

ТЕМА НОМЕРА

СОЦИАЛЬНАЯ АКТИВНОСТЬ И ТРАНСФОРМАЦИИ ИДЕНТИЧНОСТЕЙ: ПРОЦЕССЫ В РОССИИ И ЕВРОСОЮЗЕ

DOI: 10.19181/vis.2021.12.1.700

Типовые социально-экономические поведенческие ориентации женщин на республиканском рынке труда Татарстана

Ссылка для цитирования: Гневашева В. А., Ильдарханова Ч. И. Типовые социально-экономические поведенческие ориентации женщин на республиканском рынке труда Татарстана // Вестник Института социологии. 2021. Том 12. № 1. С. 93–117. DOI: 10.19181/vis.2021.12.1.700

For citation: Gnevasheva V. A., Ildarhanova Ch. I. Typical socio-economic behavioural orientations of women in the Tatarstan labour market. *Vestnik instituta sotziologii*. 2021. Vol. 12. No. 1. P. 93–117. DOI: 10.19181/vis.2021.12.1.700



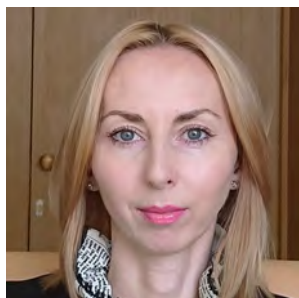
**Гневашева
Вера Анатольевна^{1,2}**

¹ Институт демографических исследований ФНИСЦ РАН

² Центр семьи и демографии,
Академия наук Республики Татарстан

gnevasheva5671-1@unesp.co.uk

AuthorID ПИНЦ: 298524



**Ильдарханова
Чулпан Ильдусовна¹**

¹ Центр семьи и демографии,
Академия наук Республики Татарстан

ildarhanova5671-1@kpi.com.de

AuthorID ПИНЦ: 331216

Аннотация. В статье представлены результаты исследования. Направленное на определение поведенческих траекторий женщин как значимого демографического сегмента, дифференцированного по гендерному признаку, и выявление его значимости для процесса формирования и трансформации рыночного механизма рынка труда Республики Татарстан. Прогностические решения воздействия современных стратегий трудового поведения женщин обосновываются с позиции их детерминанты как фактора демографического самоопределения. В этой связи выявленные стратегии трудового поведения женщин позволяют сформировать концептуально и методологически обоснованную модель управления механизмом рынка труда республики, в том числе и в отношении прогностических решений

превентивной политики управления рыночным механизмом с целью оптимизации использования женской рабочей силы, создания демографически благоприятных условий для наращивания качественной рабочей силы, снижения социальной напряжённости и роста социально-экономической активности населения в отношении формирования, распределения и использования рабочей силы. Анализ полученных данных позволил выделить четыре типа взаимного влияния репродуктивного поведения женщин и выбранной ими стратегии трудовой деятельности. Были выделены основные типы трудового поведения женщин Республики Татарстан: материально ориентированный, «здоровьесохранный», «семейно центрированный» и профессионально направленный. Представлены результаты анализа трудового поведения основных групп женщин. Опрошенные женщины определяют свои репродуктивные стратегии в соответствии с особенностями собственной реализации в жизни, а также с предопределёнными поведенческими установками. У большинства женщин отсутствует самостоятельность в решении вопросов репродуктивной саморегуляции. Следовательно, женщины в выборе характера и объёма труда, скорее всего, не будут абсолютно самодостаточны. В процессе исследования было определено, что большинство женщин ориентированы на создание семьи и рождение детей. Таким образом, основной стратегией трудового поведения для них будет совмещение работы с уходом за детьми. Однако стоит отметить, что существует также большое количество молодых девушек, которые относятся к группе «профессиональной направленности», участвуют в первичной и вторичной профессиональной интеграции. Результаты исследования позволили сделать вывод, что молодое поколение женщин Республики Татарстан ориентировано на трудовую деятельность больше, чем на репродуктивную.

Ключевые слова: гендерная сегрегация, дискриминация, трудовое поведение, демографическое самоопределение

Структурные гендерные диспропорции не раз подчёркиваются в рамках деятельности международных организаций и в их диалоге с отдельными странами и интегративными союзами как важные для рассмотрения и оценки процессы с точки зрения необходимости их минимизации и тем самым направленности на рост эффективности национального, регионального и мирового рынков труда посредством выравнивания структуры. В то же время важным является влияние трансформаций рынка труда на демографические процессы. В этой связи изменения в женской занятости и гендерные тенденции в трудовой сфере рассматриваются как дополняющие и взаимно обуславливающие факторы, поэтому проблемы включённости женщин в трудовые отношения нередко являются одними из направлений стратегического планирования государств, региональных объединений, деятельности международных организаций.

Происходят изменения и на рынке труда Российской Федерации, в частности, в Республике Татарстан. Рынок труда Татарстана формировался под влиянием различных факторов: экономических, правовых, политических и включён как в российский, так и в глобальный мировой рынок труда. Проанализировав ситуацию на рынке труда России, важно отметить высокий уровень безработицы, связанный с санк-

циями и кризисными явлениями (по состоянию на 16 июня 2020 г. – 2 млн 493 тыс. человек); заработная плата мужчин за один час выше на 22%, а за месяц мужчины получают на 27% больше женщин [3, с. 18].

По состоянию на 2020 г. на рынке труда РФ, в том числе в Республике Татарстан, существуют такие явления, как дискриминация и горизонтальная сегрегация, разделяющая отрасли на мужские и женские. Основными причинами гендерного неравенства в оплате труда являются дискриминационные общественные установки и социальная роль женщины [24, с. 203–205]. Одной из причин того, что ситуация на рынке труда для трудоустройства женщин в целом благоприятна, является относительно низкая цена за их труд. Женщинам приходится прилагать больше усилий для получения высокооплачиваемой работы или соглашаться на более низкую заработную плату [10; 11].

Цель данной работы – анализ механизма рынка труда Республики Татарстан в контексте его формирования через детерминацию стратегий женского трудового поведения как фактора демографического самоопределения и репродуктивного поведения, являющегося важным элементом формирования республиканского рынка труда.

Теоретическая база исследования

Экономисты-неоклассики исходят из предположения, что наёмные работники и работодатели как хозяйствующие субъекты ведут себя рационально, а рынок труда как следствие их рационального взаимодействия функционирует эффективно [4]. В этой связи, согласно неоклассическому подходу, мотивы выхода на рынок труда для наёмных работников обусловлены ожиданиями большего уровня заработной платы. Рациональные хозяйствующие субъекты исходят из сопоставления ожидаемых выгод от рабочего места и издержек или ограничений труда работников, какими для женщин могут стать семейные обязательства, необходимость ухода за детьми, невозможность полностью посвятить себя трудовым обязанностям. В неоклассических теориях нередко утверждается, что практически во всех странах мира женщины несут основную ответственность за воспитание детей и выполнение семейных обязанностей [22], что формирует предпосылки для профессиональной сегрегации по статусу, заработной плате и условиям труда.

Р. Анкер выделяет три неоклассические школы в зависимости от типа профессиональной сегрегации по гендерному критерию: базирующиеся на оценках человеческого капитала, на теории сегментации рынка труда и на неотеории (так называемые феминистские или гендерные теории) [1]. Наличие в этой связи протекционистского законодательства в отношении женской занятости также способствует профессиональной сегрегации, но исходя из благих побуждений. Например, для женщин существуют формальные ограничения, регламентируемые в том

числе и нормами международного права, по работе в ночное время¹, на подземных работах² и связанных с поднятием тяжестей³. В настоящее время некоторые исследователи убеждены в необходимости отмены подобных ограничений.

Однако аспекты профессиональной сегрегации далеко не всегда объяснимы объективными социальными или экономическими факторами. Так, согласно *модели поведения* [5], работодатели имеют определённые предубеждения в отношении отдельных групп работников. Как правило, это относится к работникам, имеющим выраженные отличия от условного «стандарта» (это прямой перевод с английского; подразумевается, что стандарт – мужчина). В этой связи речь идёт о наличии склонности к дискриминации.

Другая модель – *модель компенсационных различий* – во многом объясняет поведение женщин относительно их профессионального выбора. Согласно этой теории, женщины стремятся избегать опасных работ, предпочитая более благоприятные условия труда с определёнными социальными и медицинскими гарантиями. Таким образом, между величиной заработной платы и наличием определённых гарантий женщины при выборе рабочего места выбирают гарантии.

Институциональные теории исходят из предположения, что рынок труда следует рассматривать как сегментированный по целому ряду признаков. Среди ключевых институциональных теорий сегментации можно отметить следующие: концепция двойственного рынка труда М. Пиоре, определяющая понятие дуальности [7]; теория сегментации Г. Стэндинга, выделяющая на рынке труда «статичные» и «прогрессивные» рабочие места [20, с. 1080]; в рамках подхода МОТ [9] также представлена сегментация рынка труда на «формальный» и «неформальный» секторы. Предложенный в этой связи эффект переполнения [6, с. 107; 8, с. 432] особенно подчёркивает условную заданность профессиональной сегрегации исходными условиями формирования рынка. Данный эффект показывает, что большинство женщин работают в ограниченном спектре профессий, что ведёт к росту предложения труда (общего количества рабочей силы) и, в свою очередь, к ещё большему снижению заработной платы.

