



Управление библиотечных фондов (Парламентская библиотека)

ИНФОДОСЬЕ

Комитет Государственной Думы
по вопросам семьи, женщин и детей,
«круглый стол»

Законодательное обеспечение «Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2023-2030 годы» и предложения в план мероприятий по ее реализации

по информационно-библиографическим ресурсам
Управления библиотечных фондов
(Парламентской библиотеки)



Москва,
январь 2023

СОДЕРЖАНИЕ*

Часть 1. Публикации в журналах, газетах и интернет-ресурсах	
<i>Филиппова Е.</i> Женщин на руководящих постах должно быть больше, а их зарплаты – выше. Такие задачи поставлены в Национальной стратегии в интересах женщин до 2030 года	3
<i>Карелова Г.Н.</i> Необходимо расширять участие женщин в высокотехнологичных и наукоемких отраслях. О подготовке новой Стратегии действий в интересах женщин	5
<i>Рожкова Е.</i> Должностной потолок. «Стеклянный потолок» в предпринимательстве встречается не реже, чем на госслужбе, но государство надеется бороться с этой проблемой	8
<i>Филиппова Е.</i> Список чисто мужских профессий предлагают упразднить	10
<i>Головинов А.В., Головинова Ю.В.</i> Международное измерение гендерного равенства: социально-правовое исследование	12
<i>Ребрей С.М.</i> Неравенство возможностей женщин и мужчин России: анализ агентности на базе Всемирного исследования ценностей	16
<i>Ирсетская Е.А.</i> Проблемы гендерной дифференциации на рынке труда РФ	22
<i>Астафьева О.В.</i> Востребованность лидеров нового типа в современных условиях	28
<i>Федорчук К.Д.</i> Особенности государственной поддержки женского предпринимательства в России: барьеры и возможности	35
<i>Елисеева Ю.</i> Заработок женщин оказался на треть ниже, чем у мужчин	42
Часть 2. Статистическая информация	44
Часть 3. Материалы социологического опроса	52
Часть 4. Библиографический список публикаций в журналах, газетах и интернет-ресурсах	55

Составители:

Поиск, анализ, отбор, систематизация материалов в ресурсах УБФ (ПБ), полнотекстовых базах данных, формирование библиографических списков, оформление инфодосье - **А.А. Якушина** (консультант отдела библиотечно-информационного обслуживания УБФ (ПБ)); подготовка статистической информации, материалов социологического опроса - **А.М. Мелехов** (консультант отдела библиотечно-информационного обслуживания УБФ (ПБ)); подготовка электронной версии инфодосье, размещение на портале «Библиотечные и архивные ресурсы Государственной Думы» по адресу <http://parlib.duma.gov.ru/> - отдел ведения баз данных и государственной библиографии по официальным документам УБФ (ПБ).

Контакты: тел. 8(495)870-42-53; e-mail: parlib@duma.gov.ru

Ответственный от аппарата Комитета Государственной Думы по вопросам семьи, женщин и детей: **Т.А. Косарева** (консультант аппарата Комитета), тел. 8(495)692-54-75

* В соответствии с законодательством Российской Федерации в части, касающейся соблюдения авторских прав, публикации, представленные в инфодосье, не предназначены для тиражирования, размещения в Интернет и распространения.

В материалах, использованных для подготовки инфодосье, сохранены оригинальные тексты источников опубликования.

Часть 1. Публикации в журналах, газетах и интернет-ресурсах

ЖЕНЩИН НА РУКОВОДЯЩИХ ПОСТАХ ДОЛЖНО БЫТЬ БОЛЬШЕ, А ИХ ЗАРПЛАТЫ - ВЫШЕ*

Такие задачи поставлены в Национальной стратегии в интересах женщин до 2030 года

Е. Филиппова

Повысить продолжительность жизни россиянок, увеличить число женщин-руководителей и сократить разрыв между зарплатами сотрудников разного пола. Такие цели заложили в Национальную стратегию действий в интересах женщин на 2023-2030 годы, опубликованную на сайте кабмина 8 января. Что предложили сделать для укрепления позиций женщин в экономике и других сферах - в материале «Парламентской газеты».

Сломанные ступеньки карьерной лестницы

Женщин в России больше, чем мужчин, — 53,5 процента. По занятости женщины немногим уступают мужчинам — среди всех работников их 48,6 процента. Прекрасный пол чаще оканчивает вузы — из всех получивших высшее образование выпускниц 55 процентов. Предпринимательницы возглавляют около 30 процентов всех малых и средних предприятий. В социальной сфере доля женского предпринимательства — 90 процентов, в сфере услуг — 58 процентов. В целом на руководящих постах женщин 46,2 процента, а в федеральных органах власти — 40 процентов. В последние годы стало больше женщин-депутатов и сенаторов.

Но картину нельзя назвать идеальной. Так, разрыв в зарплате остается высоким — женщины получают на 28 процентов меньше, чем их коллеги-мужчины. А заняты они в основном в отраслях, где зарплата ниже средней по экономике.

Все еще живы стереотипы о социальных ролях мужчин и женщин, которые становятся одним из барьеров на карьерной лестнице женщин, считают в Правительстве. Выше бытовая нагрузка — по данным Росстата, работающие женщины тратят на домашнее хозяйство на 1,5-2 часа, или в 2-2,5 раза, больше времени, чем мужчины. Да и уход за детьми и не способными к самообслуживанию родственниками чаще ложится на плечи хозяек, констатировали авторы новой Национальной стратегии действий в интересах женщин до 2030 года, которую утвердил своим распоряжением премьер-министр Михаил Мишустин. Она должна сменить предыдущую, которая действовала в 2017-2022 годах.

Новая стратегия призвана повысить продолжительность жизни женщин, снизить уровень насилия в отношении них, повысить политическую активность россиянок. Разница между зарплатой мужчин и женщин должна стать меньше, а число руководительниц — больше.

Работу собираются разделить на два этапа. В 2023-2026 годах составят планы, скоординируют усилия, начнут решать задачи стратегии, заложенные в национальные проекты и региональные программы. А в 2027-2030 годах должны сформировать систему мер, которые помогут претворить поставленные цели в жизнь.

Например, планируют запустить образовательные и просветительские программы женского лидерства и повышения цифровой и финансовой грамотности, в том числе в области инвестиций. Должны будут создать условия для увеличения числа женщин в органах власти, для выявления и развития талантов девочек и женщин, дополнительного образования предпринимательниц и самозанятых. Предстоит сократить разрыв между зарплатами сотрудников разного пола, стимулировать девушек получать техническое образование, поддерживать проекты женщин по развитию биотехнологий, поощрять социальные инициативы.

Для сохранения женского здоровья планируют просвещать девочек и женщин в этих вопросах в детских садах, школах, вузах и на рабочих местах, увеличивать доступность медпомощи, включая охрану репродуктивного здоровья, независимо от места проживания.

* Филиппова Е. Женщин на руководящих постах должно быть больше, а их зарплаты – выше. Такие задачи поставлены в Национальной стратегии в интересах женщин до 2030 года / Е Филиппова // Сайт «Парламентской газеты», 9 января 2023 г. - <https://www.pnp.ru/> (дата обращения: 12.01.2023)

С насилием в отношении женщин собираются бороться, развивая сеть центров социальной адаптации для людей, которые подверглись домашнему насилию, и формируя общественное мнение с помощью информационных кампаний. Планируют также усовершенствовать законодательство в сфере профилактики насилия в отношении женщин, включая семейное насилие и сексуальные домогательства.

В зеленой и цифровой экономике

Национальная стратегия — это современный документ, отвечающий на новые вызовы и определяющий стратегические направления развития деятельности министерств и ведомств в интересах женщин до 2030 года, сказала ранее «Парламентской газете» вице-спикер Совета Федерации Галина Карелова, добавив, что представители Совета Евразийского женского форума (ЕЖФ) активно участвовали в рабочей группе по подготовке проекта стратегии.

Формирование плана реализации первого этапа стратегии продолжается, отметила она. И от того, насколько он будет конкретным, во многом зависит результат. Над ним работают министерства, ведомства, а также некоммерческие общественные организации.

По мнению вице-спикера, необходимо расширять участие женщин в высокотехнологичных и наукоемких отраслях. «Особенно важными в этом направлении считаем реализацию программ, направленных на развитие женского технологического предпринимательства и поддержку проектов по развитию биотехнологий. Для достижения результатов необходимо повышать уровень финансовой, цифровой и инвестиционной грамотности, а также формировать компетенции для цифровой экономики у женщин», — сказала Галина Карелова.

Например, в рамках реализации проекта Совета ЕЖФ «Женщины в инвестициях» планируется создание и развитие онлайн-платформы для получения базового образования в области инвестиций, направленной на повышение финансовой грамотности женщин.

Квоты в парламенте

Минтруд не должен разрабатывать план за закрытыми дверями — к работе надо привлечь общественные организации женщин, представителей региональных властей, женщин-политиков, многодетных матерей, считает председатель Комитета Госдумы по вопросам семьи, женщин и детей, руководитель Всероссийского женского союза «Надежда России» Нина Останина. Так, свои предложения подготовят на форуме «Женщины Сибири», которые проведут в Хакасии в конце января — начале февраля, сказала она.

По мнению депутата, потребуются также законодательные изменения. Например, нужно не просто декларировать усиление участия женщин в общественно-политической жизни, а предусмотреть конкретный механизм, приняв закон о равных правах и возможностях женщин и мужчин, включая избирательные права. По ее словам, многие страны уже предусмотрели квоты, гарантирующие женщинам места управленцев. «Я не говорю, что нужны искусственные квоты, как в Германии, когда нет разницы, заслуживают кандидатки место или нет. Но нужна норма, которая обязывает все политические партии включать 30 процентов женщин на проходные места в партийных списках», — отметила Останина, напомнив, что такую инициативу обсуждали с 2003 года, но так ее и не приняли.

Также нужно предусмотреть тарифную сетку, которая позволила бы получать работникам в сферах образования и культуры справедливую зарплату, считает парламентарий. Она пояснила, что среди рядовых работников в этих областях в основном женщины, а директорами становятся чаще мужчины, разница же в их зарплатах огромная.

Поэтому, добавила депутат, Стратегия в интересах женщин не должна остаться декларацией о намерениях — нужно, чтобы она получила общественную поддержку и наполнилась конкретными действиями.

НЕОБХОДИМО РАСШИРЯТЬ УЧАСТИЕ ЖЕНЩИН В ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ И НАУКОЕМКИХ ОТРАСЛЯХ*

О подготовке новой Стратегии действий в интересах женщин

Г.Н. Карелова, заместитель Председателя Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации

Расширять участие женщин в высокотехнологичных и наукоемких отраслях необходимо, в том числе реализуя программы, направленные на развитие женского технологического предпринимательства и поддержку проектов развития биотехнологий. Это одна из задач, которая включена в новую Национальную стратегию действий в интересах женщин на 2023—2030 годы. Проект стратегии будет представлен в Правительство для утверждения до конца года. Кроме того, в рамках проекта Совета Евразийского женского форума «Женщины в инвестициях» запланировали создать онлайн-платформу для базового образования в области инвестиций, направленную на повышение финансовой грамотности женщин. Об этом рассказала в интервью «Парламентской газете» заместитель председателя Совета Федерации Галина Карелова.

- Галина Николаевна, подведите, пожалуйста, итоги реализации Национальной стратегии действий в интересах женщин в 2017—2022 годах. Чего конкретно она позволила добиться?

- Стратегия — это концептуальный документ, который определяет государственную политику в интересах женщин. В России женская повестка получила новое дыхание, стала соответствовать новым вызовам. Первая Национальная стратегия в интересах женщин была разработана по инициативе Валентины Ивановны Матвиенко и утверждена Правительством Российской Федерации в 2017 году.

За последние шесть лет многое удалось сделать. За годы реализации стратегии были разработаны и внедрены различные механизмы комплексной поддержки семей с детьми. Объем поддержки таких семей вырос почти в десять раз с 2018 года. Размер совокупного объема поддержки на федеральном и региональном уровнях в 2023 году впервые достигнет 2,5 триллиона рублей.

Существенно выросла и приблизилась почти к 100 процентам обеспеченность дошкольными заведениями. Места в дошкольных заведениях предоставляются детям уже от полутора лет. Это в немалой степени позволило расширить участие женщин, которые воспитывают детей в возрасте до шести лет, в экономической жизни страны. По данным Росстата, уровень занятости женщин увеличился до 68 процентов. Этому способствовала деятельность в рамках национальных проектов, а также проектов Совета ЕЖФ.

Обеспечение безопасных условий труда во многих видах деятельности позволило расширить круг профессий, разрешенных для женщин. Более чем в четыре раза, до 100 профессий, сокращен список запрещенных для женщин специальностей — в морском и речном судоходстве, автомобильном и железнодорожном транспорте, гражданской авиации и сельском хозяйстве. И мы знаем немало примеров успешных женщин-машинистов электропоездов, механиков и капитанов судов, водителей автобусов и других.

Выросла и доля женщин-предпринимателей. Около 30 процентов субъектов малого и среднего бизнеса возглавляют женщины. Их доля среди самозанятых составляет 40 процентов. Индекс женской предпринимательской активности вырос с 59 процентов в 2016 году до 69,8 процента в этом году.

Можно с уверенностью сказать, что этому способствовала и системная работа в рамках проектов Совета «Развитие женского предпринимательства», «Женщины за устойчивое промышленное развитие», направленная на обеспечение доступа женщин к финансам, информации и рынкам сбыта.

Реализуемые инициативы способствовали открытию женщинами новых предприятий, тиражированию успешных практик, победам, в том числе на международных площадках, а также расширению экспортной деятельности. Образовательные и акселерационные программы, новые банковские продукты для женщин-предпринимателей, информационные кампании о мерах поддержки, конкурсы в целях продвижения успешных проектов женщин создают основу для расширения участия женщин в экономике.

Есть результаты и на таком направлении, как участие женщин в принятии решений. В формировании команды управленцев принимают участие в том числе выпускницы образовательной программы «Женщина-лидер», которая уже третий год реализуется Советом Евразийского женского форума совместно с президентской платформой «Россия — страна возможностей». За небольшое

* Карелова Г.Н. Необходимо расширять участие женщин в высокотехнологичных и наукоемких отраслях. О подготовке новой Стратегии действий в интересах женщин // Г.Н. Карелова, беседовала Е. Филиппова // Сайт «Парламентской газеты», 30 декабря 2022 г. - <https://www.pnp.ru/> (дата обращения: 12.01.2023)

время более 750 женщин из 58 регионов России и 19 стран мира прошли обучение в области управления и социального проектирования. Разработано более 100 проектов, направленных на решение социально значимых задач. Участие в проекте «Женщина-лидер» стало социальным лифтом для многих участниц. Выпускницы программы стали депутатами законодательных органов власти, членами экспертных советов Молодежного парламента, а также вошли в составы правительств регионов.

В настоящее время наблюдается рост числа специальных корпоративных программ по развитию лидерства сотрудниц компаний с целью создания кадрового резерва и повышения доли женщин в их руководстве. Для масштабирования лучших корпоративных инициатив Советом Евразийского женского форума на регулярной основе проводится конкурс на лучшую корпоративную программу по развитию женского лидерства. С каждым годом увеличивается число его партнеров и участников, расширяется практика участия женщин в принятии решений на корпоративном уровне.

Сделано многое, и, конечно, основываясь на данных результатах, мы можем ставить новые цели и формулировать амбициозные задачи, отвечающие современным трендам в рамках новой стратегии.

- В проекте новой стратегии на 2023—2030 годы говорится в том числе о необходимости формирования новых точек роста экономики. Какие меры необходимо предпринять, чтобы достичь этих целей?

- Представители Совета Евразийского женского форума активно участвовали в рабочей группе по подготовке проекта Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2023—2030 годы. Важно отметить, что внесенные нами предложения охватывают все значимые задачи, которые стоят сейчас перед страной, во всех сферах, включая прорывное инновационное развитие и повышение экспортного потенциала.

Так, для достижения технологического суверенитета страны необходимо расширять участие женщин в высокотехнологичных и наукоемких отраслях. Особенно важными в этом направлении считаем реализацию программ, направленных на развитие женского технологического предпринимательства и поддержку проектов по развитию биотехнологий. У нас огромный потенциал участия женщин в промышленных и технологических сферах. Так, например, представленность женщин в электроэнергетике составляет только 36 процентов, в атомной энергетике — около 30 процентов. Аналогичные показатели и в других технологичных отраслях.

Для достижения результатов необходимо повышать уровень финансовой, цифровой и инвестиционной грамотности, а также формировать компетенции для цифровой экономики у женщин. Только системная деятельность, направленная на популяризацию технических профессий и специальностей среди девочек и женщин, в том числе в сфере креативных индустрий, на продвижение женщин-ученых, а также женских предпринимательских и производственных инициатив, обеспечение их доступа к международным рынкам сбыта, будет способствовать достижению технологического прорыва.

Отдельно хочу подчеркнуть, что предложения членов совета основаны на опыте реализации проектов Совета ЕЖФ. Все они с международным участием.

Участие наших женщин в различных всероссийских и международных конкурсах способствует масштабированию успешных практик предпринимательниц, а также включению их в экспортную деятельность.

Проекты, которые демонстрируют женщины на конкурсах, во время стартап-туров в рамках реализации проекта Совета ЕЖФ «Женщины в эпоху цифровой экономики. Проект STEM», связаны с использованием самых передовых технологий биоциклической зеленой экономики, а также направлены на развитие био- и здоровьесберегающих технологий.

В новом проекте стратегии были отражены предложения по развитию у женщин интереса к вопросам международного сотрудничества в науке, к продвижению женских предпринимательских инициатив и научных обменов на международном уровне, а также к экспортной деятельности.

Наш успешный опыт проведения международного конкурса женских предпринимательских проектов в АТЭС, признают все представители Азиатско-Тихоокеанского региона. А сам конкурс за семь лет существования стал визитной карточкой России на площадках партнерства «Женщины и экономика» форума АТЭС. Такие проекты способствуют развитию международной кооперации женщин и расширению участия женщин-предпринимателей в экспортной деятельности.

Женщины являются драйверами несырьевого экспорта. И это еще одна точка роста экономики, на развитие которой направлена деятельность Совета Евразийского женского форума в рамках реализации проекта «Женская кооперация в международной торговле».

Важно расширять участие женщин в международных мероприятиях, в том числе в выставках, и в реализации международных проектов как через включение в состав государственных делегаций, так и через участие в общественных организациях, оказывать поддержку в форме наставничества

талантливым девушкам — победительницам олимпиад и конкурсов, помогать в реализации значимых проектов молодых женщин-ученых.

Уверена, что, если планомерно мы будем осуществлять мероприятия, которые уже вошли в проект Плана реализации стратегии, женщины продолжают формировать новые точки роста экономики России.

- Когда может быть готов документ? И насколько он соответствует мировому уровню?

- 12 декабря состоялось заседание Координационного совета при Правительстве РФ по реализации Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017—2022 годы, на котором был представлен финальный вариант проекта Национальной стратегии. Поэтому ожидаем, что до конца года проект будет представлен в Правительство для утверждения, и новый год мы начнем с новым программным документом.

Проект Национальной стратегии представляет собой современный документ, отвечающий на новые вызовы и определяющий стратегические направления развития деятельности министерств и ведомств в интересах женщин до 2030 года.

Формирование плана реализации первого этапа стратегии продолжается. И от того, насколько он будет конкретным, во многом зависит результат. Над ним работают министерства, ведомства, а также некоммерческие общественные организации.

Россия находится в числе лидеров по развитию женской повестки в мире, является одной из семи стран «Большой двадцатки», в которых принята и реализуется Национальная стратегия действий в интересах женщин. На различных международных площадках мы делимся своим опытом с нашими партнерами из «Женской двадцатки», Парламентской двадцатки, АТЭС, ШОС, БРИКС и других объединений. Мы открыты к диалогу и готовы адаптировать свой опыт к региональным условиям.

- В прошлом году проходил Третий Евразийский женский форум, который собрал большое количество участников. На форуме поднимались глобальные вопросы экономики, социально-общественной жизни общества, экологии и другие. Есть ли понимание, каким будет следующий Евразийский женский форум?

- Четвертый Евразийский женский форум пройдет в 2024 году. Россия, несмотря на все внешние вызовы, как и прежде, настроена на равноправное партнерство, основанное на взаимном уважении. И мы видим, что дружественные нам страны готовы продолжать совместную работу, в том числе и по женской повестке. Об этом наглядно свидетельствуют значительное расширение представительства Евразийского женского форума и Совета форума на крупных международных мероприятиях и участие в них представителей разных стран и континентов. Подготовка к форуму началась.

Мы собираем креативные идеи и уверены, что вместе откроем новые возможности для равноправного международного партнерства и женский голос зазвучит с новой силой.

Мы планируем расширить аудиторию участников и для этого предполагаем еще более масштабные мероприятия перед форумом. Мы нацелены на проведение не только региональной недели, но и международной недели. Уже в следующем году запланированы мероприятия ЕЖФ на самых масштабных площадках. Среди них Петербургский международный экономический форум, экономический форум Россия — Африка, ВЭФ и другие.

- Идей много, и уверена, по мере подготовки Четвертого Евразийского женского форума их будет появляться все больше. Назову только несколько перспективных проектов.

В рамках реализации проекта Совета ЕЖФ «Женщины в инвестициях» планируется создание и развитие онлайн-платформы для получения базового образования в области инвестиций, направленной на повышение финансовой грамотности женщин. Кроме того, будем усиливать участие женщин-предпринимателей в создании условий для развития туристического потенциала регионов. Это будет совершенно новый формат. Над названием проекта мы пока думаем. Но сомнений в том, что он активно пройдет, нет никаких. Этот проект будет представлен на ближайшем заседании Совета Евразийского женского форума в 2023 году.

ДОЛЖНОСТНОЙ ПОТОЛОК*

«Стеклянный потолок» в предпринимательстве встречается не реже, чем на госслужбе, но государство надеется бороться с этой проблемой

Е. Рожкова

Больше половины женщин (всего 55%) называют среди факторов, которые сдерживают их при продвижении по службе, приоритет развития семейной жизни (31%) и отсутствие личной заинтересованности в развитии бизнеса (24%). Об этом говорится в исследовании Совкомбанка, которое он провел среди 3000 своих сотрудниц, спрашивая их, что же замедляет их продвижение по карьерной лестнице.

Среди прочих барьеров опрошенные также выделили сложившиеся стереотипы (13,1%) и индивидуальные особенности каждого (11%). Бизнес-коуч Анастасия Желудкова считает, что в бизнесе в топ-менеджменте мужчин больше, так как они «лучше отвечают за стратегию, за развитие, за масштабирование, за продажи». Но есть определенное разделение: женщины, по ее мнению, на руководящих должностях лучше отвечают за операционную и кадровую деятельность, «хорошо работают с командой».

Дискриминация по половому признаку запрещена законом, но любой работодатель принимает те или иные кадровые решения, исходя из своих внутренних устоев и ощущений, констатирует председатель думского комитета по труду Ярослав Нилов (ЛДПР). Но проблема женского кадрового роста характерна для России, отмечают эксперты, добавляя, что проблема «стеклянного потолка» характерна для любой сферы деятельности.

По словам зампреда Федерации независимых профсоюзов России Александра Шершукова, он проявляется не только в продвижении по службе, но и в вопросе повышения заработной платы: «Не секрет, что разница в зарплатах мужчин и женщин на сопоставимых должностях может достигать 20% (на госслужбе она составляет около 14%. – «Ведомости»)».

С точки зрения продвижения по карьерной лестнице женщин-руководителей тоже в процентном соотношении гораздо меньше, продолжил эксперт. И такое положение дел, по словам Шершукова, касается не только бизнеса, но также НКО и государственных структур. В последние десятилетия страны берут на себя обязательства по сокращению гендерного неравенства, исходя из того, что государство – один из крупнейших работодателей, говорится в исследовании, которое проводил в 2021 г. Центр перспективных управленческих решений. В нем эксперты писали, что достижение гендерного равенства на госслужбе может быть стимулом для изменения и в других областях и позволяет формировать более сбалансированную госполитику.

