

33. Степнова Л.А. Смысл социального действия как предмет социологического исследования. Автореф. дисс. ... канд. соц. наук 22.00.06, 09.00.05. Москва, 1992.
34. Талынев В.Е. Социальный механизм формирования ценностно-мотивационной структуры личности руководителя органов государственной службы. Автореф. дисс. ... докт. соц. наук 22.00.08. Хабаровск, 2010.
35. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) // Российская газета. 31 декабря 2001. № 256. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683 (дата обращения: 02.08.2024)
36. Хасбулатова О. А., Смирнова А. В. Эволюция государственной политики в отношении семьи в России в XX – начале XXI века (Историко-социологический анализ) // Женщина в российском обществе. 2008. № 3. С. 3-14
37. Хасбулатова О. А., Смирнова И. Н. Семейная политика в СССР (1936—1955): историко-социологический анализ // Женщина в российском обществе. 2024. № 2. С. 43—54.
38. Шумейко М.В. Влияние социокультурных факторов на формирование российского корпоративного управления. Автореф. дисс. ... докт. соц. наук 22.00.08. Москва, 2011.
39. Щеголева Т.В. Групповые нормы и ценности как факторы регуляции служебного поведения сотрудников органов внутренних дел. Автореф. дисс. ... канд. психол. наук 19.00.05. Москва, 2022.

DOI:10.24412/1994-3776-2024-4-104-111

УДК: 316.3

Е. Д. Волкова

ПОЛОЖЕНИЕ ЖЕНЩИН НА РЫНКЕ ТРУДА

E. Volkova. Women's situation in the labour market

Аннотация. В настоящее время во многих отраслях российского рынка труда существует гендерное неравенство по отношению к женщинам. В данной статье рассмотрены проблемы, с которыми сталкиваются женщины при поиске работы или на рабочем месте, и их причины. Исследование данной темы поможет узнать о текущем положении женщин на рынке труда в современной России и выявить тенденции изменения возможностей женщин в трудовой сфере. В статье даны рекомендации и сделаны выводы по данной теме, основанные на проведенном исследовании.

Ключевые слова: женщины, рынок труда, гендерная дискриминация, гендерные стереотипы, занятость

Контактная информация: 193023, Санкт-Петербург, наб. канала Грибоедова, д.30/32; e-mail: k.volkova.081@gmail.com

Annotation. Nowadays gender inequality towards women exists in many sectors of the Russian labor market. This article discusses the problems that women face when looking for a job or in the workplace and their causes. The study of this topic will help to learn about the current situation of women in the labor market in modern Russia and identify trends in women's opportunities in the labor sphere. The article makes recommendations and conclusions on this topic based on the research conducted.

Keywords: women, labour market, gender discrimination, gender stereotypes, employment

Contact information: 30/32 emb. Griboyedov Canal, St. Petersburg, 193023; e-mail: k.volkova.081@gmail.com

В современном мире большое количество людей уделяет внимание проблеме занятости женщин в сфере труда. Несмотря на то, что общество постепенно уходит от стереотипов о женщинах, которые мешают построению их карьеры, их возможности на рынке труда остаются ограниченными в сравнении с мужчинами. Главной причиной неравенства на рынке труда являются стереотипы о роли женщины в семье. На протяжении многих поколений считалось, что женщина обязана заботиться о семейном очаге, быть

Волкова Екатерина Дмитриевна – студент Санкт-Петербургского государственного экономического университета

E. Volkova – Student of the St. Petersburg State University of Economics

© Волкова Е.Д. 2024

продолжательницей рода, воспитывать детей и заниматься домашними делами. Сложившаяся ситуация послужила основанием для появления стереотипа о том, что женщина не может выкладываться на работе на полную, так как ей нужно совмещать рабочие обязанности с домашними. Вследствие этого у сообщества работодателей возникло следующее мнение: «Женщина - не самый лучший работник» [1]. Таким стереотипом мыслят работодатели, которые проецируют традиционно сложившуюся «женскую» роль на профессиональную сферу. Они считают, что женщину невыгодно брать на работу из-за того, что она может уйти в декретный отпуск или часто будет брать отгулы и больничные по уходу за ребенком. На современном этапе общественного развития положение женщины в семье и в обществе существенно изменилось. Однако многие работодатели все еще находятся под влиянием гендерных стереотипов.