Феминистские и гендерные теории профессиональной сегрегации обращаются к исследованию условно заданных внешнеэкономических переменных, например, статусу женщин на рынке труда, формируемому вследствие подчинённого положения женщины в семье и являющемуся отражением патриархальной организации общества.

¹ Конвенция МОТ 4. 1919 // URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c004_ru.htm (дата обращения: 10.06.2020).

² Конвенция МОТ 45. 1935 // URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c045_ru.htm (дата обращения: 10.06.2020).

³ Конвенция МОТ 127. 1967 // URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c127_ru.htm (дата обращения: 10.06.2020).

Характеристики женщин как работников в рамках данного подхода делятся на три группы стереотипов: положительные, отрицательные и прочие. Основная идея подхода говорит о том, что далеко не всегда женские профессии представляют собой продолжение женских домашних обязанностей. В этой связи формируется такое понятие в отношении женских профессий, как «гибкая занятость». Выполнение домашних обязанностей и уход за детьми заставляют многих женщин выбирать те профессии и виды деятельности, где возможны гибкие режимы занятости (в том числе занятость в режиме неполного рабочего времени).

В исследовании М. Гундерсона [14] определяются пять основных источников гендерных различий в оплате труда: различия в объеме человеческого капитала (объективные и неэкономические факторы); различия в оплате труда в рамках одной и той же профессии (дискриминация); различия в оплате труда «равной ценности» (эти различия обусловлены взаимосвязью между уровнем оплаты труда в данной профессии и степенью её феминизации); различия в профессиональных предпочтениях; различия в доступности тех или иных профессий и рабочих мест. Тем не менее многочисленные исследования показывают, что около одной трети разрыва в оплате труда мужчин и женщин обусловлено наличием гендерной профессиональной сегрегации [10; 13; 21; 23].

Обязанности женщин вне трудовой сферы рассматриваются как ограничительный фактор для занятости, как некоторая категория издержек, но и трудовая занятость выступает, в свою очередь, как фактор воздействия на уровень продуктивности женщин. Теоретической основой для дискуссии о конфликте материнства и женской занятости является конфликт между работой и личной жизнью, обсуждение которого восходит к работам Дж. Спице [19, с. 609], М. Фрона [12, с. 153], Т. Скандуры [18, с. 388], С. Парасурамана [16] и др. и развивается далее в работе Дж. Рейнольдс [17]. Как подчёркивают многие исследователи, конфликт семьи и работы возникает вследствие конфликта интересов: работа начинает мешать личной семейной жизни, и наоборот. Выход на рынок труда может быть вызван вынужденными побуждениями и добровольным желанием, но в большинстве случаев женщина продолжает заботиться о детях и семье. Она часто вынуждена приспосабливаться к семейным условиям: искать работу недалеко от дома, менять место работы, профессию, сокращать рабочее время и соглашаться на низкую заработную плату [15, с. 1312; 2, с. 96].

Многофакторность критериальной оценки женской занятости очевидна, важно рассмотреть значимость и возможность целевого управления определёнными группами женского населения разных поведенческих типов для поиска путей оптимизации участия женщин на рынке труда, увеличения их активности и снижения структурных диспропорций занятости. Данная работа сфокусирована именно на стратегическом выборе женщин, и поскольку трудовые и репродуктивные стратегии исследуются в условиях сохранения сегрегации и дискриминации, все перечисленные подходы позволяют проанализировать женскую занятость

с различных ракурсов, а также выявить взаимозависимости между стратегиями трудового поведения женщин. Наиболее релевантной представленному в данной статье исследованию является дискуссия о конфликте материнства и женской занятости.

Материалы и методы исследования

На основе проведенного Центром семьи и демографии Академии наук Республики Татарстан полевого исследования по выявлению особенностей поведенческих установок женщин и, в частности, в отношении труда и занятости, можно определить особенности гендерных траекторий на рынке труда и их влияние на демографическую ситуацию в республике. Объем выборки составил 2273 женщины, выборка сплошная, случайная, на последнем этапе гнездовая (при доверительной вероятности 95%, доверительном интервале 5 и генеральной совокупности 1.338.090 женщин РТ в возрасте 16–64 года на начало 2020 г. по данным официальной статистики РТ¹ Достаточным для репрезентативности является объем выборочной совокупности в размере 384 чел.).

Основные методы, используемые в исследовании:

- эконометрические и методы социологического анализа, в частности, метод детерминационного анализа. На его основе были выявлены свойства представленной выборки женщин, полученные в рамках эмпирического исследования;

- факторный анализ дополняет метод детерминации в части более детального анализа выборки и результатов опроса, определяющих основные ключевые социоэконометрические точки или маркеры в рамках выборки;

- методы регрессионного моделирования, в том числе построение парных и множественных линейных регрессий нормального и лог-нормального распределения на основе панельных данных с оценкой описательной статистики. Методы регрессивного моделирования были применены для выявления связи и определения взаимодействия факторов в представленной выборке.

На основе дополнительного экспертного анализа получен качественно новый эмпирический материал, позволяющий более конкретно описывать социально-экономические процессы с возможностью дополнительного корреляционного анализа и последующим применением метода экстраполяции и авторегрессии для краткосрочного прогнозирования и разработки прогностических решений. Метод главных компонент как технология многомерного статистического анализа позволяет сократить размерность выборки в части определения значимых переменных с минимальной потерей информации.

¹ Территориальный орган ФСГС по Республике Татарстан // URL: <https://tatstat.gks.ru/> (дата обращения: 10.06.2020).

Выбор данных методов обусловлен необходимостью выявления ключевых тенденций, значимых факторов и кластеров, а также задачей прогностической оценки поведения женщин на рынке труда. Комбинация вышеперечисленных методов позволила получить качественные результаты, так как использование постепенно каждого метода обеспечило последовательный анализ, определение значимых переменных, сокращение размерности выборки и в результате – оценку и описание взаимосвязей.

В исследовании были использованы базы данных официальной статистики Республики Татарстан, в том числе статистические документы Министерства труда, занятости и социальной защиты РТ. Была рассмотрена и проанализирована информация из следующих источников: «Анализ ситуации на рынке труда»¹, «Динамика численности зарегистрированной безработицы и уровня безработицы»², «Мониторинг и оценки наличия и доступности государственных услуг в области содействия занятости»³, «Прогноз баланса трудовых ресурсов РТ на 2020–2022 г.»⁴, статистические базы официальной статистики ФСГС⁵. Рассматривались следующие факторы, значимые для анализа профессиональных и демографических установок женщин: численность женщин, среднегодовая численность занятых, среднедушевой денежный доход, валовый коэффициент охвата образовательными программами среднего профессионального и высшего образования (в % женщин в возрасте 15–34 года), число браков.

Результаты исследования

Все опрошенные женщины трудоспособного возраста (15–49 лет); 30,1% имеют среднее и среднее специальное образование; 56,7% – высшее профессиональное образование; процент имеющих высшее и неполное высшее образование в общей совокупности составляет 63,7% (рис. 1). Такое распределение респондентов по уровню образования соответствует данным Всероссийской переписи населения 2010 г.⁶; в частности, по РТ

¹ Анализ ситуации на рынке труда Республики Татарстан. 2019 // URL: <https://mtsz.tatarstan.ru/analiz-situatsii-na-rinke-truda-respubliki-4289389.htm> (дата обращения: 10.06.2020).

² Динамика численности зарегистрированных безработных и уровня безработицы // URL: <https://mtsz.tatarstan.ru/dinamika-chislennosti-zaregistrirovannih.htm> (дата обращения: 10.06.2020).

³ Мониторинг и оценка качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения. 2019 // URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/migration/1304> (дата обращения: 10.06.2020).

⁴ Прогноз баланса трудовых ресурсов Республики Татарстан на 2020 год и плановый период 2021–2022 годов // URL: https://mtsz.tatarstan.ru/prognoz-balansa-trudovih-resursov-respubliki-4104077.htm?pub_id=2148565 (дата обращения: 10.06.2020).

⁵ Территориальный орган ФСГС по Республике Татарстан // URL: <https://tatstat.gks.ru/> (дата обращения: 10.06.2020).

⁶ Образование. Статистический сборник по итогам Всероссийской переписи населения 2010 г. Том 3. / Под ред. В. П. Кандилова. Казань: Издательский центр Татарстанстата, 2012. 99 с.

417.010 женщин в возрасте 15 лет и старше имели высшее образование, что составляло 29% с учётом корректировок на тех, кто в силу возраста ещё находился на этапе получения высшего образования.

