщинам реализовать свой потенциал труднее, чем равно образованным мужчинам | 29,8 | 29,8 |
| нет ответа | 0 | 0 |
| Почему образованным женщинам реализовать свой потенциал труднее, чем равно образованным мужчинам? | | |
| на многие высокие должности женщин просто не берут | 9,5 | 16,1 |
| существует негласная дискриминация женского труда по оплате и карьерному продвижению | 7,9 | 13,4 |
| работодатель предпочитает на руководящей работе иметь мужчин | 11,1 | 18,8 |
| женщинам всегда труднее самореализоваться из-за семейных обязанностей, наличия детей | 30,6 | 51,7 |
| нет ответа | 40,9 | - |
| Какие преимущества в профессиональной сфере дает лично Вам высшее образования? | | |
| позволяет заниматься интересной мне работой по избранной специальности | 21,4 | 21,4 |
| дает больше возможностей для профессиональной самореализации | 48 | 48 |
| дает возможность работать на хорошей должности, получать достойную заработную плату | 38 | 38 |
| облегчает карьерный рост | 18 | 18 |
| помогает найти работу, так как наличие высшего образования позволяет трудоустроиться на должность любого уровня | 48 | 48 |
| не дает никаких преимуществ | 40 | 40 |
| другое | 2,4 | 2,4 |
| нет ответа | 0 | 0 |

| <i>Вопросы для работающих на момент опроса</i> | | |
|--|------|------|
| Вы работаете: | | |
| по полученной специальности | 21,8 | 38,5 |
| не по полученной специальности, но в смежной сфере | 17,1 | 30,0 |
| на должности, требующей во, но не по специальности | 8,7 | 15,4 |
| на должности, не требующей во | 8,7 | 15,4 |
| другое | 0,4 | 0,7 |
| нет ответа | 43,3 | - |
| Как долго после обучения в ВУЗе Вы искали работу? | | |
| не более полугода | 40,9 | 72 |
| от полугода до года | 4,4 | 7,7 |
| год и более | 4,0 | 7,1 |
| другое | 7,5 | 13,2 |
| нет ответа | 43,3 | - |
| Каков Ваш ежемесячный заработок? | | |
| на уровне МРОТ | 4,4 | 7,7 |
| от мрот до 15000 руб. | 5,6 | 9,8 |
| от 15001 до 20000 руб. | 8,7 | 15,4 |
| от 20001 до 30000 руб. | 9,5 | 16,8 |
| от 30001 до 40000 руб. | 19,8 | 34,9 |
| более 40000 руб. | 6,0 | 9,9 |
| другое | 2,8 | 4,0 |
| нет ответа | 43,3 | - |
| Устраивает ли Вас нынешняя работа? | | |
| да, полностью устраивает | 27,4 | 48,3 |
| нет, не устраивает | 29,4 | 51,7 |
| нет ответа | 43,3 | - |
| Почему не устраивает нынешняя работа? | | |
| низкий уровень оплаты труда | 16,3 | 54,7 |
| отсутствие возможности продвижения по карьерной лестнице | 4,8 | 16 |
| характер и содержание труда | 4,0 | 13,3 |
| другое | 4,8 | 16 |
| нет ответа | 70,2 | - |
| Сталкивались ли Вы с гендерной дискриминацией в сфере занятости? | | |
| да, при поиске работы (отказ работодателя при трудоустройстве) | 8,3 | 14,7 |
| да при построении карьеры, продвижении по службе | 2,8 | 4,9 |
| да, в виде более низкой заработной платы по сравнению с мужчинами | 3,2 | 5,6 |
| да, при намерении пройти повышение квалификации | 0,8 | 1,4 |
| нет, не сталкивалась | 41,7 | 73,4 |
| нет ответа | 43,3 | - |
| <i>Вопросы для неработающих на момент опроса</i> | | |
| После окончания ВУЗа Вы: | | |
| работали, но в настоящее время не работаете | 38,9 | 89,9 |
| еще не работали | 4,4 | 10,1 |
| нет ответа | 56,7 | - |
| Какова причина того, что в настоящее время Вы не работаете? | | |
| не могу после окончания вуза найти работу по специальности | 7,1 | 16,5 |
| потеряла работу, теперь не могу найти подходящую | 23,8 | 55,0 |
| временно не ищу работу - занимаюсь семейными обязанностями | 6,0 | 13,7 |
| домохозяйка, нет необходимости в зарплатке и профессиональной реализации | 0 | 0 |
| другое | 6,3 | 14,8 |
| нет ответа | 56,7 | - |
| Если Вы ищете работу, но не можете трудоустроиться, то почему? | | |
| не могу найти работу из-за недостаточной квалификации или её потери | 8,7 | 21,6 |
| не могу найти работу из-за невостребованности моей специальности | 10,7 | 26,5 |

