

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

имени М.В. Ломоносова

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ



Серия «Качественные исследования в экономике и демографии»

ВЫПУСК 8

**Научный семинар
в магистратуре экономического факультета МГУ**

Дискриминация на рынке труда города Москвы

Сборник статей



МОСКВА – 2014

УДК 331.5(470-25)
ББК 65.240(2-2Москва)
Д48

Под редакцией *И.Е. Калабихиной*

Д48 **Дискриминация на рынке труда города Москвы:** Научный семинар в магистратуре экономического факультета МГУ: Сборник статей / И.Е. Калабихина и др. Под ред. И.Е. Калабихиной. – М.: МАКС Пресс, 2014. – 235 с. (Серия «Качественные исследования в экономике и демографии». Выпуск 8.)

ISBN 978-5-317-04830-3

Данная книга является сборником статей студентов магистратуры экономического факультета МГУ программы «Экономика социальной сферы, труда и народонаселения» по результатам полного цикла исследования, проведенного в рамках научного семинара в апреле–июне 2013 года. Сборник статей с результатами исследования предваряет методологическая статья руководителя семинара. Приложение содержит методологические инструкции для проведения качественного исследования.

Работа является пособием по проведению полного цикла качественного исследования методом полуструктурированных интервью. Результаты исследования имеют научный интерес для экономистов, демографов, социологов.

Ключевые слова: дискриминация на рынке труда, качественные социологические исследования.

JEL CODES: J 700, J 710, J 160.

УДК 331.5(470-25)
ББК 65.240(2-2Москва)

Discrimination in the labor market of the city of Moscow: Scientific Master Seminar at the Faculty of Economics of Moscow State University / I.E. Kalabikhina et al. (2014). Ed by I.E. Kalabikhina. – M.: MAKS Press, 2014. – 236 p. (Scientific Series «Qualitative Research in Economics and Demography». Issue 8.)

This book is a collection of articles of students (Master Programme «Economics of Public Sector, Labor, and Population», Economics Faculty, Lomonosov Moscow State University) according to the results of a full cycle of qualitative research conducted during the scientific seminar in April–June 2013. This volume precedes methodological article of supervisor of the seminar. The application contains a methodological instructions for carrying out qualitative research.

The work is a manual for the complete cycle of qualitative research by method of semi-structured interviews. Results of the study are of scientific interest for economists, demographers, sociologists.

Key words: discrimination in the labor market, qualitative research.

JEL CODES: J 700, J 710, J 160.

ISBN 978-5-317-04830-3

© Экономический факультет
МГУ имени М.В. Ломоносова, 2014

Оглавление

Вступительное слово редактора и руководителя исследования	5
<i>Калабихина И.Е.</i> Методология и основные результаты исследования.....	7
<i>Пименова А.</i> Социально-демографический портрет респондентов	17
<i>Петрова М.</i> Случаи дискриминации на рынке труда: опыт качественного исследования в Москве в 2013 г.....	21
<i>Дядина М.</i> Три отрасли на рынке труда Москвы в контексте трудовой дискриминации	37
<i>Карпулевич О.</i> Продвижение по службе: гендерные различия в оценках и фактах	49
<i>Муртазалиев М.</i> Дискриминация при увольнении	72
<i>Муртазалиев М.</i> Есть ли эйджизм на рынке труда Москвы?.....	80
<i>Яремчук О.</i> Станет ли новая отрасль ИТ передовой в снижении трудовой дискриминации?.....	96
<i>Алешина А.</i> Гендерные стереотипы на рынке труда Москвы.....	109
<i>Третьякова Е.</i> Лучший работник: женщина или мужчина?.....	127
<i>Саакьянц М.</i> «Женские» и «мужские» профессии: стереотипы, возможности, реалии.....	142
<i>Пименова А.</i> Мужчины в «женских» профессиях	159
<i>Корнеева Е., Сарымсакова З.</i> Баланс семья – работа на московском рынке труда.....	168
<i>Приложение 1.</i> Краткая программа качественного исследования.....	192
<i>Приложение 2.</i> Социально-демографические характеристики респондентов	194
<i>Приложение 3.</i> Инструкции к проведению интервью и написанию аналитических отчетов.....	203
Инструкция № 1. Тип интервью и основной алгоритм проведения интервью.....	203

Инструкция № 2. Основные приемы полуструктурированного интервью	205
Инструкция № 3. Гид интервью.....	208
Инструкция № 4. Обращение к респонденту.....	216
Инструкция № 5. Выбор и кодирование респондентов. Создание «паспортички»	216
Инструкция № 6. Построение линий жизни респондентов..	218
Инструкция № 7. Транскрипция интервью.....	218
Инструкция № 8. Гипотезы исследования	220
Инструкция № 9. Контент-анализ полуструктурированного интервью.....	220
Инструкция № 10. Аналитический отчет.....	223
Инструкция № 11. Последние напутствия перед интервью...	225
<i>Приложение 4. Материалы для раздачи респондентам в конце интервью</i>	<i>227</i>
<i>Приложение 5. Советы будущим исследователям от настоящих.....</i>	<i>228</i>
Литература	232