Женщины сталкиваются с различными формами дискриминации, такими как

1. разграничение профессий на «женские» и «мужские»;
2. различия в оплате труда;
3. предвзятое отношение к женщине как к квалифицированному и надежному сотруднику.

Рассмотрим подробно каждый пункт.

Во-первых, разделение профессий на «женские» и «мужские» может препятствовать раскрытию потенциала женщины как работника в определенных сферах. Согласно статье 253 Трудового кодекса, в Российской Федерации существует перечень, состоящий из 100 производств, работ и должностей, на которых ограничивается труд женщин [7]. Однако, если статья Трудового кодекса действует в целях обеспечения охраны здоровья женщин, то существование в современной России «негласного» разделения профессий на «женские» и «мужские» имеет исключительно негативные последствия. Женщины сталкиваются со случаями, когда им отказывают в работе, даже если они имеют образование в той сфере, так как работодатель отдает предпочтение мужчине по субъективным причинам.

Во-вторых, женщины продолжают сталкиваться с различиями в оплате труда по сравнению с мужчинами. Одной из причин такой ситуации является разделение профессий на «мужские» и «женские», о котором было сказано в предыдущем абзаце. Несмотря на то что занятость женщин на рынке труда высокая – по данным Росстата, уровень занятости на 2023 год составил 54,6% [5], зарабатывают они, по данным проекта «Если быть точным» [4], на 23,7% меньше, чем мужчины. По данным исследования консалтинговой компании FinExpertiza [6], в 2021 году средний заработок российских женщин, занятых на крупных и средних предприятиях, составил с учетом всех премиальных 42 800 рублей — это в 1,5 раза меньше, чем в 2021 году получали мужчины, — 62 100 рублей. Этот разрыв с каждым годом сокращается, но пока остается на высоком уровне. Еще одной причиной большого разрыва в оплате труда является тот факт, что часть женщин, которым приходится совмещать «дом» и «работу», заинтересована в работе с более гибким графиком. Трудовая деятельность с таким условием, как правило, оплачивается не так высоко. Кроме того, женщины отмечают неохотное повышение зарплаты, в то время как мужчинам ее поднимают значительно, хотя они занимают равные позиции [2]. Некоторые связывают это с тем, что мужчине нужно кормить семью, ведь он «добытчик», а некоторые и вовсе никак не объясняют такую проблему.

В-третьих, есть работодатели, которые считают женщин неподходящими для определенной работы, даже если они являются профессионалами в этой сфере. Некоторые могут усомниться в знаниях и навыках, которые имеет женщина, не имея на то объективной причины, другие могут решить, что женщина не сможет работать в определенной области из-за своей внешности, кто-то считает, что женщины не могут выполнять работу качественно, так как их главная роль в жизни – быть «хранительницей семейного очага».

Такие работодатели из-за стереотипного мышления теряют возможность нанять высококвалифицированных сотрудников.

За последние несколько лет место и роль женщин на рынке труда претерпели значительные изменения. Часть работодателей отходит от традиционного разграничения женщин и мужчин в сфере труда, некоторые даже отдают предпочтение женщине в качестве кандидата на роль руководителя, так как считают, что женщины более дисциплинированы, целеустремленны и обладают критическим мышлением. Кроме того, мышление и ценности женщин также изменились: у многих на первый план выдвинулись карьера и успех в трудовой деятельности.

На сегодняшний день существуют различные платформы для стартапов и удаленной работы, которые могут помочь женщинам в полной мере заниматься желаемыми видами деятельности. Кроме того, структура рынка труда изменилась с точки зрения гендерной трансформации: женщины стали чаще занимать руководящие позиции, постепенно сокращается разрыв в оплате труда, и в результате стираются гендерные границы в профессиях.

Для более подробного изучения положения женщин и их возможностей на рынке труда автором была разработана анкета, состоящая из 16 вопросов. В проведенном анкетировании участвовало 116 респондентов женского пола в возрасте от 18 до 66 лет.