| | | |
|--|------|------|
| работодатели при трудоустройстве отдают предпочтение мужчинам | 14,3 | 35,3 |
| другое | 6,8 | 16,6 |
| нет ответа | 59,5 | - |
| Влияет ли образование на риск потери работы? | | |
| да, чем выше образование и реальный потенциал работника, тем меньше риск быть уволенным | 13,5 | 31,2 |
| нет, сам факт наличия высшего образования не влияет на возможность увольнения | 29,8 | 68,8 |
| нет ответа | 56,7 | - |
| У женщин и мужчин с высшим образованием одинаковые шансы стать безработным? | | |
| да, одинаковы | 26,6 | 61,5 |
| нет, думаю, что женщину при прочих равных условиях уволят первой | 7,1 | 16,5 |
| не знаю, не думаю об этом | 9,6 | 22 |
| нет ответа | 56,7 | - |
| <i>Вопросы для работающих и не работающих</i> | | |
| Какая модель разделения семейных обязанностей принята в Вашей семье? | | |
| обязанности разделены четко на "мужские" и "женские" | 9,8 | 16,1 |
| все обязанности разделены поровну | 11,9 | 20,1 |
| весь домашний труд - удел женщины | 7,9 | 13,4 |
| домашние обязанности выполняет тот, у кого это лучше получается | 3,6 | 6,0 |
| у кого в конкретный момент есть свободное время | 25,8 | 43,6 |
| другое | 0,4 | 0,8 |
| нет ответа | 40,9 | - |
| Каким должно быть отношение к домашнему труду и семейным обязанностям у мужа и жены? | | |
| существует традиционное разделение и не надо это менять | 7,9 | 13,4 |
| все обязанности надо делить поровну | 15,5 | 26,2 |
| весь домашний труд - удел женщин | 0,4 | 0,7 |
| домашние обязанности должен выполнять тот, у кого это лучше получается | 3,2 | 5,4 |
| не должно быть жесткого разделения: у кого есть время | 31,7 | 53,5 |
| другое | 0,4 | 0,8 |
| нет ответа | 40,9 | - |
| Необходимость выполнения семейных обязанностей сказывается на профессиональной деятельности женщин? | | |
| да, оказывает негативное влияние | 7,5 | 12,8 |
| да, оказывает некоторое позитивное влияние | 2,0 | 3,4 |
| нет, не оказывает никакого заметного влияния | 27,0 | 45,6 |
| не думала об этом, затрудняюсь ответить | 19,0 | 32,2 |
| не должно быть жесткого разделения: у кого есть время | 3,6 | 6,0 |
| нет ответа | 40,9 | - |
| Как Вы думаете: | | |
| женщина должна посвятить себя семье и не должна работать | 2,0 | 3,4 |
| женщина должна работать, потому что зарплаты мужа не хватает на содержание семьи | 6,3 | 10,7 |
| женщина должна работать, чтобы иметь возможность профессионально реализоваться | 31,0 | 52,3 |
| женщина должна работать, чтобы быть независимой от мужа | 17,1 | 28,9 |
| другое | 2,8 | 4,7 |
| нет ответа | 40,9 | - |
| Есть ли в России гендерное равенство в образовании? | | |
| да | 54,4 | 54,4 |
| нет | 24,6 | 24,6 |
| затрудняюсь ответить | 21 | 21 |
| нет ответа | 0 | 0 |