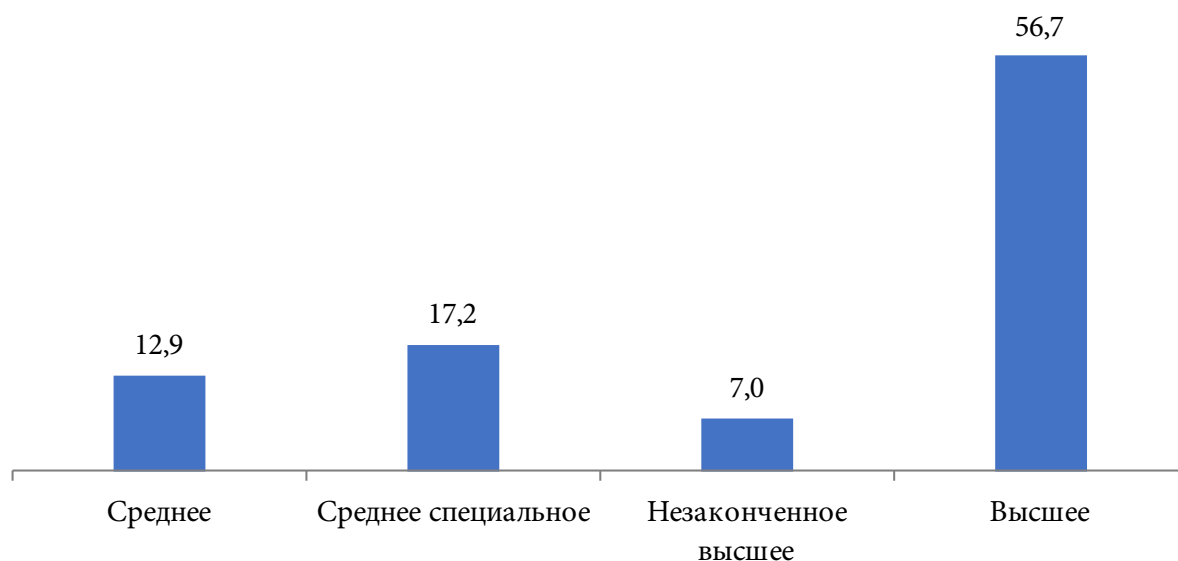


Рис. 1. Распределение респондентов по уровню образования, %

Figure 1. Respondents distribution by education level

Репродуктивное поведение опрошенных характеризуется смещением оценок к среднестатистическим (рис. 2).

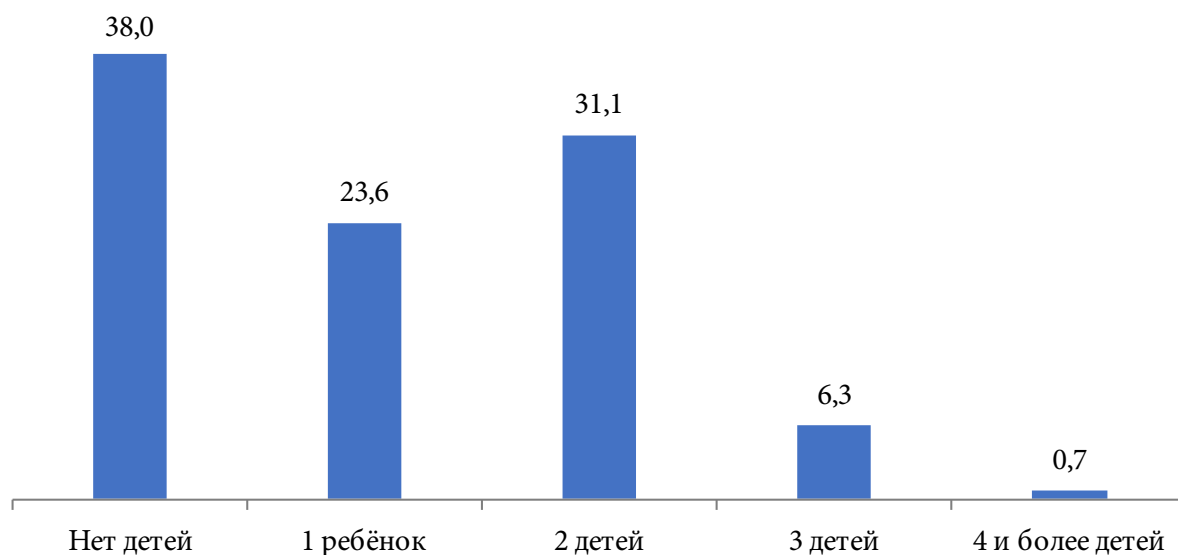


Рис. 2. Распределение респондентов по количеству имеющих детей, %

Figure 2. Respondents distribution by the number of children they have

При этом брачная составляющая свидетельствует об отсутствии устойчивых ответственно ориентированных траекторий семейных взаимоотношений, менее половины опрошенных (47,4%) отметили, что «нынешний партнёр» является отцом всех их детей (рис. 3).

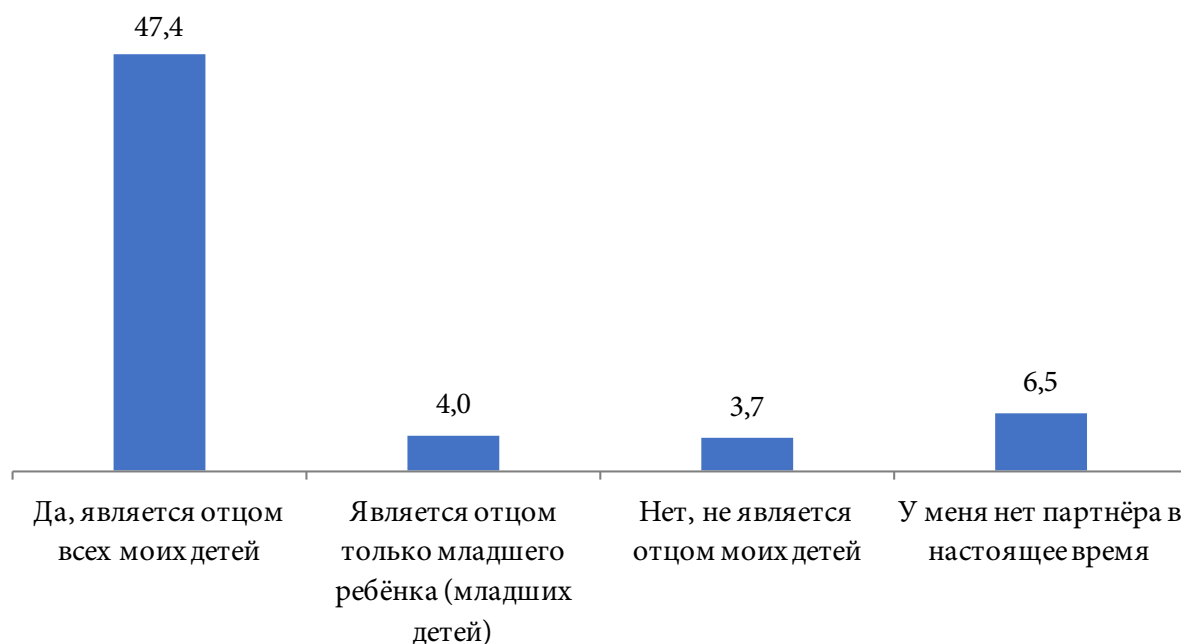


Рис. 3. Распределение ответов респондентов о статусе партнёра/мужа в отношении их детей, %

Figure 3. Distribution of respondents' answers regarding the status of a partner / husband in relation to their children

Отличительной особенностью домохозяйств опрошенных выступает их немногочисленность, преимущественно сформированная родителями и детьми без участия старшего поколения и иных родственников (рис. 4).

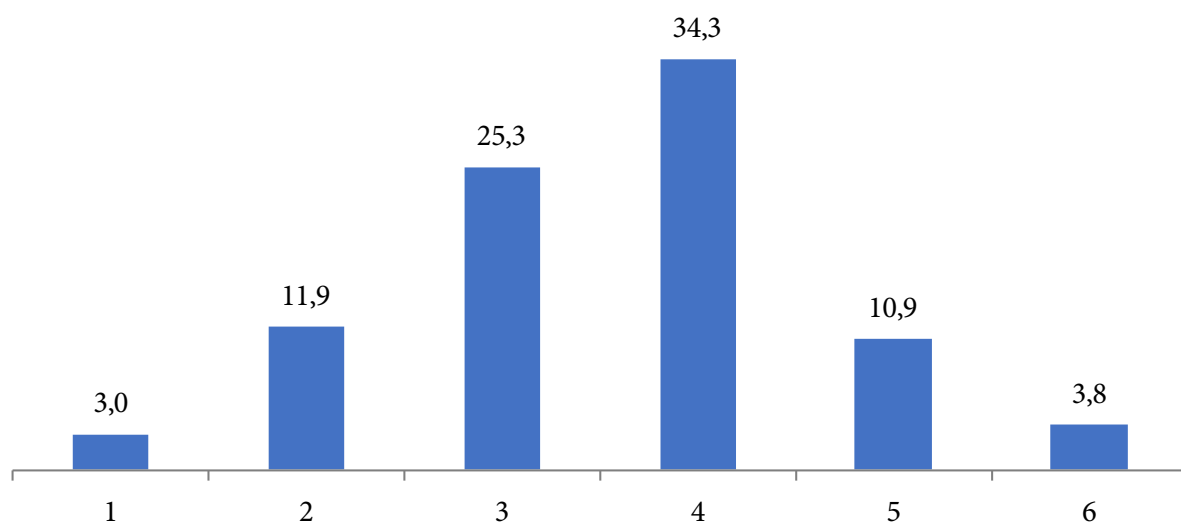


Рис. 4. Распределение ответов респондентов на вопрос о количестве членов семьи, проживающих с ними совместно в рамках одного домохозяйства, %

Figure 4. Distribution of respondents' answers to the question regarding the number of family members living with them in the same household

Более половины опрошенных в настоящий момент работают по найму (58,0%), 12,1% – неработающие студенты, 4,6% назвали себя самозанятыми или индивидуальными предпринимателями. Подавляющее большинство женщин на момент опроса проживали в городе – 74,0%

и, как правило (73,8%), имели собственное жильё, принадлежащее членам их домохозяйств, в основном – отдельную квартиру (66,7%) или частный дом (24,0%).

