

Женщина в российском обществе. 2023. № 2. С. 14—36.

Woman in Russian Society. 2023. No. 2. P. 14—36.

Научная статья

УДК 316.334.2

DOI: 10.21064/WinRS.2023.2.2

**ЖЕНЩИНЫ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ
НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА:
ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ
И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ**

*Екатерина Алексеевна Черных^{1, 2}, Ульяна Анатольевна Назарова³,
Наталья Викторовна Локтюхина^{4, 5}*

¹ Институт экономики, Российская академия наук,
г. Москва, Россия, chernykh.ekaterina108@gmail.com

² Научный центр экономики труда, Российский экономический университет
им. Г. В. Плеханова, г. Москва, Россия

³ Учебный центр государственной службы занятости населения,
г. Уфа, Россия

⁴ Центр финансов социальной сферы, Научно-исследовательский финансовый институт,
Министерство финансов Российской Федерации, г. Москва, Россия

⁵ Академия труда и социальных отношений, г. Москва, Россия

Аннотация. Проанализированы особенности трудового поведения женщин с семейными обязанностями. Разработана типология из 5 типов женской занятости по степени погружения в работу. Показано, что женщины оценивают комплекс выгод от занятости в контексте их сопоставления с компенсирующими факторами рабочего места и, если он соответствует их ожиданиям, принимают решение о занятости и о степени погружения в нее. Выявлены особенности трудового поведения исследуемой категории женщин: ограничения в виде многообразных опасений и страхов; часто завышенные, не соответствующие реальности на рынке труда требования к рабочему месту; разнообразие мотивов к работе, в том числе преобладание психологических мотивов. Данные авторского опроса и интервью показали, что женская занятость в большой степени коррелирует с жизненными ситуациями, она нестабильна и многовариантна. Сформулированы рекомендации по совершенствованию политики занятости в отношении женщин с семейными обязанностями в контексте двух направлений: с акцентом на мотивацию и модели трудового поведения женщин и с акцентом на развитие рабочих мест, соответствующих потребностям и ожиданиям современных женщин.

Ключевые слова: женская занятость, женская безработица, женщины с семейными обязанностями, неоплачиваемый домашний труд, качество трудовой жизни, гендерное равенство, трудовая мотивация женщин, содействие занятости, трудовой потенциал

Для цитирования: Черных Е. А., Назарова У. А., Локтюхина Н. В. Женщины с семейными обязанностями на российском рынке труда: особенности трудового поведения и совершенствование политики занятости // Женщина в российском обществе. 2023. № 2. С. 14—36.

Original article

WOMEN WITH FAMILY RESPONSIBILITIES IN THE RUSSIAN LABOR MARKET: FEATURES OF LABOR BEHAVIOR AND IMPROVEMENT OF EMPLOYMENT POLICY

Ekaterina A. Chernykh^{1,2}, *Uliana A. Nazarova*³,
Natalya V. Loktyukhina^{4,5}

¹ Institute of Economics, Russian Academy of Sciences,
Moscow, Russian Federation, chernykh.ekaterina108@gmail.com

² Research Center of Labor Economics, Plekhanov Russian University of Economics,
Moscow, Russian Federation

³ Training Center of the State Employment Service, Ufa, Russian Federation

⁴ Center for Social Finance, Research Financial Institute, Ministry of Finance of the Russian
Federation, Moscow, Russian Federation

⁵ Academy of Labor and Social Relations, Moscow, Russian Federation

Abstract. The article analyzes the features of the labor behavior typical of women with family responsibilities. A typology of 5 kinds of female employment has been developed according to the degree of immersion in work. It is shown that women evaluate the complex of benefits from employment in the context of their comparison with the compensating factors of the workplace, and, if it meets their expectations, they make a decision about employment and the degree of immersion in it. The features of the labor behavior of the studied category of women are revealed: restrictions in the form of various fears and fears; overstated requirements for the workplace that do not correspond to the reality on the labor market; a variety of motives for work, including the predominance of psychological motives. The data of the author's survey and interviews showed that women's employment strongly correlates with life situations. The authors formulated recommendations for improving the employment policy for women with family responsibilities in the context of two areas: with an emphasis on the motivation and models of women's labor behavior and with an emphasis on the development of jobs that meet the needs and expectations of modern women.

Key words: female employment, female unemployment, women with family responsibilities, unpaid domestic work, quality of working life, gender equality, work motivation of women, employment promotion, labor potential

For citation: Chernykh, E. A., Nazarova, U. A., Loktyukhina, N. V. (2023) Zhenshchiny s semeĭnymi obiazannostiami na rossiĭskom rynke truda: osobennosti trudovogo povedeniia i sovershenstvovanie politiki zaniatosti [Women with family responsibilities in the Russian labor market: features of labor behavior and improvement of employment policy], *Zhenshchina v rossiĭskom obshchestve*, no. 2, pp. 14—36.

Введение

Обращаясь к анализу занятости женщин с семейными обязанностями (т. е. женщин, в силу родственных связей обеспечивающих уход за членами семьи, которыми чаще всего являются несовершеннолетние дети¹), исследователи и эксперты обычно опираются на три важных аспекта, характеризующих специфику положения данной категории женщин на рынке труда.

Первый аспект — феномен двойной занятости женщин, суть которого в том, что неоплачиваемый домашний труд во всем мире в основном ложится на плечи женщин. Данные международных организаций [The Unpaid Care Work... , 2019; Gender Equality in the G20, 2019; Women at Work in G20 countries... , 2021], российские исследования [Калабихина, Ребрей, 2020; Черных и др., 2022] подтверждают, что неравное распределение обязанностей по уходу и дому является сильным фактором неравенства в участии на рынке труда.

Второй аспект — сложности с трудоустройством, ограничения в профессиональной карьере, наличие «стеклянного потолка»² [Роцин, Солнцев, 2006; Клименко, Посухова, 2017], что обусловлено такими факторами, как дискриминация, с одной стороны, а с другой — смещением приоритетов в сторону семьи относительно работы у самих женщин.

Третий аспект — возможное снижение конкурентоспособности женщин на рынке труда в силу потери квалификации в связи с выполнением обязанностей по уходу за детьми. Не случайно в последние годы в российской практике успешно реализуется федеральный проект «Содействие занятости», в рамках которого возможность бесплатного обучения предоставляется в том числе женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, а региональные программы образовательных сертификатов также распространяются на матерей в декрете и на тех матерей, кто находится в отпуске по уходу за ребенком-инвалидом.

Таким образом, баланс семейных и трудовых обязанностей является одним из наиболее актуальных вопросов для большинства женщин. Российские исследователи отмечают взаимосвязь между вовлечением женщин в экономическую активность и количеством у них детей [Тонких, 2021; Тонких, Черных, 2022; Архангельский и др., 2019; Пишняк, Надеждина, 2020]. Эта зависимость наглядно отражена в таблице 1.

¹ О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями: конвенция № 156 Международной организации труда: (принята в г. Женеве 23.06.1981 на 67-й сессии Генеральной конференции МОТ). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² Стекло́нный потоло́к: что мешает женщинам делать карьеру наравне с мужчинами? URL: <https://fingazeta.ru/business/management/473555> (дата обращения: 26.10.2022).