| | | |
|---|------|------|
| Есть ли в России гендерное равенство при трудоустройстве? | | |
| да | 36,5 | 36,5 |
| нет | 36,1 | 36,1 |
| затрудняюсь ответить | 27,4 | 27,4 |
| нет ответа | 0 | 0 |
| Есть ли в России гендерное равенство на работе? | | |
| да | 40,1 | 40,1 |
| нет | 33,3 | 33,3 |
| затрудняюсь ответить | 26,6 | 26,6 |
| нет ответа | 0 | 0 |
| Есть ли в России гендерное равенство в семье? | | |
| да | 40,9 | 40,9 |
| нет | 34,1 | 34,1 |
| затрудняюсь ответить | 25 | 25 |
| нет ответа | 0 | 0 |
| Присуще ли современному российскому рынку труда гендерное неравенство? | | |
| да, в высшей степени присуще | 8,4 | 8,4 |
| да, присуще в значительной степени | 33,3 | 33,3 |
| да, присуще в незначительной степени | 36,1 | 36,1 |
| нет, не присуще | 22,2 | 22,2 |
| нет ответа | 0 | 0 |
| Возможно ли обеспечить гендерное равенство на рынке труда? | | |
| да, но для этого нужна большая работа на различных уровнях власти и общества | 15,9 | 15,9 |
| гендерное равенство на рынке труда в ближайшее время невозможно | 18,3 | 18,3 |
| гендерное равенство вообще невозможно | 7,5 | 7,5 |
| меня пока эти проблемы не волнуют, не думала об этом | 50,8 | 50,8 |
| гендерное равенство не нужно | 7,5 | 7,5 |
| нет ответа | 0 | 0 |
| <i>Сведения о респонденте</i> | | |
| Уровень образования: | | |
| бакалавриат | 34,5 | 34,5 |
| магистратура | 16,3 | 16,3 |
| специалитет | 43,7 | 43,7 |
| аспирантура, ординатура | 5,6 | 5,6 |
| нет ответа | 0 | 0 |
| Семейное положение: | | |
| замужем | 59,1 | 59,1 |
| не замужем | 40,9 | 40,9 |
| нет ответа | 0 | 0 |
| Занятость | | |
| работает | 56,7 | 56,7 |
| не работает | 43,3 | 43,3 |
| нет ответа | 0 | 0 |

МАЛЫЙ ПРОЕКТ

**«Повышение конкурентоспособности
молодых женщин с высшим
образованием на рынке труда»**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Проект разработан в соответствии с Положением об организации проектной деятельности в правительстве Воронежской области, утверждённым постановлением правительства Воронежской области от 08.12.2016 № 925 «Об организации проектной деятельности в правительстве Воронежской области и исполнительных органах государственной власти Воронежской области». Проект направлен на содействие эффективному трудоустройству молодых женщин с высоким образовательным статусом и обеспечение более полного удовлетворения потребностей экономики региона в квалифицированных кадрах.

1.2. Цель Проекта – разработка комплекса мер методического, организационного и информационного характера, направленных на повышение конкурентоспособности молодых образованных женщин на рынке труда за счет поддержки реализации их лидерских качеств в предпринимательстве и других видах активной трудовой деятельности, а также содействия занятости тем из них, кто имеет «неудачное» (трудно реализуемое) высшее образование.

1.3. Целесообразность разработки и реализации Проекта на базе ГКУ ВО ЦЗН «Молодёжный» обусловлена наличием большого опыта работы у специалистов данного центра занятости населения в обеспечении занятости молодёжи, обладающей более высокой по сравнению с другими категориями населения степенью трудовой мобильности, восприимчивостью к различным инновациям, а также стремлением к трудовой самореализации и самоутверждению в профессиональной сфере.

1.4. Нормативно-правовой базой разработки и реализации Проекта являются Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020), Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1 (в редакции от 08.12.2020), «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в редакции от 29.12.2020), а также Распоряжение Правительства Российской Федерации от 8 марта 2017 г. № 410-р «О национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017-2022 годы». В числе региональных нормативных правовых актов – Постановление правительства Воронежской области «Об утверждении государственной программы Воронежской области "Содействие занятости населения"» от 31 декабря 2013 года № 1201 (с изменениями от 28 августа 2020 года).

Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» для всех категорий граждан, включая женщин, установлены гарантии государства на:

- информирование о положении на рынке труда;
- бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости;

- осуществление мер активной политики занятости населения, включая бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке;

- профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию по направлению органов службы занятости, в т.ч. женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- организации проведения оплачиваемых общественных работ;

- содействию самозанятости безработных граждан.

2. Ситуация с занятостью молодых женщин с высшим образованием

Последние годы отмечены определенным прогрессом для молодых образованных женщин в сфере труда и с точки зрения гендерного равенства в обществе. К такому выводу пришли эксперты Международной организации труда (МОТ), рассмотрев развитие гендерного вопроса под углом обеспечения занятости женщин, их социальной роли в семье и места на современном рынке труда (аналитический обзор - «Перспективы занятости и социального мира: тенденции для женщин. Глобальные тренды»). Специалисты отмечают, что молодые образованные женщины, обладающие высокой квалификацией, начинают составлять существенную конкуренцию мужчинам.

Эффективная занятость женщин, прежде всего, образованных и высококвалифицированных, все больше осознается как необходимое условие ускорения развития национальных экономик.

Тем не менее, гендерный разрыв на рынке труда остается значительным и его в полной мере ощущают молодые женщины с высоким образовательным статусом. Исследования подтверждают сложность проблем, с которыми сталкивается эта категория женщин при осуществлении трудовой деятельности. Значительная часть специалистов с высшим образованием, в т.ч. молодые женщины, работают не по специальности, не в соответствии с имеющимся образованием или вообще не могут найти работу.

Для современного российского рынка труда в целом и рынка труда Воронежской области в частности с точки зрения гендерного равенства / неравенства характерны следующие черты:

- при высокой доле образованных женщин-руководителей в различных сферах жизнедеятельности, наиболее значимые руководящие посты с убедительным перевесом занимают мужчины; в обществе сохраняется стереотип реализации преимущественно мужского лидерства;

- женщин-предпринимателей в 4 раза меньше, чем предпринимателей мужчин, при этом условия ведения бизнеса очень ограничивают женское предпринимательство;

- наличие семейных обязанностей является значимым фактором сдерживания женской карьеры; для многих молодых женщин это становится причиной нереализованности высокого образовательного потенциала и карьерных устремлений.

3. Критерии определения социально-экономического статуса образованных женщин

В современном российском обществе претерпевает существенную

трансформацию социально-экономический статус образованных женщин. С этой точки зрения значимыми являются следующие индикаторы:

- соотношение заработной платы мужчин и женщин, в том числе – на управленческих должностях;
- доля женщин среди официально зарегистрированных безработных;
- доля женщин, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда;
- уровень женской предпринимательской активности, а также уровень трудовой активности женщин;
- соотношение уровня доходов мужчин и женщин;
- субъективные оценки дискриминационных практик в отношении женщины в обществе;
- каналы реализации экономического потенциала в неформальном секторе экономики.

Базовой объективной основой для выделения сегментов в группе молодых образованных женщин являются три объективных признака из числа экономических и социальных факторов:

- наличие занятости;
- семейное положение;
- наличие детей.

При адаптации на рынке труда подгруппы молодых образованных женщин целесообразно подразделять на подгруппы второго уровня с учетом возможных комбинаций указанных факторов.

В числе молодых женщин, стремящихся к самореализации, особую подгруппу составляют амбициозные, активные, ориентированные на научную деятельность, карьеру руководителя или предпринимательскую деятельность.

4. Перспективные направления поддержки занятости молодых образованных женщин

Основные направления поддержки занятости молодых образованных женщин основаны на:

1) выявлении активных категорий молодых образованных женщин (ориентированных на активные виды занятости, профессиональный и карьерный рост с реализацией полученного высшего образования) при их обращении в ГКУ ВО ЦЗН «Молодежный» и организации содействия их занятости на основе четко осознаваемых трудовых ориентаций и потенциала имеющегося высшего образования и (при наличии) опыта трудовой деятельности;

2) выявлении молодых образованных женщин, разочаровавшихся в своем образовании и возможностях его трудовой реализации, а также оценки их численности; разработке и осуществлении адресных мер содействия их занятости без упора на имеющуюся специальность.