МЕТОДОЛОГИЯ И ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Российская Федерация активно участвует в международных договорах, имеющих отношение к предотвращению и ликвидации дискриминации, в том числе на рынке труда. Законодательная база (Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации) запрещает дискриминацию в сфере занятости, отвечает международным стандартам недискриминационного регулирования. В частности, в отношении противодействия гендерной дискриминации присутствует распространение льгот для всех работников с семейными обязанностями наряду с правами беременных и кормящих женщин. Однако дискриминационные практики на рынке труда остаются серьезной угрозой развитию страны и качеству жизни женщин и мужчин. Наиболее остро стоит вопрос именно гендерной дискриминации на рынке труда. Связана такая практика с неисполнением трудового законодательства и широким распространением традиционных (гендерных, возрастных и прочих) стереотипов. Гендерные стереотипы основаны на представлении об исключительно женской ответственности за воспитание детей и выполнение семейных обязанностей, о вторичности профессиональной занятости для женщин, так называемые устаревшие стереотипы «кормильца» и «хранительницы очага». В последние годы отмечается ухудшение ситуации с дискриминацией женщин на российском рынке труда, особенно в отношении невыплат «декретных» денег (Декретофобия, 2012).

Широкое распространение дискриминации женщин в связи с материнством и дискриминации женщин и мужчин в связи с выполнением ими семейных обязанностей зафиксировано количественными исследованиями и на рынке труда Москвы (Доклад Уполномоченного, 2013).

В рамках научного семинара в магистратуре экономического факультета МГУ по программе «Экономика социальной сферы,

труда и народонаселения» в мае–июне 2013 года в Москве было проведено исследование рынка труда Москвы на предмет описания фактов дискриминации по отношению к работникам и работницам.

Основной целью работы было описать различные случаи дискриминации мужчин и женщин в различных сферах занятости. Помимо выявления и описания таких случаев, мы анализировали специфику данного явления в разных сферах занятости и реакции респондентов на случаи дискриминации. В процессе исследования мы сделали также акцент на дискриминации пожилых работников на рынке труда Москвы.

Поскольку одним из основных тезисов исследования был тезис о значительном влиянии стереотипов работников, работниц и работодателей на существование сегрегационных и дискриминационных явлений, мы изучали не только факты дискриминации, но и наличие стереотипов у опрошенных респондентов.

В исследовании мы подробно остановились и на возможностях сочетания профессиональных и семейных обязанностей (поддержании баланса «семья–работа») и изучении климата на рынке труда по отношению к работникам с семейными обязанностями.

Нами было взято 56 интервью. Выбранный метод исследования – полуструктурированные интервью. Полуструктурированное интервью – это интервью с подготовленным сценарием (гидом) интервью, в котором сформулированы основные сюжеты разговора, логика проведения интервью, приблизительное время проведения интервью.

Более подробно правила подбора респондентов и методология исследования изложены в методологическом приложении¹.

Каждый студент и каждая студентка проводили 5–6 интервью, после отбора получившихся интервью делал(а) полную

¹ О методологии качественных исследований, о возможностях и о специфике интервью более подробно см., например, (Калабихина, 2004; Самосохранительное поведение, 2008; Gillham, 2000; Randall, Korpenhaver, 2004).

транскрипцию одного интервью и краткие транскрипции всех остальных².

Целевой группой выступали занятые на рынке труда жители города Москвы, среди них 16 мужчин и 40 женщин. Респонденты делились на три категории: работающих в «женских» (сектор услуг в образовании и здравоохранении), «мужских» (информационные технологии) и «женских», но ближе к нейтральным (финансы), областях (см. статью Пименовой А. и приложение 2).

Сценарий (гид) интервью содержал пять основных ключевых тем (и три-четыре важных сюжета в каждой теме): 1) дискриминация при приеме на работу и стереотипы в выборе работы; 2) дискриминация при продвижении по службе; 3) условия труда и заработная плата; 4) баланс «семья-работа» и влияние возможности сочетания профессиональных и семейных обязанностей на дискриминационные явления; 5) дискриминация при увольнении работников и работниц.

Особенный акцент был сделан на выявление гендерных трудовых стереотипов. В частности, после интервью респонденты заполняли таблицу о стереотипах в адрес мужчин и женщин (см. Приложение 3, инструкция 3). Нам важно было понять, разделяют ли наши респонденты те или иные стереотипы, и сравнить их установки с ответами на вопросы о дискриминации и историями жизни.

