

DOI: 10.24290/1029-3736-2020-26-3-200-213

ГЕНДЕРНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ В СФЕРЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА В Г. МОСКВЕ

О.В. Кабайкина, асп. кафедры современной социологии социологического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, Ленинские горы, МГУ, д. 1. стр. 33, г. Москва, Российская Федерация, 119 234*

В представленной статье рассматривается гендерное неравенство в сфере труда в г. Москве. Целью данной работы является определение остроты дискриминации мужчин и женщин в вопросах трудоустройства, и то, насколько гендерный аспект актуален на московском рынке труда. Именно в столицу приезжают люди из других регионов, чтобы устроиться на работу, и поэтому город Москва является центром трудоустройства российских граждан со всей страны. Важно проследить, насколько равны возможности у мужчин и женщин в столице найти желаемую работу, с какими трудностями сталкиваются кандидаты при поиске и выборе места работы. Приведена законодательная база, призванная обеспечить равенство всех граждан перед законом, а также показано, насколько принцип равенства реализуется на практике. Для этого приведены результаты проведенного авторского опроса экспертов HR-менеджеров (проживающих в г. Москве), которые специализируются на изучении рынка труда и проходящих на нем процессов, а также исследований, которые проводятся работными сайтами Headhunter, Superjob, кадровым агентством Хаус. В итоге определено, что на московском рынке труда испытывают дискриминацию и мужчины, и женщины, и в большей степени это связано с мнением самих кандидатов, где они больше могут себя реализовать, и сколько должна составлять их заработная плата. При этом гендерное неравенство теряет свою остроту на фоне других проблем, и также экспертами прогнозируется все большее уменьшение разницы между положением мужчин и женщин на рынке труда.

Ключевые слова: гендер, гендерное неравенство, гендерный вопрос, рынок труда, трудоустройство, опрос экспертов, Москва.

GENDER DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT IN MOSCOW

Kabaikina Olga V., Post-graduate student of Contemporary Sociology Department, Faculty of Sociology, Lomonosov Moscow State University, Leninskie Gory, 1. bldg. 33, Moscow, Russian Federation, 119234, e-mail: kabaykinaov@mail.ru

The article presents gender inequality in the sphere of work in Moscow city. The purpose of this work is to determine the acuteness of discrimination men and women in matters of employment, and to understand how the gender aspect is relevant in the Moscow

* Кабайкина Ольга Владимировна, e-mail: kabaykinaov@mail.ru

labor market. People from other regions come to the capital to get a job, and therefore the city of Moscow is the center of employment of Russian citizens from all over the country. It is important to monitor how equal are the opportunities for men and women in the capital to find the desired job, what difficulties candidates face in finding and choosing a job with. I provide a legislative framework designed to ensure the equality of all citizens before the law, and show how the principle of equality is implemented in practice. For this I present the results of the author's survey of HR experts-managers who specialize in studying the labor market and the processes taking place on it, as well as research conducted by the Headhunter, Superjob job sites, the Hays recruitment agency. As a result, it has been determined that in the labor market both men and women experience discrimination, and this is connected with the opinion of the candidates, they define, where can more realize themselves, and what salary should be for them. At the same time, gender inequality loses its sharpness against the background of other problems, and experts predict a growing decrease in the difference between the positions of men and women in the labor market.

Key words: gender, gender inequality, gender issue, labor market, employment, expert survey, Moscow.

Обозначение проблемы, постановка цели и задач

Проблемы, которые возникают в сфере трудоустройства в настоящее время, являются одними из наиболее важных и острых проблем в связи с происходящими экономическими кризисами, санкциями, массовой безработицей, которые грозят ухудшению качества жизни людей и понижают их уровень жизни. Можно отметить примеры таких проблем, как низкие заработные платы, нехватка рабочих специальностей и узких технических специалистов, необходимость массовой переквалификации сотрудников в связи с автоматизацией многих процессов и т.д. Гендерный вопрос и связанные с ним проблемы — лишь часть всех проблем, которые социологи отмечают на рынке труда. Положение мужчин и женщин в сфере труда широко изучают зарубежные исследователи: Ричард Коннелл¹, Гирт Хофстед², Мэри Баррет, Мэрилин Дэвидсон³, Кэрол Гиллиган⁴, Джозеф Плек⁵. В нашей стране такие вопросы находятся в центре внимания следующих социологов: З.Т. Голенковой, Е.Д. Игитханян⁶, И.А. Жереб-

¹ Connell R.W. *Masculinities* Sydney. Sydney, 1995.