Исходя из этого должны быть сформированы следующие профильные группы молодых образованных женщин для дальнейшей работы с ними в ГКУ ВО ЦЗН «Молодежный»:

- группа поддержки реализации лидерских качеств молодых образованных женщин в активной трудовой деятельности;

- группа содействия реализации молодыми образованными женщинами предпринимательской инициативы и самозанятости;
- группа содействия занятости молодых женщин путем смены профессионально-образовательных умений;
- группа содействия занятости молодых женщин с трудно реализуемым высшим образованием путем повышения квалификации или расширения профессиональных умений.

5. Ключевые системные проблемы, на решение которых направлена реализация Проекта

Выпускницы вузов нередко сталкиваются со случаями гендерной дискриминации в трудовой сфере. Их профессиональная самореализация в значительной мере затруднена в условиях современного отечественного рынка труда.

Основными формами гендерной дискриминации на рынке труда в настоящее время являются:

- отказ работодателя в трудоустройстве по гендерному признаку;
- установление более низкой зарплаты по сравнению с мужчиной в аналогичной должности;
- ограничения при построении карьеры, продвижении по службе;
- ограничения при повышении квалификации.

Применительно к высокообразованным молодым женщинам выявлена происходящая профессиональная деформация: значимая часть дипломированных женщин работает не по своей и даже не по близкой специальности, а значительная доля занята с резким снижением статуса – на рабочих местах, не требующих высшего образования.

Депрофессионализация сопровождается постепенным размыванием вертикальной социально-должностной мобильности работающих молодых образованных женщин и переходом к преобладающей в настоящее время горизонтальной мобильности.

Низкая оплата труда, часто ниже, чем у мужчин, обуславливает распространение нестандартных форм и двойной занятости среди молодых женщин с высоким образовательным статусом.

Гендерная группа молодых образованных женщин, объединяемая признаками возраста и образования, социально неоднородна по целому ряду других социально-экономических параметров и ориентаций, что требует выработки специфических путей решения проблемы повышения эффективности их занятости.

6. Социально-экономический эффект от реализации Проекта

Реализация Проекта позволит достичь выраженного социального и экономического эффектов.

Социальный эффект.

Общая численность молодых женщин с высшим образованием, получивших содействие занятости в ГКУ ВО ЦЗН «Молодежный» в виде реализации профильных мероприятий, возрастет относительно показателей 2020 года на 309 человек, или в 2,4 раза. На 7,9 процентных пункта вырастет уровень содействия занятости участниц мероприятий относительно базового

2020 года. При этом их доля в заявленном в органы занятости населения спросе работодателей увеличится на 7,3 процентных пункта, если спрос сохранится на базовом уровне 2020 года; при прогнозируемом росте спроса в 2 раза эта доля также возрастет, но на 1,05 процентных пункта. Коэффициент напряженности на женском рынке труда г. Воронежа снизится на 4,6 процентных пункта.

Качественно изменится структура содействия занятости: при абсолютном росте ее составляющих увеличится с 19,3% до 23,9% доля прошедших профобучение, что особенно важно для молодых женщин профильной группы с неудачно выбранным первичным образованием; 34,8% молодых образованных женщин, обратившихся в органы занятости населения, повысят квалификацию в соответствии со своими интересами или пройдут ее оценку на соответствие профессиональным стандартам.

Экономический эффект

Экономия затрат государственного бюджета на выплату пособий по безработице за счет трудоустройства 532 безработных из числа молодых образованных женщин составит 18609,4 тыс. руб. в год. Расчетный эффект от прироста подоходного налога с фонда оплаты труда (ФОТ) получивших занятость молодых образованных женщин составит 14724,4 тыс. руб., от прироста страховых платежей работодателей – 67959 тыс. руб. в год.

