

**УДК 316.334.2**

**Ильченко Светлана Владимировна,**

кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой жилищного хозяйства и управления персоналом НОЧУ ВО «Московский экономический институт», г. Москва  
e-mail: strelec200763@mail.ru

## **ПРОБЛЕМА УПРАВЛЕНИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН НА РЫНКЕ ТРУДА**

Анализ занятости населения в РФ показал, что проблема безработицы носит достаточно распространенный характер особенно в последние годы развития экономики Российской Федерации. С целью выявления гендерного разделения на рынке труда в статье проведен анализ современного рынка труда и места женщины в нем. Проанализированы результаты гендерного подхода к изучению рынка труда, занятости и безработицы.

**Ключевые слова:** гендер; гендерное разделение труда; гендерные различия; женский труд; безработица; рынок труда; гендерный подход; занятость населения.

**Ichenko Svetlana Vladimirovna,**

candidate of pedagogical sciences, associate professor, head of the department of housing and personnel management, NOCU VO «Moscow Economic Institute», Moscow  
e-mail: strelec200763@mail.ru

## **THE PROBLEM OF GOVERNING AND STIMULATING EMPLOYMENT OF WOMEN IN THE LABOR MARKET**

Analysis of employment in the Russian Federation showed that the problem of unemployment is quite widespread, especially in recent years of economic development in the Russian Federation. In order to identify the gender division in the labor market, the article analyzes the modern labor market and the place of women in it. Analyzed the results of the gender approach to the study of the labor market, employment and unemployment.

**Keywords:** gender; gender division of labor; gender differences; female labor; unemployment; labor market; gender approach; employment.

Исследование рынка труда с точки зрения гендерного подхода является актуальным, так как гендерная асимметрия на рынке труда может привести к проблемам занятости, а также к безработице экономически активного населения. В настоящее время региональные рынки труда функционируют в нестабильной социально-экономической ситуации, которая может способствовать возникновению гендерной диспропорции.

В данный момент в РФ ежеквартально проводится исследование по занятости населения по разным признакам, в том числе и по гендерному признаку. Данное исследование проводится на основании документов статистической отчетности, которую обязуются сдавать в государственные органы статистики все юридические лица [9].

Для выявления гендерного разделения на рынке труда анализируется общее положение экономически активного населения на рынке труда по официальным статистическим данным. Гендерное разделение проявляется в распределении мужчин и женщин на рынке труда, включая разные сферы: отраслевые, профессиональные, должностные.

Современные деловые женщины принадлежат к тому разряду женщин, которые предпочитают разумный компромисс между нуждами семьи и своими собственными, они успевают везде и успешны во всем. Умение держать удар, переносить превратности судьбы, возрождаясь как феникс из пепла, — это в первую очередь привилегия женщин, которая во многом позволяет им преуспеть в жизни и добиться профессиональных результатов. Феномен занятости российских женщин активно обсуждается в научной литературе. В фокус исследования попадает влияние российских общественных трансформаций на институт семьи и роли женщин в приватной и публичной сферах; проблемы совмещения женщиной семейных и профессиональных ролей и роль государства в решении этих проблем; особенности трудовой стратегии работающих матерей и др.

Гендерные различия работников и емкость рынка труда в отношении спроса и предложения на женский труд исследованы в работах Айвазовой С.Г., Зайцева Д.В., Исуповой О.Г., Коростылевой Н.Н., Ловцовой Н.И., Уткиной В.В., Хасбулатовой О.А. и других авторов.

Системно-аксиологический подход к трансформации социально-трудовых отношений исследован в работах отечественных и зарубежных авторов: Апенько С.Н., Легчилина Е.Ю. [1], Cushen J., Thompson P., Howe J., Ehlers L.I., Helfen M., Schüßler E., Sydow J. [10-13] и др.