Таблица 1

**Участие в составе рабочей силы женщин в возрасте 20—49 лет,
имеющих и не имеющих детей до 18 лет, в 2021 г., %**
[Семья и дети в России... , 2022]

Участие в составе рабочей силы	Женщины, имеющие детей до 18 лет	В том числе				Женщины, имеющие детей дошкольного возраста (0—6 лет)	Женщины, не имеющие детей до 18 лет
		с 1 ребенком	с 2 детьми	с 3 детьми	с 4 и более детьми		
Уровень занятости	80,2	84,6	77,5	62,6	48,7	67,8	79,4
Уровень безработицы	4,8	4,0	5,3	8,6	12,1	6,5	6,0

В то же время уровень занятости всех женщин в возрасте 25—54 лет составляет 80—90 %³, а в целом женщины составляют 48,6 % от всей рабочей силы [там же]. Такой высокий уровень занятости женщин был характерен для российской экономики с советских времен и подчеркивает актуальность для данной категории проблемы сбалансированности профессиональных и семейных обязанностей.

Уровень безработицы среди женщин, имеющих детей до 18 лет, даже ниже на 1,2 %, чем среди женщин, не имеющих детей до 18 лет. На наш взгляд, одной из причин такой картины является то, что наличие детей увеличивает материальную нагрузку семьи и, как следствие, стимулирует женщин быстрее находить работу при ее отсутствии и крепче держаться за имеющееся рабочее место. В то же время женская безработица частично реализуется в застойной форме⁴, что имеет серьезные отрицательные последствия: люди, которые долго не могут найти работу, становятся морально подавленными, их знания устаревают, они теряют навыки и квалификацию.

Прямое следствие балансирования между профессиональными и семейными обязанностями — низкая заработная плата, низкая производительность труда, недоиспользование профессионально-квалификационного потенциала (избыточные образование и квалификация) и другие аспекты недоиспользования рабочей силы.

Наличие гендерной дискриминации в оплате труда является общемировой тенденцией. В России отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин в 2017 г. составило 71,7 %, в 2019 г. — 72,1 %, в 2021 г. — 72,5 %⁵. В то же время женщины часто предпочитают работу с гибким графиком, меньшим уровнем стресса и напряжения, нежели высокооплачиваемые позиции с высоким уровнем ответственности [Bender et al., 2005]. Есть исследования, свидетельствующие о том, что при увеличении заработной платы и рабочей нагрузки

³ Уровень занятости женщин и мужчин в 2020 г. по отдельным возрастным группам в процентах от численности данных возрастных групп // Труд и занятость в России, 2021. URL: https://gks.ru/bgd/regl/b21_36/Main.htm (дата обращения: 26.01.2023).

⁴ Застойная безработица включает людей, которые длительное время не могут трудоустроиться.

⁵ Средняя начисленная заработная плата мужчин и женщин по обследованным видам экономической деятельности. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_costs (дата обращения: 01.11.2022).

у женщин падает удовлетворенность трудом из-за нарушения баланса между работой и домашними обязанностями (см., напр.: [Coverman, 1989; Clark, 1997; Boles et al., 2003]). То есть даже на оплате труда женщин сказывается необходимость нахождения баланса между профессиональными и семейными обязанностями.

Исходя из вышеизложенного представляется актуальным изучение проблем занятости женщины с семейными обязанностями на российском рынке труда.

Объектом исследования являются женщины с семейными обязанностями из числа занятых и безработных (экономически активная категория — те, кто работают или хотят работать, будучи безработными). *Предметом исследования* выступают особенности трудового поведения женщин с семейными обязанностями, а также механизмы содействия занятости данной категории. *Цель работы* — выявление особенностей трудового поведения женщин с семейными обязанностями, определение специфических проблем их занятости и на этой основе создание рекомендаций по повышению эффективности мер политики занятости.

Постановка проблемы и выдвижение гипотез

Достижение цели исследования предусматривало задачу определения типа женской занятости в зависимости от вида трудового поведения женщины. Мы применили новый методологический инструмент анализа женского сегмента рынка труда — рассмотрение через типологию трудового поведения по степени погружения в занятость. Различие в степени погружения в занятость характерно для женщин с семейными обязанностями по ряду причин: наличие высоких издержек выхода на работу; детерминированность решений семейной ситуацией и/или комплексом компенсирующих факторов.

При подготовке к проведению анкетного опроса были выдвинуты 4 гипотезы, суть которых в том, что на трудовое поведение женщин из нашей целевой группы влияют их персональная мотивация и жизненная ситуация.

1. Женщины, ищущие работу, демонстрируют высокие требования к качеству рабочего места, которые зачастую не согласуются с реальностями рынка труда, и неохотно снижают свои требования.

2. Для женщин характерны разнообразные мотивы к поиску работы, однако ведущим является желание иметь дополнительный доход.

3. Основными ограничителями более активного возвращения к работе после декрета у женщин являются количество детей и домашняя нагрузка.

4. Женщины, обращающиеся в службу занятости населения (СЗН), не демонстрируют высокой готовности к обучению/переобучению.

Повышенное внимание в исследовании к теме обучения женщин объясняется тем, что именно обучение выступает драйвером улучшения ситуации на современном рынке труда, которая характеризуется дисбалансом спроса и предложения в профессионально-квалификационном разрезе (что, в свою очередь, обусловлено высокой скоростью изменений в различных профессиональных сферах). Кроме того, именно на обучение делается основной акцент в мерах активной политики содействия занятости женщин в России.

Обоснованность четвертой гипотезы подтверждают следующие факторы. Первый фактор — низкая оценка СЗН потенциала программ обучения/переобучения. Так, главный ориентир СЗН в этом вопросе — норматив

доступности государственных услуг, закрепленный в Законе о занятости населения в Российской Федерации и в Приказе Минтруда России от 04.10.2016 г. № 553н⁶. Из трех оказываемых услуг (профессиональная ориентация, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных, социальная адаптация безработных) именно норматив на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование (отношение численности безработных граждан, приступивших к профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию, к численности зарегистрированных в отчетном периоде безработных граждан) является самым низким — всего 12 %. В российском обществе отношение к дополнительному образованию взрослых до последних лет было весьма прохладным, по сравнению с западными странами. Согласно исследованию вовлеченности населения в возрасте 25—64 лет в неформальное (невузовское) образование, Россия уступала, например, Финляндии по показателю охвата взрослых неформальным образованием более чем в два раза [Кичерова и др., 2020: 132].

По экспертным опросам сотрудников СЗН Республики Башкортостан, проведенным в рамках подготовки статьи, даже показатель в 12 % выполняется крайне трудно, примерно каждого второго слушателя приходится уговаривать проходить обучение, при этом женщины составляют в массе безработных большую часть. Если предположить, что из этих 12 % половина пошли обучаться в результате уговоров, то мы видим довольно низкую мотивацию к обучению/переобучению у безработных женщин. Вышесказанное позволяет заявить данную гипотезу как актуальную.

Методы исследования

Информационной базой исследования послужили данные из OECD Family Database⁷, отчетов МОТ и ОЭСР [The Unpaid Care Work... , 2019; Gender Equality in the G20, 2019; Women at Work in G20 countries... , 2021], сведения Росстата, данные проведенного нами опроса среди российских женщин (целевая группа), а также 20 глубинных, структурированных интервью женщин, имеющих разные варианты занятости и ранее обращавшихся в СЗН.

Методы исследования — анализ результатов анкетного опроса и интервью, сравнительный анализ, анализ вторичных данных. Анализ проводился в рамках понятийного аппарата и методологии теории человеческого капитала, теории распределения времени в домохозяйстве, теории компенсирующих различий, теории дискриминации и теории ценностного обмена. В анкетном опроснике, с разрешения автора, были использованы (с изменением и дополнением ряда формулировок) некоторые вопросы из опросника в работе [Тонких, 2021]. Характеристики анкетного опроса и интервью представлены в таблице 2.

⁶ Об утверждении нормативов доступности государственных услуг в области содействия занятости населения: приказ Минтруда России от 04.10.2016 № 553н. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁷ OECD Family Database. URL: <https://www.oecd.org/social/family/database.htm> (accessed 08.02.2023).