² Geert Hofstede and associates, *masculinity and femininity. The taboo dimension of national cultures* // Sage Publications. 1998. N 3.

³ Barret M., Davidson M.J. *Gender and communication at work*. Aldershot, 2006.

⁴ Гиллиган К. *Иным голосом: психологическая теория и развитие женщин* // Этическая мысль: Научн-публицист. чтения. 1991 / Общ. ред. А. А. Гусейнова. М., 1992. С. 352–371.

⁵ Pleck J. *The male sex role: definitions, problems, and sources of change* // *Journal of Social Issues*. 1976. Vol. 32. P. 155–164.

⁶ Голенкова З.Т., Игитханян Е.Д. *Социальные неравенства в современной России: субъектность, основные направления развития* // *Социология и общество: социальное неравенство и социальная справедливость* (Екатеринбург, 19–21 октября

киной⁷, Е.А. Здравомысловой⁸, А.А. Темкиной⁹, Н.Л. Пушкаревой¹⁰, Г.Г. Силласте¹¹, И.С. Кона¹².

В этой статье будут рассмотрены трудности трудоустройства мужчин и женщин, особенности гендерного неравенства на российском рынке труда на примере города Москвы.

Целью данной работы является выявление остроты гендерной дискриминации в сфере трудоустройства. Для достижения данной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Обозначить законодательную базу, предоставляющую гарантии обеспечению гендерного равенства на рынке труда.

2. Рассмотреть реальное положение мужчин и женщин на рынке труда путем эмпирического исследования, которое было проведено в виде опроса экспертов — HR-менеджеров, являющихся специалистами в области трудоустройства.

3. Определить степень важности и остроты гендерного вопроса на столичном рынке труда и обозначить прогнозы по дальнейшему существованию гендерного неравенства в г. Москве.

Законодательная база, предоставляющая гарантии обеспечения гендерного равенства на рынке труда

Первым и самым важным гарантом прав и свобод человека и гражданина РФ является Конституция РФ. В статье 19 оговаривается: “Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности”¹³.

2016 года). Материалы V Всероссийского социологического конгресса / Отв. ред. В.А. Мансуров. М., 2016. С. 7364–7370.

⁷ Жеребкина И.А. Теория и история феминизма. Курс лекций. Харьков, 1997.

⁸ Здравомыслова Е.А., Темкина А.А. 12 лекций по гендерной социологии. СПб., 2015.

⁹ Темкина А.А. Феминизм: Запад и Россия // Преображение (Русский феминистический журнал). 1995. № 3. С. 5–17.

¹⁰ Пушкарева Н.Л. Гендерная теория и историческое знание. СПб., 2007.

¹¹ Силласте Г.Г. Гендерная социология и российская реальность. М., 2016.

¹² Кон И.С. Мужчина в меняющемся мире. М., 2009.

¹³ Цит. по: Конституция РФ. Гл. 2. Права и свободы человека и гражданина. Ст. 19. URL: <http://constrf.ru/razdel-1/glava-2/st-19-krf> (дата обращения: 15.06.2017).

Далее можно говорить о том, что разрабатываются законопроекты, способствующие утверждению равных прав граждан во всех сферах общественной жизни. Один из них закон 2003 г. “О гарантиях равноправия мужчин и женщин”¹⁴. В законе специально оговаривалась необходимость обеспечения равного доступа к вакантным местам, а также равной заработной платы. А в июле 2013 г. Государственная дума приняла поправки к закону о занятости № 162-ФЗ “О дискриминации при найме на работу”¹⁵. Теперь запрещается “распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников”¹⁶.

Разрабатываются Национальные стратегии, способствующие обеспечению гендерного равенства. Последняя принята 8 марта 2017 г. и действует на данный момент — Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017–2022 гг.¹⁷. В ней подробно прописано, какие сложности испытывают женщины в различных сферах общественной жизни, и какие необходимо принять меры для улучшения их положения.

Таким образом, можно видеть, что на законодательном уровне предпринимаются попытки искоренить практику ограничений принятия на работу по половому, возрастному или национальному

¹⁴ Законопроект № 284965-3 “О государственных гарантиях равных прав и свобод мужчин и женщин, и равных возможностей для их реализации”. URL: <http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/%28Spravka%29?OpenAgent&RN=284965-3> (дата обращения: 12.11. 2017).