Женщины в современном мире представляют менее универсальную рабочую силу, чем мужчины, т.к. не все виды работ отвечают их природе. Но фактически женщины так же могут и занимают «мужские» должности и успешно осуществляют на них деятельность и выстраивают карьеру. Низкий уровень конкурентоспособности женщины на рынке современного труда формируют множественные льготы и послабления женщины в осуществлении процесса трудовой деятельности. Именно потому многие работодатели предпочитают нанимать на работу мужчин, а не женщин.

Особую роль в росте численности показателя по уровню безработицы женщин показали 90-е годы, когда в РФ осуществлялся переходный процесс к рыночной экономике. Основная численность женщин в 90-е годы была сконцентрирована в государственных учреждениях, то есть большая часть трудоспособного женского населения осуществляла трудовую деятельность в бюджетных учреждениях, которые в связи с грянувшим кризисом закрывались и шло массовое сокращение женщин [3, 4, 5].

В исследованиях, посвященных женщинам, обычно рассматриваются гендерные аспекты кадровых процессов в системе рынка труда, но в них практически не затрагиваются проблемы, выходящие за рамки профессиональной и должностной карьеры женщин, а именно последствия занятости женщины для ее семьи, и обратный процесс — влияние

семейного положения женщины на исполнение ею своих должностных обязанностей [1, 6, 7].

В таблице 1 представлены последствия занятости женщин для семьи.

Таблица 1

Последствия занятости женщин для семьи

Положительные стороны	Отрицательные стороны
Гарантированный заработок и отпуск большой продолжительности Выплата всех без исключения государственных пособий, оплата больничного листа, а также наличие специальных социальных гарантий. Возможность накапливать социальный капитал, который можно использовать для решения семейных проблем.	Недостаток времени на общение с близкими из-за ненормированного рабочего дня (высокий риск разводов). Откладывание создания семьи и рождения детей из-за высоких карьерных притязаний и большой занятости. Стрессогенность и интенсивность труда (особенно на высших должностях), риск заболеваний.

Для семьи как «ячейки общества» в этой ситуации негативных последствий больше, поскольку ценой стабильной заработной платы и значительных социальных гарантий выступает интенсивный ненормированный, и даже не всегда высокооплачиваемый рутинный труд, если речь идет о низовом звене гражданской службы, где всякого рода доплаты и премии не так высоки. Это негативно сказывается на семье, поскольку женщине не хватает сил и времени на качественное выполнение своих семейных обязанностей. Однако в условиях нестабильной экономической ситуации женщины в поисках гарантированного заработка и социальной защиты по-прежнему будут стремиться на гражданскую службу (так же как на военную и в правоохранительные органы) даже ценой снижения карьерных притязаний и отказа от занятия любимым делом. Здесь возникает вопрос об эффективности использования ими своего человеческого капитала.

На сегодняшний день явно видна дискриминация женщин на рынке труда. Основные критерии дискриминации: затруднения в поиске работы по специальности; неконкурентоспособность женщин при найме, несмотря

на равные данные с претендентами мужского пола; трудности в карьерном росте; первоочередное увольнение; более продолжительный период безработицы; указание нужного пола в анкете о предоставлении и наличии вакансий; предложение работы на условиях явно заниженной оплаты труда.

Сокращение возможностей женщин для трудоустройства обусловлены следующими показателями:

- занятость женщин сокращается в силу уменьшение численности активного населения;

- уменьшается количество занятых женщин в таких отраслях экономики, как сфера управления, бизнеса и др.;

- занятость женщин сокращается в силу социальных причин (беременность, отпуск по уходу за новорожденным ребенком, больничные листы по уходу за ребенком и т.п.);

- наблюдается появление женской рабочей силы в низкооплачиваемых сферах;

- все большее количество женщин имеют минимальный уровень оплаты труда и занимает низкие должностные позиции [2].

Таким образом, постепенно происходит сильная разбалансированность рынка. В силу сложившейся ситуации образованным и квалифицированным женщинам приходится трудоустраиваться на любую работу, выполнять любое занятие, чтобы прокормить семью.