Основные гипотезы исследования: 1) наличие фактов гендерной дискриминации на московском рынке труда выявляется на

² Частичное использование кратких транскрипций связано с небюджетным характером исследования (нет возможности нанять технического персонал для быстрого транскрибирования всех интервью), с ограничением во времени прохождения семинара (один триместр). С одной стороны, часть информации была только в аудиоформате, был риск потери части информации, цитат при написании отчета по конкретному сюжету. С другой стороны, в рамках существующих ограничений мы расширили банк данных, компактно представляли информацию по всем респондентам по основным вопросам. Командная работа также снижала возможность потерь: студенты держали в памяти свои интервью, должны были отвечать своим коллегам на вопросы о своих респондентах, возвращаться по их просьбе к конкретному месту в интервью и более подробно цитировать ответы.

всех «ступенях»: от приема на работу до увольнения; 2) гендерные стереотипы о профессиональных ролях и характеристиках значительно распространены и влияют на принятие решений и успехи на рынке труда женщин и мужчин; 3) в «неженских» сферах занятости участники рынка труда в большей степени подвержены гендерным стереотипам (высказывания более категоричны, есть дополнительные стереотипы о том, что сфера не является «женской»), случаи дискриминации более выпуклы; 4) более яркие и частые случаи дискриминации женщин (и мужчин) проявляются в связи с репродуктивными функциями и участием в экономике заботы; 5) возраст – дополнительный, обостряющий дискриминацию фактор. На московском рынке труда распространен эйджизм. При этом пожилые мужчины более уязвимы, чем пожилые женщины (мужчины не соглашаются на снижение статуса); а молодые женщины более уязвимы, чем молодые мужчины (репродуктивная «угроза» для работодателей).

Почти все гипотезы подтвердились. Слабее проявилась третья гипотеза, профессии и сферы занятости респондентов в меньшей степени влияли на убежденность в гендерных стереотипах (однако для дальнейшей разработки данного тезиса и оценки частоты высказываний респондентов в зависимости от типа профессии и сферы занятости при устранении влияния остальных параметров необходимы количественные исследования).

Важной задачей в процессе исследования было просвещение респондентов и респонденток в отношении способов защиты от дискриминации на рынке труда. С этой целью мы раздавали информационные листы о том, где можно узнать информацию и получить консультацию, связанную с проблемами на работе, при поиске и при устройстве на работу, в случае угрозы увольнения и пр. (Приложение 4).

В завершение исследования мы критически проанализировали «острые моменты» полевых работ и обработки информации (Приложение 5).

Итак, качественное исследование случаев дискриминации на рынке труда г. Москвы подтвердило наличие фактов гендерной дискриминации на рынке труда на всех «ступенях» продвижения участников рынка труда. Выявленные нами случаи дискримина-

ции можно условно разделить на несколько укрупненных категорий: 1) дискриминация женщин в связи с репродуктивными обстоятельствами и участием в экономике заботы, 2) статистическая дискриминация женщин по признаку пола, 3) дискриминация мужчин по признаку пола в «женских» профессиях и при совмещении профессиональных и семейных обязанностей, 4) дискриминация женщин и мужчин по возрасту (эйджизм).

Подробнее о случаях дискриминации см. статью Петровой М., о дискриминации по возрасту см. статью Муртазалиева М., о дискриминации мужчин по признаку пола см. статью Пименовой А. О дискриминации при карьерном продвижении и увольнении см. подробнее статьи Карпулевич О. и Муртазалиева М.

В большинстве своем выявленные случаи дискриминации касались беременных женщин, женщин в декретном отпуске, женщин с маленькими детьми. Особенно часто это происходило при выходе из декретного отпуска или при найме на работу с маленькими детьми. Мы опрашивали о случаях дискриминации в жизни самих респондентов, их коллег и знакомых. Из 56 интервью мы смогли выявить 26 случаев дискриминации на рынке труда и услышать истории о дискриминации беременных женщин (4 случая), женщин в декретном отпуске и сразу после выхода из декретного отпуска (6 случаев), женщин с маленькими детьми при найме на работу (4 случая), женщин при найме по признаку пола (2 случая), женщин при продвижении по службе по признаку пола (2 случая), женщин по состоянию здоровья (1 случай), мужчин по признаку пола (3 случая), женщин и мужчин по возрасту (4 случая).

Из 26 случаев дискриминации 5 произошли с мужчинами, 14 – с женщинами, находящимися в ярко выраженной ситуации заботы (беременность, маленькие дети), 4 – с женщинами в ситуации статистической дискриминации, вызванной гендерными стереотипами о репродуктивных обстоятельствах («она когда-нибудь уйдет в декрет, пойдет на больничный с детьми»), 4 случая эйджизма и 1 случай дискриминации по состоянию здоровья.