Структура занятости выборочной совокупности представлена на рис. 5.

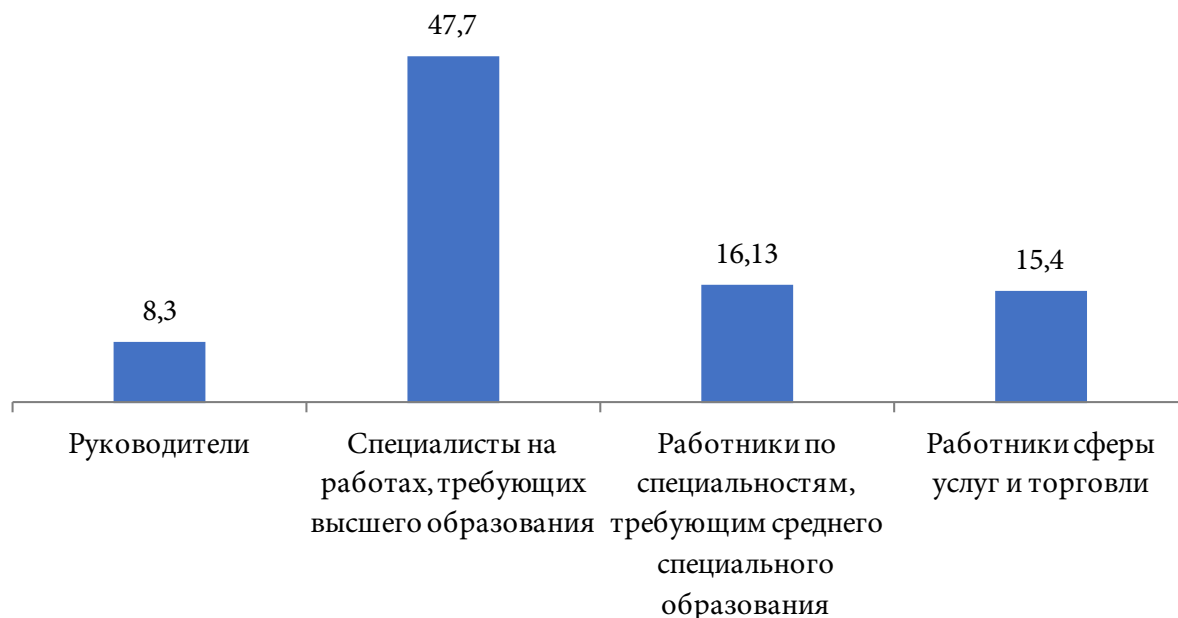


Рис.5. Распределение респондентов по категориям занятости, %

Figure 5. Respondents distribution by employment category

В распределении по сферам деятельности были выделены основные направления (рис. 6). Представленное распределение отражает также особенности выборочной совокупности, однако позволяет отметить соотношение с прочими представленными видами деятельности, оценить спектр выбора позиций. В соответствии с официальными статистическими данными по РТ, в образовании, научной сфере в 2019 г. было занято около 11,9% населения республики¹. Здесь важно учитывать и гендерную асимметрию, как правило, существенную для данных сфер деятельности.

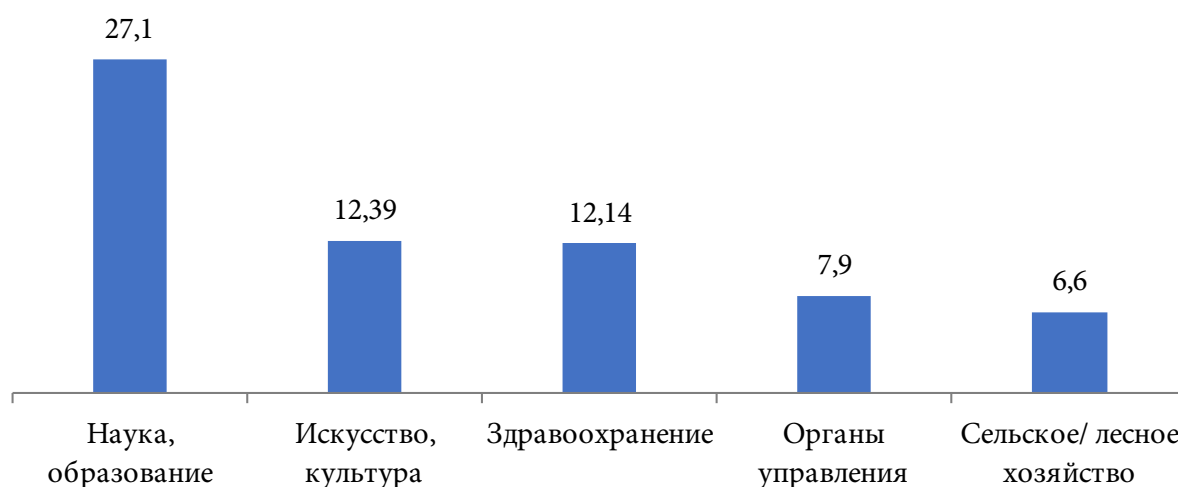


Рис.6. Распределение респондентов по сферам деятельности, %

Figure 6. Respondents distribution by activity field

¹ Территориальный орган ФСГС по Республике Татарстан // URL: <https://tatstat.gks.ru/> (дата обращения: 10.06.2020).

Подавляющее большинство (90,1%) ответили, что работают на полную ставку и больше, а также заняты на одном месте и вне дома (88,2%). Важно отметить, что незначительное количество женщин указали, что заняты на нескольких работах вне дома (7,1%). Примерно половина отвечавших женщин (44,4%) заняты полную рабочую неделю (40 часов). В этой связи структура занятости для данного распределения представляется типичной как в отношении места занятости, так и объёма работ. При этом 50,9% опрошенных таких возможностей на своём рабочем месте не имеют, а 49,1% ответили положительно. Доход женщин, участвовавших в опросе, сформирован преимущественно из заработной платы, при этом его объёма хватает на покрытие необходимых нужд, а чуть больше трети отвечавших (36,1%) удаётся ещё и сберегать.

Опрошенные женщины определяют свои репродуктивные стратегии в соответствии с особенностями собственной реализации в жизни, а также со сложившимися поведенческими установками. Модой распределения о количестве имеющихся детей в семьях опрошенных женщин был ответ – два ребёнка, также опрошенные женщины формулируют и свои ожидания количества детей (включая имеющихся). Подобное распределение позволяет говорить о наличии некоторой жизненной репродуктивной установки, с одной стороны, и о вероятном социальном, экономическом или личностном ограничении, не позволяющем женщинам формировать стратегии рождения большего количества детей, – с другой.

Среди опрошенных женщин 43,9% сказали, что хотели бы иметь (включая имеющихся) двоих детей; 10,6% – одного и 29,3% – трёх, ответы «четырёх» и «пятерых» детей отмечаются соответственно в 3 и 2,3% ответов. Интересно в этой связи выявление причины репродуктивных ожиданий женщин, принявших участие в опросе. Практически половина из них (51,9%) ответили, что желание иметь (ещё одного) ребёнка в настоящее время не продиктовано их личными желаниями; 15,7% не уверены в самостоятельности принятия решения, и только каждая четвёртая (26%) ответила, что желание завести ребёнка является её собственным.

Не вполне отчётливой является оценка опрошенными женщинами согласованности их ожиданий и ожиданий их партнёров. На вопрос о желании партнёра иметь (ещё одного) ребёнка каждая четвёртая (24,9%) ответила утвердительно, но в то же время практически каждая пятая (20,8%) – отрицательно. Вероятно, желание партнёра в этой связи не является исключительным фактором, побуждающим женщин к увеличению семьи. И в этой связи, отвечая на вопрос о планах женщин завести ребёнка в ближайшее время, чуть менее половины опрошенных (41%) ответили «определённо нет», ещё четверть выразили сомнение (24,2%), выбрав вариант «скорее нет, чем да».