Деятельность органов занятости по решению вопросов трудоустройства граждан направлена на преодоление безработицы. Женщинам, потерявшим работу, выплачивается пособие, дается полная информация о наличии свободных мест в данной области. Предоставляется возможность переучиться или получить дополнительное образование.

В настоящее время работающие женщины имеют высокий уровень образования по сравнению с работающими мужчинами. 62% составляют работающие женщины, имеющие среднее специальное и высшее образование, 50% составляет уровень работающих мужчин этой категории. 8% женщин не имеют полного среднего образования и около 10% занятых мужчин также не имеют полного среднего образования [8].

Определенная категория женщин оказалась в наиболее сложном положении. К этой категории относятся женщины, имеющие малолетних детей, многодетные матери, семьи с детьми-инвалидами, матери-одиночки, выпускницы детских домов и интернатов, образовательных учреждений, жены военнослужащих, матери, проживающие в сельской местности.

В последние десятилетия, в связи с происходящими политическими, экономическими и социальными преобразованиями в России появились новые условия для свободного самоопределения и самореализации личности. Появление новых профессий требует профессионализма и высокой квалификации. Деятельность органов занятости населения заключается в государственной поддержке женщин на рынке труда. Особенно уделяется вопрос по улучшению материального благополучия семьи, получению высшего образования, экономической независимости, а также, самоуважению.

Государственная помощь заключается в финансовой поддержке национальных и федеральных проектов по повышению социального статуса женщин, что способствуют успешной интеграции неработающих женщин в общество. В этом заключается конкретный подход, определяющий социальные проблемы трудоустройства женщин на рынке труда и способы их преодоления.

## Список литературы

1. Апенько С.Н., Легчилина Е.Ю. Системно-аксиологический подход к трансформации социально-трудовых отношений // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». – 2018. – № 3 (63). – С. 90–100. – DOI: 10.25513/1812-3988.2018.3.90-100
2. Айвазова С.Г. Контракт «работающей матери»: нарушение или расторжение (К вопросу об особенностях гендерной политики в современной России) // Женщина в российском обществе. 2015. № 3. С. 13–22
3. Исупова О.Г. Материнская карьера: дети и трудовые стратегии // Социологические исследования. 2015. № 11. С. 195–204
4. Исупова О.Г., Уткина В.В. Женщины на государственной службе в России: карьера, семья, репродуктивные намерения // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2016. № 6. С. 69–88
5. Исупова О.Г., Уткина В.В. Молодые женщины в органах государственного управления России: факторы, определяющие карьерные траектории // Журнал исследований социальной политики. 2018. Т. 16. № 3. С. 473–486
6. Коростылева Н.Н. Гендерное распределение в системе государственной гражданской службы // Государственная служба. 2015. № 5 (97). С. 68–72
7. Ловцова Н.И., Зайцев Д.В. Насилие в семье или насилие над семьей // Журнал исследований социальной политики. 2018. Т. 16. № 3. С. 529–536
8. Хасбулатова О.А. Российская государственная политика по развитию человеческого капитала: гендерный аспект // Инновационное развитие регионов в условиях глобализации. Иваново; Плес, 3–5 сентября 2015 г. Иваново: Изд-во Ивановского гос. ун-та, 2015. С. 353–355

9. Женщины и мужчины в России: сборник данных Федеральной службы государственной статистики/ 2018 год. [Электронный ресурс]. URL: [https://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2018/wo-man18.pdf](https://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/wo-man18.pdf) (дата обращения 29.11.2020)
10. Cushen J., Thompson P. Financialization and value: why labour and the labour process still matter // *Work, Employment and Society*. – 2016. – Vol. 30, iss. 2. – P. 352–365. – DOI: 10.1177/0950017015617676
11. Howe J. Labour regulation now and in the future: Current trends and emerging themes // *Journal of Industrial Relations*. – 2017. – Vol. 59, iss. 2. – P. 209–224. – DOI: 10.1177/0022185616671352
12. Ehlers L I. Conceptualising primary labour relationship quality // *South African Journal of Economic and Management Sciences*. – 2017. – Vol. 20, № 1. – a1573. – DOI: 10.4102/sajems.v20i1.1573
13. Helfen M., Schüßler E., Sydow J. How can employment relations in global value networks be managed towards social responsibility? // *Human Relations*. – 2018. – Vol. 71, iss. 12. – P. 1640–1665. – DOI: 10.1177/0018726718757060.