¹⁵ Федеральный закон от 02.07.2013 N 162-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” и отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 14.07.2013. URL: <http://base.garant.ru/70405682/> (дата обращения: 02.02.2018).

¹⁶ Цит. по: Федеральный закон от 02.07.2013 N 162-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” и отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 14.07.2013. URL: <http://base.garant.ru/70405682/> (дата обращения: 02.02.2018).

¹⁷ Распоряжение Правительства РФ № 410-р от 8 марта 2017 г. “Об утверждении Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017–2022 годы”. URL: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/8/5> (дата обращения: 17.03.2019).

признаку. Но московский рынок труда, свободный по форме, подвергается влиянию множества локальных ограничений, предрассудков и стереотипов культурного плана.

Методы и результаты исследования

Для определения реальных проблем на рынке труда, в частности положения мужчин и женщин, было проведено авторское социологическое исследование — опрос среди экспертов HR-менеджеров (50 человек), живущих в Московском регионе, которые ориентируются в вопросах трудоустройства в нашей стране и в особенности в столице, могут дать экспертную оценку процессам, происходящим в сфере трудоустройства. Источником получения вспомогательных эмпирических данных являются результаты исследований, проведенных Фондом общественного мнения, Всероссийским центром изучения общественного мнения, специализированными сайтами в сфере трудоустройства Nau5, Headhunter, Superjob.

Менеджеры по подбору персонала являются главными экспертами в области трудоустройства. Они осведомлены о ситуации на рынке труда, могут корректировать предложения о работе со стороны работодателей, часто принимают окончательное решение по приему на работу того или иного кандидата. Менеджеры по персоналу могут детально рассказать, что происходит на данный момент в области трудоустройства, с какими проблемами сталкиваются соискатели и работодатели на московском рынке труда, поэтому они и стали респондентами данного исследования.

Были выбраны эксперты, которые проработали от двух лет на позиции HR-менеджера, проживающие в г. Москве и работающие в разных сферах трудоустройства: ресторанном бизнесе, логистике, IT-технологиях и других. Эксперты делились контактами своих коллег, поэтому одним из способов формирования выборочной совокупности был использован такой метод, как “снежный ком”. Под ним подразумевается привлечение самих респондентов к поиску последующих интервьюируемых, они дают свои рекомендации, кого опрашивать на представленную тему. В связи с тем, что ситуация на рынке постоянно меняется, менеджеры по персоналу, повышая свою квалификацию, общаются друг с другом, делятся опытом и знаниями с коллегами. Также можно отметить, что с развитием информационных технологий в настоящее время распространены случаи создания групп интересов в социальных сетях, например: ВКонтакте, Facebook, Одноклассники, LinkedIn. И наиболее активными сетями среди HR-менеджеров являются Facebook и LinkedIn.

Помимо результатов полевого исследования использованы данные, полученные кадровым агентством Hays, сотрудники которого с 16 января по 3 февраля 2017 г. проводили опрос под названием “Гендерная диверсификация в мире карьеры и бизнеса 2017” среди клиентов и кандидатов российских офисов Hays, в опросе приняли участие 1 614 респондентов¹⁸. Проработаны вторичные данные, которые получены центрами специализированных сайтов — Headhunter, Superjob.

В результате определено, что в столице продолжают существовать “мужские” и “женские” профессии, которые свидетельствуют о преобладании мужчин или женщин в различных сферах. Если необходимо применение физической силы, то работодатели предпочтут мужчин (сварщики, грузчики), а если на работе нужны такие качества, как усидчивость, внимательность, коммуникабельность, — предпочтение отдается женщинам. Можно отметить, что существуют различные зарплатные ожидания у мужчин и женщин, причем последние готовы работать по более низкой ставке по сравнению с мужчинами. Также широко определены самими кандидатами своих профессиональных ниш, т.е. кандидаты сами формируют рынок спроса на определенные позиции и рынок предложения — вакансии.

Можно указать некоторые профобласти, контраст в которых достаточно выражен, если судить по количеству резюме на Headhunter¹⁹:

- информационные технологии: 19% женщин и 81% мужчин;
- бухгалтерия, управленческий учет, финансы предприятия: 87% женщин и 13% мужчин;
- высший менеджмент: 30% женщин и 70% мужчин;
- спортивные клубы, фитнес, салоны красоты: 74% женщин и 26% мужчин;
- наука, образование: 78% женщин и 22% мужчин;
- рабочий персонал: 10% женщин и 90% мужчин;
- производство: 20% женщин и 80% мужчин;
- медицина, фармацевтика: 71% женщин и 29% мужчин;
- административный персонал: 75% женщин и 25% мужчин.