Таблица 2

Характеристики анкетного опроса и интервью
в рамках проведения исследования

Метод и форма исследования	Цель	Характеристика выборки
Глубинные, структурированные интервью женщин, имеющих разные варианты занятости (проведено 20 интервью в марте — июне 2022 г.)	Изучение степени погружения женщин в занятость	Женщины — жительницы г. Уфы и г. Москвы, которые обратились в СЗН. Возраст 30—45 лет. Образование высшее или среднее специальное. 14 женщин имеют двух и более детей, 5 женщин — одного ребенка, 1 женщина не имеет детей. Проинтервьюировано равное количество женщин (по 4 человека), соотнесших себя с одним из 5 видов погружений в занятость: минимальная степень, ниже среднего, средняя, выше среднего и максимальная
Анкетный опрос с использованием Google-формы (собрано 515 анкет в феврале — мае 2022 г.)	Выявление различных аспектов занятости женщин с семейными обязанностями	Женщины, ищущие работу, в том числе зарегистрированные безработные, проходящие профессиональное обучение, переподготовку или повышение квалификации, а также женщины, находящиеся в декретном отпуске и получающие дополнительное образование для изменения профессиональной траектории. Анкеты распространялись через участниц обучающих программ Государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Башкортостан «Учебный центр государственной службы занятости населения» («Учебный центр ГСЗН»), который работает по государственному заданию, образовательным сертификатам, по программам, реализуемым в рамках национального проекта «Демография»

За 25 лет функционирования «Учебного центра ГСЗН» Республики Башкортостан доля обучающихся в нем женщин не была ниже 80 %, поэтому программы учебного центра отражают типичный женский запрос и включают 4 основных блока: 1) практико-ориентированные (швеи, закройщицы, повара, парикмахеры, визажисты и др.); 2) программы социальной сферы (няни, психологи, профориентологи, социальные работники, агропрактики); 3) экономика и коммуникации (бухгалтеры, специалисты по закупкам, рекрутеры, предприниматели и менеджеры по продажам); 4) цифровые навыки (специалисты по веб-дизайну, информационным технологиям, цифровому маркетингу и др.). Выборку можно считать репрезентативной относительно контингента женщин, обращающихся в СЗН.

Описание выборки для анкетного опроса

Все участницы онлайн-опроса — женщины. Было собрано 515 анкет.

Большинство женщин — 74,0 % — в возрасте от 27 до 45 лет. Преобладающая их часть проживают в Приволжском и Уральском федеральных округах — 55,6 и 28,8 % соответственно. Еще 7,2 % женщин — из Москвы и Московской области и около 3,0 % — из Северо-Западного федерального округа. Среди опрошенных 45,6 % живут в административных центрах, 31,7 % в селах или деревнях и 22,7 % в небольших городах. 70 % опрошенных имеют высшее образование, однако в личных беседах женщины отмечали, что они не могут найти работу по специальности либо не хотят работать по полученной специальности. Среди опрошенных методом анкетирования нет детей у 13,4 % женщин, 1 ребенка у 26,2 %, 2 ребенка у 45,2 %, 3 ребенка у 13,4 % и больше 4 детей у 1,7 % опрошенных. Заметим, что 4 и более детей имеются только у жительниц больших городов либо сел/деревень.

Для целей исследования нам было важно знать статус занятости каждой из опрошенных женщин. Мы использовали отличающуюся от стандартной градацию статусов занятости (рис. 1).



Рис. 1. Ситуация относительно занятости (статус занятости), %

Большая часть опрошенных — 42,1 % — потеряли работу по разным причинам (увольнение, закрытие организации, сокращение и др.). 24,7 % работают в настоящее время в стандартном режиме. В удаленном режиме работают 7,4 % женщин, в гибридном режиме — 2,9 %. Таким образом, в нашей выборке чуть более 35 % женщин так или иначе работают.

Результаты исследования*1. Типы женской занятости в зависимости от глубины погружения в работу*

Анализ материалов, полученных в ходе глубинных интервью, а также результаты нашего опроса позволили выделить и описать 5 типов женской занятости в зависимости от глубины погружения в работу (табл. 3).

Таблица 3

Типы женской занятости

Степень погружения в занятость	Описание
Минимальная	Работа носит эпизодический характер в различных нестандартных формах (работа по договору, самозанятость, теневая занятость и т. п.). Как правило, это работа для души или хобби, которое частично монетизируется
Ниже среднего	Работа имеет регулярный характер, но не занимает полный рабочий день (занятость неполный рабочий день / неполную рабочую неделю либо работа над проектами, но на регулярной основе). Обычно такая работа имеет творческий характер и реализуется в дистанционной форме / в виде удаленной занятости
Средняя	Стандартная занятость строго в соответствии с ТК РФ, предусматривающая 40-часовую рабочую неделю, фиксированные выходные и отсутствие переработок
Выше среднего	Стандартная занятость с высокой интенсивностью и/или сопровождающаяся непрерывным обучением. Возможны варианты ненормированного рабочего дня, командировок и сменных графиков работы. Может осуществляться и удаленно, простираясь за пределы рабочего времени
Максимальная	Такая занятость реализуется в режиме трудоголизма, максимально напряженно, без соблюдения режимов рабочего времени (в режиме 24 × 7). Может осуществляться в форме найма или в формате работы на себя (предпринимательская деятельность)

Выборы видов погружений в занятость имеют все шансы на устойчивость во времени: 80 % интервьюированных высказали пожелания, чтобы их дочери (реальные или гипотетические) реализовали занятость с таким же погружением. Чаще других высказывали подобное желание представители крайних погружений (минимального и максимального). При этом 3 из 4 женщин, имеющих погружение в занятость ниже среднего, сказали, что их матери работали в другом трудовом режиме (в дорыночные времена у женщин было гораздо меньше вариантов выбора форм и видов занятости). Желание работать больше часов, чем работают сейчас (т. е. наличие количественной недозанятости⁸), было озвучено

⁸ Согласно определению Росстата, лица, находящиеся в условиях неполной занятости с точки зрения продолжительности рабочего времени, определяются как все занятые лица, у которых в течение короткого учетного периода (недели) фактически отработанные часы на всех работах были меньше, чем установленный предел продолжительности рабочего времени, которые хотели работать дополнительное время и которые были готовы работать дополнительное время, если бы представилась возможность получить дополнительную

всего 2 респондентками, которые в настоящее время имеют занятость с минимальным и ниже среднего погружением.

Какую степень погружения в занятость выберет женщина, зависит от того, чем детерминирован ее выбор. В ходе интервью выявлены 4 такие детерминанты.

Первая детерминанта — семейный неденежный приоритет. Она реализуется, когда семейные задачи (быть хорошей женой, матерью, дочерью, поддерживать родственников или все это вместе) находятся у женщины в приоритете. Если такая ценностная конструкция присутствует, то ее желание много работать, как правило, будет декларативным. Часто в этом сценарии женщина заявляет, что хочет сменить сферу деятельности и даже проходит обучение, но дальше дело не идет. Если она и будет работать, то это будут варианты ниже среднего погружения в занятость; увеличить степень погружения ее сможет заставить только существенный экономический интерес (или существенная нужда). В нашей выборке по авторскому анкетному опросу 65 % женщин хотят сменить сферу деятельности, 33 % хотят повысить свой профессиональный уровень, чтобы работать в той сфере, в которой уже работали в прошлом, и всего 2 % хотят только учиться и не планируют выходить на работу в ближайшее время.

Заметим, что лишь 29 % женщин в выборке считают, что у них есть запас жизненных средств (например, сбережения или доход других членов семьи), чтобы не работать. С утверждением «Я не вижу ничего плохого, если женщина не работает» частично согласны 56 % опрошенных, полностью согласны 18 % и не согласны 25 % опрошенных.