Но, как отмечалось тогда, и на государственном уровне есть проблемы с гендерным балансом. Хотя женщины в течение последнего десятилетия составляют 70% на госслужбе всех уровней, они сталкиваются с двумя проблемами: это проблемы «стеклянного потолка» (труднее продвигаться на верхние позиции) и «стеклянных стен» (труднее продвигаться в отраслях, которые считаются мужскими), отмечали исследователи.

При этом для женщин преодолеть эти стены затруднительно. Для продвижения в карьере зачастую могут требоваться качества, которых, как считается, можно ожидать от мужчин, – это готовность к конкуренции, риску, настойчивость. Но если их будет проявлять женщина, то это может негативно маркироваться, говорится в исследовании, поскольку считается, что женщины больше ориентированы на стабильность и компромисс.

«Согласно нашему исследованию даже внутри государственного сектора есть большая разница в непроницаемости «стеклянного потолка», в каких-то министерствах он практически не существует, в каких-то почти непроницаем. Я предполагаю, что и внутри частного сектора есть очень большой разброс», – отмечает соавтор исследования Ксения Зиндер.

«Что с этим делать, вопрос открытый. Тема квот [в руководстве компаний или госструктур], например, воспринимается в общественном сознании негативно, так как все-таки людей надо продвигать не по принадлежности их к гендеру, а в зависимости от деловых качеств», – резюмировал Шершуков.

* Рожкова Е. Должностной потолок. «Стеклянный потолок» в предпринимательстве встречается не реже, чем на госслужбе, но государство надеется бороться с этой проблемой / Е. Рожкова // Ведомости. – 2022. – 9 нояб. – С. 11

Проблема, связанная с тем, что женщин больше в первичном звене госуправления, а не на руководящих постах, не нова и обсуждалась с 1990-х гг., говорила «Ведомостям» председатель комитета Госдумы по вопросам семьи, женщин и детей Нина Останина (КПРФ). Проблема гендерного неравенства в России сохраняется, сказала она: «Хотя в ст. 19 Конституции прописано равенство прав женщин и мужчин, нормы этой статьи не были расшифрованы в законе». В нем могли бы быть прописаны равные права и возможности женщин как на госслужбе, так и на политических должностях, считает Останина. Такой проект в начале 2000-х был «положен под сукно», говорила Останина: «Ни одна из фракций не согласилась его принимать, поскольку там была норма, что если в списках партий на выборах на проходящих местах меньше 30% женщин, то такая партия снимается с выборов».

В августе издание РБК сообщало, что Минтруд приступил к проектировке национальной стратегии действий в интересах женщин до 2030 г. Стратегия призвана помочь им преодолеть «стеклянный потолок», обеспечить гендерное равенство и баланс между семьей и работой. По данным издания, стратегия будет реализована в два этапа – с 2023 по 2026 г. и с 2027 по 2030 г. Она потребует совершенствования российского законодательства, включения мероприятий в национальные проекты и госпрограммы, а также проведения научных исследований об обеспечении равных прав и свобод мужчин и женщин. Документ включит в себя 10 направлений, в том числе новые возможности на рынке труда, в предпринимательстве, в образовании, в участии в общественно-политической жизни и др.

Член генерального совета «Деловой России» Екатерина Авдеева считает, что в краткосрочной перспективе можно прогнозировать «феминизацию кадрового резерва и увеличение числа женщин в топ-менеджменте компаний». «С учетом необходимости восстановить дефицит рабочих кадров предпринимательство может стать более женским и возрастным, а рынок труда – более гибким и мобильным», – сказала «Ведомостям» Авдеева. В то же время, по ее словам, несмотря на диктуемые временем тренды, говорить о полном нивелировании гендерных стереотипов еще рано, хотя некоторые женщины имеют стратегически ориентированное мышление и могут быть превосходными управленцами.

СПИСОК ЧИСТО МУЖСКИХ ПРОФЕССИЙ ПРЕДЛАГАЮТ УПРАЗДНИТЬ*

Е. Филиппова

Сегодня дамы не могут быть пожарными, фрезеровщиками камня, водолазами, работать на ряде опасных производств. Но скоро эти ограничения могут отменить. Такой законопроект группы депутатов собираются рассмотреть после Нового года, на одном из заседаний Госдумы в весеннюю сессию. По мнению авторов, женщины могут сами решить, какую работу выбрать, и нельзя лишать их возможности трудиться в самых высокооплачиваемых отраслях. Но с этой идеей согласны не все — эксперты предлагают действовать точечно, убирая из перечня только отдельные профессии, если появляется такой запрос от самих потенциальных работниц и будут исследования, доказывающие безопасность работы для женского организма.

Впервые взмыли в небо

Еще три года назад в списке запрещенных для женщин профессий было 450 позиций. Сейчас их осталось около ста. Теперь дамы могут быть, например, водителем фуры или трактора, боцманом, шкипером или матросом на судне, машинистом метрополитена. В прошлые январские праздники девушки впервые отправились управлять поездами на Филевской линии московского метро.

Совсем недавно считалась сугубо мужской и профессия летчика. А в октябре 2022 года Высшее военное авиационное училище летчиков имени Серова впервые выпустило девушек — военных летчиков, сообщили на сайте Минобороны.

С 2022 года прекрасный пол берут в авиационные механики и инженеры по техобслуживанию самолетов и вертолетов. С просьбой исключить эти специальности из списка неженских профессий в прошлом году обратилась в Минтруд председатель Комитета Совета Федерации по социальной политике Инна Святенко. Парадокс был в том, что женщина могла быть авиаинженером в Министерстве обороны, но не в гражданской авиации, рассказывала она в разговоре с «Парламентской газетой».

А под воду пока нельзя

Теперь депутаты предложили более радикальный метод — отказаться от ограничений вообще. Законопроект, внесенный Сарданой Авксентьевой, Розой Чемерис и Ксенией Горячевой 6 декабря, предлагает целиком убрать из Трудового кодекса статью, которая ограничивает труд женщин на работах с опасными и вредными условиями, на подземных работах и с тяжестями, превышающими определенные нормы.

«Женщины могут самостоятельно решать, какую работу выбрать, — сказала Сардана Авксентьева «Парламентской газете». — Помощь государства им тут не нужна».

Авторы инициативы считают несправедливым, что женщины не могут работать в отраслях, где самые высокие зарплаты — нефтехимической, добывающей, металлургической.

Есть вопросы и к запрету тушить пожары. «В добровольных пожарных командах женщины есть. Выходит, что работать на пожарах женщинам можно, но только не за зарплату», — сказала Авксентьева, когда выступала с идеей нового законопроекта в Госдуме.

Неоправданно и то, что нельзя быть водолазами, считает депутат. Она вспомнила о первой в стране женщине — тяжелом водолазе Нине Соколовой. В 1941 году она и ее группа в тяжелых условиях поднимали со дна Ладоги продукты с затонувших при бомбежках кораблей.

Также дамам нельзя быть монтажниками горного оборудования, фрезеровщиками камня, машинистами бульдозера или укладчиками асфальтобетона. Женщины не могут бурить нефтяные скважины, заправлять самолеты этилированным бензином, копать траншеи экскаватором, производить ртуть и даже ухаживать за племенными быками, жеребцами и хряками. А девушкам, которым еще не исполнилось 35 лет, недоступны сельхозработы с применением ядохимикатов, пестицидов и дезинфицирующих средств.

* Филиппова Е. Когда женщинам разрешат варить сталь. Список чисто мужских профессий предлагают упразднить / Е. Филиппова // Сайт «Парламентской газеты», 7 января 2023 г. - <https://www.pnp.ru/> (дата обращения: 12.01.2023)

Уже неплохо продвинулись

Тот факт, что список недоступных женщинам профессий вычистили, сократив в 4,5 раза, — уже огромный шаг вперед, и это одно из важнейших достижений Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017—2022 годы, считает председатель Союза женщин России Екатерина Лахова. Двигаться дальше, по ее мнению, можно, только если будет запрос сразу от большого количества женщин убрать из реестра еще какие-то специальности и у них получится обосновать такое желание.

К вопросу надо подходить точно — если и исключать какую-то профессию, надо прежде провести серьезные научные исследования, считает член Комитета Госдумы по труду, социальной политике и делам ветеранов Светлана Бессараб. «Список составлен, не чтобы обидеть женщин или дискриминировать их по гендерному признаку, а чтобы уберечь женский организм от избыточных физических нагрузок, серьезных рисков для здоровья. Так что если сталеваром можно будет работать за компьютером, конечно, женщины смогут быть сталеварами, но пока это невозможно, так как это действительно вредно», — сказала депутат «Парламентской газете».

Торговли меньше, науки больше

Тем временем в новую стратегию в интересах женщин на 2023—2030 годы, в разработке которой не последнюю роль играют участницы Евразийского женского форума и Совет ЕЖФ, внесли предложения о расширении отраслей, где возможно участие женщин.

Как сказала спикер Совета Федерации Валентина Матвиенко на заседании Совета Евразийского женского форума 6 декабря, надо усиливать роль женщин в целом ряде перспективных сфер. Среди них она назвала импортозамещение, науку, воспитание детей и молодежи, развитие физкультуры и спорта, становление системы реабилитации и креативные индустрии.

Пока, по данным Росстата, чаще всего женщины работают в сфере торговли и ремонта. Потом идут образование, здравоохранение и социальные услуги, обрабатывающие производства, госуправление и обеспечение военной безопасности и, наконец, наука и техника. Зато среди предпринимателей, как рассказала на совещании первый замглавы Минтруда Ольга Баталина, женщин 40 процентов, а в руководстве организаций — около 20 процентов, что выше, чем в среднем по миру, в пять раз.

МЕЖДУНАРОДНОЕ ИЗМЕРЕНИЕ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА: СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ*

А.В. Головинов, кандидат философских наук, доцент

(Алтайский государственный университет)

Ю.В. Головинова, кандидат исторических наук, доцент

(Алтайский государственный педагогический университет)

Введение

Социальная политика современного демократического государства, цель которого — обеспечение устойчивого развития и безопасности общества, должна включать компоненты гендерного равенства. Активно развивающееся в наши дни направление научной мысли — гендерная социология многократно фиксировала неоднородность в развитии институтов и механизмов обеспечения равноправия полов в различных странах мира. Такое положение дел социологи и правоведы, занятые проблемами реализации равенства женщин и мужчин, связывают с группой факторов, от материального благосостояния конкретного общества до закоренелых гендерных стереотипов массового сознания. В этой связи принципиально важен опыт стандартизации на наднациональном уровне прав женщин и мужчин. Именно разработка и последовательное внедрение международно-правовых актов, принимаемых Организацией Объединенных Наций, в области прав женщин и противодействия гендерной асимметрии содействует развитию гендерного измерения социальной политики и правового обеспечения равного положения представителей обоих полов. Потому обращение к международно-правовому аспекту социального и политического бытия гендера видится актуальным. Цель настоящего исследования — показать роль и значение международных нормативных актов по вопросам обеспечения гендерного равенства. Достижение обозначенной цели предполагает определенную оценку правовой политики и деятельности ООН по содействию достижения равноправия полов в мире. Однако на пути к поставленной цели возникают проблемные вопросы, прежде всего связанные с имплементацией и инкорпорацией международных стандартов в национальную правовую систему. На деле часто можно наблюдать некоторый диссонанс и реальный разрыв социальных практик и юридического оформления, особенно в уязвимой сфере гендерного равенства. Так, с точки зрения формально-юридического подхода в национальной системе права, в частности Российской Федерации, обнаруживается полное соблюдение стандартов гендерного равноправия, однако приходится наблюдать проблемы неравенства мужчин и женщин в социально-экономической и отчасти в политической сферах. Вместе с тем сложности в непростом деле реализации и обеспечения международных стандартов прав женщин по объективным причинам возникли в связи с пандемией COVID-19. Действующий генеральный секретарь ООН Антониу Гутерриш на протяжении 2020–2021 гг. неоднократно заявлял, что пандемия серьезно оголила и обострила проблему неравенства полов. Эксперты ООН констатировали, что женщины и девочки гораздо сильнее ощутили на себе социальные и экономические последствия от коронавирусной инфекции (Толстых, 2021).

Методология исследования

Исследование базируется на формально-юридическом подходе, который позволяет определить сущность и содержание прав женщин и мужчин в конкретных международных актах. Активно применялся также метод текстологического контент-анализа нормативных правовых актов. Настоящее исследование опирается на идеалы социального конструктивизма с его ориентацией на определение мужчин и женщин как гетерогенных групп со значимыми гендерными различиями. Уместным было апеллирование к инструментарию гендерной социологии, в частности к концепции нового гендерного порядка, представленной в работах Г.Г. Силласте (2019). Доктринально в данной концепции новый гендерный порядок подразумевает пересмотр ряда норм: юридических и нравственных, социальных и моральных. Именно синтетическая основа данной методологии отвечает предмету исследования, который носит междисциплинарный социально-правовой характер.

* Головинов А.В. Международное измерение гендерного равенства: социально-правовое исследование / А.В. Головинов, Ю.В. Головинова // Society and Security Insights. - 2022. - Т. 5 № 3. - С. 37-46

Результаты и их обсуждение

Решительная борьба против гендерной асимметрии пришлась на начальный этап становления Организации Объединенных Наций, ставящей своей целью мир во всем мире. К середине 1940-х гг. в ООН входило 51 национальное государство. Обращает на себя внимание тот факт, что только в 30 из них предоставлялись женщинам политические, в частности избирательные права. Потому уже на первых порах становления принципа гендерного равенства обнаружилось, что крен асимметрии тяготеет в сторону уязвимого положения представительниц женского пола. Вопиющей оказалась ситуация, в которой женщины не могли на том же уровне, что и мужчины, замещать государственные посты (Родионова, 2020; Агеева, 2013; Воскобитова, 2017). Потому возникла объективная необходимость закрепления в международных документах категории «права женщин».

В дальнейшем эксперты ООН неоднократно фиксировали неблагополучие в «женском вопросе». В это время была, в частности, зафиксирована чуть ли не тотальная безграмотность женского населения. Данное обстоятельство расценивалось как тормоз и серьезное препятствие в деле эмансипации. К прочему, как замечают современные авторы, женщины послевоенного периода истории государства и права получали лишь 1/10 от всех совокупных доходов и владели 1/10 от всей совокупной собственности (Кашина, Василенко, 2019).

Конечно, отмеченные обстоятельства еще более подтолкнули ООН к развитию и конкретизации «прав женщин» в контексте права на образование, охрану семьи и материнства и широких экономических прав. Поступательная детализация конструкции прав представительниц женского пола стала кульминационной в 1960-е гг. Наконец женские права получили закрепление в целой группе документов (Устав, 1999; Всеобщая декларация, 1995).

Фундаментальное значение в этом смысле приобрели такие международные правовые документы, как «Пакт о гражданских и политических правах», принятый 16 декабря 1966 г. (Пакт, 1966), а также «Пакт об экономических, социальных и культурных правах», действующий с 19 декабря 1966 г. (Пакт, 1966). Даже беглый герменевтический анализ этих универсальных договорных актов позволяет фиксировать недопустимость дискриминирующих действий на основе половых различий. Таким образом, была создана целая база международно-правовых стандартов, которая логично включает в себя отмеченные международные пакты и Всеобщую декларацию прав человека.

Вместе с тем в 1950-е гг. активно разрабатывались и принимались специализированные международные предписания для развития прав женщин. Особое значение имеет Конвенция о политических правах женщин, принятая Генеральной Ассамблеей ООН. Кстати, наше государство одним из первых приняло данный документ в собственную правовую систему актом ратификации. Обращаясь к тексту Конвенции, можно увидеть провозглашение избирательного права женщин. В системе политических прав представительниц прекрасной половины человечества закрепили также возможность занимать должности на общественной и государственной службе. Как видим, продолжилось дальнейшее акцентирование запрета всякой дискриминации. Особо можно выделить Декларацию о ликвидации дискриминации в отношении женщин от 1967 г. Впоследствии рассматриваемый акт был преобразован в конвенционный источник (Декларация, 1967).

В конвенции прямо закрепили понятие «дискриминация», в частности, по отношению к женщинам. Как гласит ст. 1 Конвенции, это «...любое различие, исключение или ограничение по признаку пола, которое направлено на ослабление или сводит на нет признание, пользование или осуществление женщинами, независимо от их семейного положения, на основе равноправия мужчин и женщин, прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской и любой другой области» (Конвенция, 1986).

В тексте данного документа права женщин рассматриваются традиционно в ключе взаимосвязи с антидискриминационными предписаниями. Так, ч. 3 ст. 2 Конвенции закрепляет «юридическую защиту прав женщин на равной основе с мужчинами». Впервые в нормативном содержании данного источника определили ликвидацию любых проявлений, причем даже латентных форм дискриминации. Знаменательным можно считать, что анализируемый правовой акт четко установил юридическую ответственность государств, ратифицировавших Конвенцию. Такие гарантии явили самый первый очевидный пример узаконения механизмов и средств защиты всего комплекса прав женщин. Однако, как отмечает С.В. Поленина, не во всех странах данные предписания эффективно действуют в национальной системе права. «Почти за столетие, — констатирует современный автор, — прошедшее с тех пор, наша страна в этом вопросе не только не пошла вперед, но и уступила место многим другим государствам» (Поленина, 2016). Среди

проблем, которые содействуют отстающему положению России от европейского опыта, выступает феминизация бедности, отсутствие развитого женского предпринимательства, разрыв в оплате труд мужчин и женщин и др. Также уважаемый автор обращает внимание на то, что в нашей стране вообще нет западноевропейской модели гендерной экспертизы проектов федерального и регионального законодательства по типу антикоррупционной экспертизы.

Выразим принципиальное согласие с автором в том, что до сих пор не приняты федеральные законы об обеспечении равных прав и равных возможностей мужчин и женщин, а именно подобный акт на уровне правового обеспечения вполне содействовал бы социальной политике гендерного равенства в нашем государстве. От себя добавим, что законопроект «Об обеспечении равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» также не стал в России действующим актом. Пройдя первое чтение в нижней палате парламента, он до сих пор хранится в анналах депутатских комитетов, подвергаясь процедуре бесконечного дополнительного редактирования. Потому, как нам представляется, отставание Российской Федерации в вопросах борьбы с гендерной асимметрией можно попытаться преодолеть путем последовательного принятия подобных нормативно-правовых актов. Такой подход отнюдь не нов, это типичная схема из мирового опыта, например стран Скандинавии, где как раз посредством принятия специальных законоположений в сфере обеспечения равного положения мужчин и женщин достигнут высокий показатель равноправия полов.

Дальнейшие шаги и инициативы по достижению равенства полов и прав женщин пришлось уже на новое тысячелетие. Так, Организация Объединенных Наций подготовила и организовала летом 2000 г. специализированный проект «Женщины в 2000 году: равенство между мужчинами и женщинами, развитие и мир в XXI веке». Данному проекту посвятили сессию в июне этого года (Anne Peters, 2021; Bourke-Martignoni, 2008). По итогу работы Нью-Йоркской сессии было принято решение учредить Комиссию по вопросам правового и социально-экономического положения женщин. Правозащитная деятельность данной организации теперь приобрела постоянную основу. В настоящее время сессии проводятся ежегодно.

Вместе с тем сегодня и на уровне международно-правового регулирования можно наблюдать ряд проблем, связанных преимущественно с задержкой принятия решений в сфере обеспечения принципа равенства полов. Многообразные учреждения ООН, действующие в области прав человека, такие как Совет по правам человека и Управление Верховного комиссара по правам человека, свою деятельность стали осуществлять с учетом неблагоприятной обстановки в условиях пандемии COVID-19. Как отмечает директор Гейдельбергского Института Макса Планка профессор А. Петерс, в работе данных органов акцентировался принцип единства и неделимости всех прав человека, были озвучены правовые требования, предъявляемые к объявлению национальными правительствами режима чрезвычайного положения (Anne Peters, 2021). Как видно, стратегия международно-правового регулирования прав человека сегодня рассматривается сообразно необходимости борьбы с пандемиями, основанной на защите прав человека. Однако Совет Безопасности ООН, имеющий опыт признания эпидемий угрозой миру и безопасности, отреагировал с большой задержкой, вызванной чувствительностью постоянных членов (Толстых, 2021).

Несмотря на очевидную разницу в оценках деятельности структур Организации Объединенных Наций в обеспечении прав человека и прав женщин как наиболее уязвимой группы, в эпидемиологической обстановке в фокусе формально-юридического подхода можно отметить, что принятие Генеральной ассамблеей ООН резолюции 74/270 от 2 апреля 2020 г. определило ключевую роль ООН в борьбе с пандемией, с учетом необходимости уважать права человека. Но этого, увы, не достаточно, так как процесс достижения гендерного равенства протекает чрезвычайно медленно, а пандемия COVID-19, локальные вооруженные конфликты и ставшие реальностью гибридные войны угрожают уже достигнутому прогрессу.

Заключение

Таким образом, вектором новейшего подхода международно-правового регулирования института прав женщин выступают конструктивные попытки укрепления правового статуса женщины в современном обществе. Примечателен опыт 59-й сессии комиссии. Результат работы комиссии увенчался принятием Политической декларации, приуроченной к 20-й годовщине Четвертой Всемирной конференции по положению женщин. Так, с марта 2015 г. правительства государств — участников сессии обязуются ускорить осуществление и полную эффективную реализацию Пекинской декларации и Платформы действий. В ходе мероприятий была

разработана декларативная стратегия, предполагающая, что к 2030 г. равенство мужчин и женщин будет обеспечено во всех сферах жизни.

В настоящее время особую роль в деле обеспечения женских прав играет специально учрежденное в 2010 г. структурное подразделение под эгидой Организации Объединенных Наций — «ООН-женщины». Поставив перед собой цель улучшить положение представительниц женского пола, данная структура руководствуется принципом, согласно которому гендерное равенство находится в самом сердце прав человека и гуманистических ценностей ООН.

Как видим, деятельность ООН по содействию достижения равноправия полов в мире играет очень важную роль. Однако проведенное исследование позволяет прийти к выводу, что, несмотря на общие положительные моменты в развитии международных стандартов равенства мужчин и женщин в работе международных организаций, все же приходится наблюдать ряд проблем и болевых точек. Во-первых, законоположения на уровне международного сотрудничества не всегда своевременны и оперативны, так как это процесс, сопряженный с согласованием воли государств на юридической карте мира. Потому негативные внешние факторы, вызванные пандемиями, катаклизмами и конфликтами, ослабляют скорость принятия решений в развитии социальной политики гендерного равенства. Нам сегодня приходится наблюдать ситуацию, для которой характерно обилие международных стандартов в сфере равенства полов, но при этом достижение гендерного равноправия остается очень медленным процессом. Во-вторых, эффективная реализация международно-правовых актов, закрепляющих принцип равенства мужчин и женщин, в национальной системе права напрямую зависит от степени имплементации международных стандартов. Россия, как и многие страны мира, сталкивается с гендерной асимметрией, борьба с которой, как нам видится, как раз и должна быть основана на последовательной инкорпорации международных юридических стандартов и принятии специальных актов, содействующих развитию принципа равенства мужчин и женщин.