¹⁸ Исследование “Гендерная диверсификация в мире карьеры и бизнеса 2017” рекрутинговой компании Hays. URL: <https://www.hays.ru/Женщины-и-карьера-2017/index.htm> (дата обращения: 10.03.2018).

¹⁹ Исследование Headhunter “Зачем работодатели стремятся уравновесить количество мужчин и женщин”. URL: https://hh.ru/article/24021?utm_campaign=misc_emp_weekly_article24021_050219&utm_medium=email&utm_source=email (дата обращения: 19.03.2019).

Относительный баланс можно увидеть у юристов (59% женщин и 41% мужчин), в продажах (56% женщин и 44% мужчин) и в консультировании (54% женщин и 46% мужчин).

Разделение профессий на “мужские” и “женские” влечет за собой существенную разницу в оплате труда, так как женщина выполняет менее оплачиваемую работу в большинстве случаев по сравнению с мужчинами. По данным Росстата за 2015 г., заработная плата женщин значительно отстает от заработной платы мужчин (38 605 руб. у мужчин против 28 021 руб. у женщин)²⁰.

Само понимание “работника” предполагает, что это мужчина, у которого есть женщина, домохозяйка, обеспечивающая все его повседневные нужды. Поэтому полноценными работниками являются только мужчины, и их “полноценность” основана на возможности пользоваться результатами женского труда в частной сфере²¹.

Тем не менее, в обществе становится заметной постепенная диверсификация в профессиональной принадлежности женщин и некоторое приближение к равной оплате за равный труд²².

Наблюдается усиление роли женщин в принятии решений и на различных позициях в трудовой сфере, продвижение гендерного равенства²³.

В доказательство вышесказанного следует отметить, что в последнее время все чаще женщины создают свое собственное дело и становятся предпринимателями. По результатам исследования Grant Thornton, проведенного в 2017 г., Россия третий год подряд остается мировым лидером по доли женщин-руководителей²⁴.

Экспертами отмечается, что гендерный дисбаланс в Московском регионе постепенно стирается. Мужчины также испытывают дискриминацию в некоторых сферах, как и женщины. А по сравнению с проблемами, касающихся возраста кандидатов, гендерная дискриминация теряет свою остроту.

²⁰ Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. 2017. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 03.02. 2018).

²¹ Семина М.В. Воспроизведение гендерно-классовых иерархий в постсоветской России // Актуальные вопросы современной социологической теории. Ломоносовские чтения–2003. М., 2003.

²² Наемный работник в современной России / Отв. ред. З.Т. Голенкова. М., 2015. С. 269.

²³ Там же. С. 270.

²⁴ Grant Thornton International “Women in business 2017: New perspectives on risk and reward”. URL: https://www.fbkr.ru/upload/docs/grant-thornton_women-in-business_2017-report.pdf (accessed: 15.08.2018).

Исследователи Hays также выявили, что в российских компаниях немного больше женщин-топов, чем в международных (18% против 14%). А женщин на позиции линейного менеджера за год стало на 8% больше — 45%²⁵.

В заключении этого исследования своим мнением делится Михеева Анна, которая является руководителем направлений Legal, HR, Office support и Financial Institutions рекрутинговой компании Hays в России. Она отмечает, что «продвижение на высокие посты чаще всего происходит с позиций, которые связаны с развитием бизнеса. Этот блок, как правило, привлекает мужчин, так как эта сфера предполагает жесткость в принятии решений, мобильность и некоторую нестабильность, связанную с возможными рисками. Женщины чаще мотивированы на стабильность, семью, этот фактор делает их амбиции относительно карьеры более умеренными. До сих пор есть ряд индустрий и профессий, которые более популярны среди мужчин, например, IT, добывающая промышленность, производство (особенно в удаленных регионах). В перечисленных отраслях большое значение имеет высшее образование, и женщин в подобных профильных вузах намного меньше. Работодатель часто ориентируется на финансовые ожидания кандидатов, и наши наблюдения показывают, что женщины при переходе запрашивают меньшее повышение заработной платы, чем мужчины. Тем не менее, когда работодатель размещает позицию, он закладывает определенную финансовую “вилку”, и она не меняется в зависимости от пола потенциального кандидата. Выбор все же делается по совокупности факторов (опыт, квалификации, мотивация и т.д.)»²⁶.