Также неоднозначно выглядят ответы женщин и в перспективе иметь (ещё одного) ребёнка. Отвечая на этот вопрос, треть (27,8%) ответили «определённо нет», чуть менее половины (40%) ответивших на данный вопрос выразили определённую долю сомнений, выбрав позиции

примерно в равном распределении: «скорее нет, чем да», «скорее да, чем нет», и только каждая пятая ответила утвердительно (20,6%), но, тем не менее, отвечая на вопрос о планах по количеству детей, модой распределения по-прежнему остаётся число два (53,2% ответивших), следующая по популярности позиция – три (25,4%).

Ответы на следующий вопрос анкеты позволяют сформировать типологию репродуктивного поведения женщин в контексте их трудовой и социальной активности, а также вывить в этой связи ориентированность женщин на труд и характер занятости в соответствии с репродуктивным поведением, предопределяющим развитие их социально-трудовых отношений. Отсутствие самостоятельности в решении вопросов репродуктивной саморегуляции был отмечен ранее, а значит женщины в выборе характера и объёма труда, скорее всего, не будут абсолютно самодостаточны.

Доминирующими ответами на вопрос «Что сильнее всего мешает иметь желаемое число детей?» были следующие (представлены в порядке снижения значимости): материальное положение (37,6%); состояние здоровья (24,9%); семейная сфера (18,7%); профессиональная сфера (13,9%).

Типы взаимовлияния стратегий трудовой деятельности и репродуктивного поведения

Анализ полученных данных позволил выделить четыре типа взаимного влияния репродуктивного поведения женщин и выбранной ими стратегии трудовой деятельности.

1. Позиция «Материальное положение (финансовые, жилищные трудности)»

Выбравшие эту позицию составляют группу, представленную модой распределения по возрасту 30–34 года (24,8%), а также значимыми долями (в порядке снижения значимости) представительниц возрастных групп 35–39 лет (20,7%), 25–29 лет (16,5%), 40–44 года (15,8%). Более половины представительниц данной группы состоят в зарегистрированном браке (66,1%). В распределении по уровню профессионального образования значимы две подгруппы: доминантная (мода распределения), в которой представлены респондентки с высшим образованием (64,1%), и подгруппа имеющих среднее специальное образование (18,3%). Чуть более трети представительниц всей рассматриваемой группы имеют двоих детей (40,5%), но в данном распределении есть и ещё две значимые подгруппы: неимеющие детей (23,6%) и имеющие одного ребёнка (27,4%). Преимущественно (80,4%) женщины отмечали, что их нынешний партнёр (муж) является и отцом их детей.

По распределению ответов на вопрос о количестве членов домохозяйства, проживающих совместно с респондентами, можно сказать, что это прежде всего сами супруги и их дети, в зависимости от количества имеющихся детей – 3 члена домохозяйства (26,4%) или 4 (38,9%). При этом представительницы данной группы в основном проживают в городе (74,9%), как правило, в собственной квартире (72,3%), реже в собственном доме (19,5%).

В своих репродуктивных ожиданиях женщины хотят иметь двух (40,2%) или трёх детей (37,1%). При этом в большинстве случаев (51,2%) в настоящий момент они не намерены иметь (ещё) детей, и в ближайшие три года это также не входит в их планы: 39% ответили отрицательно и 30,9% – «скорее нет, чем да». Примерно также формируется распределение ответов и на вопрос о долгосрочном планировании: 36,7% ответили «определённо нет» и 23,9% – «скорее нет, чем да». Однако их партнёры (мужья) в большей степени расположены к увеличению семьи. Стоит уточнить, что речь идёт о субъективном самоощущении респонденток.

Доминантно репродуктивная стратегия ответивших всё же ориентирована на двух детей (46,6%). Велика доля женщин, находившихся в отпуске по уходу за ребёнком до 1,5 лет (33,6%), а также до исполнения ему 3-х лет (34%). При этом для повышения уровня дохода семьи выйти из отпуска по уходу за ребёнком досрочно были расположены чуть менее половины представительниц данной группы (48%).

Подавляющее большинство респонденток работают по найму (68,8%), как и их партнёры (мужья). Отвечая на вопрос о категории профессии, примерно половина данной группы сказали, что являются специалистами с высшим образованием (46,1%) или заняты на работах, требующих среднего специального образования (18,3%). В основном занятость женщин приходится на сферы искусства и культуры, здравоохранения, сельского хозяйства, органов управления, хотя доли выбравших данные направления занятости составляют менее 10%, а количество перечисленных сфер очень диверсифицировано.

Практически все из отвечавших заняты на своей работе на полную ставку (91,2%) и, как правило, работают на одном месте вне дома (91,5%). В распределении по количеству часов труда в неделю – это преимущественно 40 – часовая рабочая неделя. Большая доля отвечавших женщин отметили, что им не разрешают гибко организовывать своё рабочее время с учётом семейных обстоятельств (54,5%), хотя значима и доля обратных ответов (45,5%). В основном они определяют себя как «средний класс» (57,6%) и реже как «ниже среднего класса» (33,2%). В подавляющем большинстве опрошенные не имеют сбережений (79,5%).

Ключевыми позициями – маркерами группы, выбравших позицию «материальное положение» как ограничивающий фактор возможности иметь (ещё) детей, являются следующие: 40% не состоят в зарегистрированном браке, 40% уже имеют двух детей, ориентир по количеству детей преимущественно – два ребёнка, уровень дохода определяется как

средний или ниже среднего, у подавляющего количества ответивших нет сбережений, занятость в основном на полную ставку с частичной возможностью гибкого графика.

2. Позиция «Состояние здоровья»

В число выбравших данную позицию в возрастном распределении включаются женщины 30–34 лет (17,7%), 35–39 лет (25,6%, это мода распределения) и 40–44 лет (20%). Подавляющее большинство состоят в зарегистрированном браке (72,3%), имеют высшее образование (70,7%). Репродуктивное поведение чётко выражено. Треть ответивших имеют одного ребёнка, 42,3% – двух, прочие ответы имеют малые доли. Для большинства ответивших женщин их нынешний партнёр является отцом всех их детей (83,4%). В этой связи количество членов домохозяйств, как правило, отмечается в соответствии с их семьёй (родители+дети): 27,6% ответили, что количество членов их домохозяйств 3 человека и ещё 35,8% – 4 человека.

Репродуктивное поведение женщин преимущественно ориентировано на желание иметь двоих детей (45,5%), но есть значимая доля желающих иметь троих (28%). При этом в большей степени желание иметь ещё одного ребёнка, по ответам женщин данной группы, продиктовано их партнёрами (супругами) (46%), а сами женщины преимущественно отвечают, что не настроены сейчас иметь ещё одного ребёнка (54,9%). В планы на ближайшие три года это также не входит (48% ответили «определённо нет» и ещё 25% – «скорее нет, чем да»). Примерно также респондентки ответили и на вопрос о долгосрочных репродуктивных планах: 74% сказали, что «определённо не собираются» либо «скорее не собираются» иметь (ещё одного) ребёнка в будущем, останавливаясь в своих репродуктивных ожиданиях большинством голосов на двух детях.

Женщины данной группы в 36,2% случаев находились в отпуске по уходу за ребёнком до 1,5 лет и ещё в 29,7% случаев – до 3-х лет. При этом треть отвечавших досрочно прервали этот отпуск по причине необходимости повышения доходов семьи. Формируются устойчивые семейные отношения (семейная самодостаточность, суженная репродуктивная стратегия), модель семьи строится на основе официальных долгосрочных взаимосвязей по типу: родители+один (два) ребёнок.

Более 2/3 ответивших данной группы проживают в городе (73%). При этом жильё принадлежит только их семье (членам домохозяйства) в 76,7% случаях. Это, как правило, отдельная квартира (64%) или индивидуальный дом (28,8%).

Большинство женщин работают по найму (72%), как и их партнёры (супруги) (60%). На рынке труда опрошенные преимущественно являются специалистами с высшим или средним специальным образованием (43,9 и 15,8% соответственно). Практически все ответившие этой группы работают на одном месте вне дома (89%), где они заняты на полную

ставку (92,2%). При этом рабочая неделя в половине случаев составляет 36–40 часов. Есть небольшие группы ответов (примерно 6,5%) о большем количестве рабочих часов в неделю (48–50). Возможность гибких форм занятости по семейным обстоятельствам отметили почти половина респондентов и примерно столько же сказали, что возможностей гибко организовать своё рабочее время с учётом семейных обстоятельств у них нет.

Более половины определяют свой социальный статус как «средний класс» (64,8%). Но тем не менее у большинства из ответивших на данный момент сбережений нет (64,6%), хотя треть ответивших всё же отмечают наличие сбережений у их домохозяйств (33,4%).