Мы попытались выделить особенности дискриминации в разных сферах деятельности и опрашивали респондентов, работающих в «женских» (сектор услуг в образовании и здравоохране-

нии), «мужских» (информационные технологии) и «женских», но ближе к нейтральным (финансы) областях (см. статьи Дядиной М. и Яремчук О.). В целом можно сделать вывод о том, что женщина рискует быть дискриминированной на рынке труда в Москве в любой из трех изученных сфер. Однако в каждой сфере есть свои специфические особенности. Для сферы ИТ наиболее характерна дискриминация при найме и продвижении, причем для технических специалистов намного сильнее; для финансовой сферы более характерна дискриминация при движении по карьерной лестнице, а также в оплате труда; для сферы услуг трудовая дискриминация наименее характерна в силу сложившихся стереотипов о том, что в данной сфере профессии в основном «женские» – воспитатель, педагог, учитель. На сегодняшний день в ИТ отрасли наиболее ярко, чем в других, заметно размывание гендерного неравенства, приводящее к появлению все большего числа женщин в данной сфере, в том числе на позициях высококвалифицированных работниц. Это связано с более молодым составом работников и работниц, в меньшей степени подверженных стереотипам. Специфика отрасли также способствует размыванию трудового гендерного неравенства и поддержанию баланса «семья-работа» (возможность дистанционной занятости). Но рынок труда в Москве еще далек от достижения гендерного равенства. Достижения и успехи женщин на московском рынке труда часто связаны не с равенством разных индивидов (имеющих и не имеющих обязанности в экономике заботы), а с дополнительными усилиями женщин, принимающих мужской образ жизни и правила игры.

Как было указано, помимо описания случаев дискриминации на рынке труда мы подробно остановились на гендерных стереотипах на рынке труда и на возможностях сочетания профессиональных и семейных обязанностей – поддержании баланса «семья-работа».

В отношении баланса «семья-работа» мы изучали следующие вопросы. Испытывают ли наши респонденты давление со стороны работодателей при приеме на работу в отношении требований не иметь детей в ближайшие годы? Как реагируют на это? Как относятся работодатели к работникам с семейными обязанностями?

ми? Как влияет возраст ребенка на это отношение? Что говорят респонденты о карьере женщины с детьми? Как справляются с совмещением профессиональных и семейных обязанностей? Возможен ли баланс «семья-работа» для наших респондентов?

В качестве основного вывода заметим, что склонность работодателей к дискриминации работников с семейными обязанностями сильно зависит от возраста и наличия детей, а также от стадии общения с работниками. Пока ребенок маленького возраста, велик риск непредвиденных ситуаций, необходимости брать больничные, отгулы. С возрастом ребенок становится более самостоятельным, и его родитель становится привлекательней бездетных работников, так как ему нужна стабильная работа для воспитания детей.

Отношение работодателей к теме детей при трудоустройстве можно охарактеризовать как негативное (страх работодателя перед репродуктивной «угрозой»). Однако уже в ходе развития трудовой деятельности многие свидетельствуют о понимающем отношении со стороны руководства при появлении детей и забот, связанных с ними. В Москве появились предприятия со своими программами для работников с семейными обязанностями (<http://www.mamanarabote.ru/>).

На трудовую карьеру женщин влияют следующие факторы: 1) собственные представления о балансе семья-работа в жизни и амбиции в трудовой деятельности, 2) отношение родственников, супруга к ее роли в семье и работе, 3) поддержка со стороны бабушек-дедушек или материальные возможности для обращения к услугам няни, 4) отношение (и стереотипы) работодателя, 5) характеристики отрасли и профессии (наличие разветвленной вертикальной структуры, сочетаемость управленческих функций и специфических профессиональных).

Перспективным направлением социальной политики в нашей стране является возрождение института отцовства, выравнивание степени участия женщин и мужчин в экономике заботы, предоставление отцовских (непередаваемых) отпусков (Калабихина, 2008). Однако тема отпуска по уходу за ребенком для мужчин все еще противоречиво воспринимается нашим населением. Большинство респондентов в курсе того, что теперь по закону и папы

могут брать отпуск по уходу за ребенком, не говоря уже о больших, но отношение остается к таким фактам скептическое как со стороны работодателя, так и со стороны самих работников (о трудностях совмещения профессиональной и семейной жизни у мужчин и женщин см. статью Корнеевой Е. и Сарымсаковой З.).