На основании вышесказанного приведем следующие выводы:

- 1) дискриминацию в сфере трудоустройства в Московском регионе испытывают на себе как женщины, так и мужчины, т.е. продолжают существовать “мужские” и “женские” профессии;
- 2) уровень карьерных и зарплатных ожиданий у женщин ниже, чем у мужчин;
- 3) рынок труда в большей степени формируют сами кандидаты, которые определяют свои профессиональные ниши;

²⁵ Исследование “Гендерная диверсификация в мире карьеры и бизнеса 2017” рекрутинговой компании Hays. URL: <https://www.hays.ru/Женщины-и-карьера-2017/index.htm> (дата обращения: 10.03.2018).

²⁶ Цит. по: Исследование “Гендерная диверсификация в мире карьеры и бизнеса 2017” рекрутинговой компании Hays. URL: <https://www.hays.ru/Женщины-и-карьера-2017/index.htm> (дата обращения: 10.03.2018).

4) работодатели в основном не придают большого значения половому признаку кандидатов, большую роль играют компетенции сотрудника;

5) однако важна специфика продукта, с которым компания работает, она может влиять на то, как организация себя позиционирует, с какой аудиторией работает, и в зависимости от этого принимается решение о выборе между мужчинами и женщинами о найме на работу. Например, если компания занимается ювелирными украшениями, то коллектив такой организации женский, если компания занимается строительными материалами, то состав организации заведомо будет мужским.

При этом гендерный вопрос теряет свою остроту по сравнению, например, с возрастными ограничениями при найме персонала. И в будущем прогнозируется, гендерный вопрос в сфере трудоустройства будет снят, особенно на столичном рынке труда, с продвижением женщин на различные посты в компаниях, созданием своих собственных организаций, увеличением зарплатных ожиданий наравне с мужчинами. То же касается и мужчин, на административных позициях которых наблюдается намного меньше женщин, их положение будет выравниваться. Известны случаи ухода мужчин в декретные отпуска, взятие больничных наравне с женщинами, и таких моментов будет больше.

Наблюдается увеличение видов профессиональной деятельности и возможностей занятости, тем самым женщинам и мужчинам предоставлена большая свобода в реализации своих профессиональных и зарплатных притязаний. На данный момент созданы условия для построения карьеры не только для мужчин, но и женщин, которые благодаря различным курсам и сообществам могут не терять профессиональную квалификацию во время декретных отпусков или при наличии детей.

Следует отметить, что происходит изменение семейной и профессиональной роли мужчин, которые на данный момент не являются единственными кормильцами в семье, женщины наравне с ними зарабатывают и обеспечивают высокий доход семье. Однако пока сохраняются традиционные представления о мужественности, в рамках которых мужчина должен зарабатывать больше женщины и больше времени уделять построению карьеры, а не семье, но революция в представлениях о равенстве уже произошла среди россиян, о чем свидетельствуют результаты проведенного исследования ВЦИОМ “Равенство в семье: от деклараций — к реальности?”, которое было проведено в 2018 г. и показало, что в российском обществе граждане

выступают за равноправие в семье (82% от всего числа опрошенных), и данное убеждение реализуется на практике (72% респондентов)²⁷.

Принимаемые государственными органами законопроекты и Национальные стратегии, которые закрепляют принцип равенства как главенствующий в обществе, мало реализуются на практике в частных вопросах. Они в большей степени неэффективны в современных условиях московского рынка. Например, очень тяжело задокументировать деятельность так называемых “фрилансеров”, которые не оформляют документы на выплату налогов, но при этом оказывают образовательные и консалтинговые услуги. Очень много сохраняется компаний с “серой” и “черной” заработными платами, что также не соответствует стандартам, принимаемым на законодательном уровне. Известны случаи, когда работодатели просят писать сотрудников заявления об увольнении по собственному желанию, чтобы не выплачивать компенсации при сокращении последних, что тоже противоречит моральным устоям общества, но никак не может быть задокументировано.