Таким образом, даже при наличии первой детерминанты многие женщины, имеющие детей, которые в данный момент не выходят на рынок труда, так как не хотят работать полный рабочий день (потенциальная рабочая сила), вышли бы на работу, если бы была законодательно закреплена возможность работать неполный рабочий день или неделю для женщин, имеющих детей.

Вторая детерминанта — моральные и/или материальные издержки выхода на работу. Этот сценарий реализуется тогда, когда женщина либо не видит особой экономической выгоды (зарплата маленькая, и ей выгоднее работать в огороде и в домашнем хозяйстве), либо не хочет работать, поскольку в семье, на ее взгляд, хватает денег на закрытие семейных потребностей. Такая ситуация характерна для населенных пунктов, где мужчины получают возможность для хорошего заработка (например, есть крупное и экономически процветающее предприятие). Тогда даже при наличии рабочих мест женщина отказывается от занятости, предпочитая роль домохозяйки.

Важным фактором здесь является также степень загруженности женщин домашним неоплачиваемым трудом. Исходя из данных нашего опроса, женщины тратят на домашнее хозяйство и заботу о других членах семьи 4—5 часов в день (37,1 %) или 2—3 часа (27,2 %). Более 5 часов в день на домашние дела тратят 21,3 % женщин. Помощница по хозяйству или няня есть у 4,3 % опрошенных. Эти цифры говорят о том, что уровень занятости женщин из нашей целевой группы в домашнем хозяйстве высокий.

Однако изменения в доходах семьи или риски их изменения могут поменять картину решений женщин. Фокус-группа, проведенная с сотрудниками СЗН Республики Башкортостан в постпандемийный период (в начале 2022 г.), дала возможность получить подтверждение того, что при выводе мужчин на карантин женщины обращались к поиску временной занятости. Женская занятость в этом случае является производной от мужской занятости. Видится вполне вероятным, что частичная мобилизация также повысит женскую занятость⁹. Такую же роль выполняют и альтернативные издержки, а именно высокие пособия (по безработице, инвалидности, инвалидности родственников и т. п.). Если величина пособий несущественно отличается от заработной платы, женщина, как правило, не будет принимать решение в пользу занятости. Немаловажный момент здесь — психологический. Люди чувствительнее к потерям, чем к приобретениям, особенно к потерям нетрудовых доходов, поэтому занятость является «чувствительной» ко всем видам социальной поддержки. Кроме того, имеют место моральные издержки: страхи, инертное поведение и другие психологические феномены, для преодоления которых нужен мощный ситуативный или психологический стимул.

Третья детерминанта — любовь к работе и/или трудоголизм, когда у женщины профессиональная самореализация — абсолютный приоритет. В ходе интервью удалось выявить эту ценностную конструкцию: практически никакие жизненные обстоятельства (дети, нетрудовые доходы, пандемийные риски и др.), а также ухудшение (усложнение) условий труда не только не отворачивают женщину от работы, но и не снижают интенсивность занятости. Такое поведение может быть объяснено разными мотивами (чаще всего творческой реализацией или желанием приносить пользу обществу/людям), но, по нашему мнению, в основе его лежат трудоцентристские жизненные ценности.

Четвертая детерминанта — комбинаторная. Это сложный комплекс мотивов, которые имеют как материальные, так и социальные корни: желание быть независимой (по результатам опроса мы увидели весьма яркое проявление этого мотива) — 61,4 %, иметь большой доход — 57,3 %, самореализоваться — 42,5 %, общаться — 34,8 %, приносить пользу обществу — 30,5 %, быть примером для детей — 26,2 %, быть интересной для родных и близких — 18,8 % и др.

На наш взгляд, если какие-либо из этих мотивов упоминает женщина, находящаяся продолжительное время вне занятости или на уровне минимального погружения в нее, эти импульсы не имеют устойчивого характера и всегда свяжутся (или идут в комплексе) с другими детерминантами (семейный неденежный приоритет, издержки выхода на работу и любовь к труду).

Как реализуется каждая из перечисленных детерминант, какую форму погружения в занятость выберет женщина и выберет ли вообще, будет зависеть от соотношения вышеперечисленных мотивов и комбинации компенсирующих факторов. Женщины оценивают (подчас интуитивно) комплекс выгод от занятости в контексте их сопоставления с компенсирующими факторами (основные параметры) рабочего места и, если он соответствует их ожиданиям, принимают

⁹ См., напр.: Время женщин и кандидатов «50+»: как мобилизация повлияет на рынок труда в России. URL: <https://www.forbes.ru/svoi-biznes/478615-vrema-zensin-i-kandidatov-50-kak-mobilizacia-povliaet-na-rynok-truda-v-rossii> (дата обращения: 26.10.2022).

решение о занятости как таковой и о степени погружения в нее. Эта оценка сложна также в силу того, что ожидания женщин (которые могут быть как завышенными, так и заниженными) подчас не совпадают с реальностью, и, если такое происходит, женщина выбирает занятость со средней и ниже средней степенью погружения. В статье [Clark, 1997] утверждается, что женщины сообщают о большей удовлетворенности работой, чем мужчины, даже если они заняты аналогичным трудом, из-за более низких ожиданий, однако в настоящее время эта взаимосвязь не всегда подтверждается. Как правило, ситуация несоответствия имеющихся рабочих мест запросам выливается в выбор занятости с минимальным погружением, которое женщина реализует на фоне хронической неудовлетворенности работой. Именно здесь высока вероятность качественной недозанятости женщины, когда параметры имеющихся рабочих мест не соответствуют ее требованиям. Детерминанты и особенности женской удовлетворенности трудом являются предметом многих публикаций (см., напр.: [Coverman, 1989; Clark, 1997; Boles et al., 2003; Поплавская, Соболева, 2017]), и мы также видим здесь перспективное направление для дальнейших исследований.

В нашем онлайн-опросе мы спрашивали женщин, что может помешать их выходу на работу. Большинство высказали опасение, что они не смогут совмещать работу и заботу о детях/родных — 40,8 %. Еще 25,2 % опасаются, что им будет физически тяжело или некомфортно ходить на работу, примерно столько же — 21,6 % — боятся, что не справятся (рис. 2). Мы не обнаружили связи между количеством детей и опасениями женщин, что они не смогут совмещать работу и заботу о родных. Кроме того, не было выявлено взаимосвязи возраста и места проживания женщин с опасениями, что им будет физически тяжело и некомфортно ходить на работу. Боязнь не справиться также не зависит от возраста, места проживания и количества детей.