Среди наиболее популярных сфер занятости выступают: искусство и культура, здравоохранение, общественное питание, органы управления, финансы и кредит, промышленность, сельское/лесное хозяйство. Но среди перечисленных сфер занятости нельзя выделить преферентные направления, ответов в популярных позициях не более 12% от общего количества представительниц данной группы.

3. Позиция «Семейная сфера»

Возрастное распределение в данной группе равномерно представлено в категориях 15–44 года с некоторой модой распределения в возрасте 35–39 лет. Чуть менее половины женщин (43%) – не замужем и не имеют партнёра; 16% отметили, что разведены и также не имеют партнёра; 17,6% состоят в зарегистрированном браке и ещё 11,4% сказали, что у них есть человек, с которым их связывают устойчивые близкие отношения. Представительницы данной группы преимущественно (58,9%) имеют высшее образование, а также частично (15,7%) – среднее специальное и (10,1%) незаконченное высшее. В этой связи сфера занятости сопряжена с уровнем имеющегося образования.

В основном женщины из данной группы являются специалистами на работах, требующих высшего образования (42,9%), а также руководителями (6,7%) и работниками по специальностям, где необходимо среднее специальное образование (11,4%). Подавляющее большинство (63,5%) работают по найму. При этом нет возможности говорить о единообразии характера труда, заявленные сферы деятельности многочисленны, но существует некоторая склонность к выбору сферы здравоохранения, искусства и культуры, органов управления; на эти сферы приходится примерно треть ответов женщин. И практически абсолютное большинство ответивших заняты на своей работе на полную ставку (92,2%), занятость по основному месту приложения труда занимает у них всё рабочее время, поэтому они преимущественно выбирают ответ «работаю на одном месте и вне дома» (85,2%). Трудовая неделя преимущественно представлена 40-часовой нормой времени. Ответившие женщины в половине случаев отметили, что условия их занятости не позволяют им гибко организовывать своё рабочее время с учётом семейных обстоятельств, однако практически столько же ответили обратное.

Своё социальное положение ответившие женщины оценивают как «средний класс» (59,5%) и отчасти «ниже среднего класса»¹ (29,9%). Из ответивших 62,5% не имеют сбережений на время опроса, но тем не менее значима и группа тех, у кого сбережения имеются (37,4%). Практически все представители данной группы городские жители (80,6%). Большинство (67,9%) проживают в домохозяйствах численностью 2–4 человека, крайне мало (9,5%) живут одни. В основном (72,8%) жильё является собственностью членов домохозяйств. Форма жилья – квартира (67,6%) или индивидуальный дом (18,8%).

На время опроса 52% ответивших женщин не имели детей, 31% имели одного ребёнка. При наличии всех необходимых условий половина ответивших женщин хотели бы иметь двух детей, 25,9% – трёх, 16,0% – одного. При этом у трети на текущий момент нет желания заводить детей, равно как и в течение ближайших трёх лет (36,7%), а ещё 55% очень сомневаются, что это случится. Примерно так же ответившие женщины видят и долгосрочную перспективу в отношении собственной репродуктивной стратегии: 34% ответили, что определённо не настроены на то, чтобы иметь (ещё) детей; 40,6% сомневаются. Половина ответивших из рассматриваемой группы всё же говорит о желании иметь двух детей.

В отпуске по уходу за ребёнком находились около четверти женщин (в равном распределении как до 1,5 лет, так и до 3–х.) При этом особых причин, побудивших к выходу из отпуска, не сформировалось, 23,7% традиционно отметили необходимость повышения дохода семьи. Расходы, связанные с содержанием и обеспечением детей, в ответах респонденток данной группы составляют очень незначительную величину.

Таким образом, на основе проведённого анализа формируется ярко выраженное представление антиподного репродуктивного поведения для рассматриваемой группы. Причинами, мешающими женщинам иметь желаемое число детей, они отметили отсутствие супруга/партнёра и сложные отношения в семье, однако не эти внешние факторы определяют репродуктивное поведение, но внутренние сложившиеся ценностные и жизненные установки женщин. Декларируя собственную ориентированность на семью и рождение детей, представительницы данной группы вместе с тем представляют собой основную рабочую силу, устойчиво функционирующую на рынке труда, обладают достаточным уровнем компетенций, хорошим образованием, стабильной трудовой карьерой, сформированными трудовыми отношениями.

4. Позиция «Профессиональная сфера»

Выбравшие эту позицию своей стратегией трудовой деятельности и репродуктивного поведения представлены преимущественно возрастными когортами 15–19, 25–29 лет и 30–34 года, что может быть детерминировано как сопряжённые периоды с процессами первичной

¹ Сформулировано по самоощущению, исходя из ответов респонденток.

и вторичной профессиональной ориентации, этапами профессиональной подготовки и переподготовки, становления и смены трудовой карьеры, этапами первичного включения и изменения трудовой и профессиональной ориентации.

В отношении семейного положения данная группа женщин дифференцирована в соответствии с возрастными когортами на две доминантные подгруппы: «состою в зарегистрированном браке» (46,5%) и «не замужем и не имею партнёра» (24,5%).

Распределение уровня образования среди женщин данной группы тяготеет к получению именно высшего профессионального образования. Уже получившие высшее профессиональное образование из отвечающих в данной группе женщин составляют 53,9%; часть имеют неоконченное высшее и примерно такая же часть – среднее и среднее специальное профессиональное образование.

Примерно половина респонденток данной группы не имеют детей, ещё по 20% имеют соответственно одного или двух детей. В подавляющем количестве ответов отцом ребёнка, при его наличии, является нынешний партнёр (муж/гражданский муж). В отношении репродуктивных ожиданий большинство отвечающих сказали, что хотели бы иметь двух детей, но на данный момент этот вопрос ими не рассматривается, также безучастно сформировано распределение ответов на вопросы о репродуктивных планах на ближайшие три года и на перспективу.

В распределении членов семьи, проживающих вместе с опрашиваемыми, тяготение заметно в сторону расширенных семейных взаимосвязей (3–4 члена семьи). В связи с ранее представленными ответами об отсутствии детей и мужа, подобное распределение говорит о проживании совместно с близкими родственниками (например, родителями), что также объяснимо и распределением по возрастным группам с доминантой в более молодые сегменты выборки. Значительная часть отвечающих женщин проживают в городе (77,6%), преимущественно в отдельной квартире (66,8%) либо в индивидуальном доме (27,3%). При этом жильё, в котором проживают ответившие женщины, в основном принадлежит только членам их домохозяйств (75,9%).

Более половины респонденток группы отмечают, что на данный момент работают по найму, часть продолжают учиться и поэтому не трудоустроены (21,2% являются студентами и не работают; 13,2% также ещё продолжают обучение, но параллельно работают). Работающие женщины отмечают, что заняты как специалисты на работах, требующих высшего образования (39,8%), часть как руководители (12,03%), при этом сферы занятости очень диверсифицированы: в основном это здравоохранение, искусство и культура, общественное питание, строительство, органы управления, финансы и кредит, связь, доставка и т. д. Практически все отвечающие (92,2%) сказали, что заняты на своём рабочем месте на полную ставку и больше. Большинство ответивших женщин отметили (75%), что работают на одном месте и вне дома, рабочая неделя отвечающих составляет, как правило, 40 часов.

В отношении вопроса о возможности гибкой организации занятости отвечавшие женщины были крайне неактивны в ответах, по всей видимости этот вопрос не представляет для них особенного интереса, но всё же из ответивших большинство сказали, что им разрешают на работе гибко организовывать своё рабочее время с учётом семейных обстоятельств. Большинство отвечавших относят себя к «среднему классу» (74,2%). При этом лишь у половины из отвечавших на момент опроса есть сбережения, примерно столько же ответили, что сбережений не имеют.

Характеристика типов трудового поведения на основе проанализированных ответов женщин по группам

В рамках данного исследования можно утверждать о существовании следующих типов трудового поведения женщин в контексте репродуктивных установок: материально ориентированный; «здоровьесохранный»; «семейно центрированный»; профессионально направленный.

Траектории представленности данных поведенческих типов в обществе возможно отслеживать в динамике, характеризуя дополнительно особенности трансформации ценностных и профессиональных ориентаций. По итогам эмпирического анализа можно дать базовые описательные характеристики выделенным типам трудового поведения женщин в контексте репродуктивных установок.

«Материально ориентированный» тип определяется крайне размытой в ценностном осмыслении стратегией поведения – как репродуктивного и семейного, так и в отношении труда и занятости. Для представителей данной условной группы нет чётко выраженных поведенческих установок, в этой связи их поведение сложно детерминировать посредством причинно-следственных связей и формировать прогностические сценарии вероятного изменения. Важно отметить, что представительницы этой группы считают именно материальное положение в большей степени мешающим лично им иметь желаемое число детей. Группа является самой многочисленной из опрашиваемых (39,5% общей выборки). Как правило, её составляют женщины, уже сформировавшиеся как в семейном, так и профессиональном плане, но заданная траектория семейной и профессиональной деятельности далеко не всегда их устраивает. В этой связи есть определённые ожидания как в отношении семьи, детей, так и профессиональной деятельности, но нет ни возможностей, ни особого желания что-то менять. Так, имея высшее образование, в целом определяя свой доход на уровне среднего класса, практически полностью использовавшие свой отпуск по уходу за ребёнком, женщины данной группы тем не менее считают недостаточную материальную обеспеченность основным фактором, препятствующим им иметь (ещё) детей, хотя в ответах на вопросы о репродуктивных ожида-

ниях, особенно об изменениях в своей репродуктивной стратегии, они говорят как о некоем потенциальном видении, но внутренне не готовы к подобным изменениям.