Для решения существующих проблем эксперты предлагают большое внимание уделить работе с молодым поколением в рамках его профориентации, вовлечению его в различные инновационные сферы труда, а также переквалификации более взрослого поколения людей, которые могли бы заниматься экономической деятельностью в соответствии со своими потребностями и желаниями, что является довольно острой проблемой в связи со старением российского населения и увеличением пенсионного возраста.

Необходима поддержка самозанятости, предпринимательской деятельности женщин на основе различных центров социально ориентированных некоммерческих организаций, которые уже создаются и работают в российской действительности. К таким центрам можно отнести: Евразийское женское сообщество, женские центры, видеохостинги, видеоблоги — которые выполняют функции информирования и поддержки женщин, испытывающих сложности в сфере трудоустройства или создающих свой собственный бизнес. Такие же интернет-площадки предлагается создать и для мужчин, которые также могут сталкиваться с различными проблемами на рынке труда²⁸.

²⁷ Пресс-выпуск № 3597 “Равенство в семье: от деклараций — к реальности?” // Исследование ВЦИОМ. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=116735> (дата обращения: 09.03.2018).

²⁸ Материалы секции “Будущее уже рядом — II. Трансформация гендерных ролей: от прошлого к будущему” // Материалы VII Грушинской конференции. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=1049> (дата обращения: 05.08.2017).

По мнению экспертов, следует проводить постоянный мониторинг ситуации на московском рынке труда и происходящих на нем изменений. Необходимо знакомить с результатами анализа широкую общественность с целью комплексного информирования граждан о состоянии сферы труда и давать рекомендации по трудоустройству, чем на данный момент занимаются “карьерные консультанты”, однако их услуги должны быть общеизвестны и бесплатны. Работа по данному направлению ведется центрами специализированных сайтов о работе — Headhunter, Superjob, а также различными кадровыми агентствами, однако на некоторые их услуги введена подписка, что отталкивает людей, которые в связи с получением большого числа предложений о рекламных, платных услугах, отписываются от них. А у кадровых агентств услуга информирования кандидатов о ситуации на рынке труда также может требовать определенную плату, что кандидатов не устраивает. При этом много людей при поиске работы указывают в своих резюме, чтобы кадровые агентства им вовсе не звонили в связи с недоверием к таким структурам. Как показывает практика, люди убеждены, что при обращении в кадровые агентства они потеряют деньги и время, так как нет никаких гарантий, что человек, который к ним обратился, будет трудоустроен.

Некоторые эксперты, которые участвовали в опросе, имели опыт работы в различных кадровых агентствах. По их словам, все больше людей обращаются к непрямым работодателям за помощью в трудоустройстве по сравнению с предыдущими годами, особенно это видно в сравнении столицы и регионов. В последних люди более консервативны и предпочитают общаться только с прямыми работодателями.

Можно подвести итог, что гендерное неравенство продолжает существовать в экономической сфере в Московском регионе, но оно теряет свою остроту и первостепенное значение. На первый план выходят проблемы, связанные с возрастом потенциальных кандидатов, а также менталитетом самих кандидатов, которые сами определяют, в каких сферах смогут больше реализовать себя.

По мнению экспертов, в будущем элементы гендерного неравенства продолжат сглаживаться. Будет больше возможностей у мужчин и женщин трудоустроиваться в соответствии со своими ожиданиями. Увеличится число женщин и мужчин в новых для них сферах и на позициях разного уровня, для которых требуется специализированное образование и специфические знания и навыки, которые будут доступны как мужчинам, так и женщинам.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Гиллиган К. Иным голосом: психологическая теория и развитие женщин // Этическая мысль: Научно-публицистические чтения. 1991 / Общ. ред. А.А. Гусейнова. М., 1992. С. 352–371.

Голенкова З.Т., Игитханян Е.Д. Социальные неравенства в современной России: субъектность, основные направления развития // Социология и общество: социальное неравенство и социальная справедливость (Екатеринбург, 19–21 октября 2016 года). Материалы V Всероссийского социологического конгресса / Отв. ред. В.А. Мансуров. М., 2016. С. 7364–7370.

Жеребкина И.А. Теория и история феминизма. Курс лекций. Харьков, 1997.

Законопроект № 284965-3 “О государственных гарантиях равных прав и свобод мужчин и женщин, и равных возможностей для их реализации”. URL: <http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/%28Spravka%29?OpenAgent&RN=284965-3> (дата обращения: 12.11.2017).

Здравомыслова Е.А., Темкина А.А. 12 лекций по гендерной социологии. СПб., 2015.