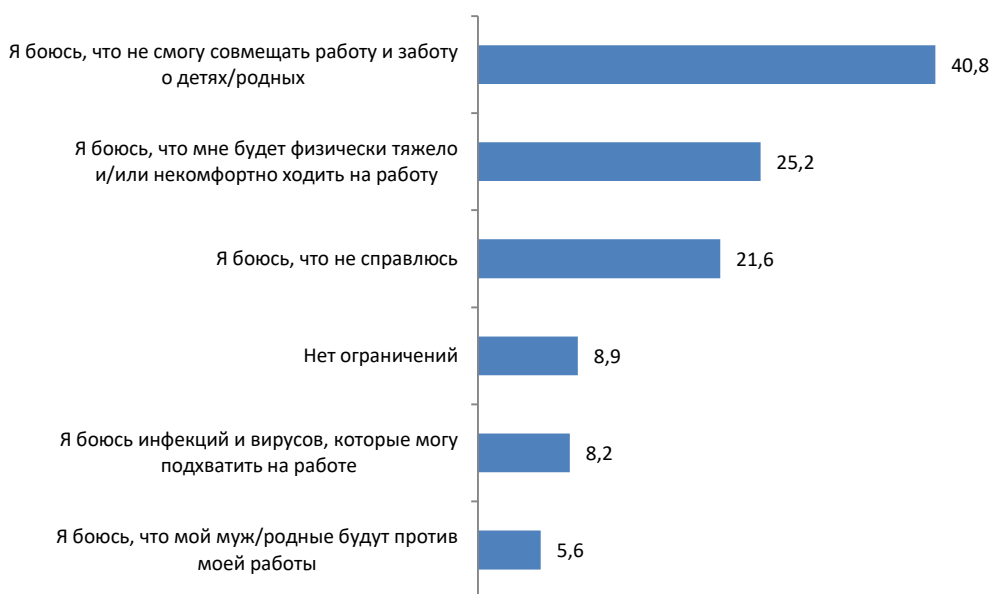


Рис. 2. Ограничения, которые могут мешать выходу на работу, %

2. Ожидания женщин от трудовой сферы

Для более детального изучения четвертой детерминанты нами был использован такой инструментарий, как анализ ожиданий от трудовой среды [Назарова, 2015]. По результатам анализа ответов в нашей выборке удалось выявить, на какие положительные характеристики рабочего места ориентируются женщины (табл. 4).

Таблица 4

**Положительные характеристики рабочего места,
с точки зрения участниц опроса**

Характеристики рабочего места	Количество женщин, выбравших данную характеристику, %
Труд высокосодержательный (интересный, видны результаты работы, содержит в значительной степени творческий компонент)	79,2
Высокая стабильность занятости (компания больше 10 лет на рынке, относится к среднему или крупному бизнесу)	66,0
Облегченный график работы (гибкий график, свобода использования рабочего времени, командировки в соответствии с желанием, удлиненный отпуск, отпуск в удобное время)	63,9
Высокая вероятность карьерного роста	59,0
Комфортные условия труда (комфортный офис)	53,3
Социальные гарантии существенно шире, чем требуются по ТК РФ	52,1
Престижное рабочее место (специалисты ИТ, руководители, работники органов власти, педагоги, врачи, банковские работники и финансисты, специалисты нефтегазовой отрасли, блогеры, профессии индустрии развлечений, творческой отрасли и др.)	51,7
Удобное месторасположение и высокая транспортная доступность	49,3

Таким образом, мы видим 3 явных женских приоритета: содержательная работа, высокая стабильность занятости и облегченный график. Последний приоритет, очевидно, продиктован семейной детерминантой решений по поводу занятости. Учитывая это, некоторые компании делают женщинам уступки в данном направлении. Есть примеры, когда организация вводит так называемый женский день — один дополнительный оплачиваемый выходной в месяц для женщин, который бы они могли использовать для решения своих домашних проблем [Блащенко, Макарова, 2009]. Этот же момент определяет приверженность женщин к работе, которая достаточно близко от дома.

Многочисленные исследования подтверждают, что женщины готовы отказаться от высокой зарплаты, лишь бы в работе присутствовал творческий компонент. Одна из причин склонности женщин к творчеству может быть связана со сложившимся в обществе воспитательным стереотипом, когда именно девочек чаще всего погружают в творческие занятия: рисование, рукоделие, танцы и др. В любом случае творчество для большинства людей само по себе обладает ценностью, что, конечно же, приводит к высокому запросу на творческие виды деятельности. С одной стороны, это хорошо, ведь творческий аспект защищен от цифровизации. С другой — количество таких рабочих мест ограничено и велика

конкуренция. Например, для работы на швейной фабрике нужно всего несколько модельеров и несколько сотен швей — операторов оборудования.

Еще один приоритет женщин, выявленный в ходе исследования, — высокая стабильность занятости. Женщины в большинстве своем менее склонны к риску, чем мужчины, поэтому они предпочитают регулярные гарантированные выплаты и надежные рабочие места, такие как государственная служба, бюджетные учреждения, крупные компании.

Для большинства женщин в нашем опросе — 53,3 % — комфортное рабочее место играет важную роль. Данные других исследователей свидетельствуют о том, что женщины ценят мелкие компенсации, делающие место работы более комфортным и показывающие внимание работодателя к сотрудникам: оплату проезда, связи, бесплатные обеды, чай и кофе за счет компании и т. п. [там же].

Некоторые из выбранных опрошенными характеристик рабочего места могут противоречить друг другу: облегченный график работы редко сочетается с высокой стабильностью занятости и высокой престижностью работы. Исключением является бюджетная сфера, которая стабильно привлекает женщин, «компенсируя» свои достоинства относительно низкой заработной платой.

Больше половины участниц онлайн-опроса — 55,9 % — ответили, что желаемый уровень заработной платы для них составляет от 25 до 65 тыс. рублей (причем 31,5 % считают достаточным для себя 25—45 тыс. рублей). Видимо, это связано с тем, что многие женщины недооценивают свой потенциал и возможности либо не имеют должного уровня образования, опыта. Еще одним объяснением может являться тот факт, что женщины как раз трезво оценивают свои возможности и ограничения и готовы взамен на возможность работать неполный день / неполную рабочую неделю по гибкому графику пожертвовать высокой заработной платой. Более 100 тыс. рублей хотели бы получать всего 17,1 % женщин, а 65—85 тыс. рублей — 12,6 %. Важно уточнить, что основная масса опрошенных — жительницы Республики Башкортостан, которая характеризуется относительно низким уровнем зарплат основной массы населения.

Для большинства опрошенных принципиально важно работать в офисе, но с гибким графиком — 55,9 %, еще 20,2 % хотят работать на дому¹⁰ по гибкому графику (самим регулировать распорядок рабочего дня), 17,9 % хотят работать удаленно (через Интернет) и по гибкому графику и лишь 6,0 % — удаленно по стандартному рабочему графику.

39,9 % опрошенных в нашей выборке готовы снизить требования к рабочему месту, если не найдется работы, соответствующей их запросу, через несколько месяцев поисков, а 22,3 % готовы снизить свои требования через несколько недель. Большую готовность снизить требования через несколько недель поисков выразили жители села/деревни или небольшого города — 58,7 %. Оставшиеся 37,8 % не готовы снижать требования в принципе.

На наш взгляд, именно здесь скрыта одна из основных проблем женской безработицы. Тот факт, что практически каждая третья не имеющая работы женщина не готова снижать свои требования, свидетельствует об отсутствии

¹⁰ Под работой на дому подразумевается не офисная деятельность (услуги маникюра, парикмахерские, массаж, уход за животными и др.), которой женщина может заниматься, приглашая клиентов к себе домой.

такой компетенции, как *гибкость по отношению к занятости*. Она должна получить отдельное развитие и фиксироваться во всех программах дополнительного профессионального образования для безработных и ищущих работу. Начиная с 2019 г. «Учебный центр ГСЗН» в Республике Башкортостан активно практиковал развитие этой компетенции, включая в учебные планы дисциплины, развивающие или усиливающие готовность как наращивать компетенции, так и упрощаться в их реализации (т. е. развивать психологическую готовность к определенному, возможно временному, дауншифтингу), к ухудшению в оплате труда, в условиях труда и других параметрах при отсутствии на данный момент лучшего рабочего места. На наш взгляд, одна из важнейших задач в направлении улучшения механизмов содействия занятости — это разработка методического материала по развитию компетенции «гибкость по отношению к занятости» и включение ее во все программы дополнительного образования.

3. Изменения, которые помогли бы женщинам более эффективно соблюдать баланс работы и домашних обязанностей

В рамках нашего опроса мы хотели узнать мнение респондентов относительно возможных изменений, которые помогли бы женщинам более эффективно сочетать работу и воспитание детей (рис. 3).