Один из вопросов был посвящен уровню образования респондентов. Обратим внимание на то, что более половины опрошенных имеют высшее образование (см. рисунок 1). Это свидетельствует о том, что многие женщины уделяют большое внимание образованию, так как оно является социальным лифтом, благодаря которому они ценятся на рынке труда как кадры, имеющие высокую квалификацию.

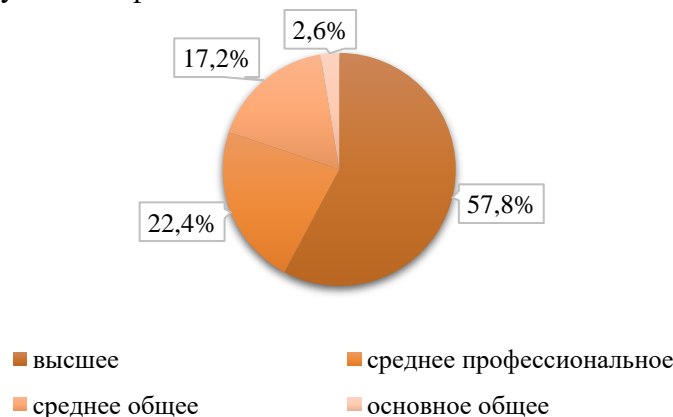


Рисунок 1. Уровень образования респондентов

Первым из основного блока был важный для данного исследования вопрос об отличии возможностей женщин и мужчин в трудовой сфере, который звучит следующим образом: «Считаете ли Вы, что женщины и мужчины получают равные возможности на рынке труда?». Ответы практически равномерно распределились на вариантах «да» и «нет» (39,7% и 45,7% соответственно), однако большее число респондентов все же считает, что возможности женщин и мужчин на рынке труда остаются неравными. 14,7% опрошенных затрудняются ответить на поставленный вопрос (см. рисунок 2). Далее на диаграмме мы можем увидеть данные, полученные на следующий вопрос о столкновении респондентов со случаями дискриминации (рис. 3). Как мы видим, большинство опрошенных женщин не сталкивались с дискриминацией при приеме на работу или же на самой работе (88,8%), это свидетельствует о том, что российский рынок труда в большей степени положительно настроен участие женщин в нем.



Рисунок 2. Мнение респондентов о равенстве возможностей женщин и мужчин на рынке труда

Однако стоит отметить, что 11.2% от числа респондентов все же сталкивались с проявлением дискриминации по половому признаку в их сторону. Из этого можно сделать вывод, что несмотря на недопустимость дискриминации по половому признаку на законодательном уровне, женщины в современной России продолжают с ней сталкиваться (см. рис. 3).

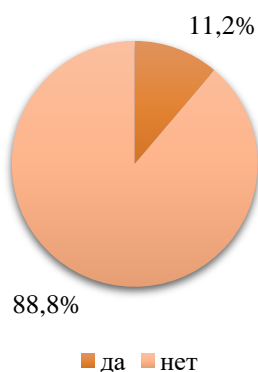


Рисунок 3. Ответы на вопрос о столкновении респондентов со случаями дискриминации

Следующим был открытый вопрос для тех респондентов, которые упомянули, что сталкивались с проявлением дискриминации в их сторону. Звучит он следующим образом: «Если Вы сталкивались с дискриминацией, пожалуйста, расскажите про этот случай». Вот некоторые из полученных ответов:

1. «Трудоустройство после декрета. Причина отказа: у вас малолетний ребенок, поэтому будут больничные по уходу за ребенком»

2. «Директор взял мужчину на должность разнорабочего (водитель, грузчик), при этом с высокой зарплатой. Наши с мужчиной зарплаты оказались равными. Но зона ответственности и объем работы у нас был разный. (Я на тот момент была на руководящей должности) Директор объяснил завышенную зарплату для мужского пола - "просто за штаны"»

3. «За одинаковую работу платили по-разному. Задание заполнить таблицу с адресами, результат был одинаковые, а мужчине заплатили больше (ему семью кормить) по этой причине»

4. «отказывали из-за возможности декрета, сомнения в выносливости, на руководящей должности платили меньше, чем мужчине должностью ниже и с меньшим опытом, сомнения в заслуженном опыте»

5. «На место управляющего выбрали коллегу мужчине, так как это солидней»