Список источников

- Агеева А.В. Международные правовые стандарты и проблемы защиты прав женщин // Современные научные исследования: теория, методология, практика. 2013. № 3, Т. 1. С. 143–146.
- Воскобитова М.Р. Подходы Европейского суда по правам человека к рассмотрению дел о домашнем насилии в отношении женщин // Международное правосудие. 2017. № 1. С. 85–95.
- Всеобщая декларация прав человека // Российская газета. 1995. 5 апр. С. 4–25.
- Кашина М.А., Василенко Л.А. Фрактальность гендерных отношений и использование гендерного ресурса государственной политики и управления в современной России // Женщина в российском обществе. 2019. № 2. С. 17–31.
- Кротова Н.В. ООН и проблема международно-правовой защиты женщин // Гражданин и право. 2007. № 11. С. 26–30.
- Конвенция о гражданстве замужней женщины // Права человека: сборник международных документов. М., 1986. С. 35–50.
- Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин // Права человека: сборник международных документов. М., 1986. С. 52–59.
- Конвенция о политических правах женщин // Права человека: сборник международных документов. М., 1986. С. 60–70. Международный пакт о гражданских и политических правах // Права человека: сборник международных документов. М., 1986. С. 71–88.
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах // Права человека: сборник международных документов. М., 1986. С. 89–100. Поленина С. В. Правовая политика Российской Федерации в сфере гендерных отношений // Труды Института государства и права РАН. 2016. № 1. С. 62–80.
- Родионова М.Е. Гендерное измерение политического представительства в государствах Европейского союза и России // Гражданин. Выборы. Власть. 2020. № 3. С. 57–63.
- Силласте Г.Г. Страновой гендерный ландшафт как фактор формирования нового гендерного порядка, его социальные риски // Женщина в российском обществе. 2019. № 3. С. 66–72.
- Толстых В.Л. COVID-19 и международное право: общие вопросы // Московский журнал международного права. 2021. № 3. С. 87–94.
- Устав Организации Объединенных наций от 26 июня 1945 г. // Международные акты о правах человека: сборник документов. М., 1999.
- Peters A. Die Pandemie und das Völkerrecht (The Pandemic and Public International Law) (February 9, 2021), In: Max Planck Institute for Comparative Public Law & International Law (MPIL) Research Paper No. 2021-03. P. 24–38.
- Bourke-Martignoni J. The history and development of the due diligence standard in international law and its role in the protection of violence against women // Due Diligence and its Application to Protect Women from Violence / ed. C. Benninger-Budel. Leiden: Martinus Nijhoff Publishers, 2008. Vol. 73. P. 66–76.

НЕРАВЕНСТВО ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН РОССИИ: АНАЛИЗ АГЕНТНОСТИ НА БАЗЕ ВСЕМИРНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ЦЕННОСТЕЙ*

*С.М. Ребрей, кандидат экономических наук, доцент
(Московский государственный институт международных отношений (университет)
Министерства иностранных дел Российской Федерации)*

Введение

Гендерное равенство, как известно, включено в цели устойчивого развития, однако все еще не вполне ясно, как его достичь [Gender Equality... , 2019]. Зачастую гендерная проблематика упрощается настолько, что сводится к гендерному разрыву в заработной плате. И хотя устойчивый и повсеместный гендерный разрыв в оплате труда, бесспорно, способствует гендерному неравенству и феминизации бедности, дискриминация женщин на рынках труда — это лишь верхушка айсберга. Тем не менее в классическом экономическом анализе уровень жизни приравнивается к уровню дохода индивида или домохозяйства, нивелируя таким образом множество других факторов гендерного неравенства. На фоне обостряющейся проблемы неравенства в мире разработка новых подходов к изучению проблем неравенства является насущной задачей.

Теория о равенстве возможностей, разработанная А. Сеном, предлагает не только фокусироваться на доходе, но и рассматривать другие индикаторы, которые влияют на возможности человека (уровень здоровья, образования и др.) [Sen, 1985, 2011; Alkire, 2005; Nussbaum, 2003]. Способность воспользоваться этими возможностями называется агентностью. Агентность — это способность выбирать желаемую цель и способ ее достижения и достигать ее [Sen, 1985: 198]. Агентность включает как индивидуальный срез (личные свойства агента), так и коллективный (принадлежность тому или иному «агентству» (материнство и др.)), подразумевает определенные ожидания общества, институтов и самих агентов как членов этого общества [Kabeer, 1999, 2016]. Соответственно агентность во многом формируется на национальном или региональном уровне и зависит от институционального устройства общества, что обуславливает необходимость проведения национальных исследований [Donald et al., 2020; Ibrahim, Alkire, 2007; Kabeer, 1999].

Другой спецификой агентности выступает ее определенная автономность в различных институтах. Так, добиваясь карьерных успехов и обладая высокой агентностью на рынках труда, агент может обладать слабой агентностью в институте семьи и не распоряжаться собственным доходом. Это обуславливает необходимость изучения агентности в разных институтах [Ibrahim, Alkire, 2007; Kabeer, 1999].

Агентность измеряют с помощью специально разработанных опросов, что ограничивает возможности анализа. Поэтому экономисты используют и существующие базы данных, например Demographical Health Survey (DHS) [Hanmer, Klugman, 2016]. Однако DHS не включает сведения по России и в целом ограничивается рядом развивающихся стран. Кроме того, база содержит данные только относительно женщин, что ограничивает возможности сравнения женской и мужской агентности.

Настоящее исследование представляет собой первую попытку оценить агентность российских женщин в осевых институтах на фоне других стран на базе Всемирного исследования ценностей (ВИЦ). Осевые институты — это институт семьи и рынок труда, образование и наука, государственное и корпоративное управление. Агентность представляется как сочетание следующих видов капитала: финансовый, человеческий, социальный, психоэмоциональный.

Методология исследования

Опросник ВИЦ был разработан Р. Инглхартом для оценки обществ по шкале от светских до религиозных по оси ординат и от преобладания ценностей выживания до преобладания ценностей самовыражения по оси абсцисс. Опросник состоит из большого числа вопросов (290 — в российском опроснике 7-й волны), значительная часть которых посвящены отношению респондентов к социальным нормам, явлениям или процессам, остальные — финансовому и человеческому капиталу респондента (уровень дохода, занятость, субъективная оценка здоровья,

* Ребрей С.М. Неравенство возможностей женщин и мужчин России: анализ агентности на базе Всемирного исследования ценностей / С.М. Ребрей // Женщина в российском обществе. - 2022. - № 4. - С. 22-32

уровень образования и др.) и его близких родственников (родители, супруги), касаются наличия детей, величины населенного пункта и др., благодаря чему прослеживается связь между экономическими, социальными и психологическими факторами.

Основным преимуществом данного опроса выступает его временная и географическая протяженность: он проводится с 1981 г. во многих странах мира, в том числе и в России (с 1990 г.), что предоставляет большую базу данных для исследования. Кроме того, ВИЦ включает опрос не только женщин, но и мужчин, что позволяет провести сравнительный анализ развития женской и мужской агентности. Стандартизированная же форма опросов в различных регионах мира дает возможность сравнить женскую и мужскую агентность в разных странах.

Один из вопросов в анкете звучит так: *«Некоторые люди полагают, что они совершенно свободны в выборе и сами определяют свою жизнь, другие же считают, что они никак реально не влияют на то, что с ними происходит. Используя эту шкалу (от 1 до 10. — С. Р.), оцените, пожалуйста, в какой степени, как Вам кажется, Вы влияете на ход своей жизни».*

Представляется, что подобная формулировка весьма точно отражает смысл агентности, что позволяет принять его в качестве субъективной оценки агентом развития собственной агентности. Субъективный характер оценки скорее является достоинством, нежели недостатком, так как она весьма точно характеризует возможности агента [Nussbaum, 2011]. Объективную оценку достижений и возможностей агента позволяет дать большой набор вопросов. Например, является ли респондент главным добытчиком в семье, каковы группа доходов, характер занятости (полный/неполный рабочий день, домохозяйка, пенсионер, инвалид, студент), уровень должности (в том числе супруга и отца, когда респонденту было 14 лет), уровень образования (в том числе матери, отца, супруга), уровень здоровья (субъективная оценка) и пр. Несоответствие объективной и субъективной оценок агентности трактуется в пользу субъективной, так как агентность и есть сугубо субъективное ощущение. Скажем, агент может быть главным добытчиком в семье, но в реальности не распоряжаться своим доходом [Acharaya, Bennet, 1983].

В результате анализа вопросов опросника Инглхарта на основе тех характеристик агентности, о которых говорилось ранее, и статистического анализа наиболее значимых признаков выделены следующие группы и признаки агентности (табл. 1).

Таблица 1

Категоризация признаков агентности

Категория	Признак
Финансовый капитал	Уровень дохода, социальный класс, удовлетворенность уровнем дохода
Человеческий капитал	Уровень образования, состояние здоровья, возраст
Социальный капитал	Приоритет друзей в жизни, членство в различных организациях
Психоэмоциональный капитал	Уровень удовлетворенности жизнью в целом, уровень счастья
Семья	Количество детей, совместное проживание с родителями, брачный статус (замужем, в разводе, холост), приоритет семьи в жизни, главный добытчик в семье
Работа	Форма занятости (постоянная, временная/самозанятость, отсутствие работы), приоритет работы в жизни
Отношение к правам женщин	Отношение к женщинам — политическим лидерам, к женщинам — корпоративным лидерам, к домашнему насилию в отношении женщин, к абортам

Согласно теории эволюционной модернизации, по мере экономического развития и повышения благосостояния общества поколения, выросшие с ощущением экзистенциальной безопасности, все больше придерживаются феминистских взглядов [Инглхарт, 2018]. Поэтому опросник включает большое число вопросов, позволяющих оценить уровень развития феминизма в обществе. Феминизм здесь понимается как позитивное, недискриминационное отношение к девочкам и женщинам. Задаются, к примеру, такие вопросы: девочкам так же важно дать хорошее образование, как и мальчикам? могут ли женщины быть такими же хорошими политическими

лидерами, как мужчины? проблема, если жена зарабатывает больше мужа? женщины обладают теми же правами, что и мужчины? страдает ли ребенок, если мать работает?

Рост феминизма в обществе свидетельствует о расширении прав и возможностей женщин (empowerment). В контексте агентности речь идет о ее коллективных свойствах: ощущениях общности у агентов (в данном случае женщин) и тех возможностях, которые общество и институты делают доступными для женщин. Таким образом, появляется возможность сравнить развитие индивидуальной и коллективной агентности и соотнести ее с процессом роста прав и возможностей женщин, выделив самые важные факторы, способствующие этому. Специально рассмотрено отношение к абортam, домашнему насилию, физическому наказанию детей — то, что больше всего влияет на депривацию прав женщин (и детей) и резко снижает агентность [Hanmer, Klugman, 2016].

В базе данных содержится 426 452 строки, что включает 7 волн опроса и 104 страны¹. Данные опроса обработаны на языке Python (версия 3.7) под оболочками Jupiter Notebook. Предобработка данных выполнена средствами библиотек Pandas и NumPy, построение и тестирование модели логистической регрессии — средствами библиотеки Scikit-learn, визуализация — библиотеки Seaborn.

Результаты исследования

Субъективная оценка агентности российских женщин в среднем составляет 6,3 (из 10), что существенно ниже, чем у российских мужчин (7,0) и в среднем в мире (7,1 у женщин, 7,2 у мужчин). Такой большой гендерный разрыв является российской спецификой. Низкая агентность российских женщин не кажется закономерной, если подробнее ознакомиться с результатами опроса.

Во-первых, для российских женщин характерен один из самых высоких уровней образования в мире.

Во-вторых, российские женщины чаще, чем женщины других стран, выступают главными добытчиками в семье. В опросе таких женщин — 55%, тогда как в среднем в мире — 26%. Более того, их число растет: во второй волне опроса их доля в России составляла 39%.

В-третьих, Россия занимает средние позиции в рейтингах по гендерному равенству, т. е. нельзя предположить, что российские женщины больше подвергаются дискриминации, чем все остальные.

Далее признаки были сокращены и обработаны для построения моделей логистической регрессии отдельно для женской и мужской агентности и подсчета соответствующих коэффициентов признаков (табл. 2). Логистический регрессионный анализ позволяет оценить и сравнить вклад различных факторов в формирование женской и мужской агентности. В целом женская и мужская модели получились довольно разными, иногда даже зеркальными, что в очередной раз подчеркивает важность дезагрегации по полу в экономическом анализе. Уровень точности модели оценивается как удовлетворительный (75% для мужской модели и 71,5% для женской по метрике MAPE) [Метрика MAPE...].

Самый большой позитивный вклад в агентность делает приоритизация работы над всеми остальными сферами жизни: 48% у женщин и 36% у мужчин. Форма занятости играет важную роль особенно для женщин: отсутствие работы отнимает 32% от агентности, полная занятость — 24%, временная или самозанятость 17%. В случае мужской агентности негативный вклад вносит только полная занятость, остальные формы — нейтральный вклад. Приоритизация работы над семьей в целом менее характерна для женщин — 54%, чем для мужчин — 63%. Прочная связь с агентностью логически оправдана: когда агент считает работу важной частью своей жизни, это повышает его агентность, и не только за счет повышенного дохода или человеческого капитала (образование, опыт работы), но и за счет реализации собственных талантов и амбиций. Работе можно противопоставить семью, приоритизация которой, напротив, требует от женщин самоотдачи: вместо повышения собственного человеческого капитала необходимо посвятить свое время возвращению человеческого капитала детей, а также в целом неоплачиваемому домашнему труду, заботе о детях, супруге, пожилых членах семьи. В институте семьи женщины выступают основными донорами времени и заботы, а мужчины — реципиентами [Калабихина, Шайкенова, 2019].

Поэтому приоритизация семьи, как и брака в целом, негативно влияет на женскую агентность (–8 и –12% соответственно) и позитивно на мужскую (8 и 5%). Кроме того, женская агентность выигрывает при работающем супруге (30%), а мужская — проигрывает (–11%). И женская, и мужская агентность растет, если супруг(а) не работает, причем женская — гораздо

больше, чем мужская, — не вполне очевидно, почему. Это можно было бы объяснить свободным временем, которое неработающий супруг может уделять своей семье, «разгружая» женщину. Но российская статистика по бюджетам времени свидетельствует, что прирост времени, уделяемого домашнему труду, у неработающих мужчин составляет в сутки 52 мин.² Вряд ли это могло бы дать подобный эффект.

Таблица 2

Вес признаков агентности женщин и мужчин в России

Категория	Признак	Мужчины	Женщины
Отношение к правам женщин	Женщины не хуже мужчин справляются с ролью политического лидера	-0,11	0,11
	Насилие мужа в отношении жены может быть оправдано	0,02	0,03
	Аборт может быть оправдан	-0,02	0,02
	Женщины не хуже мужчин справляются с ролью корпоративного лидера	0,10	-0,05
Работа	Приоритет работы в жизни	0,36	0,48
	Временная или самозанятость	0,02	-0,17
	Полная занятость	-0,16	-0,24
	Отсутствие работы	-0,02	-0,32
Семья	Супруг(а) не работает	0,07	0,38
	Супруг(а) работает на полную ставку	-0,11	0,30
	Главный добытчик в доме	0,04	-0,01
	Количество детей	0,00	-0,01
	Брачный статус — в разводе	-0,06	-0,03
	Совместное проживание с родителями	-0,07	-0,06
	Приоритет семьи в жизни	0,08	-0,08
	Брачный статус — холост/не замужем	0,10	-0,09
Психоэмоциональный капитал	Брачный статус — в браке	0,05	-0,12
	Уровень счастья	0,14	0,44
Социальный капитал	Уровень удовлетворенности жизнью	0,21	0,23
	Приоритет друзей в жизни	0,08	0,36
Финансовый капитал	Членство в различных организациях	0,02	0,01
	Удовлетворенность уровнем дохода домохозяйства	0,00	0,06
	Уровень дохода	-0,17	0,03
Человеческий капитал	Социальный класс	0,07	-0,13
	Уровень образования	0,13	0,07
	Возраст	-0,01	-0,01
	Состояние здоровья	-0,20	-0,13

Далее рассмотрим вклад человеческого, финансового, социального и психоэмоционального капиталов в агентность женщин и мужчин в России. В человеческом капитале самую важную роль играет уровень образования, особенно для мужской агентности. Снижать отдачу от образования может гендерное неравенство в институтах образования и преобладание мужского взгляда (андроцентризм) в преподаваемых дисциплинах, в результате чего формируется «выученная беспомощность». Состояние здоровья вносит негативный вклад в агентность, что, вероятно, связано с субъективным характером оценки состояния здоровья. В результате проявляется обратная связь: агентность повышает осознанность агента, его внимание к собственному здоровью, он больше осведомлен о своем здоровье и имеет более высокие требования.

Разное измерение финансового капитала показывает противоположные результаты: для женской агентности важнее удовлетворенность уровнем дохода домохозяйства (6%) и уровнем дохода (3%), а для мужской важнее социальный класс (7%).

Социальный капитал традиционно слабо развит у женщин, потому что после брака их социальные связи сокращаются [Addis, Joxhe, 2017]. Приоритизация дружеских связей восполняет

социальный капитал и позитивно влияет на женскую агентность гораздо сильнее, чем на мужскую (36 и 8% соответственно). Психозэмоциональный капитал в целом гораздо важнее для женской агентности, чем для мужской.

Отношение к правам женщин в общем слабо влияет на агентность. Это можно трактовать как свидетельство незавершившегося гендерного перехода в России [Калабихина, 2009]. Так, в странах с более высоким уровнем гендерного равенства (например, Австралия, Финляндия) признаки этой категории имеют больший вес.

В целом можно сделать вывод о том, что субъективная оценка развития агентности российских женщин не тождественна оценке расширения прав и возможностей женщин. Это подтверждается распространением патриархатных ценностей в институтах семьи, труда и управления среди женщин, осознающих свою агентность как высокую.

Выводы

В патриархатных обществах агентность женщин традиционно ограничена формальными и неформальными институтами, согласно которым зафиксирована желаемая классификация целей для женщин, в которой на первом месте стоит материнство. Причастность к женской агентности требует большего количества позитивных примеров постановки и достижения альтернативных целей. Их недостатком объясняется частое стремление успешных в карьере женщин «отречься» от причастности к женской агентности, не мотивируя, а, наоборот, демотивируя других женщин следовать подобному примеру. Скажем, малое количество женщин на руководящих постах, отсутствие традиций женского менторства и сестринства превращает их из позитивного примера для подражания в исключение из правил или вовсе в негативный пример.

Таким образом, патриархатные нормы выступают тормозом развития женской агентности, причем преимущественно посредством ограничения социального капитала женщин. Дефицит времени и отсутствие практик сестринства и менторства нивелируют значимость дружеских и деловых связей и ограничивают членство в разнообразных организациях. Семья также выступает ограничивающим фактором, что связано с неравномерным распределением нагрузки по уходу за детьми и домашнему хозяйству между супругами. Приоритизация семьи, характерная для женщин, негативно сказывается на агентности, а приоритизация работы, напротив, вносит самый большой позитивный вклад в агентность. Для мужчин же приоритизация семьи выступает стимулирующим фактором развития агентности.

Развитие женской агентности и расширение прав и возможностей женщин связаны посредством коллективного аспекта агентности. Главным фактором в ее формировании выступает позитивное отношение к женщинам и эгалитарным ценностям.

Исследование доказывает основополагающую роль эгалитаризма для роста агентности и женщин, и мужчин. Разделение ответственности в области заработка и заботы позитивно влияет на агентность обоих полов. Тогда как концентрация ответственности у одного супруга, в частности роль главного добытчика в семье, напротив, снижает агентность. Вопреки расхожему мнению такой признак, как неработающий супруг, повышает агентность женщин. Этот неожиданный результат требует дальнейшей апробации, в частности в других странах, что позволит оценить, является ли данная черта российской спецификой.

В целом низкий уровень развития агентности женщин выявляет высокий уровень гендерного неравенства в России и указывает на факторы, тормозящие искоренение дискриминации. Помимо общеизвестных факторов — неравенства в доходах и распределении неоплачиваемого домашнего труда, установлена роль человеческого, финансового, социального и психозэмоционального капитала, участия в институте семьи и труда.

¹ Аргентина, Австралия, Канада, Финляндия, Венгрия, Япония, Мексика, Южная Африка, Южная Корея, Швеция, США, Беларусь, Бразилия, Чешская Республика, Чили, Китай, Индия, Нигерия, Польша, Россия, Словакия, Испания, Швейцария, Турция, Албания, Армения, Азербайджан, Бангладеш, Босния и Герцеговина, Болгария, Колумбия, Хорватия, Доминиканская Республика, Сальвадор, Эстония, Грузия, Германия, Соединенное Королевство, Латвия, Литва, Молдова, Черногория, Новая Зеландия, Северная Македония, Норвегия, Пакистан, Перу, Филиппины, Пуэрто-Рико, Румыния, Сербия, Словения, Тайвань, Украина, Уругвай, Венесуэла, Алжир, Египет, Индонезия, Иран, Ирак, Израиль, Иордания, Кыргызстан, Марокко, Саудовская Аравия, Сингапур, Танзания, Уганда, Вьетнам, Зимбабве, Андорра, Буркина-Фасо, Кипр, Эфиопия, Франция, Гана, Гватемала, Гонконг, Италия, Малайзия, Мали, Нидерланды, Руанда, Таиланд, Тринидад и Тобаго, Замбия, Эквадор, Гаити, Казахстан, Кувейт, Ливан, Ливия, Палестина, Катар, Тунис, Узбекистан, Йемен, Боливия, Греция, Макао, Мьянма, Никарагуа, Таджикистан.

² См., напр.: Женщины и мужчины России, 2018. М.: Росстат, 2018. Разд. 5.

Список источников

- Инглхарт Р.* Культурная эволюция: как изменяются человеческие мотивации и как это меняет мир. М.: Мысль, 2018. 347 с.
- Калабихина И.Е.* Гендерный фактор в экономическом развитии России. М.: МАКС Пресс, 2009. 240 с.
- Калабихина И.Е., Шайкенова Ж.К.* Затраты времени на домашнюю работу: детерминанты гендерного неравенства // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 261—285.
- Метрика MAPE — Mean Absolute Percentage Error, библиотека Scikit-learn. URL: https://scikit-learn.org/stable/modules/generated/sklearn.metrics.mean_absolute_percentage_error.html (дата обращения: 10.02.2022).
- Acharya M., Bennett L.* Women and the Subsistence Sector: Economic Participation and Household Decision Making in Nepal / World Bank. Working Paper 526. Washington (DC), 1983.
- Addis E., Joxhe M.* Gender gaps in social capital: a theoretical interpretation of evidence from Italy // Feminist Economics. 2017. Vol. 23, № 2. P. 146—171.
- Alkire S.* Why the capability approach? // Journal of Human Development. 2005. Vol. 6, № 1. P. 115—135.
- Donald A. et al.* Measuring women's agency // Feminist Economics. 2020. Vol. 26, № 3. P. 200—226.
- Gender Equality and Inclusive Growth: Economic Policies to Achieve Sustainable Development / ed. by D. Elson, A. Seth. New York: UN Women, 2019. URL: <https://16dayscampaign.org/wp-content/uploads/2019/03/Gender-equality-and-inclusivegrowth-en.pdf> (дата обращения: 10.02.2022).
- Hanmer L., Klugman J.* Exploring women's agency and empowerment in developing countries: where do we stand? // Feminist Economics. 2016. Vol. 22, № 1. P. 237—263.
- Ibrahim S., Alkire S.* Agency and empowerment: a proposal for internationally comparable indicators // Oxford Development Studies. 2007. Vol. 35, № 4. P. 379—403.
- Kabeer N.* Gender equality, economic growth, and women's agency: the «endless variety» and «monotonous similarity» of patriarchal constraints // Feminist Economics. 2016. Vol. 22, № 1. P. 295—321.
- Kabeer N.* Resources, agency, achievements: reflections on the measurement of women's empowerment // Development and Change. 1999. Vol. 30, № 3. P. 435—464.
- Nussbaum M. C.* Capabilities as fundamental entitlements: Sen and social justice // Feminist Economics. 2003. Vol. 9, № 2—3. P. 33—59.
- Nussbaum M. C.* Creating Capabilities: the Human Development Approach. Cambridge (MA): Belknap Press of Harvard University Press, 2011. 237 p.
- Sen A.* Well-Being, agency and freedom: the Dewey lectures // The Journal of Philosophy. 1985. Vol. 82, № 4. P. 169—221.
- Sen A.* The Idea of Justice. Cambridge (MA): Belknap Press of Harvard University Press, 2011. 467 p.