Рис. 3. Изменения, которые помогли бы более эффективно сочетать профессиональную деятельность и воспитание детей, %

Среди предложений, высказанных участницами опроса для более эффективного сочетания работы и личной жизни, мы можем выделить две группы идей, реализация которых нам представляется довольно реалистичной.

Первая группа идей: женщинам, как мы уже выяснили ранее, нужен гибкий и удобный график, работа на неполный рабочий день и желательно рядом

с домом («рядом с домом, рабочий день до 17 часов, чтобы успевать забрать детей из садика»; «необходимо, чтобы было больше предложений по работе на неполный рабочий день, неполную рабочую неделю, гибкий режим работы»). Самое популярное изменение, которое предлагали женщины, возможность работать неполную рабочую неделю или неполный день — 54,8 %.

Что касается удаленной занятости, то женщины, имеющие опыт работы в этом формате, выше оценивают преимущества данного вида работы и реже видят ее недостатки. Среди тех, кто не имеет такого опыта, все наоборот: женщины более осторожны в плане оценки достоинств удаленной занятости и чаще отмечают ее минусы. У большинства опрошенных — 62,3 % — нет опыта работы в удаленном режиме, 25,8 % начали работать дистанционно в пандемию и 11,8 % работали дистанционно до пандемии.

Вторая группа идей: женщины хотят иметь возможность обучаться, повышать квалификацию и развиваться в дружественной корпоративной культуре с понимающим руководителем («упростить процедуру отпрашивания с работы по личным делам»; «набирать опыт и иметь встречи с профессионалами в моей работе»; «быть сплоченной командой, творческий креативный подход к решению проблем, совместное решение, взаимозаменяемость»).

Идеи, реализация которых потребовала бы значительных законодательных изменений и финансовых ресурсов, не получили большой поддержки в ходе нашего опроса. Так, признание на законодательном уровне неоплачиваемого домашнего труда (включая воспитание детей) трудовой деятельностью и учет данного труда при формировании трудового стажа считают действенной мерой поддержки женской занятости 29,3 % опрошенных, почти столько же женщин считают, что им помогли бы более равномерное распределение домашних дел между супругами — 27,8 %, возможность нанимать помощников по хозяйству — 23,1 % (рис. 3). В ходе интервью респондентки отмечали, что нанимать помощников по хозяйству или нянь для детей им не позволяют собственная низкая заработная плата и угрызения совести («расходы на няню съедят всю зарплату, тогда какой смысл работать»), даже при наличии у супруга достаточной для этого заработной платы. Отмечалось, что найм за деньги помощников по хозяйству негативно оценивается старшим поколением («у нас так не принято»). (Среди наших респондентов 31,7 % живут в селе или деревне и 22,7 % в небольших городах.)

Выплата многодетным матерям определенной суммы денег по аналогии с безусловным базовым доходом представляется эффективной лишь 15 % опрошенных.

Рекомендации по совершенствованию политики занятости в отношении женщин с семейными обязанностями

Проанализируем новации политики занятости в отношении женщин с семейными обязанностями, в частности, как в ней учитывается феномен двойной занятости женщин.

Во-первых, заметно, что в последние годы акцент в политике занятости женщин справедливо делается на обучение и переобучение, поскольку оно повышает их конкурентоспособность на рынке труда. В числе поименованных Законом

о занятости¹¹ категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы и поэтому претендующих на бесплатное обучение, одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов, а большая часть, составляющая данную категорию, — женщины. С 2013 г. Закон о занятости предусматривает право органов государственной власти регионов организовывать профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, используя различные механизмы. Так, Республика Башкортостан с 2019 г. успешно реализует механизм получения образовательных сертификатов для этих категорий женщин. К примеру, осуществленная в конце 2020 г. «Учебным центром ГСЗН» программа «Инструктор-игротехнолог по работе с детьми с ОВЗ»¹² как раз использовала ресурс образовательного сертификата, выдаваемого центрами занятости населения матерям, воспитывающим детей с ограниченными возможностями.

Кроме того, начиная с 2019 г. в рамках национального проекта «Демография» во всех регионах страны получили распространение программы по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию двух категорий женщин: находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет; имеющих детей дошкольного возраста, не состоящих в трудовых отношениях и обратившихся в СЗН.

Во-вторых, в последние годы активно практикуются такие дополнительные меры по снижению напряженности на рынке труда, как оплачиваемые стажировки и субсидированный найм. Сейчас программа охватывает всех людей до 30 лет, которые ищут работу¹³, и в эту категорию попадают молодые женщины с маленькими детьми. При субсидированном найме субсидия, которую получают работодатели за трудоустройство, равна 3 минимальным размерам оплаты труда, увеличенным на районный коэффициент, сумму страховых взносов и количество трудоустроенных. Первый платеж организация получит через месяц после трудоустройства соискателя, второй — через 3 месяца, третий — через 6 месяцев. Использование этой схемы выгодно работодателю, нанимающему на работу молодую женщину.

В-третьих, продолжает расширяться перечень гарантий в главе 41 «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями» Трудового кодекса РФ. В числе последних новаций — введение дополнительных гарантий женщинам, работающим в сельской местности¹⁴, изменение порядка очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков многодетным

¹¹ О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹² Завершение обучения по программе «Инструктор-игротехнолог по работе с детьми с ОВЗ». URL: <http://учзан.рф/2020/12/завершение-обучения-по-программе-ин/> (дата обращения: 01.02.2023).

¹³ Правительство расширило программу субсидирования найма. URL: <http://government.ru/news/46306/> (дата обращения: 01.02.2023).

¹⁴ О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления гарантий женщинам, работающим в сельской местности: Федеральный закон от 12.11.2019 № 372-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

работникам¹⁵. Обратная сторона многочисленных гарантий в сфере труда женщинам с семейными обязанностями — «позитивная дискриминация»¹⁶, которая может породить еще большее неравенство: работодатель не заинтересован нанимать на работу лиц, которым он должен предоставлять столько гарантий.

В-четвертых, расширяет перспективы занятости женщин с семейными обязанностями возможность работать дистанционно, с учетом того, что удаленная работа в России была хорошо урегулирована поправками в Трудовой кодекс РФ, внесение которых стимулировало расширение данной формы занятости в период пандемии коронавируса¹⁷.

Таким образом, мы видим рост разнообразия и повышение активности в политике содействия занятости женщин. В то же время мы не зафиксировали в мерах политики занятости учета трудового поведения женщин с семейными обязанностями.

В соответствии с мнениями участниц проведенного в рамках исследования опроса, выявленными особенностями трудового поведения женщин с семейными обязанностями, анализом сложившейся системы содействия занятости этой категории нами сформулированы следующие рекомендации по совершенствованию политики занятости таких граждан.

Первый блок рекомендаций предусматривает меры, корректирующие предложение на рынке труда, т. е. делается акцент на мотивацию и расширение моделей трудового поведения женщин. Здесь основными рекомендациями будут развитие у женщин, не состоящих в трудовых отношениях, компетенции «гибкость по отношению к занятости» и усиление мотивации к обучению, поскольку обучение — это зачастую первый и важный шаг к дальнейшему трудоустройству. Кроме того, необходимо активно развивать в рамках образовательных программ для женщин такие компетенции, как управление временем (делая акцент на навыках совмещения работы и семейных обязанностей), стрессоустойчивость и жизнестойкость. При этом важно предлагать женщинам ограниченный перечень программ, сформированный исходя из принципов востребованности и перспектив трудоустройства. Данный блок рекомендаций вполне можно осуществить в рамках программ профессионального обучения, реализуемых в системе СЗН.