6. «Отказывали в работе, потому что считают, что я слишком миловидной внешности, женщина и мне будет трудно наравне общаться с клиентами мужчинами»

Из 10 респондентов, ответивших на данный вопрос, четверо сказали про наличие детей или детородный возраст: работодатель либо не берет женщину на работу из-за вероятности

уйти в декрет, либо после декрета из-за того, что есть вероятность частых больничных. 4 респондента упомянули отличия в заработной плате, один из ответов был о повышении мужчины вместо женщины из-за «солидности», также одна из ответивших описала причину, связанную со своей внешностью. Хотя из 116 респондентов рассказали про случаи дискриминации только 10, можно сделать вывод, что на российском рынке труда в настоящее время все еще присутствуют работодатели со стереотипным мышлением, которые продолжают дискриминировать женщин, что является недопустимым в современном обществе.

Обратим внимание на ответы респондентов на следующий открытый вопрос, который звучал следующим образом: «Как Вы считаете, влияет ли наличие/отсутствие детей на отношение к Вам на рынке труда? Если влияет, то как?». Из 116 ответивших на этот вопрос только 31 человек (26,7% опрошенных) считает, что наличие или отсутствие детей никак не влияет на отношение к женщинам на рынке труда. Остальные же считают, что наличие детей влияет в большей степени отрицательно, так как женщин с детьми неохотно берут из-за возможных больничных. Вот некоторые ответы на данный вопрос:

1. «Да, не всем нужны сотрудники, которые часто будут на больничном»
2. «Да, отказ брать на работу из-за возможного декрета в будущем»
3. «Нет детей - повышение в должности и зарплате, и наоборот»
4. «Девушка будет брать больничный, не сможет перерабатывать, поэтому не особо удобный сотрудник»

5. «да, женщинам, у которых есть дети, гораздо труднее найти постоянную работу с хорошей зарплатой и графиком, тк работодатели относятся к ним более предвзято, думая, что их работа будет нестабильна»

6. «Наличие детей конечно влияет. Также если девушка планирует детей, замужем и находится в подходящем возрасте, ее также могут не принять на работу. Сейчас разрабатывается законопроект, по которому многодетные мамы будут работать на час меньше. Доп. выходные получают женщины с детьми инвалидами. Естественно, работодатель не заинтересован в таких сотрудниках»

Следующим был очень важный для исследования вопрос об изменении положения женщин на рынке труда за последние 10-20 лет. Большинство респондентов считают, что положение женщин изменилось в лучшую сторону (72,4%), что подтверждает гипотезу данного исследования о позитивной тенденции изменения положения женщин на рынке труда. Чуть меньше четверти опрошенных (24,1%) полагают, что положение, которое занимает женщина на трудовом рынке не изменилось. И совсем небольшая часть опрошенных (3,5%) утверждает, что изменение есть, однако в худшую сторону (см. рис. 4).



Рисунок 4. Мнение респондентов об изменении положения женщин на рынке труда

Далее рассмотрим вопрос 13, который звучит следующим образом: «Как Вы думаете, в какой мере стереотипы о женщинах влияют на вашу карьеру?», ответом должно быть число от 1 до 10: 1 - совсем не влияют, 10 - влияют очень сильно. Он необходим для исследования, чтобы изучить, какую роль стереотипы о женщинах играют при построении ими своей карьеры. Равное количество голосов было отдано за варианты «1» и «5» (25.9% за каждый), «3» и «7» (10.3% за каждый), «4» и «6» (6.9% за каждый). Исходя из ответов, можно сделать вывод, что чуть больше четверти опрошенных (25.9%) считает, что стереотипы о женщинах не оказывают никакого влияния на их карьеру. Остальные 74.1 полагают, что стереотипы в какой-то степени оказывают влияние на возможности их карьеры. (См. рисунок 5)