ПАСПОРТ МАЛОГО ПРОЕКТА

«Повышение конкурентоспособности молодых женщин с высшим образованием на рынке труда»

1. Основные положения

| | |
|---|---|
| Наименование проекта | «Повышение конкурентоспособности молодых женщин с высшим образованием на рынке труда» |
| Срок начала и окончания проекта | 2020-2021 гг. |
| Старшее должностное лицо | Звездинская А.В. - директор ГКУ ВО ЦЗН «Молодёжный» |
| Функциональный заказчик | Департамент труда и занятости населения Воронежской области |
| Руководитель проекта | Сдвижкова Л.В. - заместитель директора ГКУ ВО ЦЗН «Молодёжный» |
| Исполнители и соисполнители мероприятий проекта | <p>Крымова Н.А. - начальник отдела организации содействия занятости населения департамента труда и занятости населения Воронежской области</p> <p>Колесникова О.А. - д.э.н., профессор ВГУ, ВИБТ</p> <p>Зенкова О.А. – преподаватель экономического факультета ВГУ</p> <p>Савонюк С.Н.- начальник отдела профориентации и обучения населения ГКУ ВО ЦЗН «Молодёжный»</p> <p>Иванова Н.М. - начальник отдела информационного обслуживания населения ГКУ ВО ЦЗН «Молодёжный»</p> <p>Сезина Е.В.- начальник отдела взаимодействия с работодателями и анализа рынка труда ГКУ ВО ЦЗН «Молодёжный»</p> <p>Донцова Е.Э. - начальник отдела содействия занятости населения ГКУ ВО ЦЗН «Молодёжный»</p> <p>Будаков К.Ю. – системный администратор ГКУ ВО ЦЗН «Молодёжный»</p> <p>Ставрова Н.В. - старший юрисконсульт ГКУ ВО ЦЗН «Молодёжный»</p> |

| | |
|------------------------------|--|
| Разработчик паспорта проекта | Иванова Н.М. - начальник отдела информационного обслуживания населения ГКУ ВО ЦЗН «Молодёжный» |
|------------------------------|--|

2. Содержание проекта

| | |
|------------------------------|---|
| Цель проекта | Разработка комплекса мер методического, организационного и информационного характера, направленных на повышение конкурентоспособности молодых образованных женщин на рынке труда за счет поддержки реализации их лидерских качеств в предпринимательстве и других видах активной трудовой деятельности, а также содействия занятости тем их них, кто имеет «неудачное» (трудно реализуемое) высшее образование. |
| Основные мероприятия проекта | <ol style="list-style-type: none"> 1. Содействие занятости молодых женщин с высшим образованием через: <ol style="list-style-type: none"> 1.1. повышение эффективности услуг по подбору вариантов подходящей работы; 1.2. активное использование инструментов социального партнерства; 1.3. информационные и консультационные услуги, оказываемые данной категории женщин, том числе для ориентированных на предпринимательскую деятельность - по подготовке бизнес-планов; 1.4. привлечение к реализации мероприятия общественных и профессиональных организаций, в том числе организаций женщин-предпринимателей; 1.5. организацию взаимодействия с работодателями, заинтересованными в приеме на работу и продвижении молодых образованных женщин с лидерскими качествами и стремлением к профессиональному и карьерному продвижению. 2. Формирование и ведение специализированного сегмента банка вакансий с возможностями активного использования для профессионального и карьерного продвижения молодых образованных женщин. 3. Формирование перечня актуальных и перспективных направлений и форм занятости (включая дистанционную), самозанятости и индивидуального предпринимательства для молодых женщин с высшим образованием. 4. Организация консультационной помощи молодым образованным женщинам, нацеленным на ведение предпринимательской деятельности, в части подготовки документов на получение (оформление) грантов, льгот и др. видов поддержки. |

| | |
|-------------------|--|
| | <p>5. Содействие развитию в Воронежской области системы наставничества с целью повышения квалификации и закрепления на рабочих местах женщин-молодых специалистов.</p> <p>6. Проведение информационных мероприятий (семинаров, Круглых столов, вебинаров и т.п.) по обмену передовым опытом содействия занятости молодых женщин с высшим образованием.</p> <p>7. Организация профессионального (пере)обучения и повышения квалификации, профессиональной адаптации, в том числе для молодых образованных женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.</p> |
| Результат проекта | Увеличение численности молодых образованных женщин, повысивших свою конкурентоспособность на рынке труда, благодаря участию в профильных мероприятиях ГКУ ВО ЦЗН «Молодежный». Получение выраженного социального и экономического эффекта по итогам реализации проекта. |