ПРОБЛЕМЫ ГЕНДЕРНОЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА РФ*

*Е.А. Ирсетская, кандидат социологических наук, доцент
(Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации)*

Актуальность

Недавние социально-экономические и политические события в России повлияли на обострение ряда проблем в сфере труда и занятости населения. С одной стороны, общество столкнулось с эпидемиологической проблемой распространения коронавируса (новой инфекции COVID-19, на борьбу с которой были положены огромные усилия государства). В результате актуализировались вопросы гендерного неравенства во многих областях социальной жизнедеятельности [1]. Как отмечал автор в прошлых работах, «перемены, вызванные введением карантина и социальной изоляцией, во многом затронули проблемы трудовых отношений и в частности, повлияли на положение женщин на рынке труда» [2]. С другой стороны, проведение специальной военной операции на Украине привело к тому, что страны Запада начали деятельность по масштабному развертыванию санкционного давления на Россию с целью ослабления и разрушения экономики страны¹. Дестабилизация экономического сектора также оказала значимое влияние на сферу труда и занятости. Последние исследования показывают, что во многих компаниях уменьшилось число сотрудников (23% организаций заявили об этом), а 9% организаций прогнозируют сокращение штата до конца 2022 года. В 45% компаний говорят о внеплановом снижении, а также прекращении приема персонала до конца 2022 года². Кроме того, во многих сферах занятости неравенство полов становится более заметным. По данным Росстата, в России 78,8 млн женщин, что составляет 54% населения страны. При этом уровень занятости среди трудоспособных женщин и мужчин – 60% и 70% соответственно³. «В первую очередь респонденты отмечают неравенство прав в получении зарплаты в соответствии с количеством и качеством труда: 29% опрошенных утверждают, что у мужчин в этом вопросе прав больше, причем эта доля выросла на 9 п.п. с 2015 г., а среди женщин эта доля достигает 35%», говорится в исследовании ВЦИОМ⁴. Кроме того, женщины зарабатывают на 28% меньше, чем мужчины с такой же квалификацией. Это приводит к тому, что в «женских» сферах деятельности снижается уровень оплаты труда, теряется престиж и привлекательность данных сфер для многих перспективных специалистов⁵.

На фоне обозначенных проблем, актуализируется необходимость анализа гендерного аспекта трудовых отношений в современном российском обществе: его научное осмысление, анализ реальной текущей ситуации рынка занятости и разработка практических рекомендаций по преодолению выявленных трудностей. При изучении данной проблематики мы будем опираться на гендерный подход к анализу экономической и социальной политики. В рамках данного подхода рассматривается взаимодействие интересов мужчин и женщин, семьи, рынка и государства [3].

Гендерная дифференциация: проблемы и стратегии женщин на рынке труда

Анализируя концепции гендерной дискриминации отметим, что часто исследователи обращаются к концепциям, заимствованным из экономической теории. Марксистская концепция (XIX в.) хронологически является одной из первых, которая объясняет причины неравенства мужчин и женщин в сфере занятости. Ф. Энгельс в своей работе «Происхождение семьи, частной собственности и государства» развивал идею о том, что подчиненное положение женщин обусловлено появлением частной собственности. Обосновывалось, что женщина лишена возможностей и власти по экономическим причинам, обусловленным тем, что мужчина являлся единственным добытчиком в семье, и это обстоятельство давало ему право отстранить женщину от управления капиталом. Хотя данная концепция в ходе общественного развития продемонстрировала некоторую несостоятельность, подтверждение ряда выводов мы можем найти и в современном мире. Так, эксперты утверждают, что расширение экономических возможностей женщин будет способствовать снижению уровня бедности для всех. Для того, чтобы достичь этой цели необходимо скорректировать функционирующую современную экономическую модель, т.к. она нарушает гендерное равенство и ведет к усугубляющемуся экономическому неравенству. Причем сегодняшняя неолиберальная модель закрепляет

* Ирсетская Е.А. Проблемы гендерной дифференциации на рынке труда РФ / Е.А. Ирсетская // Наука. Культура. Общество. - 2022. - Т. 28 № S2. - С. 36-45

экономическое неравенство для женщин, которым все сложнее добиться хорошо оплачиваемых рабочих мест, равенства в неоплачиваемой работе по уходу, равенства в вопросах влияния решений на уровне управления государством. Сегодня процесс преодоления гендерного неравенства идет в экономике очень медленно. «По всему миру женщины зарабатывают стабильно меньше, чем мужчины, и сосредоточены в низкооплачиваемых и наименее безопасных видах занятости. В мировом масштабе, средняя разница в оплате труда составляет 23%»⁶.

Другим актуальным подходом, который объясняет распространение гендерной дискриминации, является объяснение неравенства между мужчинами и женщинами с точки зрения обладания разным уровнем человеческого капитала. Г. Беккер, работая в рамках данной концепции полагал, что работодатель, принимая решение о приеме на работу, в первую очередь оценивает социальный капитал соискателя, который накапливается человеком в форме образования, трудового опыта и профессиональной квалификации. Соискатели с наиболее высоким уровнем капитала являются наиболее успешными. Если же работодатель выбирает кандидата с более низким уровнем социального капитала, это напрямую отражается на его зарплате, т.к. ему предлагается более низкая оплата труда. В рамках данной концепции – 2 основных критерия оценки уровня социального капитала, которые определяют гендерную дифференциацию: 1) капитал накапливается в тех видах деятельности, в которых индивид преимущественно занят; 2) учитывается пролонгированность временного периода занятий в определенной социальной области. В итоге делается вывод о том, что женщины уступают мужчинам в объеме владения социальным капиталом, т.к. во-первых, для женщины преимущественным видом труда является домашний труд, потому что они занимаются им больше, чем мужчины, соответственно именно в данном направлении сформированы основные их компетенции, в то время как мужчины преимущественно заняты и совершенствуют свои навыки с сфере производства. Во-вторых, для рассматриваемой концепции характерно представление о том, что в связи с тем, что женщина из-за необходимости рождения и забот о ребенке вынуждена на определенное время прервать работу в сфере общественного производства, то ее человеческий капитал в этой сфере, по сравнению с мужчиной, имеет меньшую пролонгированность. Концепция человеческого капитала имеет ряд ограничений и не может приниматься как универсальная модель, объясняющая гендерные различия в сфере труда. Можно привести пример случая должностной дискриминации. Когда мужчины и женщины, имея на старте одинаковые должностные и профессиональные позиции, прикладывали одинаковые усилия и время при накоплении своего социального капитала, и в результате столкнулись с трудовой дискриминацией в вопросе должностного повышения. Тем не менее, ряд выводов концепции человеческого капитала может быть применим при описании современных процессов трудового неравенства. Многие эксперты отмечают, что после распада СССР увеличились традиционалистские взгляды на распределение гендерных ролей, согласно которым, женщина преимущественно занята домашним хозяйством, а мужчина карьерой и зарабатыванием денег. Эти установки закрепились в массовом сознании и повлияли на весь рынок труда⁷. В связи с этим, женщинам тяжело участвовать в конкурсе на высокостатусные должности.

Отметим, что гендерные стереотипы являются значимым фактором, влияющим на неравенство мужчин и женщин в сфере занятости. Например, некоторые работодатели полагают, что новая сотрудница может вскоре после найма уйти в декрет и в этой связи более привлекательными кандидатами для них являются мужчины. Другой сильный стереотип заключается в том, что часто женщина воспринимается в образе домохозяйки, т.к. почти вся нагрузка по уходу за детьми и ведению домашних дел является обязанностью женщины и большинство мужчин не готовы делить с ней или брать на себя часть этих обязанностей. 71% россиян считают, что главное предназначение женщины — быть матерью и хорошей хозяйкой⁸. При решении о приеме на работу, на это обстоятельство работодатель также часто обращает внимание и его выбор бывает не в пользу женщины.

Влияние традиционных стереотипов делает практически любую профессию гендерно не нейтральной. Этому влиянию подвержены не только работодатели, но и часто сами работники. В научной литературе выделяются стереотипы положения и стереотипы поведения [4]. Стереотипы положения – социальные конструкты, присущие работодателю. Они проявляются в том, что работодатель часто воспринимает женщин, как менее продуктивных работников из-за того, что им приходится совмещать работу и домашние обязанности, что в конечном счете ведет к уменьшению производственной эффективности. С другой стороны, стереотипы поведения – это стереотипы, которые присущи самим работникам. Женщины, понимая, что им сложно конкурировать с мужчинами, предпочитают выбирать такую сферу деятельности, где

предполагается меньшая затрата трудовых усилий и возможности карьерного роста практически отсутствуют. По данным опросов НАФИ, 89% женщин считают, что именно мужчина должен обеспечивать семью, и только 45% согласны, что женщина должна обеспечивать себя сама⁹. Таким образом, влияние стереотипов на гендерную дискриминацию в трудовой сфере проявляется не только со стороны работодателя, но также отмечается влияние механизма «самоотбора» работника. Т.е. сотрудник сам ставит себе ограничения, что в итоге не позволяет мужчинам и женщинам занимать должностную позицию схожую по уровню сложности и требующую схожих компетенций [4].

Сегодня на законодательном уровне закреплены нормы о том, что отдавать предпочтения кандидатам или ограничивать чьи-то права при найме на работу в зависимости от пола – запрещено. Однако данные исследований демонстрируют нам, что отбор соискателей определенного пола работодатели часто проводят в негласной форме. Служба Исследований HeadHunter опросила представителей работодателей и выяснилось, что большинству опрошенных (96%) приходилось специально искать сотрудников определенного пола. «Чаще всего подбор кандидатов конкретного пола проводится на позиции неквалифицированного персонала (рабочие, административный персонал, например секретари и администраторы офиса, и так далее) — 30% работодателей утверждают, что целенаправленно ищут только мужчин или только женщин на эти позиции постоянно»¹⁰. Требование заказчика – одна из главных причин, по которым ведется отбор сотрудников на основании гендерного разделения. Другая значимая причина – содержание должностных обязанностей и стереотипные представления работодателя о том, что с необходимым функционалом лучше справится представитель конкретного пола. Об этих причинах заявили 64% участвовавших в опросе представителей работодателя соответственно¹¹. Отметим, что в современном российском обществе достижение гендерного баланса в трудовой сфере несколько затруднено. Большинство профессий в России могут быть отнесены к преимущественно мужским или преимущественно женским. Укреплению такого мнения среди работодателей отчасти способствуют СМИ, которые закрепляют подобные гендерные стереотипы в современном публичном дискурсе [5].

По данным ВЦИОМ, 71% опрошенных говорят о том, что работают в коллективе, где ярко обозначено преобладание сотрудников мужского или женского пола, и только 26% респондентов отмечают, что трудятся в гендерно сбалансированных коллективах, где примерно одинаковое количество мужчин и женщин. «При этом трудятся преимущественно в мужском коллективе 41% работающих россиян, в том числе 64% мужчин и только 15% женщин. В преимущественно женском коллективе работают 30%, в том числе 52% женщин и только 10% мужчин»¹² (см. табл. 1).

Таблица 1

Скажите, Ваш рабочий коллектив преимущественно мужской, преимущественно женский или в коллективе примерно поровну мужчин и женщин?

(закрытый вопрос, один ответ, % от работающих респондентов, март 2022)

Вариант ответа	Все опрошенные	Мужчины	Женщины
Преимущественно мужской	41	64	15
Преимущественно женский	30	10	52
Примерно поровну мужчин и женщин	26	24	28
Затрудняюсь ответить	3	2	5

Источник: ВЦИОМ. Результаты всероссийского телефонного опроса «ВЦИОМ-Спутник». Дата проведения: 03 марта 2022 года. N =1600 респондентов от 18 лет. URL: <https://u.to/r8BDHA>.

Анализируя вопрос о непосредственном руководителе, также видим, что мужчины-управленцы склонны чаще принимать подчиненных мужского пола, а женщины-руководители – женского. Данные исследования показывают, что в 82% случаев мужской коллектив возглавляют мужчины, в 54% случаев женский коллектив возглавляют женщины. При этом отметим, что в целом, должность руководителя – преимущественно мужская: 63% опрошенных работают в трудовых коллективах, возглавляемых мужчинами (см. табл. 2).

Таблица 2

Скажите, Ваш непосредственный руководитель — мужчина или женщина?
(закрытый вопрос, один ответ, % от работающих респондентов, март 2022)

Вариант ответа	Все опрошенные	Мужчины	Женщины
Мужчина	63	82	42
Женщина	31	12	54
Затрудняюсь ответить	6	6	4

Источник: ВЦИОМ. Результаты всероссийского телефонного опроса «ВЦИОМ-Спутник». Дата проведения: 03 марта 2022 года. N =1600 респондентов от 18 лет. URL: <https://u.to/r8BDHA>.

В вопросе оплаты труда гендерное неравенство проявляется особенно ярко в коллективах, членами которых являются преимущественно мужчины. Только 55% опрошенных, которые работают в таких коллективах говорят о том, что зарплаты распределены справедливо, без учета гендерного фактора. В коллективах, которые состоят в основном из работников женского пола – ситуация несколько лучше, здесь о справедливом разделении оплаты труда заявляют 65% опрошенных (см. табл. 3).

Негативный гендерный стереотип в общественном мнении о женском лидерстве часто является одной из причин, которые затрудняют профессиональную реализацию женщины. Однако, как показывают данные исследований, сегодня его во многом удастся преодолеть. По данным ВЦИОМ, 58% россиян считают, что пол не оказывает влияния на predisposedness к лидерским качествам (см. табл. 4).

Таблица 3

Скажите, в организации, в которой Вы работаете, у мужчин и у женщин, выполняющих одинаковые обязанности на одинаковых должностях, зарплата одинаковая или разная? И если разная, то у кого она больше: у мужчин или у женщин?

(закрытый вопрос, один ответ, % от работающих респондентов, март 2022)

Варианты ответа	Все	Работающие в преимущественно мужском коллективе	Работающие в преимущественно женском коллективе	Работающие в гендерно сбалансированном коллективе
Одинаковая у мужчин и у женщин	62	55	65	71
Больше у мужчин	11	16	5	9
Больше у женщин	4	3	8	4
Затрудняюсь ответить	23	26	22	16

Источник: ВЦИОМ. Результаты всероссийского телефонного опроса «ВЦИОМ-Спутник». Дата проведения: 03 марта 2022 года. N =1600 респондентов от 18 лет. URL: <https://u.to/r8BDHA>.

Таблица 4

По Вашему мнению, кто больше предрасположен к лидерству — мужчины или женщины? И почему?

(полузакрытый вопрос, один ответ, в % от всех опрошенных, ноябрь 2019)

Варианты ответа	Все опрошенные
Пол не имеет значения	58
Мужчины	32
Женщины	8
Затрудняюсь ответить	2

Источник: ВЦИОМ. Результаты всероссийского телефонного опроса «ВЦИОМ-Спутник». N =1600 респондентов от 18 до 60 лет. URL: <https://u.to/csRDHA>.

К лидерам-женщинам позитивно относятся 47% опрошенных, а о нейтральном отношении заявляют 49%. Респонденты отмечают, что есть сферы, в которых руководство нужно доверить именно женщинам. Так полагают четверть россиян, 25% опрошенных. Среди таких сфер выделяют: гуманитарные отрасли и образование (6%), медицину (5%), воспитание детей и дошкольное образование (3%), сферу красоты и моды (2%). Факторы, которые способствуют профессиональной карьере женщины и достижению руководящих позиций следующие: личные качества женщины (45%), желание и личная заинтересованность (37%), поддержка окружающих (25%). Среди факторов, которые в наибольшей степени ограничивают женскую карьеру, 36% опрошенных назвали нежелание или отсутствие заинтересованности женщины заниматься карьерой¹³. Отметим, что сегодня многие компании в разных сегментах рынка считают значимым вопросом процесс формирования эффективного состава руководства и персонала, не принимая во внимание гендерный фактор. Это позволяет достигать открытости бизнеса для всех соискателей. Однако, данные исследований свидетельствуют о низкой представленности женщин на руководящих и ключевых постах в разных сферах занятости. Так, например, в списке 1000 компаний, составленных Fortune, женщин руководителей все лишь 14%¹⁴.

Выводы

В целом отметим, что нам удалось проанализировать ряд тенденций гендерных различий, которые сегодня являются наиболее ярко проявляющимися, оказывают как косвенное, так и прямое влияние на социальные практики поведения россиян в сфере занятости на рынке труда. Можно говорить о том, что на сегодняшний день гендерное равенство достигнуто только в шести странах мира – это Бельгия, Дания, Франция, Латвия, Люксембург и Швеция. Согласно исследованию «Женщины, бизнес и закон 2019», которое провел Всемирный банк, Россия занимает 75 место в данном рейтинге. Существенным выводом, на который указывает Всемирный банк является тот факт, что существует связь между уровнем экономического развития и гендерным равенством¹⁵. Поэтому значимой задачей является деятельность по созданию благоприятных условий для работы женщин. Это позволит эффективно обеспечивать их экономические права и предоставит возможности для профессиональной самореализации. Современная неоллиберальная модель общественного устройства создает препятствия расширению экономических возможностей женщин. В результате проведенного анализа выделены следующие аспекты, на которые можно опираться сегодня при рассмотрении существующих проблем гендерного неравенства сферы труда и занятости. Первый аспект заключается в том, что политика неоллиберализма стала основной причиной нарушения трудовых прав женщин, а также способствовала увеличению разрыва в заработной плате мужчин и женщин. Это привело к отмеченному низкому уровню зарплат у женщин, по сравнению с мужчинами. «Страны проводят стратегии экономического развития с приоритетом дешевой и нестандартной занятости, большинство которых приходится на женщин. Женщины также сосредоточены в неформальном секторе, где они часто испытывают недостаток прав и привилегий, таких как безопасный контракт, минимальный размер оплаты труда и социальной защиты»¹⁶. Второй аспект состоит в том, что обществом и государством не учитывается вклад неоплачиваемой работы женщин по дому в экономику. По данным ВЦИОМ, каждый второй (50%) респондент отмечает, что в выполнении хозяйственных дел по дому обязанностей больше у женщин, чем у мужчин¹⁷. Экономическая политика сегодня не развивает направление достаточных и необходимых инвестиций в сферы образования, здравоохранения и социальной защиты, что приводит к тому, что женщины вынужденно занимаются не приносящей им дохода домашней работой. Такое неравномерное распределение приводит к тому, что эта работа практически целиком и полностью ложится на женщин, что не позволяет им в полной мере заниматься работой или учебой. Кроме того, часто женщины оказываются в положении, когда они вынуждены отказаться от трудовой занятости из-за необходимости выполнять роль домашней работницы. Третий аспект, на который также важно обратить внимание – это затруднения, с которыми сталкиваются женщины, пытаясь включиться в процесс участия и влияния на принятие экономических и управленческих решений. Так, по данным исследований каждый пятый (21%) опрошенных считает, что в возможности участвовать в общественной и политической жизни у мужчин прав больше, чем у женщин¹⁸. Это обусловлено тем, что женщины преобладают в неформальных секторах занятости, которые не просто организовать и обеспечить равноправное участие в общественно политическом процессе.

- ¹ Ланина А. Два месяца спецоперации на Украине: экономические итоги для России и мира // Экономика сегодня. 24 апреля 2022. URL: <https://u.to/u7xDHA> (дата обращения: 05.07.2022).
- ² Демидкина К. 45% компаний в России снижают или останавливают набор сотрудников до конца года // Forbes. 15 апреля 2022. URL: <https://u.to/5r5DHA> (дата обращения: 06.07.2022).
- ³ Андреева А. Опасные взгляды: как гендерные стереотипы мешают развивать экономику // Forbes. 14 мая 2020. URL: <https://u.to/AL9DHA> (дата обращения: 03.07.2022).
- ⁴ Гендерное равенство в России: миф или реальность? // ВЦИОМ. 5 апреля 2019. URL: <https://u.to/B79DHA> (дата обращения: 06.07.2022).
- ⁵ Андреева А. Опасные взгляды: как гендерные стереотипы мешают развивать экономику // Forbes. 14 мая 2020. URL: <https://u.to/AL9DHA> (дата обращения: 03.07.2022).
- ⁶ Гендерная дифференциация на рынке труда: тенденции и проблемы // Мир перемен. 07.03.2017. URL: <https://u.to/Vr9DHA> (дата обращения: 03.07.2022).
- ⁷ Смагин А., Троянова А. Сколько вы зарабатываете по сравнению с коллегами противоположного пола // Тинькофф Журнал. 24 июня 2021. URL: <https://u.to/hr9DHA> (дата обращения: 05.07.2022).
- ⁸ Андреева А. Опасные взгляды: как гендерные стереотипы мешают развивать экономику // Forbes. 14 мая 2020. URL: <https://u.to/AL9DHA> (дата обращения: 03.07.2022).
- ⁹ Там же.
- ¹⁰ Достижимо ли гендерное равенство на рынке труда? // Head Hunter. 2 марта 2020. URL: <https://hh.ru/article/26280> (дата обращения: 04.07.2022).
- ¹¹ Там же.
- ¹² Работа, зарплата и руководство: достигнут ли гендерный баланс?: аналитический обзор // ВЦИОМ. 05 марта 2022. URL: <https://u.to/r8BDHA> (дата обращения: 02.07.2022).
- ¹³ Лидерство: гендерные стереотипы отстают: аналитический обзор // ВЦИОМ. 26 ноября 2019. URL: <https://u.to/csRDHA> (дата обращения: 02.07.2022).
- ¹⁴ Фокина Н. Бизнес без границ. Почему нельзя верить мифам о женщинах-лидерах // Forbes. 14 апреля 2018. URL: <https://u.to/OMVDHA> (дата обращения: 03.07.2022).
- ¹⁵ Гендерные проблемы рынка труда Москвы: проектная работа. Москва, 2020. URL: <https://mguu.ru/wp-content/uploads/2020/04/Tekst-vystupleniya-1.pdf> (дата обращения: 06.07.2022).
- ¹⁶ Там же.
- ¹⁷ Гендерное равенство в России: миф или реальность? // ВЦИОМ. 5 апреля 2019. URL: <https://u.to/B79DHA> (дата обращения: 06.07.2022).
- ¹⁸ Там же.

Библиографический список

1. Фадеева, Е.В., Великая, Н.М., Белова, Н.И. Социальное самочувствие россиян в период распространения коронавирусной инфекции // Вестник РГГУ. Серия: Философия. Социология. Искусствоведение. 2021. № 2(26). С. 58–71. DOI 10.28995/2073-6401-2021-2-58-71. EDN OAJLZI.
2. Ирсетская, Е.А. Особенности организации трудовой деятельности женщин в России в период пандемии коронавируса // Вестник РГГУ. Серия: Философия. Социология. Искусствоведение. 2022. № 1-2. С. 215-227. DOI 10.28995/2073-6401-2022-1-215-226. EDN ZFCRWZ.
3. Абазиева, К.Г. Гендерная дифференциация в России в сфере занятости: новые тенденции и социальные проявления // Учет и статистика. 2008. № 2(12). С. 245-250. EDN JZBJZF.
4. Мальцева, И.О., Роцин, С.Ю. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. Москва: Изд. дом ГУ ВШЭ. 2006. 295 с. ISBN 5-7598-0435-9. EDN QOGLON.
5. Китайцева, О.В. Проблема насилия в отношении женщин в российском медиапространстве // Вестник РГГУ. Серия: Философия. Социология. Искусствоведение. 2022. № 1-3. С. 435–447. DOI 10.28995/2073-6401-2022-1-435-447.