В исследовании изучалось отношение женщин к гендерным ролям на рынке труда, в семье и к ценности материнства. Большинство женщин стремится к равноправию в семье, более гармоничному распределению обязанностей между супругами, признанию привлекательности модели семьи с двумя работающими родителями. При этом мы живем в обществе с широко распространенными стереотипами, и рынок труда – яркое тому подтверждение, особенно, что касается гендерных предубеждений. Всего два респондента (мужчина и женщина) из 56 опрошенных не согласились ни с одним из предложенных стереотипных утверждений, а те респонденты, которые не были согласны с прямыми утверждениями, часто по ходу интервью так или иначе все же проявляли склонности к некоторым видам стереотипов. Стереотипное мышление значительно усложняет ситуацию на рынке труда в вопросах равенства полов; это связано, прежде всего, с тем, что человек, мыслящий стереотипами, не замечает дискриминации, а даже наоборот, считает ее проявления совершенно обоснованными (о гендерных стереотипах на рынке труда см. статьи Алешиной А., Третьяковой Е., Саакьянц М.).

Гендерные стереотипы на рынке труда и в семье часто отстают от установок на гармоничное сочетание семейных и профессиональных обязанностей, а также реалий на рынке труда в отношении количественных и качественных параметров занятости женщин, что порождает множество конфликтных ситуаций, в том числе дискриминационного характера.

В заключении заметим, что снижение гендерной и возрастной дискриминации на рынке труда может быть достигнуто при реализации разных направлений работы (Калабихина, 2008; Декретофобия, 2012; Доклад Уполномоченного, 2013):

Федеральный уровень:

1) Совершенствование законодательства (введение понятия «дискриминация» и описание всех возможных дискриминацион-

но опасных ситуаций на рынке труда; обеспечение развития разнообразных форм и режимов занятости).

2) Усиление контроля за исполнением существующих антидискриминационных норм и разработка алгоритмов практической реализации прав работников с семейными обязанностями (государственные проверки и исследовательский мониторинг по соблюдению трудового законодательства для работников с семейными обязанностями и работников старших возрастов, разработка стандартов реагирования на обращения в суды и трудовую инспекцию по вопросам дискриминации по полу, возрасту и прочее). Перенос статей из уголовного в административный кодекс.

3) Реализация мероприятий по борьбе с заниженной оценкой женских рабочих мест (ревизия тарификационных схем, рекомендации по оценке, стандартизация рабочих мест, трехсторонние комиссии).

4) Гендерная экспертиза всех мер демографической, семейной, социально-трудовой политики.

Городской уровень:

5) Включение в коллективные договоры предприятий города вопросов о создании дружественного климата в отношении работников с семейными обязанностями и работников старших возрастов.

6) Стимулирование создания добровольных пенсионных счетов на предприятиях.

7) Расширение спектра услуг по уходу за детьми (гибкие режимы работ существующих детских учреждений, введение института сертифицированных нянь, создание новых видов детских учреждений) с акцентом на неудовлетворенный спрос на такие услуги со стороны родителей детей ясельного возраста.

8) Введение не передаваемых отцовских отпусков по уходу за ребенком, распространение на отцов новых мер по переобучению женщин с маленькими детьми и созданию условий по возвращению на рынок труда и сочетанию занятости и материнства (Указ Президента Российской Федерации от 9 октября 2007 года № 1351).

9) Расширение успешной практики реализации городского конкурса «Лучшее предприятие для работающих мам» – создание

конкурса «Лучшее предприятие для работающих пап» или «Лучшее предприятие для работающих родителей».

10) Борьба с гендерными стереотипами (социальная реклама образа отца, распространение опыта успешных практик по созданию дружественного климата по отношению к работникам с семейными обязанностями, социальная реклама опыта успешных родителей в вопросах гармонизации семейной и профессиональной жизни и пр.).

СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ РЕСПОНДЕНТОВ

В результате исследования интервью взято у 56 человек. Среди опрошенных 40 женщин и 16 мужчин в возрасте от 21 до 58 лет. Средний возраст респондентов составил 35 лет. Интервью давали мужчины и женщины из трех сфер занятости: финансы, услуги и информационные технологии (далее ИТ).

Распределение респондентов между сферами занятости равномерное: 20 человек – респондентов из сферы финансов, 20 – из сферы услуг, 16 – из сферы ИТ. При этом среди респондентов 23 человека представляли работников бюджетных организаций, а 32 – коммерческих организаций; данные по одному респонденту не были получены. Сфера финансов была представлена следующими профессиями: бухгалтер, экономист, аналитик, заместитель генерального директора по финансовым вопросам, консультант, кассир, финансист, начальник отдела по налогам и сборам и другие. Сфера услуг распалась на два направления: образование и медицина. При этом респонденты сферы образования были представлены всеми уровнями образовательной системы (от детского сада до преподавателей высших учебных заведений): учитель, преподаватель, психолог, воспитатель детского сада, няня, научный сотрудник, заместитель директора центра образования. Следующие профессии респондентов были отнесены к сфере оказания медицинских услуг: медсестра, (участковый) врач, начальник медицинской части, заместитель заведующего поликлиникой. Последняя сфера, которая была охвачена исследованием (ИТ), включила в себя как непосредственных разработчиков (программист-разработчик, программист, эксперт, эксперт отдела безопасности прикладных систем, специалисты, руководители и начальники отделов ИТ), так и аналитиков, специалистов службы поддержки, ведущих инженеров.