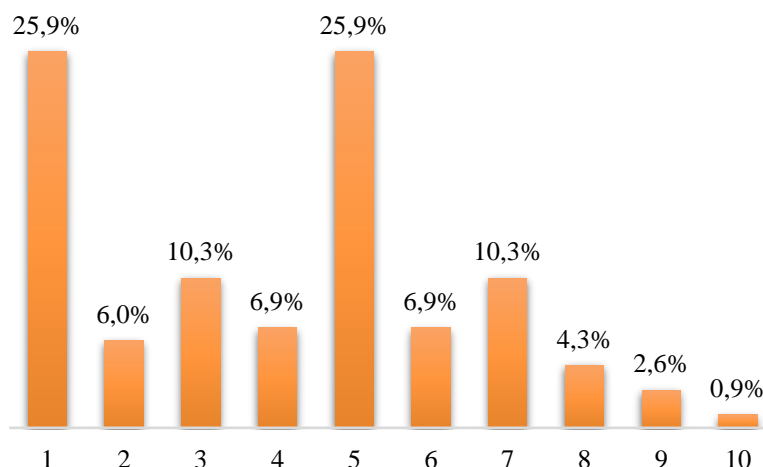


Рисунок 5. Мнение респондентов о степени влияния стереотипов на их карьеру

14 вопрос был связан с предыдущим: у респондентов спросили: «Если стереотипы о женщинах влияют на их карьеру, то в каком ключе?». 56.4% опрошенных считают, что влияние, которое стереотипы о женщинах оказывают на их карьеру, являются отрицательным. 43.6% полагают, что такие стереотипы влияют в положительном ключе. (См. рисунок 6)



Рисунок 6. Мнение респондентов о том, как стереотипы влияют на их карьеру

Заключительным был открытый вопрос, в котором респондентов попросили написать общее мнение о положении женщин на рынке труда в современной России. На данный вопрос ответили 55 опрошенных. Что касается характера ответов, то явного положительного мнения о положении женщин на рынке труда в современной России не прослеживается, однако многие отмечают, что, по сравнению с СССР и постсоветским периодом, оно изменяется в лучшую сторону.

Таким образом, просуммировав результаты исследования, основанного теоретико-методологической базе, представленной в главе 1 данной работы, предлагаю в заключении ещё раз кратко обозначить выводы исследования.

1. Поставленная гипотеза в целом подтвердилась, замечена положительная тенденция изменения положения женщин на рынке труда, если сравнивать современную Россию и Россию начала 2000-х годов.

2. Женщины все еще могут сталкиваться с дискриминацией и неравной оплатой труда.

3. Как показали результаты опроса, очень большое влияние на отношение к женщинам на рынке труда оказывает детородная функция и наличие малолетних детей.

4. Несмотря на эти факторы, все же многие отмечают, что положение женщин на рынке труда изменяется в лучшую сторону.

5. Не наблюдается единого мнения на тему стереотипов о женщинах: есть лишь небольшой перевес в сторону мнения, что они негативно влияют на карьеру женщин.

6. В целом, женщины имеют большое количество возможностей на современном рынке труда и активно пользуются ими.

По выводам данного исследования, выделяю следующие рекомендации:

1. Повышать информированность членов общества о существовании проблем, с которыми сталкиваются женщины на рынке труда.

2. Содействовать избавлению от стереотипов и созданию равных возможностей для женщин на рынке труда.

3. Выдвигать законопроекты для обеспечения равноправия женщин и мужчин на рынке труда.

4. Внедрять программы поддержки женщин, которые ищут работу после декрета.

5. Не молчать в случае дискриминации, а отстаивать свои права.

После изучения информации о положении женщин на рынке труда и рассмотрения результатов проведенного исследования, однозначно следует вывод о том, что вовлеченность женщин в функционировании современного рынка труда возрастает с каждым годом. При этом женщины сталкиваются с рядом барьеров, включающих проблемы, связанные с предвзятостью при приеме на работу, дискриминацией в оплате труда, а также с ограничением областей, в которых используется женский труд. Благодаря тому, что женщины в современной России заинтересованы в активном участии в сфере труда, у них появилось больше возможностей по сравнению с более ранним периодом.

Таким образом, важно и в дальнейшем способствовать развитию потенциала женщин на рынке труда, чтобы окончательно стереть гендерные рамки, которые препятствуют развитию нашего общества.