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ЛИДЕРОВ НОВОГО ТИПА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ*

*О.В. Астафьева, кандидат экономических наук, доцент
(Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации)*

Введение

Вызовы, требующие непрерывных изменений, появление новых сфер, трансформация ценностей приводят к возникновению новых требований к компетенциям и личностным качествам руководителей, которые будут управлять социально-экономическими системами, в том числе в консервативном обществе, к которому относится Россия. Известный американский ученый П. Друкер отмечал, что в скором времени менеджеры будут управлять людьми, которые не являются наемными сотрудниками компании, что ведет к необходимости овладения новыми навыками, и большее значение приобретают не объективные критерии, а «субъективные факторы» [1].

Методологические основы исследования лидерства

Исследованию лидерства посвящено большое количество работ. В первой половине XX в. благодаря А. Файолю, О. Тиду, Р. Гоффи, Г. Джонсу, У. Беннису сформировалась теория лидерских качеств. Однако исследования, в которых был сделан акцент на личности руководителя, не позволили сформировать единого набора качеств, которые присутствовали бы у всех известных общепризнанных эффективных руководителей, поэтому исследователи обратились к изучению принципов отношений руководителя с подчиненными. Таким образом, благодаря исследованиям К. Левина, Р. Лайкерта, Р. Блейка, Д. Моутон, Б. Скиннера, Д. Хоманса, Г. Саймона получил развитие поведенческий подход, основанный на анализе лидерского поведения и составлении классификации стилей руководства для возможной последующей подготовки руководителей по специально разработанным образовательным программам.

При изучении поведения руководителя и подчиненных стало очевидно, что они подвержены влиянию дополнительных факторов, что привело к необходимости учитывать весь контекст и ситуацию, в рамках которых осуществляется управление. Такие исследователи, как Р. Танненбаум, У. Шмидт, Ф. Фидлер, Р. Хауз, Т. Митчелл, В. Врум, Ф. Йеттон и А. Джаго развили ситуационный подход, базирующийся на идее о том, что лидерское поведение зависит от множества факторов и условий, в которых оно осуществляется.

В настоящее время профессия менеджера является массовой, поэтому большое количество управляющих должно обладать лидерскими качествами, позволяющими обеспечить эффективность работы организации независимо от того, на каком уровне осуществляется управление – высшем, среднем или линейном. Актуализируется проблема целенаправленной подготовки руководителей, обладающих лидерскими качествами. Противопоставление требований к менеджерам и лидерам утрачивает смысл; при этом современные руководители должны умело совмещать в себе функции менеджера и лидера, что усложняет процесс управления. Как отмечал П. Сенге, можно «воодушевить всю компанию сверху вниз» и получить именно ту обратную связь, которая позволит непрерывно улучшать процесс день за днем [2, 3].

Современный мир становится все более сложным, что отражается на управлении и работе менеджеров, поэтому исследователи изучают характер работы современных руководителей и факторы, определяющие успех их деятельности [4]. Появляется большое количество новых теорий – виртуальное лидерство, распределенное лидерство, сервисное лидерство, интерактивное лидерство, женское лидерство [5]. В рамках данной статьи рассматривается трансформация гендерного аспекта лидерства.

Влияние структуры экономики на гендерное неравенство

По данным Всемирного банка, в рейтинге гендерного равенства Россия среди 190 стран занимает лишь 129 место¹; основные гендерные проблемы страны – «стеклянный потолок» и разрыв в доходах, достигающий 24%. В международном рейтинге гендерного равноправия Global Gender Gap Index Россия занимает 81 место из 153 возможных в 2019 г.² По результатам исследования, проведенного компанией Deloitte, в ходе которого было проанализировано 224 100 российских компаний, доля женщин – генеральных директоров в России сохраняется на уровне 20% в течение нескольких лет³. При этом женщины возглавляют чаще всего микро и малый бизнес, и их доля среди руководителей в системе малого бизнеса в России примерно в 4,5 раза выше, чем в среднем в мире⁴.

* Астафьева О.В. Востребованность лидеров нового типа в современных условиях / О.В. Астафьева // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. - 2022. - Т. 18 вып. 7. - С. 1401-1416

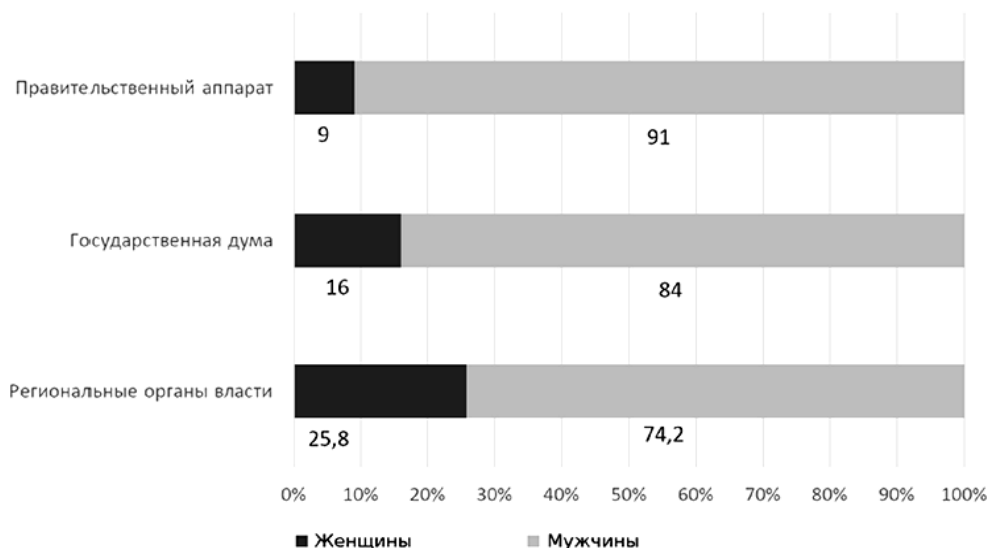
В нашей стране прослеживается традиционная проблема женщин, связанная с тем, что им сложнее войти в совет директоров или занять должности во властных структурах⁵ (рис. 1).

Рисунок 1

Россия: соотношение мужчин и женщин в органах власти (2021 г.), %

Figure 1

The percentage of male and female politicians in Russia in 2021



Источник: авторская разработка на основе аналитических материалов

Source: Authoring, based on analytical materials

Традиционно российская экономика в значительной степени зависит от сырьевого сектора, зачастую представленного вертикально интегрированными структурами, в которых доминирует традиционное, негалитарное отношение к лидерству. При этом отраслевая структура российской экономики принципиально не меняется, несмотря на непрерывные усилия со стороны российского руководства по устранению последствий «ресурсного проклятия»⁶ (рис. 2). Обрабатывающий сектор характеризуется преобладанием простых операций в производстве, использованием труда низкой квалификации, усилением специализации на массовом производстве несложных товаров.

«Знаниеинтенсивные» услуги связаны с деятельностью в сфере информации и связи, с финансовой, страховой, научно-технической, административной деятельностью, с системами образования, здравоохранения и социальной защиты. Несмотря на то, что период пандемии является сложным как для российской, так и для мировой экономической системы, 2021 г. ознаменовался самым высоким ростом ВВП России после 2008–2009 гг. Одним из факторов, обусловившим рост ВВП в 2021 г., является наращивание доходов во многих сферах, связанных со «знаниеинтенсивными» услугами⁷ (рис. 3). Развитие этих отраслей в будущем, возможно, отразится на увеличении доли женщин, возглавляющих организации, которые представляют соответствующие сферы экономики, так как доля женщин-руководителей наиболее высока именно в «знаниеинтенсивных» отраслях (рис. 4).

Тренд, связанный с гуманизацией и социальной ориентированностью общества, ставит в приоритет развитие здравоохранения, волонтерства, системы социального обеспечения, поэтому экономика нуждается в менеджерах, умеющих проявлять терпимость, коммуникабельность, эмпатию, ответственность и оказывать поддержку. Эксперты отмечают, что социальным предпринимательством занимаются преимущественно женщины.

Анализ влияния гендерных особенностей на управление и лидерство

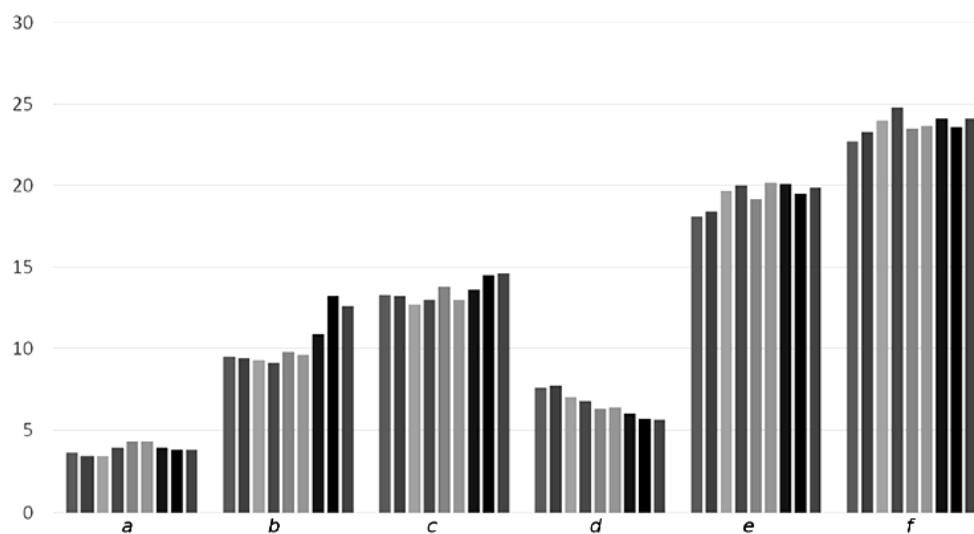
Выделяют ряд различий между мужским и женским стилями руководства (табл. 1). Трансформационный стиль женщин-руководителей имеет большое значение в настоящее время, характеризующееся кризисами, пандемией, непрерывными изменениями, связанными с активным внедрением новых технологий. Природные качества женщин, такие, как активность, гибкость, чуткость, настойчивость, отзывчивость, открытость, умение адаптироваться и подстраиваться, ориентированность на людей, склонность к эмпатии, имеют огромное значение в условиях, когда требуется быстро реагировать на внешние вызовы, создавать команды и комфортную рабочую атмосферу в коллективе.

Рисунок 2

Отраслевая структура российской экономики в 2011–2019 гг., %

Figure 2

Industry structure of the Russian economy for 2011–2019, percentage



Примечание. *a* – сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство, *b* – добыча полезных ископаемых, *c* – обрабатывающие производства, *d* – строительство, *e* – знаниеинтенсивные услуги, *f* – высокотехнологичные и наукоемкие отрасли.

По каждой отрасли представлены данные за 2011–2019 гг. (слева направо).

Источник: авторская разработка на основе аналитических материалов

Рисунок 3

Развитие отраслей российской экономики в 2021 г., %

Figure 3

Development of branches of the Russian economy in 2021, percentage



Источник: авторская разработка на основе аналитических материалов

Рисунок 4

Распределение доли женщин-руководителей по отраслям экономики России в 2021 г., %

Figure 4

The percentage of female managers by Russian economy sector in 2021



Источник: авторская разработка на основе аналитических материалов

Таблица 1

Мужской и женский стили руководства: ключевые различия

Table 1

Key differences in male and female leadership styles

Стиль руководства	Характеристики
Мужской	Мужчина предпочитает давать указания, выбирает транзакционный, авторитарный стиль. Ориентация на бизнес
Женский	Женщина предпочитает трансформационный, активный, социально выразительный стиль. Ориентация на людей

Источник: [5]

Необходимо учитывать, что мужчины и женщины различаются в проявлении эмоций, что отражается на эмоциональном интеллекте. Исследователи отмечают, что у женщин длительность протекания эмоций выше на 48%, интенсивность эмоций выше на 12,5%, эмоциональная возбудимость проявляется сильнее на 37,5%. Однако мужчины чаще демонстрируют негативные эмоции и используют отрицательные оценки и грубую жаргонную лексику. Также мужчины менее эмпатичны и хуже разбираются в собственных и чужих эмоциях, но лучше справляются с эмоциональными всплесками, поэтому у женщин эмоции на 13,7% сильнее влияют на качество общения и принятия решений. Таким образом, женщины, обладающие эмоциональным интеллектом или стремящиеся его развивать, могут выступать в качестве лидеров, способствующих развитию и переменам в компании.

Довольно часто в организациях, характеризующихся традиционными ценностями и нормами, а также отсутствием эгалитарных взглядов на развитие общества, доминируют стереотипные представления о лидере с маскулинными чертами, а женщины-лидеры воспринимаются как недостаточно компетентные, из-за чего они ограничены в карьерных возможностях, нередко подвержены давлению и осуждению со стороны коллектива, особенно если проявляют излишнюю авторитарность в управлении даже в условиях, когда этот стиль руководства является полезным для организации.

С другой стороны, проявление женских качеств на работе может привести к негативным результатам (например, к отказу со стороны инвесторов), при том что мужчины, демонстрирующие «феминные» качества, часто получают одобрение и дополнительные преимущества.

Исходя из гендерных стереотипов, на женщин часто возлагают дополнительные рабочие обязанности, связанные с ведением протоколов, согласованием графиков, организацией корпоративных мероприятий, которые требуют дополнительных эмоциональных и физических затрат, но не способствуют карьерному продвижению или росту дохода. Таким образом, зачастую женщины получают задания, которые не дают им возможность проявить себя и приобрести необходимый опыт, чтобы претендовать на управленческую должность. Женщины начинают считать себя не способными выполнять функции руководителей высшего звена, что приводит к снижению ее статуса и самооценки.

По указанной причине вполне объяснимы результаты исследований, свидетельствующие о том, что женщины, занимающие руководящие должности, отличаются от других женщин по таким параметрам, как доминантность, эмоциональная устойчивость, стремление к самопроявлению, смелость, проницательность⁸. Женщинам-руководителям, чтобы добиться успехов в нашей стране, приходится транслировать маскулинный тип поведения, так как в обществе доминируют патриархальные ценности и «культура силы».

Отмеченные обстоятельства свидетельствуют о том, что женщинам-руководителям, чтобы добиться успеха и продвинуться по карьерной лестнице, приходится преодолевать гораздо больше препятствий, даже если они более компетентны, чем мужчины. В 2020 г. рекрутинговая компания Naus провела исследование, в котором приняли участие 1696 работников российских компаний (47% участников исследования составляли женщины). Среди основных препятствий женщины отметили вынужденные перерывы (57%), стереотипы (54%), предвзятое отношение к женщинам-руководителям (48%), приводящее к необходимости прикладывать больше усилий, в частности получать дополнительное образование для продвижения по службе, о чем заявили 60% опрошенных женщин.

Одновременно с этим 32% женщин и 16% мужчин признались, что женщины и мужчины не имеют равных возможностей для карьерного развития, а 64% женщин отметили, что их денежное вознаграждение за тот же труд меньше, чем у мужчин, что подтверждает наличие «стеклянного потолка» в российских компаниях.

Исследователи отмечают, что женщины-руководители больше внимания уделяют нуждам рядовых работников, чем краткосрочным интересам инвесторов, поэтому в организациях с женским стилем управления текучесть кадров меньше [6–8]. Также женщины-руководители не забывают о значимости внедрения инноваций, благодаря чему гендерное многообразие способствует увеличению выручки компании на 6%.

Интересным представляется тот факт, что организации, где хотя бы одна женщина занимает позицию топ-менеджера, стоят на 40 млн долл. США больше, чем «гомогенные» организации, где руководящие должности занимают только мужчины.

В российской культуре широко распространены гендерные стереотипы: например, 51,2% россиян не хотели бы работать под руководством женщины, при том что лишь 12% опрошенных имеют негативный опыт работы с женщиной-руководителем. Таким образом, в давно работающих коллективах из традиционных сфер экономики и государственного управления преобладают устоявшиеся представления о женщинах-руководителях.

Однако мнение молодых людей, не имеющих опыта работы, относительно женского лидерства в значительной степени отличается. В частности, в 2021 г. среди 252 студентов бакалавриата Финансового университета, Высшей школы экономики, МГУ им. М.В. Ломоносова, МГИМО, РЭУ им. Г.В. Плеханова и других вузов был проведен опрос с помощью электронной анкеты, разработанной в Google Forms. Около 60% респондентов заявили, что пол не имеет значения для приобретения и развития лидерских качеств; также пол не имеет значения при выборе руководителя (*рис. 5*). Эти результаты показывают, что современная молодежь в меньшей мере подвержена гендерным стереотипам.

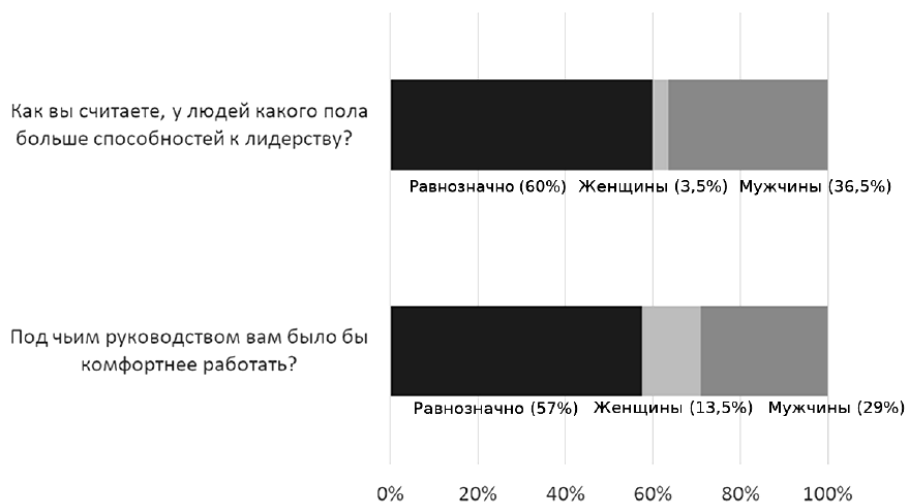
Были внимательно изучены анкеты студентов, ответивших, что им комфортнее работать под руководством мужчин. Большинство из них выбрали в последующем вопросе демократический стиль руководства как наиболее подходящий для них. Следовательно, авторитарный стиль управления у молодежи не ассоциируется с гендерной характеристикой. При этом примерно 60% респондентов ответили, что среди их лидеров все же больше мужчин, то есть несмотря на преобладание толерантности молодежи в гендерном вопросе, количество реальных примеров успешных лидеро-женщин совсем небольшое (*рис. 6*).

Интересно сравнить эти результаты с данными, полученными в 2019 г. консалтинговой компанией EY в ходе опроса 1082 российских работников. Так, 7% респондентов высказали желание работать под руководством женщин, что в два раза меньше по сравнению с пожеланиями студентов, и 49% респондентов отметили, что хотели бы трудиться в коллективе, которым управляет мужчина. Соответственно, оставшиеся 44% сказали, что пол не имеет значения, тогда как 57,5% студентов ответили, что им безразличен пол руководителя. Таким образом, женский стиль лидерства в будущем может получить широкое распространение в активно развивающихся организациях, коллектив которых состоит из молодых людей, не отягощенных гендерными стереотипами.

Важное значение для развития частного бизнеса имеют социальные сети и современные информационно-коммуникационные технологии, являющиеся способом привлечения аудитории и продвижения товаров и услуг широкому кругу потребителей. Современные технологии дают свободу, уверенность и возможность для развития своего бизнеса людям, обладающим энергией, харизмой, привлекательностью. Использование социальных сетей в бизнесе способствует стиранию гендерных различий и позволяет женщинам-руководителям привлекать инвесторов, зарабатывать и развиваться в любимой сфере, становясь профессионалом и отвечая ожиданиям потребителей и коллектива.

Рисунок 5
Значение гендерной характеристики с точки зрения студентов

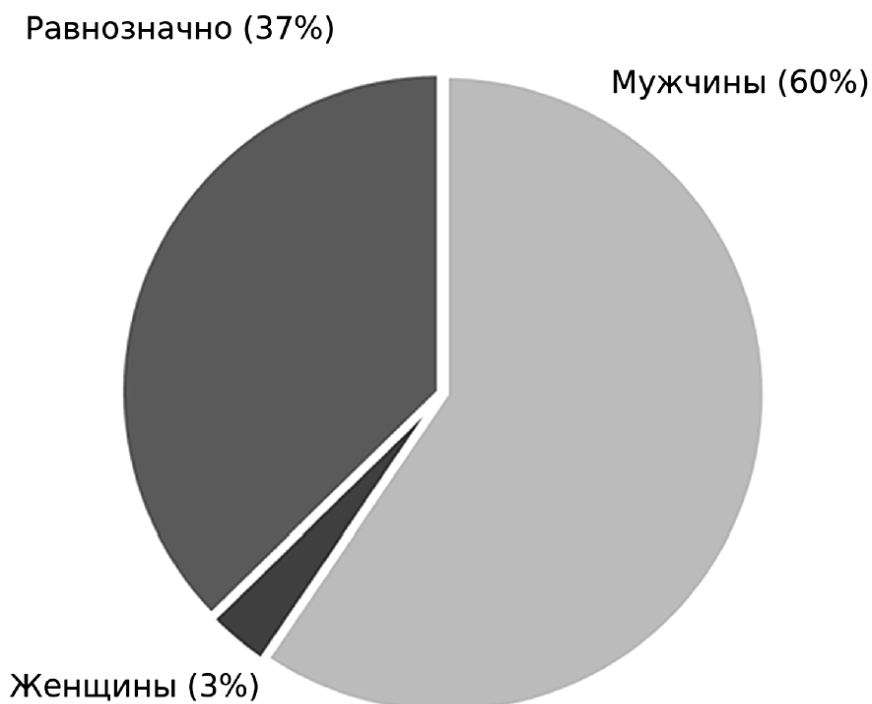
Figure 5
The importance of gender characteristics from the point of view of students



Источник: авторская разработка на основе аналитических материалов

Рисунок 6
Распределение ответов на вопрос о преобладании мужчин или женщин среди лидеров, % респондентов

Figure 6
Breakdown of responses to the question about the predominance of men or women among leaders, percentage of respondents



Источник: авторская разработка на основе аналитических материалов

Заключение

Ожидается, что будущее экономики зависит не от добычи полезных ископаемых, а от развития инноваций, сферы впечатлений и развлечений, где большее значение имеют эмпатия, доверие, использование демократических форм управления, возможность высказывать свое мнение, заниматься творчеством, поэтому для построения инновационной экономики необходимы руководители с трансформационным стилем лидерства, выступающие фасилитаторами командных процессов.

Несомненно, склонность к стратегическому мышлению, риску и многозадачности больше наблюдается у мужчин-руководителей. В свою очередь, женщины-лидеры значительно опережают мужчин по таким характеристикам, как мотивирование других людей, коммуницирование, умение слушать, упорство при достижении поставленных целей, организация рабочих процессов и решение операционных задач, забота о коллективе. Можно сделать вывод, что наиболее эффективны организации с новыми типами лидеров и смешанными командами, отвечающими запросам нового времени.

¹ Россия заняла 129 место в рейтинге гендерного равенства. URL: <https://lenta.ru/news/2021/03/11/equality/?ysclid=14yo3vd54b279762742>

² Россия опустилась на 81 место в рейтинге гендерного равенства ВЭФ. URL: <https://knife.media/gender-gap-index/?ysclid=14yo5m018p582903182>

³ В России женщины руководят каждой пятой компанией. URL: <https://news.myseldon.com/ru/news/index/226017897>

⁴ Существует ли женский стиль управления в России. URL: <https://www.vedomosti.ru/career/articles/2020/03/19/825686-zhenschini-rukovodyat>

⁵ Как эмоциональный интеллект помогает женщинам добиваться успеха в бизнесе. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/6139cf639a7947d71961c193>

⁶ Россия в новую эпоху: выбор приоритетов и цели национального развития. Экспертный доклад. URL: <https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/401421877.pdf>

⁷ Российская экономика рекордно выросла в 2021 году. URL: <https://journal.open-broker.ru/research/ekonomika-rf-rekordno-vyroslo-v-2021-godu/>

⁸ Лейченко О.Ф. Женское лидерство в современном мире // Научные труды Дальрыбвтуза. 2009. № 21. С. 269–276. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zhenskoe-liderstvo-v-sovremennom-mire/viewer>

Список литературы

1. *Drucker P.F.* Classic Drucker: Essential Wisdom of Peter Drucker from the Pages of Harvard Business Review. Boston, Harvard Business Review Press, 2006, 240 p.