84% респондентов имеют высшее образование, 11% – два высших образования. Только 5% респондентов имеют среднее специальное образование.

Почти половина респондентов (45%) проживает в настоящий момент с супругом или супругой и детьми, 18% – проживают с другими родственниками (братья/сестры, родители), 14% – проживают одни. Большая часть имеет детей (56%), при этом 71% из тех, кто имеет детей, имеет одного. Максимальное количество детей респондентов – 3 (10% респондентов из тех, кто имеет детей). Возраст детей сильно различается: от новорожденных до 30-летних детей.

Для подавляющего большинства (80% респондентов) заработная плата является основным доходом. По типам, формам занятости и степени жесткости рабочего графика распределение респондентов следующее: 93% – полная занятость; 70% – жесткий рабочий график; 88% респондентов имеют традиционный тип занятости (12% сказали, что у них смешанный тип занятости, то есть в отдельных случаях они могут работать дистанционно).

При этом для сферы финансов в большей степени свойственна полная, жесткая форма занятости (100 и 90% соответственно) и традиционный тип занятости (100%). Второй по «консервативности» является сфера услуг: 80% респондентов работают на полной занятости, 70% – с жестким рабочим графиком и 95% работают традиционно (5% могут при необходимости работать удаленно). Сотрудники сферы ИТ имеют более гибкий график (56%), работая на полной занятости (100%). 38% сотрудников ИТ могут работать дистанционно.

Общий стаж и стаж на последнем месте работы сильно колеблется: 2,5 – 42 года и 4 месяца – 42 года соответственно¹.

Рассматривая уровень должности в компании респондентов, можно отметить, что всего 5% опрошенных можно отнести к высшему руководству (заместитель генерального директора, заместитель заведующего поликлиникой, заместитель директора центра образования). Тем не менее 23% опрошенных являются

¹ Для справки: средний стаж для всех респондентов составляет 16 лет, а средний стаж на последнем месте работы – 4 года. Наибольшие колебания наблюдаются в финансовой сфере (от 2,5 до 42 лет), тем не менее наибольший средний общий стаж среди сферы услуг (21 год), а наименьший – в сфере ИТ (5 лет). Средние показатели в качественных исследованиях должны использоваться с осторожностью.

управленцами среднего звена, то есть не относятся к руководителям высшего звена, но при этом имеют в подчинении некоторое количество человек. К ним можно отнести начальников отделов, групп, направлений, менеджеров проектов и т.д. Подавляющая часть выборки (71%), тем не менее, не является руководителями. Данная структура отражает близкую к реальности структуру занятости – управленческую «пирамиду» в организациях.

Подробные сведения о респондентах представлены в таблицах 1 и 2 Приложения 2. Сравнение распределения респондентов по отдельным сферам занятости можно увидеть в табл. 1.

Таблица 1

Распределение респондентов по сферам занятости

		Все респонденты	Москва (для справки, официальная статистика)	Финансы	Услуги	ИТ
Мужчин		29%	46%	25%	20%	44%
Женщин		71%	54%	75%	80%	56%
Средний возраст (лет)		35	38	40,5	35	31
Образование	Среднее специальное	5%	29%	10%	5%	0%
	Высшее	84%	42%*	80%	85%	88%
	Несколько высших	11%		10%	10%	13%
Наличие детей	До 18 лет	30%	38%**	30%	25%	38%
	Любого возраста	56%		68%	55%	44%
	Нет на момент интервью	44%		32%	45%	56%
Средний общий стаж		16		21	17	5

* Высшее и послевузовское образование

** От числа всех домохозяйств

Все цитаты респондентов в тексте маркируются следующим образом (м,30,ф,Пименова-5), где первая буква обозначает пол респондента (м/ж), цифра – возраст респондента (лет), вторая буква – сферу занятости (ф – финансы, у – сфера услуг, и – информационные технологии), фамилия с цифрой – фамилия интервьюера и порядковый номер интервью данного интервьюера. По фамилии интервьюера и порядковому номеру интервью можно посмотреть более полные сведения о респонденте в таблице 1 и таблице 2 Приложения 2.

СЛУЧАИ ДИСКРИМИНАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА: ОПЫТ КАЧЕСТВЕННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ В МОСКВЕ В 2013 Г.

Существует ли дискриминация на рынке труда города Москвы? Как она проявляется?

На данные вопросы мы попытались ответить в нашем исследовании. Своей целью оно ставит выявление и описание случаев дискриминации мужчин и женщин в различных сферах занятости.