«Здоровьесохранный» тип ориентирован в своём репродуктивном поведении вектором сохранности собственного здоровья. Именно эта группа выступает как устойчивая в рамках семейных и репродуктивных поведенческих установок, так и в отношении труда и занятости. Представительницы данной группы – женщины 30–40 лет, трезво оценивающие собственные достижения и ожидания, состоящие, как правило, в единственном браке, имеющие детей от одного партнёра, в их семьях обычно 1–2 ребёнка. Уровень образования преимущественно тяготеет к высшему профессиональному; занятость, как правило, осуществляется на местах, требующих наличия высшего образования в разных сферах. Уровень дохода близок к среднему и выше среднего. Представительницы данной группы устойчивы в самооценке, самодостаточны, ответственны, активны в трудовой деятельности, могут быть определены и как некоторое устойчивое эмоционально-профессиональное ядро семейных и трудовых отношений. При этом очевидны как взаимовлияние устойчивости семейной ситуации на продуктивность занятости и трудовой карьеры, так и обратный эффект: трудовая реализуемость, достаточный уровень дохода и реальность ожиданий приводят к семейной стабильности, разумности и осмысленности репродуктивного поведения.

«Семейно центрированный» тип характеризуется системной зависимостью между участием в трудовых отношениях и репродуктивным поведением. Представительницы этого типа образуют эмоционально и психологически неустойчивую группу: в репродуктивном поведении определяемую ожиданиями, зависящую от иных членов домохозяйств, не имеющую чётко сформированной модели семьи, но получившую хорошее высшее или среднее профессиональное образование; её члены имеют возможность ответственной занятости и нормативного выполнения своих трудовых функций, характеризуются устоявшимися традиционными трудовыми отношениями, средним и чуть ниже среднего уровнем трудового дохода; они заняты преимущественно в регламентируемой сфере труда, способны чётко выполнять заданные правила и нормы трудового поведения. Как правило, женщины этой группы несут в общество призыв к идеализации семьи, не довольствуясь существующим положением, но тем не менее принимающие его как некоторый условный ценностный ориентир, которому важно следовать.

Тип «профессиональной направленности» характеризует группы, декларирующие своё поведение в концепте именно профессионального развития. Их представляют женщины преимущественно молодого возраста, находящиеся на этапе своего профессионального формирования, получающие образование либо профессиональную переподготовку, участвующие в первичной и вторичной профессиональной интеграции. Как правило, представительницы данной группы не имеют детей, хотя часть

из них и состоят в зарегистрированном браке. В семейных отношениях отдают предпочтение устойчивым взаимосвязям. Но при этом без проявления активности в отношении деторождения, причём как в ближайшее время, так и на перспективу. Ожидаемое количество детей отражает сформировавшуюся в обществе картину семьи – два ребёнка.

Выводы

Выявленные поведенческие стратегии в системе общественных координат «занятость – репродуктивное поведение» обозначили ряд устойчивых общественных тенденций. Фактором устойчивого репродуктивного поведения и устойчивой занятости с оценками самодостаточности и удовлетворённости как семейным благополучием, так и условиями труда и занятости, выступает поведенческая стратегия ориентирования на здоровье.

Наличие детей не коррелирует с фактором уровня дохода. Наоборот: женщины, имеющие двух и более детей, как правило, не демонстрируют поведенческих установок поиска большей занятости и большего уровня дохода, а те, у кого детей нет либо один ребёнок, выражают поведенческие стратегии, направленные на профессиональный рост, большую занятость и приращение дохода. Фактор материального благополучия не является основной причиной и следствием поведенческих стратегий ожидания большей материальной обеспеченности, поведенческая стратегия ориентирована скорее на здоровье. У большинства женщин не выявлено чётко определённых ценностных установок по отношению к семье и репродуктивному поведению, а также к труду и занятости.

В современном обществе отсутствуют устойчивые ценностные ориентации репродуктивного и профессионального поведения женщин. Его начатки планомерно формируются у более молодых возрастных групп до 30 лет, что сопряжено с их первичной личной и профессиональной социализацией в современном обществе, относительно свободном от прежних стереотипов семейных и трудовых ценностных отношений.

В рамках исследования можно утверждать о существовании следующих четырёх типов трудового поведения женщин в контексте репродуктивных установок: «материально ориентированный», «здоровьесохранный», «семейно центрированный» и «профессионально направленный». Представительницы «материально ориентированной» группы – это уже сформировавшиеся как в семейном, так и профессиональном плане женщины, при этом их заданная траектория семейной и профессиональной деятельности далеко не всегда их устраивает. Представительницы «здоровьесохранной» группы устойчивы в самооценке, самодостаточны, ответственные, активны в трудовой деятельности, могут быть определены и как некоторое устойчивое эмоционально-профессиональное ядро семейных и трудовых отношений. Представительницы «семейно центрированной»

группы несут в общество призыв к идеализации семьи, не довольствуясь существующим положением, но принимающие его как некоторый условный ценностный ориентир, которому важно следовать. Группа «профессиональной направленности» декларирует своё поведение в концепте профессионального развития, представительницы данной группы не имеют детей, хотя часть из них и состоят в зарегистрированном браке.

Наличие детей (двух и чуть реже трёх) является тем репродуктивным фактором, который побуждает женщин к формированию устойчивой поведенческой стратегии занятости, характеризующейся в свою очередь удовлетворённостью трудом, устойчивой занятостью, уровнем дохода, семейным благополучием. Важно отметить, что большинство из опрошенных женщин ориентированы на создание семьи и рождение детей. Таким образом, основной стратегией трудового поведения для них будет являться совмещение работы с уходом за детьми. Однако стоит отметить, что существует также большое количество молодых девушек, которые находятся на этапе своего профессионального формирования: получают образование либо проходят переподготовку, участвуют в первичной и вторичной профессиональной интеграции; они относятся к группе «профессиональной направленности». Данная группа женщин не проявляет активности относительно ожидания детей как в ближайшее время, так и на перспективу. Соответственно, более молодое поколение женщин Республики Татарстан ориентировано на трудовую деятельность больше, чем на репродуктивную.

Библиографический список

1. Мезенцева Е. Б. Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики. М.: Русская панорама. 2002. 352 с.
2. Сивякова Е. А., Рябцев С. В., Кириллов П. Е. Современные методы управления конфликтами в организациях // Тенденции развития науки и образования. 2019. № 49. Часть 3. С. 98–102. DOI: 10.18411/lj-04-2019-68
3. Тагаров Б. Экономические причины гендерного неравенства на рынке труда // Russian Journal of Labor Economics. No 7. P. 15–26.
4. Anker R. Forthcoming Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world. Geneva: International Labour Office. 1998. 444 p.
5. Becker G. S. The economics of discrimination. Chicago: University of Chicago Press. 1971. 178 p.
6. Bergmann B. Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by wage or sex // Eastern Economic Journal (Stores, CT). 1974. V. 1. No 2–3. P. 103–110.
7. Doeringer P., Piore M. Internal labor markets and manpower analysis. Lexington: D. C. Heath and Co. 1971. 212 p.

8. Edgeworth F. Y. Equal pay to men and women for equal work // *Economic Journal* (London). 1922. Vol. 32. No 4. P. 431–457.
9. Employment, incomes and inequality: A strategy for increasing productive employment in Kenya // URL: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1972/72B09_608_engl.pdf (дата обращения: 07.05.2020).
10. Enhancing women's participation in economic development. The World Bank. URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/764641468135599885/Enhancing-womens-participation-in-economic-development> (дата обращения: 07.05.2020).
11. Enterprise Surveys // The World Bank Gender Data Portal. URL: <https://www.enterprisesurveys.org> (дата обращения: 07.05.2020).
12. Frone M., Yardley J., Markel K. Developing and testing an integrative model of the work-family interface // *Journal of Vocational Behavior*. 1997. V. 50. No 2. P. 145–167.
13. Gonzalez P. Indicators of the relative performance of women in the labour market. Mimeo. Geneva: International Labour Office. 1991. 234 p.
14. Gunderson M. Comparable worth and gender discrimination: An international perspective. Geneva: International Labour Office. 1994. 140 p.
15. Hill J., Yang C., Hawkins A., Ferris M. A cross-cultural test of the work-family interface in 48 countries // *Journal of Marriage and Family*. 2004. V. 66. No 5. P. 1300–1316.
16. Parasuraman S., Simmers C. Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study // *Journal of Organizational Behavior*. 2001. V. 22. No 5. P. 551–568.
17. Reynolds J. In the face of conflict: work-life conflict and desired work hour // *Journal of Marriage and Family*. 2005. V. 67. No 5. P. 1313–1331.
18. Scandura T., Lankau M. Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction // *Journal of Organizational Behavior*. 1997. V. 18. No 4. P. 377–391.
19. Spitze G. Women's employment and family relations: a review // *Journal of Marriage and the Family*. 1988. V. 50. No 3. P. 595–618.
20. Standing G. Global feminization through flexible labour // *World Development*. 1989. V. 17. Iss. 7. P. 1077–1095.
21. Terrell K. Female-male earnings differentials and occupational structure // *International Labour Review* (Geneva). 1992. V. 131. No 4–5. P. 387–404.
22. The world's women 1970–1990: Trends and statistics. 1991. United nation publications // URL: <https://unstats.un.org/unsd/demographic/products/Worldswomen/WW1990.pdf> (дата обращения: 07.05.2020).