2. *Senge P.M., Ross R., Kleiner A. et al.* The Dance of Change: The Challenges to Sustaining Momentum in Learning Organization. Sydney, Currency Press, 1999, 608 p.

3. *Senge P.M.* The Fifth Discipline: The Art & Practice of the Learning Organization. New York, Doubleday, 2015, 464 p.

4. *Астафьева О.В.* Изменения в управлении человеческими ресурсами организации // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2020. Т. 16. Вып. 5. С. 876–884. URL: <https://doi.org/10.24891/ni.16.5.876>

5. *Onyusheva I.V., Dugar R.* Gender Aspect in Leadership: Who is Better in Leading Positions // Вестник университета «Туран». 2019. № 3. С. 119–123. URL: https://vestnik.turan-edu.kz/jour/article/view/784?locale=ru_RU

6. *Коротков Э.М.* Современные проблемы формирования искусства менеджмента // Управление. 2016. Т. 4. № 4. С. 27–32. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-problemy-formirovaniyaiskusstvamenedzhmenta/viewer>

7. *Алясов А.С.* Работа с сотрудниками, обладающими высоким потенциалом (HiPo) // Управление развитием персонала. 2016. № 2. С. 104–108.

8. *Хачатурян А.А.* О корпоративной системе мотивации // Проблемы теории и практики управления. 2018. № 2. С. 95–108.

ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ЖЕНСКОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИИ: БАРЬЕРЫ И ВОЗМОЖНОСТИ*

К.М. Федорчук (Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова)

Введение

Как и во многих других государствах, в России женское предпринимательство становится современным организационным и управленческим трендом, а женская предпринимательская активность способствует росту экономики. В связи с этим наше государство занимается разработкой политики по поддержке и стимулированию женщин в бизнесе.

Развитым женское предпринимательство является в большей степени в социальной сфере: согласно исследованиям организации «Опора России», около 90% компаний этой сферы возглавляют женщины [1]. Доля женщин-предпринимателей, занятых в малом и среднем бизнесе, достигает 30%. В связи с этим справедливым представляется сделать вывод о том, что потенциал женского предпринимательства в Российской Федерации (РФ) реализован не в полной мере.

Вместе с тем наблюдается устойчивая тенденция возрастания роли женщин в экономической жизни российского государства в последнее столетие. Главное институциональное и организационное изменение в бизнес-среде — увеличение их участия в ассоциированном предпринимательстве. Практически половина акционерных компаний включали в состав правления женщин [2]. Согласно исследованиям М.Н. Барышникова, сфера предпринимательства стала одной из первых в нашей стране, которая начала допускать относительное «равенство возможностей» по сравнению с мужчинами. Несмотря на эту положительную тенденцию, процесс становления института женского предпринимательства носил противоречивый характер, а трансформации в массовом сознании относительно участия женщин в бизнесе происходили медленно.

Особую активность женское предпринимательство приобрело в 90-е гг. прошлого столетия, с переходом к рыночной системе хозяйствования. В эти годы усилился интерес к данной категории предпринимательства со стороны научного сообщества, возникли первые труды об особенностях и проблемах женского предпринимательства [3]. Среди них — работа С.Ю. Барсуковой «Женское предпринимательство: специфика и перспективы», в которой впервые проанализированы количество и отраслевая специфика предприятий, возглавляемых женщинами, оценены гендерные проблемы в развитии женского предпринимательства [4].

С тех пор их участие в бизнесе неуклонно растет, как и внимание отечественных экономистов к изучению феномена женского предпринимательства. Основной отличительной чертой распространения деловой активности женщин в нашей стране служит тот факт, что они участвуют в бизнесе не только в качестве собственников, но и в качестве руководителей предприятий, работая по найму [5]. Уже с 2015 г. Россия лидирует по показателю количества женщин на высших управленческих постах (40%). Во многих странах с развитой экономикой этот показатель значительно ниже: в Японии — 8%, в Германии — 14% [6]. В качестве причины, повлиявшей на такой результат, часто называют советский опыт общественного устройства, при котором женщины и мужчины имели равные права и возможности.

В последние годы в России среда для развития женской предпринимательской активности характеризуется как благоприятная [7]. Об этом свидетельствуют результаты шестой волны исследования «Индекс женской предпринимательской активности (WBI)» [8], регулярно проводимого Комитетом по развитию женского предпринимательства «Опора России» и банком «Открытие». Данное исследование нацелено на анализ женской деловой активности с нескольких сторон. Речь идет об отношении общества к женщинам в бизнесе, оценке женщинами-предпринимателями условий ведения бизнеса и о влиянии предпринимательской деятельности на развитие личных качеств.

Особенности мотивации женщин к предпринимательской активности в России

Рассматривая вопрос о специфике развития женского предпринимательства в России, стоит отметить, что одной из особенностей является тип мотивации женщин к предпринимательской активности. Этот вопрос стал предметом исследования для многих

* Федорчук К.Д. Особенности государственной поддержки женского предпринимательства в России: барьеры и возможности / К.В. Федорчук // Экономика и управление. - 2022. - Т. 28 № 4. - С. 404–413

отечественных экономистов, поскольку природа мотивации предпринимателя к началу ведения бизнеса в некотором роде предопределяет его форму реализации, эффективность, а возможно, и финансовый результат.

Одна из популярных позиций среди ученых состоит в признании факта распространенности так называемой вынужденной мотивации. Например, В. В. Марченко писал о том, что модель становления женского предпринимательства отличается вынужденностью, невозможностью существовать в своей профессиональной сфере иначе, чем взяв ответственность на себя [9]. Иными словами, женщины идут в бизнес, если не могут найти работу или не могут получить должного карьерного и финансового роста в найме. Особенно острым видится вопрос женской безработицы: только по данным официальной статистики, в нашей стране более двух миллионов безработных женщин [10]. Женскую безработицу причисляют к скрытой безработице, которая не отражена в официальной статистике в полной мере. Это обусловлено и многими гендерными особенностями: например, бытует мнение, что работодатели очень неохотно принимают на работу женщин с маленькими детьми [11]. В результате не остается другого выхода, кроме как начать собственное дело, чтобы обеспечить себя и семью [12]. Кроме того, множество жительниц маленьких городов и поселков сталкиваются с потерей стабильной работы, что и мотивирует к предпринимательской активности. При должной поддержке таких инициатив можно добиться значительного экономического подъема отдельных регионов, используя ресурс женского предпринимательства.

Не менее важна такая особенность женского предпринимательства, как локализация в сфере малого и среднего бизнеса. Указанная черта характерна для женского бизнеса и в РФ, и в мире в целом: более трети малых и средних предприятий в мире сегодня возглавляют женщины, что позволяет рассматривать женское предпринимательство как ресурс развития малого и среднего бизнеса [13]. Как известно, именно представители и сотрудники малого и среднего бизнеса формируют средний класс любого государства, что наделяет женское предпринимательство огромным социально-экономическим и политическим потенциалом [14].

Государственная поддержка и стимулирование женского предпринимательства

Государство, осознавая существенную роль женского предпринимательства в развитии малого и среднего бизнеса, предпринимает некоторые шаги в рамках поддержки предпринимательской активности среди данной категории населения. Примером может служить создание специфических организаций, осуществляющих поддержку женского предпринимательства. Одна из них — общероссийская организация малого и среднего предпринимательства «Опора России». В рамках этой организации 3 марта 2015 г. учрежден Комитет по развитию женского предпринимательства в целях развития женского предпринимательства путем популяризации и внедрения эффективных механизмов поддержки, направленных на развитие существующих и создание новых проектов, реализуемых женщинами-предпринимателями. Кроме того, указанным Комитетом создан Проект по развитию женского предпринимательства, который решением председателя Совета Федерации Федерального Собрания РФ В. И. Матвиенко включен в Национальную стратегию действий в интересах женщин на 2017–2022 гг., утвержденную 8 марта 2017 г. [15]. Данная стратегия предполагает реализацию нескольких направлений в помощь женщинам.

Организованы и мероприятия по финансовой поддержке женщин-предпринимателей. В основном речь идет о помощи в кредитовании бизнеса, открываемого женщинами. За время существования Корпорации развития малого и среднего предпринимательства (МСП) предоставлено 1 143 гарантии и поручительства на сумму более четырех миллиардов рублей компаниям, созданным женщинами. Кроме того, Корпорацией МСП и АО «МСП Банк» разработаны специализированные кредитные продукты («Экспресс на текущие цели» и «Экспресс на инвестиции»), предназначенные для женщин-предпринимателей. В рамках данных продуктов могут быть реализованы и финансирование текущей деятельности предприятий, и инвестиционные проекты [16].

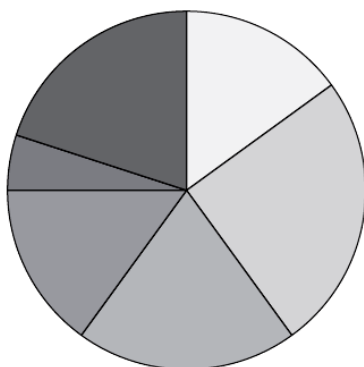
Несмотря на существование указанных выше мер поддержки, существуют трудности в развитии женского предпринимательства в России на современном этапе. Любой начинающий предприниматель сталкивается с различными трудностями и барьерами, препятствующими созданию или расширению бизнеса [17]. Однако многие экономисты и социологи обращают внимание на наличие специфических барьеров именно для женской предпринимательской активности [18].

Проблемы и барьеры для женщин-предпринимателей: результаты исследования

В рамках настоящего исследования проведен опрос, основной целью которого послужило выявление ключевых проблем, с которыми сталкиваются женщины-предприниматели, и уровня эффективности государственной поддержки с учетом оценки опрошенных. В опросе приняли участие 35 женщин-респондентов, занятых в предприятиях малого и среднего бизнеса в шести городах России: Москве, Санкт-Петербурге, Сочи, Владивостоке, Ярославле, Сургуте. Опрос организован в декабре 2020 г. в электронной форме.

По результатам проведенного исследования можно заключить, что главными барьерами для женщин в построении собственного бизнеса стали проблемы финансирования, первоначальных вложений и поиска инвесторов, проблемы слабого развития бизнес-образования и финансовой грамотности, а также высокие административные барьеры и недостаточность государственной поддержки, как видно на рисунке 1.

С какими проблемами Вы столкнулись в процессе создания и развития своего бизнеса?



- Высокие затраты на создание и продвижение бизнеса — 15
- Поиск инвестора и финансирования бизнес-проекта — 25
- Нехватка должного бизнес-образования и финансовой грамотности — 20
- Высокие налоговые и административные барьеры — 15
- Отсутствие поддержки со стороны государства — 5
- Сложности в совмещении ведения бизнеса и заботы о семье — 20

Рис. 1. Проблемы, возникающие в процессе реализации женской предпринимательской активности, %

На дефицит должного образования (предпринимательской и финансовой грамотности, опыта ведения бизнеса) обратили внимание почти треть опрошенных. В контексте этой проблемы нельзя не упомянуть о том, что фактически отсутствует институт наставничества в сфере женского предпринимательства.

Попытки создания бизнес-школ и курсов по предпринимательству для женщин зафиксированы лишь в отдельных регионах. Например, ведется набор на образовательную бизнес-программу «Женское наставничество» в Приморье. Мероприятие проходит в рамках национального проекта «МСП и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы», направлено на улучшение инвестиционного климата в регионе. Однако подобные примеры единичны, не имеют федеральных масштабов реализации, опыт проведения таких проектов невелик. Отсутствие института наставничества в этой сфере предопределяет актуальность изучения причин формирования данной ситуации и разработки эффективных мер по ее улучшению, возможно, с использованием положительных кейсов из зарубежного опыта.

Кроме того, существует огромный перечень проблем и барьеров, как административных, так и финансовых, которые ежедневно возникают перед современными женщинами-предпринимателями. Политика государства в области их поддержки не является, по нашему мнению, эффективной и не имеет необходимых масштабов реализации. Согласно проведенному исследованию, практически половина респондентов пишут об отсутствии поддержки со стороны государства и одновременно о том, что сталкиваются с высокой налоговой нагрузкой на бизнес, множеством бюрократических барьеров и коррупцией.

Если в крупных городах ведется активная деятельность по поддержке женского предпринимательства, то на региональном уровне недостаточно мер поддержки женского предпринимательства [19]. Особое значение имеют гендерные особенности: несмотря на трансформации многих традиционных установок в общественном сознании, которые наблюдаются сегодня в России, большинство женщин вынуждены совмещать ведение бизнеса с заботой о семье [20]. Трудности в этом аспекте испытывают около 20% опрошенных. Это предполагает отсутствие у женщин возможностей посвящать развитию бизнеса достаточное количество времени, поскольку им необходимо выполнять функцию воспитания детей и ведения домашнего хозяйства. Такая ограниченность может частично влиять на успешное функционирование предприятий, возглавляемых женщинами.

Вместе с тем в международной практике все большее распространение получает идея о том, что наличие маленьких детей для женщины является не препятствием, а наоборот, стимулом к развитию бизнеса. Дети выступают в роли идейных вдохновителей для открытия бизнеса, а стремление обеспечить ребенку все необходимое служит стимулом для развития и масштабирования своего дела. Именно этой категории женщин-предпринимателей уделено особое внимание и оказана максимальная поддержка со стороны как государства, так и бизнес-сообщества во многих странах с развитой экономикой. В Великобритании даже ввели специальный термин “mumpreneur”, что означает «женщина, которая совмещает ведение бизнеса и заботу о детях». Данный термин включили в словарь *Collins*. Издан онлайн-справочник предприятий мам, создана программа *Campus for Mums* в рамках организации *Mumpreneurs UK* [21].

В нашей стране также предприняты попытки поддержки мам-предпринимателей со стороны государства. Примером может служить федеральный образовательный проект по развитию женского предпринимательства под названием «Мама-предприниматель», осуществляемый совместно с Корпорацией МСП при поддержке Благотворительного фонда «В ответе за будущее». Данный проект направлен на поддержку женщин, находящихся в декретном отпуске, матерей несовершеннолетних детей, а также женщин, состоящих на учете в службе занятости, которым важно сочетать профессиональную самореализацию с заботой о семье. Миссия проекта — формирование у женщин ряда необходимых компетенций и знаний для организации собственного бизнеса, развитие социальной сферы, рост доли малого бизнеса в структуре ВВП, снижение уровня безработицы в России. Несмотря на такого рода попытки государства поддержать женщин-предпринимателей, большинство респондентов указали, что не ощущают должной поддержки и стимулирования своей предпринимательской активности, что отражено на рисунке 2. Еще одним значительным барьером для женщин на пути к развитию собственного дела в России остаются гендерные стереотипы, сложившиеся в обществе. Данный барьер зачастую препятствует восприятию женщины как полноценного бизнес-партнера и ограничивает ее возможности [1].

Чувствуете ли Вы поддержку предпринимательской активности со стороны государства?

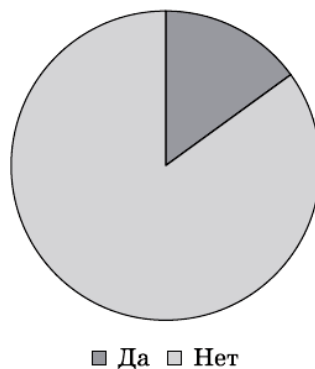


Рис. 2. Уровень государственной поддержки женщин-предпринимателей
Fig. 2. Level of state support for female entrepreneurs

Источник: составлено автором.

Влияние пандемии коронавируса COVID-19 на женское предпринимательство

В рамках исследования интерес представляет вопрос об отраслевой принадлежности предприятий, возглавляемых женщинами. Среди респондентов большинство ведут бизнес в сфере услуг, треть — в сфере торговли, остальные — в сфере общественного питания, развлечений, туризма и гостиничного бизнеса, как показано на рисунке 3.

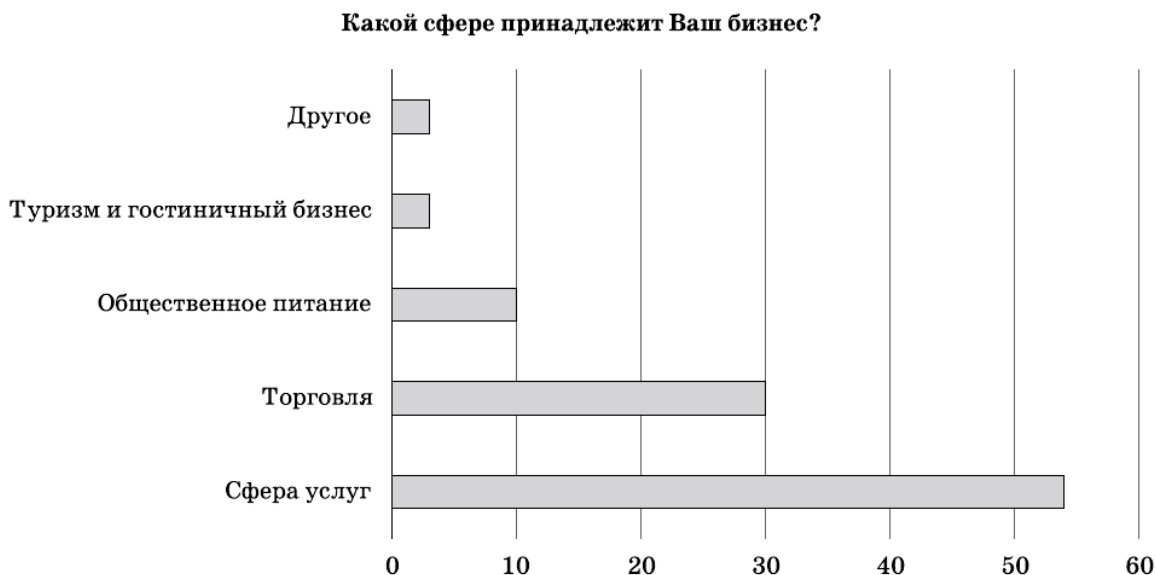


Рис. 3. Отраслевая специфика женского предпринимательства, %
Fig. 3. Industry specifics of women's entrepreneurship, %

Источник: составлено автором.

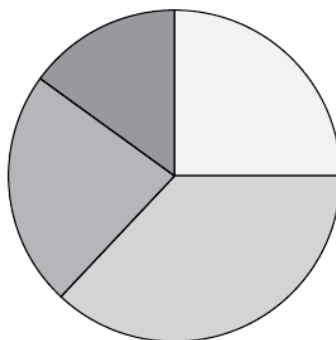
Отраслевая специфика распределения женского бизнеса, представленная на рисунке 3, стала решающим фактором в значительном снижении роста экономических возможностей женщин в период пандемии коронавируса COVID-19.

В процессе исследования, проведенного Международным торговым центром в июне 2020 г., установлены причины негативных последствий от пандемии для развития бизнеса среди женщин-предпринимателей. Высокая доля их занятости в сферах услуг, розничной торговли, общественного питания, туризма и гостиничного бизнеса предопределила высокие потери от режима самоизоляции, поскольку эти отрасли предполагают личный контакт с клиентами и открытые границы, что было невозможно в период пандемии [22]. Однако, помимо потерь, пандемия COVID-19 привнесла множество новых возможностей как в предпринимательство в целом, так и в женское предпринимательство в частности [23], о чем свидетельствует рисунок 4.

По результатам исследования большинство опрошенных в качестве положительных последствий от пандемии COVID-19 указали расширение онлайн-направлений реализации бизнеса. Более половины респондентов перешли на цифровую бизнес-модель и открыли альтернативные направления для развития своего дела. Лишь 15% оценили влияние пандемии на бизнес как исключительно негативное. Такие результаты демонстрируют высокую способность женщин в бизнесе к адаптации. Об этой их характерной особенности свидетельствует и множество ранее проведенных исследований, но в контексте пандемии коронавируса COVID-19 способности женщин-руководителей принимать верные стратегические решения и грамотно управлять в кризисных ситуациях вышли на первый план.

Полагаем, высокую адаптивность женщин-предпринимателей к чрезвычайным ситуациям объясняет особый стиль управления. Согласно исследованию, проведенному в июне 2020 г. Московской школой управления «Сколково» и аналитическим центром «НАФИ» [8], по оценкам подчиненных именно женщинам-руководителям присущ демократический стиль управления, а среди мужчин преобладает авторитарный стиль руководства. В современных реалиях развития экономической и социальной жизни общества демократический стиль управления кажется нам более благоприятным и эффективным для развития бизнеса [24].

Что Вы можете назвать в качестве положительных последствий пандемии COVID-19 для вашего бизнеса?



- Переход на цифровую бизнес-модель — 25
- Расширение онлайн-направлений бизнеса — 37
- Появление альтернативных направлений для развития бизнеса — 23
- Не могу назвать никакие положительные последствия — 15

Рис. 4. Новые возможности от пандемии коронавируса COVID-19, %
Fig. 4. New opportunities from the COVID-19 coronavirus pandemic, %

Источник: составлено автором.

Заключение

С учетом выявленных барьеров в развитии женского предпринимательства существующая государственная поддержка в этом направлении представляется нам недостаточно эффективной. В рамках решения данной проблемы можно предложить следующие меры:

создание общероссийского образовательного центра для женщин-предпринимателей с региональными филиалами во всех крупных городах нашей страны, предполагающего и дистанционные формы обучения. Данная мера решила бы вопрос о доступе женщин к бизнес-образованию и увеличила бы уровень их финансовой и бизнес-грамотности в стране;

введение в закон о поддержке малого и среднего предпринимательства понятия «женское предпринимательство» и создание специфического подразделения в Министерстве экономического развития РФ, которое бы занималось вопросами регулирования женского предпринимательства [25];

введение режима налоговых каникул для одиноких и многодетных матерей, которые ведут бизнес в небольших городах и сельской местности, где вопрос женской безработицы является особенно острым.

В заключение сделаем вывод о том, что сегодня женское предпринимательство имеет важное значение в экономике любой страны в мире в целом и в экономике России в частности, будучи одним из ресурсов развития сферы малого и среднего бизнеса. Чтобы женское предпринимательство способствовало росту экономики, необходимы выработка специфических форм взаимодействия женщин-предпринимателей с государством и должная эффективная поддержка со стороны органов государственной власти.