Согласно экспертным оценкам, в Москве дискриминация в сфере труда по гендерному признаку все еще является достаточно распространенным явлением.

Как рассказывают специалисты Центра социально-трудовых прав, сегодня женщины осваивают недоступные им ранее профессии, например связанные с информационной безопасностью, но они по-прежнему остаются уязвимыми и повседневно сталкиваются с дискриминацией разного вида, «попытка совместить семью и работу для женщины часто становится испытанием. Работодатели не спешат принимать на работу молодых женщин, не имеющих детей» (Грицюк, 2013). Это происходит несмотря на то что женщины часто образованы лучше, чем мужчины (по данным переписи населения 2002 и 2010 годов). «Если ребенок у женщины уже родился, проблем с работой у матери может быть не меньше. Даже если во время декретного отпуска рабочее место формально сохранялось за ней, не факт, что после отпуска она сможет на него вернуться. В результате женщине предлагается в лучшем случае другая работа, в худшем – увольнение» (Грицюк, 2013).

По результатам исследования 2012 года Уполномоченного по правам человека в г. Москве, посвященного также дискриминации в сфере труда по гендерному признаку (Доклад Уполномоченного, 2013), 5,7% женщин, имеющих маленьких детей, рассказали о том, что получили предложение «уволиться по собственному желанию» в тот момент, когда начальство узнало об их бе-

ременности. А 12,3% из тех женщин, кому был положен отпуск по беременности и родам, его не получили. Одни были уволены, другим заявили, что они работают «по временному контракту» либо «в частной фирме», что является нарушением Трудового кодекса РФ. Из тех же, кто смог добиться официального оформления и предоставления декретного отпуска (88%), почти 8% заявили о неполной оплате отпуска, еще 7% вопреки законодательству потеряли рабочее место по инициативе работодателя. Таким образом, только 72,5% работавших в период беременности женщин официально оформили декретный отпуск, получили полностью его оплату и сохранили рабочее место.

Использовать отпуск по уходу за ребенком до полутора лет хотели 89,2% работающих матерей и 8% отцов. При этом 17% женщин не решились его попросить («все равно не дадут», «я потеряла бы рабочее место», «это не принято»). А 5,4% женщин было отказано в предоставлении отпуска. Мужчины объяснили, почему они не просили отпуск, хотя желали бы его получить, следующим образом: «бесполезно, все равно не дадут» – 4,4%, «иначе бы я потерял рабочее место» – 7,7%, «это не принято» – 13,2%. Всем мужчинам, кто обратился за отпуском, его предоставили (Доклад Уполномоченного, 2013).

Несоблюдение трудового законодательства и распространение традиционных стереотипов сказывается и на выборе стратегии профессиональной занятости выпускников вузов и колледжей: девушки чаще делают выбор в пользу государственного сектора, где, как правило, законодательство соблюдается, а юноши охотнее идут на небольшие предприятия и в собственный бизнес. Кроме того, юноши чаще, чем девушки претендуют на работу с хорошей зарплатой (37 и 27% соответственно) и с перспективами карьерного роста (22 и 16%). Размер зарплаты, на который претендовали девушки, в среднем составлял 91% претензий юношей. Ниже у них и фактические заработки (на момент опроса средний размер оплаты труда девушек составлял 88% средней оплаты труда юношей), а также иное представление о том, что такое «хорошая зарплата» (гендерный разрыв этого показателя оказался равен 29 пунктам). При трудоустройстве вопросы о семейном положении и наличии детей задаются девушкам значительно чаще,

чем юношам: их в 4 раза чаще просили поделиться планами относительно рождения детей. Несколько выпускниц сообщили об отказе в трудоустройстве из-за беременности (что также является нарушением Трудового кодекса). А каждой шестой девушке были поставлены условия относительно ее будущего семейного положения и рождения детей. Девушки в 2,5 раза чаще, чем юноши, при приеме на работу выслушали от работодателя, какие характеристики соискателя являются нежелательными: семейное положение, беременность, состояние здоровья, наличие/ожидаемое наличие детей/иждивенцев, внешний вид (Доклад Уполномоченного, 2013).

Качественное исследование случаев дискриминации на рынке труда г. Москвы подтвердило наличие фактов дискриминации на рынке труда. Выявленные нами случаи дискриминации можно условно разделить на несколько укрупненных категорий: 1) дискриминация женщин в связи с репродуктивными обстоятельствами и участием в экономике заботы, 2) статистическая дискриминация женщин по признаку пола, 3) дискриминация мужчин по признаку пола, 4) дискриминация женщин и мужчин по возрасту (эйджизм).

Так, в большинстве своем выявленные случаи дискриминации касались *беременных женщин и женщин с маленькими детьми*. Особенно часто это происходило при выходе из декретного отпуска или при найме на работу с маленькими детьми.