Исследование “Гендерная диверсификация в мире карьеры и бизнеса 2017” рекрутинговой компании Hays. URL: <https://www.hays.ru/Женщины-и-карьера-2017/index.htm> (дата обращения: 10.03.2018).

Исследование Headhunter “Зачем работодатели стремятся уравновесить количество мужчин и женщин”. URL: https://hh.ru/article/24021?utm_campaign=misc_emp_weekly_article24021_050219&utm_medium=email&utm_source=email (дата обращения: 19.03.2019).

Кон И.С. Мужчина в меняющемся мире. М., 2009.

Конституция РФ. Гл. 2. Права и свободы человека и гражданина. Ст. 19. URL: <http://constrf.ru/razdel-1/glava-2/st-19-krf> (дата обращения: 15.06.2017).

Материалы секции “Будущее уже рядом — II. Трансформация гендерных ролей: от прошлого к будущему” // Материалы VII Грушинской конференции. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=1049> (дата обращения: 05.08.2017).

Наемный работник в современной России / Отв. ред. З.Т. Голенкова. М., 2015.

Пресс-выпуск № 3597 “Равенство в семье: от деклараций — к реальности?” // Исследование ВЦИОМ. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=116735> (дата обращения: 09.03.2018).

Пушкарева Н.Л. Гендерная теория и историческое знание. СПб., 2007.

Распоряжение Правительства РФ № 410-р от 8 марта 2017 г. “Об утверждении Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017–2022 годы”. URL: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/8/5> (дата обращения: 17.03.2019).

Семина М.В. Воспроизведение гендерно-классовых иерархий в постсоветской России // Актуальные вопросы современной социологической теории. Ломоносовские чтения–2003. М., 2003.

Силласте Г.Г. Гендерная социология и российская реальность. М., 2016.

Темкина А.А. Феминизм: Запад и Россия // Преображение (Русский феминистический журнал). 1995. № 3. С. 5–17.

Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. 2017. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 03.02.2018).

Федеральный закон от 02.07.2013 N 162-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” и отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 14.07.2013. URL: <http://base.garant.ru/70405682/> (дата обращения: 02.02.2018).

REFERENCES

- Barret M., Davidson M.J.* Gender and communication at work. Aldershot, 2006.
- Connell R.W.* Masculinities Sydney. Sydney, 1995.
- Federal'naya sluzhba gosudarstvennoi statistiki: ofitsial'nyi sait. 2017 [Federal State Statistics Service: official website. 2017]. URL: <http://www.gks.ru> (data obrashcheniya: 03.02. 2018) (in Russian).
- Federal'nyi zakon ot 02.07.2013 N 162-FZ «O vnesenii izmenenii v Zakon Rossiiskoi Federatsii "O zanyatosti naseleniya v Rossiiskoi Federatsii" i otdel'nye zakonodatel'nye akty Rossiiskoi Federatsii» ot 14.07.2013 [Federal Law of 02.07.2013 N 162-FZ "On Amendments to the Law of the Russian Federation". On Employment of the Population in the Russian Federation and "Certain Legislative Acts of the Russian Federation" dated 14.07.2013]. URL: <http://base.garant.ru/70405682/> (data obrashcheniya: 02.02.2018) (in Russian).
- Geert Hofstede and associates, masculinity and femininity. The taboo dimension of national cultures // Sage Publications. 1998. N 3.
- Gilligan K.* Inym golosom: psikhologicheskaya teoriya i razvitie zhenshchin [In a different voice: psychological theory and development of women] // Eticheskaya mysl': Nauchn-publitsist. chteniya. 1991 / Obshch. red. A.A. Guseinova. M., 1992. S. 352–371.
- Golenkova Z.T., Igitkhanyan E.D.* Sotsial'nye neravenstva v sovremennoi Rossii: sub'ektnost', osnovnye napravleniya razvitiya [Social inequalities in modern Russia: subjectivity, main directions of development] // Sotsiologiya i obshchestvo: sotsial'noe neravenstvo i sotsial'naya spravedlivost' (Ekaterinburg, 19–21 oktyabrya 2016 goda). Materialy V Vserossiiskogo sotsiologicheskogo kongressa / Otv. red. V.A. Mansurov. M., 2016. S. 7364–7370 (in Russian).
- Grant Thornton International "Women in business 2017: New perspectives on risk and reward". URL: https://www.fbk.ru/upload/docs/grant-thornton_women-in-business_2017-report.pdf (accessed: 15.08.2018).
- Issledovanie "Gendernaya diversifikatsiya v mire kar'ery i biznesa 2017" rekrutirovanoi kompanii Hays [Research "Gender Diversification in the World of Career and Business 2017" by the recruiting company Hays]. URL: <https://www.hays.ru/Zhenshchiny-i-kar'era-2017/index.htm> (data obrashcheniya: 10.03.2018) (in Russian).
- Issledovanie Headhunter "Zachem rabotodateli stremyatsya uravnovesit' kolichestvo muzhchin i zhenshchin" [Headhunter research "Why employers seek to balance the number of men and women"]. URL: https://hh.ru/article/24021?utm_campaign=misc_emp_weekly_article24021_050219&utm_medium=email&utm_source=email (data obrashcheniya: 19.03.2019) (in Russian).
- Kon I.C.* Muzhchina v menyayushchemsya mire [A man in a changing world]. M., 2009 (in Russian).
- Konstitutsiya RF. Gl. 2. Prava i svobody cheloveka i grazhdanina stat'ya 19 [Constitution of the Russian Federation. Ch. 2. Human and civil rights and freedoms, Article 19]. URL: <http://constrf.ru/razdel-1/glava-2/st-19-krf> (data obrashcheniya: 15.06.2017) (in Russian).
- Materialy seksii "Budushchee uzhe ryadom — II. Transformatsiya gendernykh rolei: ot proshlogo k budushchemu" [Materials of the section "The future is already near - II. Transformation of gender roles: from the past to the future "] // Materialy VII Grushinskoi konferentsii. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=1049> (data obrashcheniya: 05.08.2017) (in Russian).
- Naemnyi rabotnik v sovremennoi Rossii [Hired worker in modern Russia] / Otv. red. Z.T. Golenkova. M., 2015 (in Russian).