Литература

1. Бодрягина В.С. Нормативное и реальное положение женщин на рынке труда // Форум молодых ученых. 2020. №6 (46). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/normativnoe-i-realnoe-polozhenie-zhenschin-na-rynke-truda> (дата обращения: 13.03.2024)

2. «Вы же сразу уйдете в декрет»: 9 примеров дискриминации женщин на работе // Тинькофф – Журнал: онлайн-СМИ. 2021. URL: <https://journal.tinkoff.ru/women-job-discrimination/> (дата обращения: 15.05.2024)

3. Гимпельсон В. Е., Ощепков А. Ю. Уровень и страх безработицы: есть ли между ними связь? – Москва : Гос. Ун-т – Высшая школа экономики. – 2010. – 49 с.

4. Женщины в России в 4 раза чаще мужчин работают в отраслях, где мало платят. Это одна из главных причин гендерного разрыва в оплате труда. Большое исследование «Если быть точным» и РЭШ // «Если быть точным»: проект. 2023. URL: <https://tochno.st/materials/zenshhiny-v-rossii-v-4-raza-cashhe-muzcin-rabotaiut-v-professiiakh-gde-malo-platiat-eto-odna-iz-glavnykh-pricin-gendernogo-razryva-v-oplate-truda-bolsoe-issledovanie-esli-byt-tocnym-i-res> (дата обращения: 15.05.2024)

5. Женщины и мужчины России 2022 // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Wom-Man%202022.pdf> (Дата обращения 15.05.2024)

6. Зарплаты российских мужчин в полтора раза превысили заработки женщин // FinExpertiza: сеть консалтинговых компаний. 2022. URL: <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2022/zarpl-muzh-vuishe/> (дата обращения: 06.06.2024)

7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства РФ. - 07.01.2002.

DOI:10.24412/1994-3776-2024-4-111-118

УДК: 316.3

М.Д. Тимофеева, А.С. Захаров

ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ СТРАТЕГИИ РОССИИ: ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ БРАКОМ И РОЖДАЕМОСТЬЮ

**M. Timofeeva, A.Zakharov. Demographic strategies of Russia: The
relationship between marriage and fertility**

Аннотация: В статье проводится социологический анализ демографических тенденций в Российской Федерации, с акцентом на взаимосвязь между заключением брака и уровнем рождаемости. Опрос среди респондентов разных возрастных групп выявил, что основными барьерами для создания семьи и родительства являются экономические факторы, такие как недостаточный уровень заработной платы и неудовлетворительные жилищные условия. Молодежь все чаще откладывает вступление в брак, предпочитая сосредотачиваться на карьере, при этом негативно реагируя на инициативы по стимулированию рождаемости. Исследование подчеркивает необходимость комплексного подхода к демографическим проблемам, включая не только экономические меры, но и программы поддержки молодых семей.

Ключевые слова: демографические тенденции, брак, рождаемость, социологический анализ, семейные ценности.

Контактная информация: 193023, Санкт-Петербург, наб. канала Грибоедова, д.30/32; e-mail: marria25@inbox.ru

Annotation: The article provides a sociological analysis of demographic trends in the Russian Federation, with an emphasis on the relationship between marriage and the birth rate. A survey among respondents of different age groups revealed that the main barriers to starting a family and parenthood are economic factors such as insufficient wages and poor housing conditions. Young people are increasingly postponing marriage, preferring to focus on a career, while reacting negatively to initiatives to stimulate fertility. The study highlights the need for a comprehensive approach to demographic problems, including not only economic measures, but also programs to support young families.

Keywords: demographic trends, marriage, fertility, sociological analysis, family values.

Contact information: 30/32 emb. Griboyedov Canal, St. Petersburg, 193023, e-mail: marria25@inbox.ru

В последние годы демографическая ситуация в Российской Федерации изменилась. Число заключаемых браков продолжает снижаться, а уровень рождаемости не оправдывает ожиданий, что приводит к старению населения и дефициту рабочей силы. В ответ на эту кризисную ситуацию власти предлагают ряд инициатив, которые вызывают общественные дискуссии и критику. К примеру, введение налога на бездетность [1] и штрафов за

Захаров Александр Сергеевич - студент Московского политехнического университета

Тимофеева Мария Дмитриевна – студент Санкт-Петербургского государственного экономического университета

A. Zakharov - student of the Moscow Polytechnic University

M. Timofeeva – student of the St. Petersburg State University of Economics

© Захаров А.С., Тимофеева М.Д. 2024