Список источников

1. Женское предпринимательство // Опора России: общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства. URL: <http://www.opora.ru> (дата обращения: 07.12.2021).
2. Корсун Т.А. Развитие женского предпринимательства в России на современном этапе // Вестник Забайкальского государственного университета. 2016. Т. 22. № 9. С. 106–114. DOI: 10.21209/2227-9245-2016-22-9-106-114
3. Rinaldi A., Tagliacuzzi G. Women entrepreneurs in Italy: a prosopographic study // Business History. 2021. Vol. 63. No. 5. P. 753–775. DOI: 10.1080/00076791.2019.1642325
4. Барсукова С.Ю. Женское предпринимательство: специфика и перспективы // Социологические исследования. 1999. № 9. С. 75–84.
5. Алгада Х. Женское предпринимательство как предмет научных исследований // Вестник Волжского университета имени В.Н. Татищева. 2021. Т. 2. № 1 (47). С. 5–12. DOI: 10.51965/2076-7919_2021_2_1_5

6. *Lagerberg F.* Women in business: the path to leadership: International Business Report // Grant Thornton International Business Report 2015. London: Grant Thornton International Ltd, 2015. 20 p. URL: https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/ibr-charts/ibr2015_wib_report_final.pdf (дата обращения: 10.12.2021).
7. *Пиньковецкая Ю.С.* Развитие женского предпринимательства в России: управленческий анализ // Вопросы управления. 2019. № 2 (38). С. 122–131. DOI: 10.22394/2304-33692019-2-122-131
8. Индекс женской предпринимательской активности. 6 волна // НАФИ. 2019. 19 ноября. URL: <https://nafi.ru> (дата обращения: 12.12.2021).
9. *Марченко В.В.* Социальная психология предпринимательства. Ярославль: Международная академия психологических наук, 1996. 214 с.
10. *Баженов А.Ю.* Женское предпринимательство – перспективный потенциал развития экономики // Российское предпринимательство. 2018. Т. 19. № 5. С. 1699–1710. DOI: 10.18334/rp/19.5.39062
11. *Бессчетнова О.В., Крекова М.М., Арзамасова Е.Л.* Женское предпринимательство в России: pro et contra? // Экономика, предпринимательство и право. 2020. Т. 10. № 12. С. 3059–3074. DOI: 10.18334/erp.10.12.111499
12. *Уткина Н.Ю.* Объективные и субъективные факторы развития женского предпринимательства в России // Женщина в российском обществе. 2017. № 1 (82). С. 17–28. DOI: 10.21064/WinRS.2017.1.2
13. *Верховская О.Р., Александрова Е.А., Богатырева К.А., Джелепова М.В., Шмелева Э.В.* Глобальный мониторинг предпринимательства: национальный отчет. Россия, 2016–2017. СПб.: Высшая школа менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета, 2017. 66 с.
14. *Humbert A. L., Brindley C.* Challenging the concept of risk in relation to women’s entrepreneurship // Gender in Management. 2015. Vol. 30. No. 1. P. 2–25. DOI: 10.1108/GM10-2013-0120
15. Индекс предпринимательской активности женщин // Комитет по развитию женского предпринимательства «Опора России». URL: <https://womanopora.ru/projects/indekspredprinimatelskoy-aktivnosti-zhenshchin/> (дата обращения: 07.12.2021).
16. Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017–2022 гг.: утв. распоряжением Правительства РФ от 8 марта 2017 г. № 410-п // Собрание законодательства РФ. 2017. № 11. Ст. 1618.
17. *Ильиных С.А.* Предпринимательство в России: анализ факторов влияния // Проблемы современной экономики. 2015. № 2 (54). С. 153–156.
18. *Ahl H., Nelson T.* How policy positions women entrepreneurs: A comparative analysis of state discourse in Sweden and the United States // Journal of Business Venturing. 2015. Vol. 30. No. 2. P. 273–291. DOI: 10.1016/j.jbusvent.2014.08.002
19. *Баранова В.А., Земцов С.П., Царева Ю.В.* Предпринимательство и институты: есть ли связь на региональном уровне в России? // Вопросы экономики. 2018. № 6. С. 92–116. DOI: 10.32609/0042-8736-2018-6-92-116
20. *Клецина И.С., Иоффе Е.В.* Гендерные нормы как социально-психологический феномен: монография. М.: Проспект, 2017. 143 с.
21. Момpreneur // Collins Online Dictionary. URL: <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/mumpreneur> (дата обращения: 07.12.2021).
22. *Симонова Е.В.* Женское предпринимательство как фактор роста экономики России // Вестник ОрелГИЭТ. 2018. № 2 (44). С. 177–183.
23. *Coleman S.* Gender, entrepreneurship, and firm performance: Recent research and considerations of context // Connerley M., Wu J., eds. Handbook on Well-Being of Working Women. Dordrecht: Springer-Verlag, 2016. P. 375–391. DOI: 10.1007/978-94-017-9897-6_22
24. *Mari M., Poggesi S., De Vita L.* Italian women entrepreneurs: an empirical investigation // 28 Annual Conference of the British Academy of Management, September 9–11, 2014. Belfast: British Academy of Management (BAM), 2014. 31 p.
25. Женщины и мужчины России, 2016: стат. сборник. М.: Росстат, 2016. 208 с. URL: https://gks.ru/bgd/regl/B16_50/Main.htm (дата обращения: 07.12.2021).

ЗАРАБОТОК ЖЕНЩИН ОКАЗАЛСЯ НА ТРЕТЬ НИЖЕ, ЧЕМ У МУЖЧИН*

Ю. Елисеева

Женщины в России зарабатывают в среднем на треть - или на 19,3 тыс. рублей - меньше мужчин. Об этом говорится в исследовании FinExpertiza, которое есть в распоряжении «Известий». Тренд на тендерное неравенство в зарплатах растет, подтвердили в HeadHunter. В Минтруде пояснили «Известиям», что мужские профессии связаны с более тяжелым трудом, поэтому и зарплаты в них в среднем выше. По оценкам экспертов, если бы женщины не уходили в декрет, то это могло бы увеличивать годовой ВВП на 7,5%.

Средний заработок женщин в России, занятых на крупных и средних предприятиях, в 2021 году составил 42,8 тыс. рублей на руки с учетом всех премиальных. Об этом говорится в исследовании FinExpertiza (есть у «Известий»), которое основано на данных Росстата. При этом мужчины получали 62,1 тыс. рублей. Таким образом, размер зарплаты женщин составил 68,9% от мужской, или на 31,1% меньше, отмечается в исследовании.

С начала 2000-х годов тендерное неравенство в зарплатах сокращалось, и к 2013-му показатель достиг минимума в 26,1%, следует из отчета компании. Затем он увеличивался. Несмотря на то что неравенство присутствует во всех макроотраслях, его степень варьируется в зависимости от специализации. Минимальное различие в сферах строительства (4,1%), энергетики (14,7%), ЖКХ (15%) и образования (15,2%), отмечается в исследовании. Максимальный же разрыв приходится на области культуры, спорта и развлечений (40,2%), информации и связи (35,6%), а также в профессиональной, научной и технической деятельности (31,7%).

Различия в уровне зарплат объясняется в первую очередь ролью женщины в семье: перерыв на декрет, воспитание детей, дополнительная домашняя нагрузка, пояснили в FinExpertiza. Во-вторых, в РФ сохраняется разделение на мужские и женские профессии. Кроме того, среднее рабочее время у женщины составляет 38 часов в неделю, в то время как у мужчин 40 часов. Однако даже если сопоставить среднечасовую зарплату, то у женщин она окажется лишь на уровне 76,3% от мужской.

- По мере развития карьеры эта диспропорция становится еще более выраженной - тендерный разрыв в зарплатах для высококвалифицированных специалистов и руководителей оказывается значительно выше, чем для работников низкой квалификации. В то же время среди врачей и преподавателей тендерные различия в зарплатах минимальны - зарплата женщин составляет более 90% от мужской, - отметила президент FinExpertiza Елена Трубникова.

Минимальная степень различия в уровне оплаты труда мужчин и женщин, по данным исследования, была зафиксирована в регионах с низкими показателями средних зарплат и значительным процентом людей, занятых в бюджетном секторе: в Ингушетии (официальные зарплаты женщин составляют 93,8% от мужских), на Алтае (91,5%), в Кабардино-Балкарии (87,3%).

При этом максимальный разрыв фиксируется в Магаданской области (зарплата женщин составляет 49,5% от мужской), Камчатском крае (54,7%) и Забайкальском крае (57,9%). Это происходит ввиду распространенности работы вахтовым методом и необходимости в физическом труде, вызванной преобладанием тяжелой промышленности, поясняется в исследовании. «Известия» направили запросы в правительства указанных регионов.

С 2016 по 2022 год разница в зарплатах мужчин и женщин постепенно увеличивалась: с 1,29 раза в 2016-м в пользу мужчин до 1,36 раза в 2022-м, подтвердила «Известиям» руководитель службы исследований HeadHunter Мария Игнатова. По ее словам, в прошлом году степень различия в уровне доходов составила 14,6 тыс. рублей, а в первом полугодии 2022-го - 17,4 тыс. рублей. По прогнозам HeadHunter, разница в зарплатных ожиданиях в 2021- 2022 годах составит 14,1 тыс. рублей в пользу мужчин.

В Минтруде сообщили, что на оплату труда влияет разделение на мужские и женские профессии. В частности, к мужским отраслям традиционно относятся добыча полезных ископаемых, металлургия, электроэнергетика, строительство - те сферы, где более тяжелый и напряженный труд. Но и зарплата в этих отраслях выше, чем, например, в социальной сфере, где занято больше женщин, подчеркнули в ведомстве. - В образовании, здравоохранении доля

* Елисеева Ю. В незарплатном долгу. Заработок женщин оказался на треть ниже, чем у мужчин / Ю. Елисеева // Известия. – 2022. – 12 июля. – С. 6

женщин составляет около 80%. К женским относятся легкая промышленность, гостиничный бизнес и общественное питание, торговля, культура и спорт, организация досуга, сфера социальных услуг. По уровню зарплат это наименее доходные отрасли, - уточнили в Минтруде.

Также в министерстве отметили, что обычно работодатель оплачивает труд на одной и той же должности одинаково вне зависимости от пола сотрудника.

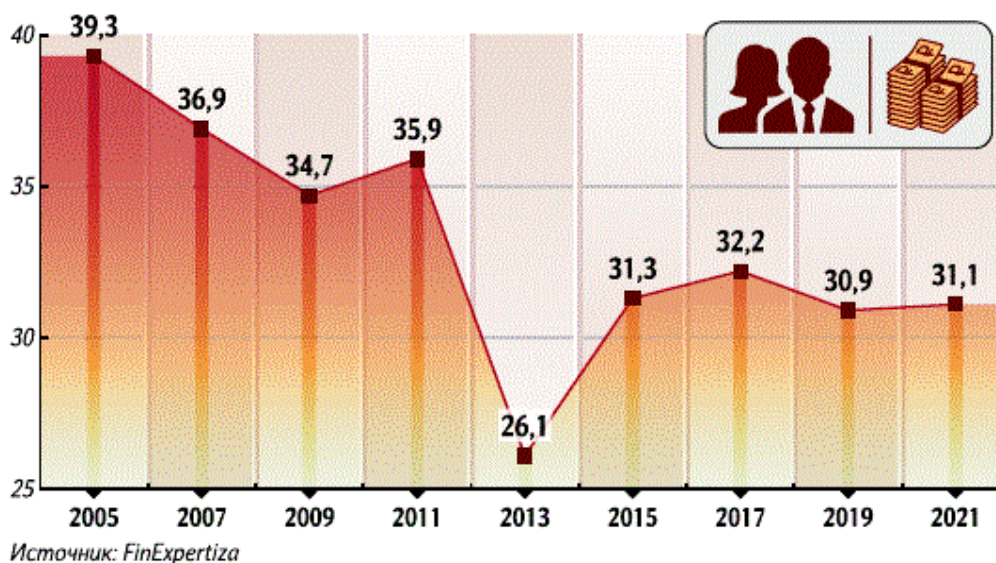
Сохраняющееся тендерное неравенство препятствует более стремительному экономическому росту, заявил профессор кафедры математических методов в экономике Никита Моисеев. По его оценкам, в среднем в России женщина уходит в декрет дважды - суммарно в среднем на шесть лет. Это около 15% от общего рабочего стажа. При учете доли работающих женщин, составляющей 49%, если бы они не уходили в декрет, ВВП мог бы быть выше на 7,5% каждый год, подсчитал Никита Моисеев.

Эксперт полагает, что государству и работодателям следует поддерживать женщин, мотивировать их раньше выходить из декретного отпуска. Например, в некоторых европейских компаниях уже действуют меры в этой сфере: если мужчина и женщина обладают одинаковой квалификацией, организация отдает предпочтение именно работнице.

- Если говорить про госструктуры, то там проблема тендерного неравенства зарплат менее заметна, поскольку трудовое законодательство соблюдается с большей строгостью и точностью, чем в организациях среднего и малого бизнеса. В крупных компаниях эта тенденция также менее ярко выражена, - считает экономист по России Райффайзенбанка Станислав Мурашов.

Он отметил, что оценки могут искажаться из-за учета неполной занятости женщины. Например, некоторые позиции могли бы быть неактуальны, если бы человек не работал на полставки. Кроме того, по словам Станислава Мурашова, при расчете зарплаты высшего руководства могут быть большие искажения, вызванные наличием незарплатных источников дохода.

Насколько меньше мужчин зарабатывают женщины (разность зарплат, %)



Часть 2. Статистическая информация



Федеральная служба
государственной статистики

ЧИСЛЕННОСТЬ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН*

Годы	Все население, млн. человек	в том числе женщины	Женщины в общей численности населения, процент
1926	92,7	48,7	53
1939	108,4	57,3	53
1959	117,2	65,0	55
1970	129,9	70,8	55
1979	137,4	74,2	54
1989	147,0	78,3	53
1991	148,3	78,8	53
1996	148,3	78,8	53
2001	146,3	78,0	53
2002	145,2	77,6	53
2003	145,0	77,5	53
2004	144,3	77,3	54
2005	143,8	77,1	54
2006	143,2	76,9	54
2007	142,8	76,8	54
2008	142,8	76,8	54
2009	142,7	76,8	54
2010	142,9	76,8	54
2011	142,9	76,8	54
2012	143,0	76,9	54
2013	143,3	77,0	54
2014	143,7	77,1	54
2015	146,3	78,5	54
2016	146,5	78,6	54
2017	146,8	78,7	54
2018	146,9	78,8	54
2019	146,8	78,7	54
2020	146,7	78,6	54
2021	146,2	78,3	54
2022	145,6	77,9	54

Данные приведены: 1926 г. – по переписи на 17 декабря, 1939 и 1979 гг. – по переписи на 17 января, 1959 и 1970 гг. – по переписи на 15 января, 1989 г. – по переписи на 12 января, 2002 г. – по переписи на 9 октября, 2010 г. – по переписи на 14 октября, за остальные годы - оценка на 1 января соответствующего года. 1926, 1939 гг. – наличное население, за последующие годы - постоянное население.

Данные на 1 января 2004 – 2010 гг. пересчитаны с учетом итогов Всероссийской переписи населения 2010 года. Сведения за 2015 г. и последующие годы приведены с учетом численности населения Республики Крым и г. Севастополя.

Данные на 1 января 2022 г. без учета итогов Всероссийской переписи населения 2020 года, проведенной в октябре-ноябре 2021 года.

*Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 12.01.2023).

ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ ПРОГНОЗ ДО 2035 ГОДА: ЧИСЛЕННОСТЬ ЖЕНЩИН
(на начало года)

Годы	Низкий вариант прогноза		Средний вариант прогноза		Высокий вариант прогноза	
	женщины, тыс. человек	на 1000 мужчин приходится женщин	женщины, тыс. человек	на 1000 мужчин приходится женщин	женщины, тыс. человек	на 1000 мужчин приходится женщин
2021	78393,8	1153	78491,3	1152	78611,0	1151
2022	78134,6	1152	78368,1	1150	78631,6	1149
2023	77806,2	1151	78218,5	1148	78652,1	1146
2024	77435,1	1150	78032,9	1146	78649,4	1143
2025	77028,5	1150	77827,1	1144	78633,8	1140
2026	76594,6	1149	77601,5	1142	78619,5	1138
2027	76140,1	1149	77372,0	1141	78609,8	1135
2028	75673,9	1149	77144,5	1139	78609,5	1133
2029	75198,6	1148	76929,1	1137	78623,4	1131
2030	74716,1	1148	76728,3	1136	78649,9	1128
2031	74228,1	1148	76541,6	1135	78686,9	1126
2032	73734,7	1148	76368,8	1134	78734,0	1123
2033	73238,0	1148	76211,0	1132	78793,0	1120
2034	72739,2	1148	76069,1	1131	78865,7	1118
2035	72238,5	1147	75942,9	1130	78951,8	1115
2036	71735,1	1147	75830,0	1129	79050,8	1112

НАЦИОНАЛЬНЫЙ НАБОР ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЦУР

Доля мест, занимаемых женщинами в национальных парламентах, %
(по состоянию на 1 января текущего года)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Российская Федерация	11,9	12,1	11,6	11,8	12,4	14,4	14,4	16,2	16,4	16,7	16,5	17,2	17,9

Доля женщин на руководящих должностях, %

	2011	2013	2015	2017	2019	2021
Российская Федерация	48,2	47,0	47,5	48,5	49,7	49,0
Центральный федеральный округ	48,3	46,4	46,1	45,8	48,7	46,9
Белгородская область	47,2	45,2	49,6	48,7	49,9	51,5
Брянская область	51,6	49,3	49,5	52,4	51,9	49,6
Владимирская область	55,7	54,3	49,1	50,3	55,8	53,7
Воронежская область	44,4	40,6	47,1	47,3	48,5	46,5
Ивановская область	67,6	57,9	56,2	58,5	63,0	61,8
Калужская область	53,8	45,6	47,5	46,0	47,6	50,5
Костромская область	57,0	52,0	52,9	55,6	57,1	58,7
Курская область	45,6	44,1	45,9	50,4	51,9	49,8
Липецкая область	55,0	50,7	49,9	49,2	50,9	48,2
Московская область	47,2	46,8	46,3	47,6	47,6	47,1
Орловская область	53,3	51,3	54,8	56,3	55,4	56,1
Рязанская область	52,3	50,8	51,2	49,6	54,1	51,0
Смоленская область	54,8	45,9	51,5	54,1	51,8	49,4
Тамбовская область	46,1	44,4	47,3	52,2	52,1	50,0
Тверская область	53,5	51,4	53,9	56,2	56,8	57,8
Тульская область	52,1	52,4	48,1	49,7	53,6	51,6
Ярославская область	52,4	52,0	51,2	51,2	53,0	54,0
г. Москва	44,5	43,3	42,3	39,5	43,0	43,4
Северо-Западный федеральный округ	48,9	49,1	48,8	48,5	48,9	49,6
Республика Карелия	49,1	49,9	53,5	57,7	57,2	62,1

	2011	2013	2015	2017	2019	2021
Республика Коми	53,5	49,2	50,0	52,4	52,0	48,2
Архангельская область	50,4	47,3	47,0	50,1	47,4	50,7
Ненецкий автономный округ	44,3	31,4	31,7	38,3	25,9	29,3
Архангельская область (без АО)	51,0	48,9	48,8	51,2	50,2	53,2
Вологодская область	50,6	53,7	55,8	52,9	57,8	52,8
Калининградская область	52,1	51,7	53,5	50,9	51,5	56,7
Ленинградская область	40,4	46,3	46,4	50,1	44,7	46,7
Мурманская область	50,7	48,1	48,3	55,0	55,8	53,5
Новгородская область	60,3	53,0	50,9	49,8	59,7	56,8
Псковская область	57,1	60,1	54,2	59,1	57,6	62,6
г. Санкт-Петербург	47,0	47,7	47,1	44,8	45,9	46,6
Южный федеральный округ	49,3	48,8	50,2	52,2	52,0	51,4
Республика Адыгея (Адыгея)	50,6	57,9	49,7	52,9	50,2	54,2
Республика Калмыкия	65,4	59,1	61,6	59,8	49,6	53,9
Республика Крым	-	-	55,4	54,6	56,2	53,0
Краснодарский край	52,1	48,8	50,7	52,5	51,6	51,3
Астраханская область	48,5	44,6	46,2	53,8	49,6	49,6
Волгоградская область	43,6	49,8	47,2	49,7	48,1	49,9
Ростовская область	48,9	47,7	49,6	50,7	53,1	51,6
г. Севастополь	-	-	50,5	59,4	55,4	50,1
Северо-Кавказский федеральный округ	47,9	45,7	48,6	50,4	51,0	50,1
Республика Дагестан	37,4	38,4	43,1	43,7	43,3	44,1
Республика Ингушетия	42,3	58,8	51,4	52,9	52,2	51,7
Кабардино-Балкарская Республика	54,9	50,1	50,3	55,6	51,4	54,3
Карачаево-Черкесская Республика	48,8	46,0	47,6	47,8	47,4	49,2
Республика Северная Осетия - Алания	51,7	50,4	53,7	52,4	59,3	56,4
Чеченская Республика	47,6	45,7	51,5	55,3	56,7	57,7
Ставропольский край	52,1	48,9	49,5	51,2	51,9	48,3
Приволжский федеральный округ	47,6	46,0	47,5	48,4	48,7	48,7
Республика Башкортостан	44,8	41,7	46,5	46,3	44,9	46,4
Республика Марий Эл	54,4	54,4	60,9	60,1	59,9	62,2
Республика Мордовия	48,6	50,3	48,8	54,3	50,7	55,1
Республика Татарстан (Татарстан)	47,5	44,5	44,3	46,0	48,4	45,9
Удмуртская Республика	47,5	46,4	47,8	48,1	52,6	51,7
Чувашская Республика – Чувашия	47,8	51,4	50,2	51,6	50,3	46,6
Пермский край	44,1	43,9	47,4	50,5	46,9	46,7
Кировская область	53,2	52,5	56,0	53,2	54,8	55,2
Нижегородская область	50,7	47,3	50,2	47,8	47,5	49,8
Оренбургская область	45,7	46,4	43,1	49,1	49,6	48,9
Пензенская область	53,0	48,3	47,5	50,0	53,6	51,4
Самарская область	44,5	43,3	43,9	43,8	44,2	45,3
Саратовская область	49,9	47,7	51,5	53,4	50,0	50,9
Ульяновская область	49,2	48,5	45,5	47,6	54,8	53,5
Уральский федеральный округ	45,0	44,0	42,6	45,9	47,3	46,9
Курганская область	54,0	50,3	50,4	56,1	52,7	54,2
Свердловская область	48,2	49,0	47,9	47,9	50,5	49,5
Тюменская область	39,9	36,4	35,9	41,0	41,4	40,3
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра	36,9	33,1	33,6	42,1	39,1	40,3
Ямало-Ненецкий автономный округ	31,7	31,1	28,2	34,7	34,9	32,4
Тюменская область (без АО)	52,7	48,5	48,9	45,0	51,0	47,3
Челябинская область	46,3	46,8	46,1	48,2	51,5	53,5
Сибирский федеральный округ	49,8	49,9	50,6	52,4	53,4	53,3
Республика Алтай	61,9	60,1	64,0	65,7	61,4	68,4
Республика Тыва	68,3	66,5	67,9	71,6	68,7	70,3

	2011	2013	2015	2017	2019	2021
Республика Хакасия	58,8	59,2	48,5	56,0	59,2	60,9
Алтайский край	53,4	49,1	54,1	54,1	53,4	58,6
Красноярский край	47,6	48,4	48,0	52,6	52,1	53,8
Иркутская область	51,6	49,0	49,7	54,4	55,5	56,1
Кемеровская область – Кузбасс	50,1	48,5	50,1	49,2	50,5	50,7
Новосибирская область	47,5	49,0	47,5	50,5	52,7	49,5
Омская область	46,2	49,6	51,7	52,9	54,6	52,6
Томская область	44,8	51,1	50,0	51,2	53,5	46,5
Дальневосточный федеральный округ	50,3	46,8	49,5	53,4	52,1	53,0
Республика Бурятия	51,9	52,8	61,7	58,2	58,9	56,0
Республика Саха (Якутия)	49,0	46,4	47,8	49,9	47,0	47,1
Забайкальский край	52,6	52,2	52,6	57,8	57,7	57,3
Камчатский край	57,3	43,8	58,4	46,7	54,0	56,2
Приморский край	47,4	48,5	48,8	54,2	52,6	52,9
Хабаровский край	51,3	44,0	50,4	50,3	49,1	55,1
Амурская область	52,2	51,3	50,6	55,5	57,5	52,2
Магаданская область	53,1	44,2	43,9	52,6	50,7	50,5
Сахалинская область	48,6	44,0	49,7	54,5	48,3	51,9
Еврейская автономная область	65,2	59,6	48,9	61,0	59,9	61,6
Чукотский автономный округ	46,1	39,9	46,6	53,9	41,8	42,0