Второй блок рекомендаций предполагает корректировку предложения на рынке труда, т. е. фиксацию на развитии рабочих мест, соответствующих потребностям и ожиданиям ищущих работу современных женщин:

— целесообразно усилить формирование «женских» рабочих мест, прежде всего с гибким графиком работы и комфортными условиями труда. Такой сферой благоприятной женской занятости вполне могла бы стать финансовая сфера

¹⁵ О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 11.10.2018 № 360-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹⁶ «Позитивная дискриминация»: так ли это позитивно. URL: https://news.rambler.ru/other/40169493/?utm_content=news_media&utm_medium=read_more&utm_source=copylink (дата обращения: 01.02.2023).

¹⁷ О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях: Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

и государственная служба, но существующая в них на сегодняшний день корпоративная культура переработок и жесткого рабочего времени серьезно сужает спектр для благополучной женской занятости;

— современных руководителей следует обучать специфике работы с женщинами, побуждая их к созданию для своих сотрудниц творческого пространства и благоприятного морально-психологического климата;

— имеет смысл продолжить развитие механизмов, облегчающих ведение домашнего хозяйства (садики при организации, социальные няни, доступность бытовых услуг и др.). Об этом, а также о необходимости более равномерного распределения домашнего труда между работающими членами семьи (которое должно закладываться в том числе через систему дошкольного и школьного образования) мы уже писали [Черных и др., 2022].

Выводы

В ходе нашего опроса и интервью выявлены следующие основные особенности трудового поведения женщин с семейными обязанностями.

1. Занятость женщин в исследованной целевой группе сильно коррелирует с жизненными ситуациями, нестабильна и многовариантна.

2. Высока степень загруженности женщин домашним трудом, что выражается в большом количестве часов, затрачиваемых на данную деятельность, и в высокой психологической нагрузке. Значительное число женщин вышли бы на рынок труда, если бы имели возможность работать неполный рабочий день/неделю, по удобному графику или при наличии достойных рабочих мест. Женщины хотели бы сократить степень своей вовлеченности в домашнее хозяйство (в том числе работу на приусадебном участке), если бы у них были помощники, но нанимать их женщинам мешают как экономические, так и психологические факторы.

Основным ограничителем более активного возвращения женщин к работе после декрета является опасение, что они не смогут совмещать работу и заботу о детях/родных — 40,8 %. Еще 25,2 % опрошенных женщин опасаются, что им будет физически тяжело или некомфортно ходить на работу, примерно столько же — 21,6 % — боятся, что не справятся. Таким образом, гипотеза об основных ограничителях возвращения к работе после декрета подтвердилась.

3. Некоторые из выбранных опрошенными женщинами характеристик предпочтительного рабочего места могут противоречить друг другу. Например, облегченный график работы не всегда сочетается с высокой стабильностью занятости и высокой престижностью работы. Тем самым подтвердилась гипотеза, что у женщин бывают завышенные, не соответствующие реальности на рынке труда требования к рабочему месту.

Гипотеза о том, что женщины неохотно снижают требования к рабочему месту, подтвердилась не полностью, однако доля женщин, демонстрирующих жесткий подход к оценке потенциального работодателя, достаточно велика (почти 40 % опрошенных готовы снизить требования к рабочему месту, если не будет работы по их запросу через несколько месяцев поисков; 22,3 % — готовы снизить требования через несколько недель; 37,8 % — не готовы снижать требования в принципе). Большую готовность снизить требования через несколько

недель поисков выразили жители села/деревни или небольшого города — 58,7 %. Поэтому требуется прикладывать отдельные усилия по развитию у женщин такой компетенции, как гибкость по отношению к занятости.

4. В иерархии стимулов работать и учиться для женщин финансовый мотив (желание иметь большой доход) стоит на втором месте — 57,3 %. Самым главным является психологический мотив (желание быть независимой) — 61,4 %. Существенный вес имеют другие психологические стимулы: желание самореализоваться — 42,5 %, общаться — 34,8 %, приносить пользу обществу — 30,5 %, быть примером для детей — 26,2 %, быть интересной для родных и близких — 18,8 %. Гипотеза о ведущем значении финансовых мотивов подтвердилась не вполне.

В целом многолетние наблюдения за спецификой женской занятости, наряду с результатами нашего исследования, позволяют утверждать, что самыми надежными и экологичными инструментами повышения женской занятости будут формирование ценностных установок на непрерывное образование, развитие компетенции «гибкость по отношению к занятости» и рационализация ожиданий от потенциального рабочего места. Со стороны работодателей видится необходимым увеличивать количество и качество рабочих мест с разной степенью погружения в занятость, чтобы современная женщина могла сделать наиболее оптимальный для себя выбор.

Профессиональная реализация выступает основой комплексного благополучия человека, в том числе его ментального здоровья и гармоничных личных отношений. Для этого нужно психологически поддержать женщину, рационализировать ее ожидания и помочь сделать первый шаг выхода в занятость, к примеру после декретного отпуска или потери работы.

Список источников

- Архангельский В. Н., Зинькина Ю. В., Шульгин С. Г. Рождаемость у женщин с разным уровнем образования: текущее состояние и прогнозные сценарии // Народонаселение. 2019. Т. 22, № 1. С. 21—39.
- Блашенко В. С., Макастрова В. С. Как управлять женщинами: практическое руководство для менеджеров. М.: Добрая книга, 2009. 296 с.
- Калабихина И. Е., Ребрей С. М. Домашний труд во время пандемии: опыт России // Женщина в российском обществе. 2020. № 3. С. 65—77.
- Кичерова М. Н., Зюбан Е. В., Муслимова Е. О. Неформальное образование: международный опыт признания компетенций // Вопросы образования = Educational Studies. 2020. № 1. С. 126—158.
- Клименко Л. В., Посухова О. Ю. Гендерные аспекты прекариатизации труда в российском обществе // Женщина в российском обществе. 2017. № 1. С. 29—40.
- Назарова У. А. Технологии карьерного целеполагания // Служба занятости. 2015. № 1—2. С. 74—77.
- Пишняк А. И., Надеждина Е. В. Занятость российских женщин после рождения детей: стимулы и барьеры // Журнал исследований социальной политики. 2020. Т. 18, № 2. С. 221—238.
- Поплавская А. А., Соболева Н. Э. Удовлетворенность различными аспектами работы мужчин и женщин в России // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2017. № 5. С. 271—288.

- Роцин С. Ю., Солнцев С. А. Кто преодолевает «стеклянный потолок»: вертикальная гендерная сегрегация в российской экономике // Научные труды Лаборатории исследований рынка труда. М.: ГУ ВШЭ, 2006. № 3. С. 3—49.
- Семья и дети в России, 2021: М.: Перо, 2022. 120 с. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Semia_i_deti_2021.pdf (дата обращения: 26.10.2022).
- Тонких Н. В. Дистанционная занятость и родительство: мнения женщин // Народнонаселение. 2021. Т. 24, № 3. С. 92—104.
- Тонких Н. В., Черных Е. А. Качество трудовой, семейной и личной жизни при удаленной работе: мнения российских женщин // Уровень жизни населения регионов России. 2022. Т. 18, № 4. С. 477—490.
- Черных Е. А., Локтюхина Н. В., Назарова У. А. Двойная женская занятость: ситуация в мире и оценки по России // Труд и социальные отношения. 2022. Т. 33, № 6. С. 18—36.
- Bender K. A., Donohue S. M., Heywood J. S. Job satisfaction and gender segregation // Oxford Economic Papers. 2005. Vol. 57, № 3. P. 479—496.
- Boles J. S., Wood J. A., Johnson J. Interrelationships of role conflict, role ambiguity, and work — family conflict with different facets of job satisfaction and the moderating effects of gender // Journal of Personal Selling & Sales Management. 2003. Vol. 23, № 2. P. 99—113.
- Clark A. E. Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? // Labour Economics. 1997. Vol. 4, № 4. P. 341—372.
- Coverman S. Role overload, role conflict, and stress: addressing consequences of multiple role demands // Social Forces. 1989. Vol. 67, № 4. P. 965—982.
- Gender Equality in the G20 — Additional Analysis from the Time Dimension / ILO WORKQUALITY Department and DDG/P Office, Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). 2019. URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/reports/WCMS_713376/lang-en/index.htm (дата обращения: 08.11.2022).
- The Unpaid Care Work and the Labour Market: an Analysis of Time Use Data Based on the Latest World Compilation of Time-use Surveys / J. Charmes; International Labour Office. Geneva: ILO, 2019. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_732791.pdf (дата обращения: 08.11.2022).
- Women at Work in G20 Countries: Policy Action since 2020 / ILO and OECD. 2021. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_814421.pdf (дата обращения: 08.11.2022).