### **References**

1. Apenko S.N., Legchilina E.Yu. Sistemno-aksiologicheskii podhod k transformacii socialno\_trudovih otnoshenii. *Vestn. Om. un\_ta. Ser. «Ekonomika»*. – 2018. – № 3 (63). – P. 90–100. – DOI: 10.25513/1812-3988.2018.3.90-100
2. Aivazova S.G. Kontrakt «rabortayuschei materi»: narushenie ili rastorjenie (K voprosu ob osobennostyah gendernoi politiki v sovremennoi Rossii). *Jenschina v rossiiskom obschestve*. 2015. № 3. P. 13–22
3. Isupova O.G. Materinskaya karera: deti i trudovie strategii. *Sociologicheskie issledovaniya*. 2015. № 11. P. 195–204

4. Isupova O.G., Utkina V.V. Jenschini na gosudarstvennoi slujbe v Rossii: karera, semya, reproduktivnie namereniya. Monitoring obschestvennogo mneniya: Ekonomicheskie i socialnie peremeni. 2016. № 6. P. 69–88

5. Isupova O.G., Utkina V.V. Molodie jenschini v organah gosudarstvennogo upravleniya Rossii: faktori, opredelyayuschie karernie traektorii // Jurnal issledovaniy socialnoi politiki. 2018. T. 16. № 3. P. 473–486

6. Korostileva N.N. Gendernoe raspredelenie v sisteme gosudarstvennoi grajdanskoi slujbi // Gosudarstvennaya slujba. 2015. № 5 (97). P. 68–72

7. Lovcova N.I., Zaicev D.V. Nasilie v seme ili nasilie nad semei // Jurnal issledovaniy socialnoi politiki. 2018. T. 16. № 3. P. 529–536

8. Hasbulatova O.A. Rossiiskaya gosudarstvennaya politika po razvitiyu chelovecheskogo kapitala: gendernii aspect. Innovacionnoe razvitie regionov v usloviyah globalizacii. Ivanovo; Ples, 3–5 sentyabrya 2015 g. Ivanovo: Izd-vo Ivanovskogo gos. Un-ta, 2015. P. 353–355.

9. Jenschini i mujchini v Rossii: sbornik dannih Federalnoi slujbi gosudarstvennoi statistiki/ 2018 god. [Elektronnij resurs]. URL.: [https://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2018/wo-man18.pdf](https://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/wo-man18.pdf) (data obrascheniya 29.11.2020)

10. Cushen J., Thompson P. Financialization and value: why labour and the labour process still matter. *Work, Employment and Society*. – 2016. – Vol. 30, iss. 2. – P. 352–365. – DOI: 10.1177/0950017015617676

11. Howe J. Labour regulation now and in the future: Current trends and emerging themes. *Journal of Industrial Relations*. – 2017. – Vol. 59, iss. 2. – P. 209–224. – DOI: 10.1177/0022185616671352

12. Ehlers L I. Conceptualising primary labour relationship quality. *South African Journal of Economic and Management Sciences*. – 2017. – Vol. 20, № 1. – a1573. – DOI: 10.4102/sajems.v20i1.1573

13. Helfen M., Schüßler E., Sydow J. How can employment relations in global value networks be managed towards social responsibility? *Human*

Relations. – 2018. – Vol. 71, iss. 12. – P. 1640–1665. – DOI:  
10.1177/0018726718757060.