Pleck J. The male sex role: definitions, problems, and sources of change // Journal of Social Issues. 1976. Vol. 32. P. 155–164.

Press-vypusk N 3597 Ravenstvo v sem'e: ot deklaratsii — k real'nosti? [Press Release N 3597 Equality in the Family: From Declarations to Reality?] // Issledovanie VTsIOM. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=116735> (data obrashcheniya: 09.03.2018) (in Russian).

Pushkareva N.L. Gendernaya teoriya i istoricheskoe znanie [Gender theory and historical knowledge]. SPb., 2007 (in Russian).

Rasporyazhenie Pravitel'stva RF N 410-r ot 8 marta 2017 g. "Ob utverzhdenii Natsional'noi strategii deistvii v interesakh zhenshchin na 2017–2022 gody" [Order of the Government of the Russian Federation N 410-r of March 8, 2017 "On the approval of the National Strategy for Action in the Interests of Women for 2017–2022"]. URL: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/8/5> (data obrashcheniya: 17.03.2019) (in Russian).

Semina M.V. Vosproizvedenie genderno-klassovykh ierarkhii v postsovetskoi Rossii [Reproduction of gender-class hierarchies in post-Soviet Russia] // Aktual'nye voprosy sovremennoi sotsiologicheskoi teorii. Lomonosovskie chteniya–2003. M., 2003 (in Russian).

Sillaste G.G. Gendernaya sotsiologiya i rossiiskaya real'nost' [Gender Sociology and Russian Reality]. M., 2016 (in Russian).

Temkina A.A. Feminizm: Zapad i Rossiya [Feminism: West and Russia] // Preobrazhenie (Russkii feministicheskii zhurnal). 1995. N 3. S. 5–17 (in Russian).

Zakonoproekt N 284965-3 "O gosudarstvennykh garantiyakh ravnykh prav i svobod muzhchin i zhenshchin, i ravnykh vozmozhnostei dlya ikh realizatsii" [Bill N 284965-3 "On state guarantees of equal rights and freedoms for men and women, and equal opportunities for their implementation"]. URL: <http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/%28Spravka%29?OpenAgent&RN=284965-3> (data obrashcheniya: 12.11.2017) (in Russian).

Zdravomyslova E.A., Temkina A.A. 12 lektsii po gendernoi sotsiologii [12 lectures on gender sociology]. SPb., 2015 (in Russian).

Zherebkina I.A. Teoriya i istoriya feminizma. Kurs lektsii [Theory and history of feminism. Lecture course]. Khar'kov, 1997 (in Russian).