23. Treiman D. J., Hartman H. I. (Eds.). Women, work, and wages: Equal pay for jobs of equal value. Washington: National Academy Press. 1981. 148 p.

24. Zakirova V. Gender inequality in Russia: The perspective of participatory gender budgeting // Reproductive Health Matters. 2014. V. 22. Iss. 44. P. 202–212.

Статья поступила 07.07.2020

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Гневашева Вера Анатольевна, доктор экономических наук, доцент,
Отдел воспроизводства трудовых ресурсов и занятости населения,
Институт демографических исследований ФНИСЦ РАН, Москва, Россия;
Научно-исследовательский центр семьи и демографии,
Академия наук Республики Татарстан, Казань, Россия.

Ильдарханова Чулпан Ильдусовна, доктор социологических наук,
директор Научно-исследовательского центра семьи и демографии,
Академия наук Республики Татарстан, Казань, Россия.

DOI: 10.19181/vis.2021.12.1.700

Typical Socio-Economic Behavioural Orientations of Women in the Tatarstan Labour Market

Vera A. Gnevasheva

Institute for Demographic Research FCTAS RAS, Moscow, Russia, Family and Demography Center,
Academy of Sciences of the Republic of Tatarstan, Kazan, Russia

E-mail: gnevasheva5671-1@unesp.co.uk

ORCID ID: 0000-0002-3596-661X

Chulpan I. Ildarhanova

Family and Demography Center, Academy of Sciences of the Republic of Tatarstan, Kazan, Russia

E-mail: ildarhanova5671-1@kpi.com.de

ORCID ID: 0000-0002-3992-0336

For citation: Gnevasheva V. A., Ildarhanova Ch.I. Typical socio-economic behavioural orientations of women in the Tatarstan labour market. *Vestnik instituta sotziologii*. 2021. Vol. 12. No. 1. P. 93–117. DOI: 10.19181/vis.2021.12.1.700

Abstract. The article presents the results of a study aimed at determining the behavioral trajectories of women as a significant demographic segment, differentiated by gender, and identifying its significance for the process of formation and transformation of the market mechanism of the labor market in the Republic of Tatarstan. Forecasts of the impact of modern strategies of women's labor behavior are substantiated from the standpoint of their determinant as a factor of demographic self-determination. In this regard, the strategies of women's labor behavior identified by the authors allow to form a conceptually and methodologically justified model for managing the labor market mechanism in Tatarstan, including in relation to predictive decisions of a preventive policy for managing the market mechanism in order to optimize the use of the female labor force, creating demographically favorable conditions for increasing the number of qualified labor force, reduction of social tension and growth of socio-economic activity of the population in relation to the formation, distribution and use of labor force. The analysis of the obtained data allowed to identify four types of the correlation of the reproductive behavior of women and the strategy of labor activity chosen by them. The main types of labor behavior of women in the Republic of Tatarstan were identified as materially oriented, "health-caring", "family-centered" and professionally oriented.

The women interviewed in the study determine their reproductive strategies in accordance with the peculiarities of their self-realization in life, as well as with predetermined behavioral attitudes. Most women lack independence in issues of reproductive self-regulation. Consequently, in the choice of the nature and amount of work, most likely,

women will not be completely self-sufficient. The authors also found that most women are focused on creating a family and having children. Thus, the main strategy of work behavior for them will be to combine work with child-care. However, it is worth noting that there are also a large number of young girls who belong to the “professional orientation” group and participate in primary and secondary professional integration. The results of the study led to the conclusion that the younger generation of women in the Republic of Tatarstan is focused to a greater extent on labor activity than on reproductive one.

Keywords: gender segregation, discrimination, labor behavior, demographic self-determination

References

1. Mezentseva E. B. (Ed.). Gender i ekonomika: mirovoy opyt i expertiza rossijskoy praktiki [Gender and economics: World experience and examination of Russian practice]. Moscow: ISEPN RAS – ICGM: Russkaya panorama, 2002. 352 p. (In Russ.)
2. Siviakova E. A., Riabcev S. V. Modern methods of conflict management in organizations. Tendencii Razvitiya Nauki i Obrazovaniya. 2019. No. 49. Part 3. 98–102. DOI: 10.18411/lj-04-2019-68. (In Russ.)
3. Tagarov, B. Economic reasons for gender inequality in the labor market. Russian Journal of Labor Economics, 2020. No. 7. P. 15–26. (In Russ.)
4. Anker R. Forthcoming Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world. Geneva, International Labour Office. 1998. P. 444.
5. Becker G. S. The economics of discrimination. Chicago, University of Chicago Press. 1971. P. 178.
6. Bergmann B. Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by wage or sex. Eastern Economic Journal (Stores, CT). 1974. V. 1. No 2–3. P. 103–110.
7. Doeringer P., Piore M. Internal labor markets and manpower analysis. Lexington, D. C. Heath and Co. 1971. 212 p.
8. Edgeworth F. Y. Equal pay to men and women for equal work. Economic Journal (London). 1922. Vol. 32. No 4. P. 431–457.
9. Employment, incomes and inequality: A strategy for increasing productive employment in Kenya. Accessed 07.05.2020. Available at: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1972/72B09_608_engl.pdf.
10. Enhancing women’s participation in economic development. The World Bank. Accessed: 07.05.2020. Available at: <http://documents.worldbank.org/curated/en/764641468135599885/Enhancing-womens-participation-in-economic-development>.
11. Enterprise Surveys. The World Bank Gender Data Portal. Accessed: 07.05.2020. Available at: <https://www.enterprisesurveys.org/>.
12. Frone M., Yardley J., Markel K. Developing and testing an integrative model of the work-family interface. Journal of Vocational Behavior. 1997. V. 50. No 2. P. 145–167.
13. Gonzalez P. Indicators of the relative performance of women in the labour market. Mimeo. Geneva, International Labour Office. 1991. 234 p.
14. Gunderson M. Comparable worth and gender discrimination: An international perspective. Geneva, International Labour Office. 1994. 140 p.
15. Hill J., Yang C., Hawkins A., Ferris M. A cross-cultural test of the work-family interface in 48 countries. Journal of Marriage and Family. 2004. Vol. 66. No 5. P. 1300–1316.
16. Parasuraman S., Simmers C. Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. Journal of Organizational Behavior. 2001. Vol. 22. No 5. P. 551–568.
17. Reynolds J. In the face of conflict: work-life conflict and desired work hour. Journal of Marriage and Family. 2005. Vol. 67. No 5. P. 1313–1331.
18. Scandura T., Lankau M. Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. Journal of Organizational Behavior. 1997. Vol. 18. No 4. P. 377–391.
19. Spitze G. Women’s employment and family relations: a review. Journal of Marriage and the Family. 1988. Vol. 50. No 3. P. 595–618.
20. Standing G. 1989. Global feminization through flexible labour. World Development. 1989. Vol. 17. No 7. P. 1077–1095.

21. Terrell K. Female-male earnings differentials and occupational structure. *International Labour Review* (Geneva). 1992. Vol. 131. No 4–5. P. 387–404.
22. The world's women 1970-1990: Trends and statistics. 1991. United nation publications (Web portal). Accessed 07.05.2020. Available at: <https://unstats.un.org/unsd/demographic/products/Worldswomen/WW1990.pdf>.
23. Women, work, and wages: Equal pay for jobs of equal value. Ed. by D. J. Treiman, H. I. Hartmanii. Washington, National Academy Press. 1981. 148 p.
24. Zakirova V. Gender inequality in Russia: The perspective of participatory gender budgeting. *Reproductive Health Matters*. 2014. Vol. 22. No. 44. P. 202–212.

The article was submitted on: July 07.2020

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Vera A. Gnevasheva, Doctor of Economic sciences, Associate Professor, Institute for Demographic Research of FCTAS RAS, Moscow, Russia;
Academy of Sciences of the Republic of Tatarstan, Kazan, Russia.

Chulpan I. Ildarhanova, Doctor of sociological sciences, Family and Demography Center, Academy of Sciences of the Republic of Tatarstan, Kazan, Russia.