References

- Arkhangel'skiĭ, V. N., Zin'kina, Iu. V., Shul'gin, S. G. (2019) Rozhdaemost' u zhenshchin s raznym urovnem obrazovaniia: tekushchee sostoianie i prognoznye stsenarii [Fertility differentiation according to female education levels: current situation and forecast scenarios], *Narodonaselenie*, vol. 22, no. 1, pp. 21—39.
- Bender, K. A., Donohue, S. M., Heywood, J. S. (2005) Job satisfaction and gender segregation, *Oxford Economic Papers*, vol. 57, no. 3, pp. 479—496.
- Blashenkova, V. S., Makatrova, V. S. (2009) *Kak upravliat' zhenshchinami: Prakticheskoe rukovodstvo dlia menedzherov* [How to manage women: a practical guide for managers], Moscow: Dobraia kniga.
- Boles, J. S., Wood, J. A., Johnson, J. (2003) Interrelationships of role conflict, role ambiguity, and work — family conflict with different facets of job satisfaction and the moderating

- effects of gender, *Journal of Personal Selling & Sales Management*, vol. 23, no. 2, pp. 99—113.
- Chernykh, E. A., Loktiukhina, N. V., Nazarova, U. A. (2022) Dvoïnaia zhenskaia zaniatost': situatsiia v mire i otsenki po Rossii [Dual female employment: the situation in the world and estimates for Russia], *Trud i sotsial'nye otnosheniia*, vol. 33, no. 6, pp. 18—36.
- Clark, A. E. (1997) Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?, *Labour Economics*, vol. 4, no. 4, pp. 341—372.
- Coverman, S. (1989) Role overload, role conflict, and stress: Addressing consequences of multiple role demands, *Social Forces*, vol. 67, no. 4, pp. 965—982.
- Gender Equality in the G20 — Additional Analysis from the Time Dimension* (2019), ILO WORKQUALITY Department and DDG/P Office, Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), available from https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/reports/WCMS_713376/lang-en/index.htm (accessed 08.11.2022).
- Kalabikhina, I. E., Rebrei, S. M. (2020) Domashniï trud vo vremia pandemii: opyt Rossii [Household chores amid pandemic: Russia's case], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 65—77.
- Kicherova, M. N., Ziuban, E. V., Muslimova, E. O. (2020) Neformal'noe obrazovanie: mezhdunarodnyi opyt priznaniia kompetentsii [Non-formal and informal learning: international recognition practices], *Voprosy obrazovaniia = Educational Studies*, no. 1, pp. 126—158.
- Klimenko, L. V., Posukhova, O. Iu. (2017) Gendernye aspekty prekariatizatsii truda v rossiiskom obshchestve [Gender aspects of precariatization of labor in Russian society], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 29—40.
- Nazarova, U. A. (2015) Tekhnologii kar'ernogo tselepolaganiiia [Career goal-setting technologies], *Sluzhba zaniatosti*, no. 1—2, pp. 74—77.
- Pishniak, A. I., Nadezhdina, E. V. (2020) Zaniatost' rossiiskikh zhenshchin posle rozhdeniia detei: stimuly i bar'ery [Employment of Russian women after childbirth: incentives and barriers], *Zhurnal issledovaniï sotsial'noi politiki*, vol. 18, no. 2, pp. 221—238.
- Poplavskaia, A. A., Soboleva, N. È. (2017) Udovletvorënnost' razlichnymi aspektami raboty muzhchin i zhenshchin v Rossii [Men's and women's satisfaction with various job aspects in Russia], *Monitoring obshchestvennogo mneniia: Èkonomicheskie i sotsial'nye peremeny*, no. 5, pp. 271—288.
- Roshchin, S. Iu., Solntsev, S. A. (2006) Kto preodolevaet "stekliannyï potolok": vertikal'naia gendernaia segregatsiia v rossiiskoi èkonomike [Who overcomes "glass ceiling": vertical gender segregation in Russian economy], *Nauchnye trudy Laboratorii issledovaniï rynka truda*, Moscow: Gosudarstvennyi universitet "Vysshiaia shkola èkonomiki", no. 3, pp. 3—49.
- Sem'ia i deti v Rossii, 2021* [Family and children in Russia, 2021] (2022), Moscow: Pero, available from https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Semia_i_deti_2021.pdf (accessed 26.10.2022).
- The Unpaid Care Work and the Labour Market: An analysis of Time Use Data Based on the Latest World Compilation of Time-use Surveys* (2019), Jacques Charmes, International Labour Office, Geneva: ILO, available from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_732791.pdf (accessed 08.11.2022).
- Tonkikh, N. V. (2021) Distantsionnaia zaniatost' i roditel'stvo: mneniia zhenshchin [Distance employment and parenthood: women's opinions], *Narodonaselenie*, vol. 24, no. 3, pp. 92—104.
- Tonkikh, N. V., Chernykh, E. A. (2022) Kachestvo trudovoï, semeïnoi i lichnoi zhizni pri udalënnoi rabote: mneniia rossiiskikh zhenshchin [The quality of work, family

and personal life during remote work: opinions of Russian women], *Uroven' zhizni naseleniia regionov Rossii*, vol. 18, no. 4, pp. 477—490.

Women at Work in G20 Countries: Policy Action since 2020 (2021), ILO and OECD, available from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_814421.pdf (accessed 08.11.2022).

Статья поступила в редакцию 09.02.2023; одобрена после рецензирования 22.02.2023; принята к публикации 01.03.2023.

The article was submitted 09.02.2023; approved after reviewing 22.02.2023; accepted for publication 01.03.2023.

Информация об авторах / Information about the authors

Черных Екатерина Алексеевна — кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник, Институт экономики РАН; ведущий научный сотрудник Научного центра экономики труда, Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова, г. Москва, Россия, chernykh.ekaterina108@gmail.com (Cand. Sc. (Econ.), Leading Researcher, Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences; Leading Researcher of the Research Center of Labor Economics, Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russian Federation).

Назарова Ульяна Анатольевна — доктор экономических наук, доцент, директор, Учебный центр государственной службы занятости населения, г. Уфа, Россия, nazarovaua@mail.ru (Dr. Sc. (Econ.), Associate Professor, Director, Training Center of the State Employment Service, Ufa, Russian Federation).

Локтюхина Наталья Викторовна — доктор экономических наук, доцент, ведущий научный сотрудник Центра финансов социальной сферы, Научно-исследовательский финансовый институт, Министерство финансов Российской Федерации; профессор, Академия труда и социальных отношений, г. Москва, Россия, loktn@mail.ru (Dr. Sc. (Econ.), Associate Professor, Leading Researcher of the Center for Social Finance, Research Financial Institute of the Ministry of Finance of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation; Professor, Academy of Labor and Social Relations, Moscow, Russian Federation).