Уровень занятости женщин, имеющих детей дошкольного возраста, %

	2019	2020	2021
Российская Федерация	67,0	66,0	67,1
Центральный федеральный округ	69,0	68,3	70,2
Белгородская область	75,6	74,5	75,2
Брянская область	67,2	68,5	71,7
Владимирская область	71,9	71,1	72,7
Воронежская область	64,7	62,6	66,2
Ивановская область	70,9	72,3	74,0
Калужская область	66,2	68,8	74,3
Костромская область	75,0	71,9	72,2
Курская область	74,9	75,0	76,4
Липецкая область	73,2	74,5	78,7
Московская область	58,3	57,9	57,5
Орловская область	63,8	58,6	61,8
Рязанская область	62,1	59,3	64,1
Смоленская область	69,2	67,2	70,6
Тамбовская область	67,7	67,5	71,1
Тверская область	71,8	66,5	64,6
Тульская область	71,0	70,3	73,3
Ярославская область	75,1	73,3	77,1
г. Москва	72,4	73,3	75,9
Северо-Западный федеральный округ	72,1	71,3	72,3
Республика Карелия	76,7	72,9	70,2
Республика Коми	76,7	73,7	71,6
Архангельская область	75,3	72,9	77,8
Ненецкий автономный округ	80,6	77,0	81,2
Архангельская область (без АО)	75,0	72,7	77,6
Вологодская область	74,7	75,0	71,2
Калининградская область	65,9	64,5	64,9
Ленинградская область	65,3	68,4	68,1
Мурманская область	71,2	68,6	71,7
Новгородская область	73,6	71,1	75,5

	2019	2020	2021
Псковская область	58,7	64,8	66,6
г. Санкт-Петербург	72,3	72,8	75,2
Южный федеральный округ	59,9	59,6	60,1
Республика Адыгея (Адыгея)	61,9	62,3	57,8
Республика Калмыкия	62,7	59,8	62,5
Республика Крым	53,2	57,8	53,6
Краснодарский край	59,4	59,3	58,2
Астраханская область	64,6	60,7	60,9
Волгоградская область	62,9	62,9	65,7
Ростовская область	60,4	60,2	62,6
г. Севастополь	44,9	41,5	50,2
Северо-Кавказский федеральный округ	51,9	49,7	50,0
Республика Дагестан	45,9	42,6	43,4
Республика Ингушетия	54,6	53,1	57,1
Кабардино-Балкарская Республика	53,2	51,0	54,3
Карачаево-Черкесская Республика	48,3	48,1	49,4
Республика Северная Осетия - Алания	48,4	41,5	46,0
Чеченская Республика	63,6	65,4	67,8
Ставропольский край	58,4	56,1	56,0
Приволжский федеральный округ	71,0	69,5	71,6
Республика Башкортостан	66,5	65,0	64,8
Республика Марий Эл	69,7	65,7	69,3
Республика Мордовия	76,8	71,8	77,2
Республика Татарстан (Татарстан)	78,3	75,9	76,5
Удмуртская Республика	82,8	80,2	80,7
Чувашская Республика – Чувашия	73,3	72,9	72,8
Пермский край	71,0	69,3	73,5
Кировская область	74,1	73,7	74,2
Нижегородская область	79,2	79,1	80,5
Оренбургская область	65,1	61,7	67,0
Пензенская область	58,1	62,3	64,0
Самарская область	67,9	64,6	68,9
Саратовская область	60,5	57,4	61,8
Ульяновская область	69,5	68,2	70,0
Уральский федеральный округ	70,2	70,0	70,0
Курганская область	67,6	64,9	63,2
Свердловская область	68,5	67,7	68,8
Тюменская область	70,7	70,6	68,5
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра	72,1	73,1	74,6
Ямало-Ненецкий автономный округ	72,3	77,6	81,3
Тюменская область (без АО)	68,9	65,5	60,0
Челябинская область	73,6	73,9	75,2
Сибирский федеральный округ	65,6	64,1	65,3
Республика Алтай	66,6	65,7	63,7
Республика Тыва	63,4	61,4	60,5
Республика Хакасия	65,9	58,4	60,3
Алтайский край	62,3	63,6	65,4
Красноярский край	66,7	64,8	68,2
Иркутская область	66,2	64,0	66,0
Кемеровская область – Кузбасс	66,3	64,0	63,5
Новосибирская область	65,2	63,4	64,2
Омская область	67,4	64,8	66,7
Томская область	65,0	63,2	67,3
Дальневосточный федеральный округ	67,7	68,4	67,4

	2019	2020	2021
Республика Бурятия	59,3	58,4	59,7
Республика Саха (Якутия)	71,1	72,2	71,3
Забайкальский край	67,5	72,1	70,6
Камчатский край	76,6	73,0	71,3
Приморский край	63,4	64,4	61,0
Хабаровский край	72,6	73,0	72,3
Амурская область	70,8	67,7	72,2
Магаданская область	79,4	78,0	73,7
Сахалинская область	72,2	70,8	73,5
Еврейская автономная область	58,5	63,4	66,7
Чукотский автономный округ	82,2	79,2	80,5

Средний почасовой заработок женщин и мужчин в разбивке по группам занятий, рублей

	2015	2017	2019	2021
<i>Руководители</i>				
Мужчины	399,0	499,5	548,3	782,8
Женщины	285,0	344,1	375,3	542,0
<i>Специалисты высшего уровня квалификации</i>				
Мужчины	262,0	317,1	345,8	487,0
Женщины	203,0	234,6	253,5	350,5
<i>Специалисты среднего уровня квалификации</i>				
Мужчины	231,0	290,0	336,9	422,9
Женщины	144,0	172,4	205,8	262,0
<i>Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием</i>				
Мужчины	167,0	177,9	203,7	281,1
Женщины	122,0	140,1	153,4	209,0
<i>Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности</i>				
Мужчины	143,0	174,5	199,2	260,5
Женщины	107,0	121,3	141,8	187,4
<i>Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства</i>				
Мужчины	108,0	126,3	155,9	204,8
Женщины	117,0	137,8	169,7	226,4
<i>Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий</i>				
Мужчины	186,0	210,2	240,0	304,8
Женщины	146,0	167,0	189,6	238,1
<i>Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители</i>				
Мужчины	188,0	219,0	250,1	312,3
Женщины	138,0	158,4	181,7	225,5
<i>Неквалифицированные рабочие</i>				
Мужчины	96,0	118,0	143,4	184,9
Женщины	83,0	100,6	122,2	156,3

Данные сформированы в соответствии с Общероссийским классификатором занятий ОК 010-2014 (МСКЗ-08), принятым и введенным в действие Приказом Росстандарта от 12.12.2014 № 2020-ст.

Уровень занятости населения по полу по субъектам Российской Федерации в 2021 г.

Информация рассчитана по населению в возрасте 15 лет и старше.	2021		
	Всего	в том числе:	
		мужчины	женщины
Российская Федерация	59,4	67,3	52,8
Центральный федеральный округ	61,7	69,5	55,3
Белгородская область	61,0	69,3	54,2
Брянская область	56,8	65,4	49,9
Владимирская область	59,3	67,8	52,5
Воронежская область	57,6	65,3	51,3
Ивановская область	59,7	67,9	53,2
Калужская область	62,0	69,0	56,1
Костромская область	56,4	64,4	49,8
Курская область	58,6	66,5	52,3
Липецкая область	60,0	69,3	52,4
Московская область	62,8	71,1	55,8
Орловская область	53,8	62,7	46,8
Рязанская область	53,1	61,6	46,3
Смоленская область	57,2	66,0	49,8
Тамбовская область	55,8	64,6	48,5
Тверская область	58,5	67,7	51,1
Тульская область	60,7	68,2	54,7
Ярославская область	59,2	67,6	52,7
г. Москва	66,2	72,9	60,6
Северо-Западный федеральный округ	61,4	69,4	54,9
Республика Карелия	54,2	62,5	47,6
Республика Коми	57,2	63,5	51,8
Архангельская область	55,1	60,8	50,3
Ненецкий автономный округ	63,8	64,5	63,1
Архангельская область (без АО)	54,8	60,6	49,9
Вологодская область	56,0	63,5	49,8
Калининградская область	61,0	69,7	53,5
Ленинградская область	60,0	68,4	52,9
Мурманская область	63,7	72,3	55,9
Новгородская область	57,7	66,5	50,7
Псковская область	56,8	64,5	50,5
г. Санкт-Петербург	66,5	75,1	59,8
Южный федеральный округ	57,1	65,6	50,0
Республика Адыгея	49,1	56,9	42,6
Республика Калмыкия	56,9	64,9	49,7
Республика Крым	55,4	65,6	46,9
Краснодарский край	57,4	65,2	51,0
Астраханская область	57,5	66,7	49,6
Волгоградская область	56,9	66,1	49,2
Ростовская область	58,1	66,0	51,4
г. Севастополь	59,1	71,1	48,8
Северо-Кавказский федеральный округ	52,9	59,9	46,9
Республика Дагестан	49,2	57,9	41,4
Республика Ингушетия	49,3	55,9	44,1
Кабардино-Балкарская Республика	57,7	66,7	50,1
Карачаево-Черкесская Республика	49,4	55,6	44,3
Республика Северная Осетия - Алания	48,6	54,5	43,8
Чеченская Республика	55,2	56,6	53,9
Ставропольский край	56,5	64,0	50,2
Приволжский федеральный округ	58,6	67,1	51,7

Информация рассчитана по населению в возрасте 15 лет и старше.	2021		
	Всего	в том числе:	
		мужчины	женщины
Республика Башкортостан	56,2	65,6	48,2
Республика Марий Эл	56,6	64,6	49,9
Республика Мордовия	59,6	68,0	52,3
Республика Татарстан	62,3	71,1	55,0
Удмуртская Республика	60,0	67,5	53,8
Чувашская Республика	58,2	64,3	53,0
Пермский край	56,5	64,7	50,0
Кировская область	57,4	66,6	49,9
Нижегородская область	62,0	70,4	55,3
Оренбургская область	56,9	65,7	49,5
Пензенская область	57,3	66,7	49,7
Самарская область	61,2	68,9	55,0
Саратовская область	54,7	63,3	47,8
Ульяновская область	56,3	64,9	49,2
Уральский федеральный округ	60,6	68,5	54,0
Курганская область	49,8	58,4	42,8
Свердловская область	58,0	66,4	51,3
Тюменская область	64,5	71,7	57,9
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра	68,2	73,8	63,0
Ямало-Ненецкий автономный округ	73,6	77,4	69,9
Тюменская область (без АО)	57,3	67,4	48,5
Челябинская область	62,4	70,0	56,2
Сибирский федеральный округ	57,5	65,5	51,0
Республика Алтай	52,8	58,1	48,3
Республика Тыва	48,8	48,5	49,2
Республика Хакасия	56,3	64,0	49,9
Алтайский край	55,2	62,5	49,3
Красноярский край	60,7	68,0	54,5
Иркутская область	57,1	64,9	50,6
Кемеровская область	55,1	63,8	48,1
Новосибирская область	58,8	67,7	51,4
Омская область	59,8	69,0	52,2
Томская область	57,6	64,6	51,6
Дальневосточный федеральный округ	60,7	67,6	54,5
Республика Бурятия	51,7	57,8	46,4
Республика Саха (Якутия)	62,4	66,8	58,3
Забайкальский край	57,0	63,6	51,2
Камчатский край	68,0	75,1	61,1
Приморский край	61,0	69,8	53,1
Хабаровский край	64,0	70,6	58,1
Амурская область	59,6	67,6	52,7
Магаданская область	71,6	76,8	66,8
Сахалинская область	65,6	71,7	60,2
Еврейская автономная область	57,1	62,8	52,2
Чукотский автономный округ	76,7	80,4	72,8

Часть 3. Материалы социологического опроса



РАБОТА, ЗАРПЛАТА И РУКОВОДСТВО: ДОСТИГНУТ ЛИ ГЕНДЕРНЫЙ БАЛАНС? *

Чем более гендерно сбалансирован трудовой коллектив, тем более равномерно в нем распределяются ответственные задачи и ближе сравнительный уровень зарплат мужчин и женщин.

5 марта 2022 г. Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) представляет данные исследования о гендерном балансе в профессиональной сфере в рамках спецпроекта с РИА Новости.

Большинство профессий в России остаются преимущественно мужскими или женскими: 71% опрошенных работают в преимущественно мужских или женских коллективах, и только 26% сообщили, что в их коллективах женщин и мужчин примерно поровну. При этом трудятся преимущественно в мужском коллективе 41% работающих россиян, в том числе 64% мужчин и только 15% женщин. В преимущественно женском коллективе работают 30%, в том числе 52% женщин и только 10% мужчин. 24% мужчин и 28% женщин работают в гендерно сбалансированных коллективах.

Работа руководителя в России остается преимущественно мужской: 63% опрошенных трудятся в коллективах, где руководитель принадлежит к «сильному полу». Подчиняются мужчине-руководителю 82% опрошенных мужчин, 12% подчиняются женщинам. Среди женщин подчиняются женщинам же 54%, тогда как 42% — руководителям-мужчинам. Как правило, мужской коллектив возглавляют мужчины (в 88% случаев), женский коллектив — женщины, хотя и реже (66%). А вот гендерно сбалансированный коллектив обычно возглавляют мужчины (67%).

Что касается распределения между сотрудниками наиболее ответственных задач и гендерного равенства в зарплатах, то большинство опрошенных россиян в обоих случаях полагают, что гендер здесь роли не играет (59 и 62% соответственно). Однако среди мужчин больше тех, кто считает, что наиболее ответственные задачи поручаются именно им (31%, среди женщин только 7%). Женщины реже считают, что наиболее ответственные задачи поручаются им (19%), а среди мужчин таких вообще почти нет (3%). Максимального значения мнение о нейтральности гендерного фактора при выборе исполнителей для наиболее важных задач достигает в гендерно сбалансированных коллективах (76%).

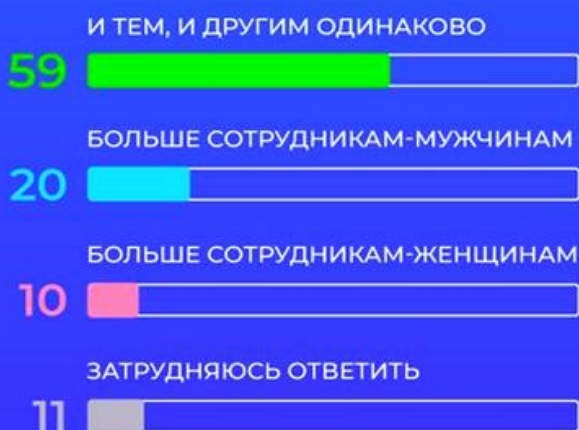
Что касается зарплат, то они в минимальной степени демонстрируют гендерное равенство в преимущественно мужских коллективах (только 55% работающих в них говорит о равенстве зарплат), лучше дело обстоит в преимущественно женских (65%) и еще лучше — в гендерно нейтральных коллективах (71%).

* Сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ). - <https://wciom.ru/> (дата обращения: 12.01.2023).

РАБОТА РУКОВОДИТЕЛЯ В РОССИИ
ОСТАЕТСЯ ПРЕИМУЩЕСТВЕННО
МУЖСКОЙ **63%**

По Вашему опыту, кому Ваш непосредственный руководитель больше доверяет решение самых важных рабочих задач: сотрудникам-мужчинам или сотрудникам-женщинам, или он одинаково доверяет и тем, и другим?

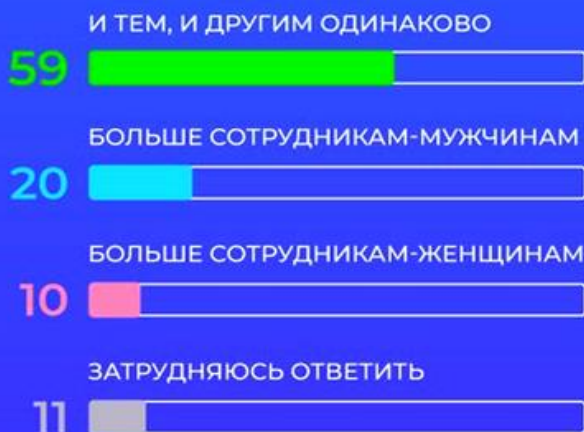
(закрытый вопрос, один ответ, % от работающих респондентов)



РАБОТА РУКОВОДИТЕЛЯ В РОССИИ
ОСТАЕТСЯ ПРЕИМУЩЕСТВЕННО
МУЖСКОЙ **63%**

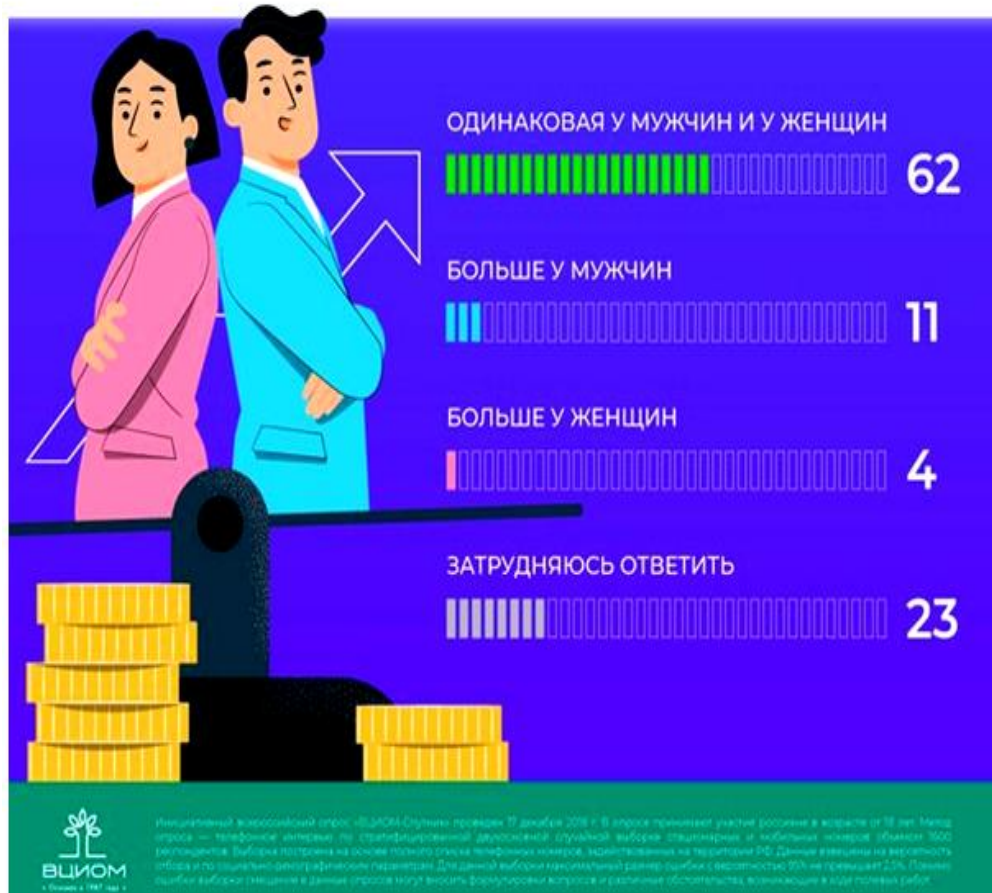
По Вашему опыту, кому Ваш непосредственный руководитель больше доверяет решение самых важных рабочих задач: сотрудникам-мужчинам или сотрудникам-женщинам, или он одинаково доверяет и тем, и другим?

(закрытый вопрос, один ответ, % от работающих респондентов)



Скажите, в организации, в которой Вы работаете, у мужчин и у женщин, выполняющих одинаковые обязанности на одинаковых должностях, зарплата одинаковая или разная? И если разная, то у кого она больше: у мужчин или у женщин?

(закрытый вопрос, один ответ, % от работающих респондентов)



Часть 4. Библиографический список публикаций в журналах, газетах и интернет-ресурсах

2022 – 2023 гг.

Астафьева О.В. Востребованность лидеров нового типа в современных условиях / О.В. Астафьева // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. - 2022. - Т. 18 вып. 7. - С. 1401-1416

Головинов А.В. Международное измерение гендерного равенства: социально-правовое исследование / А.В. Головинов, Ю.В. Головинова // Society and Security Insights. - 2022. - Т. 5 № 3. - С. 37-46

Данчевская А.В. Равенство не равно справедливости: к вопросу о противостоянии в защите прав женщин и мужчин / А.В. Данчевская // Актуальные проблемы российского права. - 2022. - Т. 17 № 5. - С. 91-102

Елисеева Ю. В незарплатном долгу. Заработок женщин оказался на треть ниже, чем у мужчин / Ю. Елисеева // Известия. - 2022. - 12 июля. - С. 6

Ирсетская Е.А. Проблемы гендерной дифференциации на рынке труда РФ / Е.А. Ирсетская // Наука. Культура. Общество. - 2022. - Т. 28. № S2. - С. 36-45

Карелова Г.Н. Необходимо расширять участие женщин в высокотехнологичных и наукоемких отраслях. О подготовке новой Стратегии действий в интересах женщин // Г.Н. Карелова, беседовала Е. Филиппова // Сайт «Парламентской газеты», 30 декабря 2022 г. - <https://www.pnp.ru/> (дата обращения: 12.01.2023)

Колесник Н.В. «Хрупкое представительство», или Женщины в большой политике: случай административной элиты / Н.В. Колесник // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Политология. - 2022. - Т. 24 № 1. - С. 107-119

Красноярова Е.В. Модель женской занятости / Е.В. Красноярова // Вопросы трудового права. - 2022. - Т. 18 № 8. - С. 532-538

О вопросах гендерного баланса в руководстве университетов в России и за рубежом / Н. Полихина, С. Байков, Е. Гришакина, И. Тростянская // Журнал исследований социальной политики. - 2022. - Т. 20 № 1. - С. 67-82

Обзор изменения прав женщин в мировой практике / А.В. Канунникова, А.А. Иванова, Ф.Б. Курашева [и др.] // Вопросы экономики и права. - 2022. - № 4. - С. 33-36

Ребрей С.М. Неравенство возможностей женщин и мужчин России: анализ агентности на базе Всемирного исследования ценностей / С.М. Ребрей // Женщина в российском обществе. - 2022. - № 4. - С. 22-32

Рожкова Е. Должностной потолок. «Стеклоплатформа» в предпринимательстве встречается не реже, чем на госслужбе, но государство надеется бороться с этой проблемой / Е. Рожкова // Ведомости. - 2022. - 9 нояб. - С. 11

[Стрижакова Е.Н. Гендерное неравенство: экономический аспект](#) / Е.Н. Стрижакова, Д.В. Стрижаков // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. - 2022. - Т. 18 вып. 10. - С. 1940-1966

[Талапина Э.В. Гендерное равенство в условиях цифровизации: европейский правовой опыт](#) / Э.В. Талапина // Государство и право. - 2022. - № 5. - С. 115-123

Таракановская К. Гендерный дисбаланс в сфере науки: объективная статистика и субъективные смыслы / К. Таракановская // Журнал исследований социальной политики. - 2022. - Т. 20 № 1. - С. 53-66

Федорчук К.Д. Особенности государственной поддержки женского предпринимательства в России: барьеры и возможности / К.В. Федорчук // Экономика и управление. - 2022. - Т. 28 № 4. - С. 404-413

Филиппова Е. Женщин на руководящих постах должно быть больше, а их зарплаты – выше. Такие задачи поставлены в Национальной стратегии в интересах женщин до 2030 года / Е. Филиппова // Сайт «Парламентской газеты», 9 января 2023 г. - <https://www.pnp.ru/> (дата обращения: 12.01.2023)

Филиппова Е. Когда женщинам разрешат варить сталь. Список чисто мужских профессий предлагают упразднить / Е. Филиппова // Сайт «Парламентской газеты», 7 января 2023 г. - <https://www.pnp.ru/> (дата обращения: 12.01.2023)

[Хоткина З.А. Тренд на устойчивое развитие как фактор снижения гендерного неравенства в России](#) / З.А. Хоткина // Народонаселение. - 2022. - Т. 25 № 2. - С. 142-152