Дискриминация женщин в связи с репродуктивными обстоятельствами и участием в экономике заботы

Дискриминация беременных женщин

Случай № 1. Одна из респонденток также столкнулась с гендерной дискриминацией перед рождением третьего ребенка в 2010 году, когда ей было 38 лет. Женщина работала в сфере образовательных услуг, на должности инженера в бюджетной организации. Ей предлагали особые неблагоприятные условия при продлении контракта, но знание прав помогло решить эту ситуацию согласно законодательству. Так она комментирует данную ситуацию: «Когда я уходила в декрет, мне хотели выплатить ... толь-

ко в рамках официального оклада, не в рамках всех полученных денег, но...я знала свои права: проконсультировалась и отстояла их». Помимо этого, начальство старалось отстранить ее от проектов, но разногласия были разрешены, в том числе и в силу знания респондентом своих прав (ж,41,у,Алешина-2).

Случай № 2. Один из вопиющих случаев дискриминации женщин был выявлен у коллеги одной из наших респонденток, работающей в сфере медицинских услуг в бюджетной организации. Произошло так, что к ним устроилась «женщина, не сказав, что беременна, боялась, что не возьмут». Когда же «подошел срок брать отпуск, выяснилось все, начальству не понравилось, ее уволили». Результатом увольнения беременной женщины был иск в суд на данную организацию за нарушение прав работника. В итоге женщина суд выиграла. Интересно, что, по словам респондента, при том начальнике, когда произошла данная ситуация, работников вообще часто увольняли. Однако даже после случая с увольнением беременной женщины и при том, что организация потерпела убытки после проигрыша в суде, его все равно не сместили с занимаемой должности, а лишь спустя некоторое время, совсем недавно, когда расширился коллектив и потребовалось найти другого руководителя с надлежащими компетенциями (ж,33,у,Муртазалиев-1).

Случай № 3. Другой подобный случай был выявлен на работе одного из наших респондентов пару лет назад. На предприятии возникла «необходимость оптимизировать численность отдела и выбрали беременную женщину». Респондент отметил, что по каким причинам это произошло, он не знает, но «в общем, профессионально она (беременная женщина) казалась достаточно эффективна, не должна была быть сокращена». Однако же ее сократили, но после она восстановилась на прежнее место по решению суда. После судебного иска ей, по словам респондента, «плохо работалось» на данном предприятии, поэтому «она все равно потом уволилась» (м,30,ф,Пименова-5).

Случай № 4. Был зафиксирован случай дискриминационного увольнения женщины из сферы услуг в конце 1990-х годов. Респондентка работала на тот момент стоматологом в коммерческой организации, причем место получила «по дружбе», однако специа-

листом была достойным. Когда же через год она решила с мужем родить ребенка, начальство отнеслось к этому отрицательно, объявив следующее: *«...если на твое место найдут достойного кандидата, и если к тому времени, как ты вернешься из декрета, рабочего места не будет, то не удивляйся»*, и это при том, что респондентка и начальник были в дружеских отношениях. Таким образом, женщину вынудили уволиться, и она забрала свою трудовую книжку. По ее словам, это был не единичный случай подобной практики в 1999–2000 годы в данной организации.

Но самое важное в этой истории то, что респондентка, с которой произошла данная история, не считает это дискриминацией и даже *«ущемлением прав»*, так как *«было без разницы, что забирать трудовую книжку, что нет – деньги одни и те же, а если обращаться в суд – только себе дороже»*. Как прокомментировала данную ситуацию респондентка, такая апатия по поводу ее увольнения имела место в силу особенностей начисления заработной платы – серые схемы, когда работник трудился по минимальной ставке, а заработную плату получал в конвертах в виде процента от работы. Более того, после 4-х лет, которые она провела в так называемом декрете с детьми (у нее появились двое малышей за этот период), она вернулась на то же место. По словам женщины, обратно ее *«взяли с радостью»*, и в этой организации она проработала еще до 2006 года (ж,40,у,Петрова-4).

Дискриминация женщин в декретном отпуске и сразу после него

Случай № 5. Относительно дискриминации женщин, находящихся в декретном отпуске, было выявлено следующее: в одной из строительных компаний, где работала одна из опрашиваемых респонденток из сферы финансов, точнее – из сферы деятельности бухгалтерского учета – придумали способ, как можно было не продлевать контракт с беременными или находящимися в отпуске по уходу за ребенком девушками. Как отмечает респондент, *«несмотря на то что женщину в декрете уволить нельзя, найти способ можно»*. В данной организации в конце 2000-х годов была распространена практика, когда при выходе из декретного отпуска увольняли женщин по причине того, что они *«не продлевали свои лицензии»*. Находясь в отпуске, они просто не