

СОЦИАЛЬНАЯ ДИАГНОСТИКА

DOI: 10.14515/monitoring.2019.6.13

Правильная ссылка на статью:

Уткина В. В., Гаспарян С. А. Ограничения при приеме на государственную гражданскую службу в РФ для молодых женщин (на основе эксперимента) // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 6. С. 259—279. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.6.13>.

For citation:

Utkina V. V., Gasparyan S. A. (2019) Restrictions for young women to enter the civil service in the Russian Federation (based on an experiment). *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 6. P. 259—279. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.6.13>.



В. В. Уткина, С. А. Гаспарян
ОГРАНИЧЕНИЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ
ГРАЖДАНСКУЮ СЛУЖБУ В РФ ДЛЯ МОЛОДЫХ ЖЕНЩИН
(НА ОСНОВЕ ЭКСПЕРИМЕНТА)

ОГРАНИЧЕНИЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ ГРАЖДАНСКУЮ СЛУЖБУ В РФ ДЛЯ МОЛОДЫХ ЖЕНЩИН (НА ОСНОВЕ ЭКСПЕРИМЕНТА)

RESTRICTIONS FOR YOUNG WOMEN TO ENTER THE CIVIL SERVICE IN THE RUSSIAN FEDERATION (BASED ON AN EXPERIMENT)

УТКИНА Валерия Владимировна — старший преподаватель Департамента политики и управления, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия

E-MAIL: UtkinaVV@hse.ru

<https://orcid.org/0000-0003-3267-8978>

Valeriya V. UTKINA¹ — Senior Lecturer, Faculty of Social Sciences, School of Politics and Governance

E-MAIL: UtkinaVV@hse.ru

<https://orcid.org/0000-0003-3267-8978>

¹ National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia

*ГАСПАРЯН Сусанна Ашотовна — студентка бакалаврской образовательной программы «Государственное и муниципальное управление», Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия
E-MAIL: sagasparyan@edu.hse.ru
<https://orcid.org/0000-0003-0012-1999>*

*Susanna A. GASPARYAN¹ — Bachelor student, 'Public Administration' Programme, National Research University Higher School of Economics
E-MAIL: sagasparyan@edu.hse.ru
<https://orcid.org/0000-0003-0012-1999>*

¹ National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia

Аннотация. Законодательство Российской Федерации наряду с международными нормативно-правовыми актами обеспечивает юридическую защиту женщин в общественных отношениях, однако традиционные представления о социальных ролях мужчин и женщин представляют собой препятствие к пользованию правами и свободами в полном объеме. Так, на государственной гражданской службе РФ, несмотря на предоставленные ч. 1 ст. 3 Трудового кодекса РФ гарантии, обеспечивающие соблюдение принципа гендерного равенства при трудоустройстве, претендентки молодого возраста сталкиваются с трудностями в процессе поступления.

В данной статье мы проверяем, готовы ли государственные учреждения нанимать беременных женщин или женщин с семейными обязанностями, а также молодых мужчин с семейными обязанностями. Для этого мы организовали и провели эксперимент — телефонный опрос контактных лиц по вакансиям, размещенным на сайте «Федеральный портал управленческих кадров», предоставляющих справочную информацию по вопросам поступления на государственную службу.

На основе эксперимента было выявлено воспроизведение гендерных стереотипов со стороны госслужащих,

Abstract. The Russian legislation, along with international laws and regulations, provides legal protection of women in social relations; however, conventional views of men's and women's roles are an obstacle to the enjoyment of rights and freedoms to the fullest. Indeed, young job seekers face difficulties being hired despite gender equality guaranteed by the Russian Labor Code (Part 1 Article 3).

The article explores whether the public bodies are ready to hire pregnant women or women with family obligations, as well as men with family obligations. In doing so the authors conducted an experiment — a telephone survey of contact persons using a list of job vacancies published on the “Federal portal of managerial personnel” containing useful information on entry into civil service.

The experiment reveals that the civil servants responsible for interactions with job applicants tend to reproduce gender stereotypes. Young women receive motherhood penalty upon entry into civil service due to dominating masculinity.

ответственных за коммуникацию с претендентами на замещение должностей государственной гражданской службы. «Штраф за материнство» молодые женщины получают еще на этапе поступления на работу в органы государственной власти в условиях «доминирующей маскулинности».

Ключевые слова: гендер, гендерные исследования, госслужба, женщины на госслужбе, неравенство, дискриминация, дискриминация при найме, штраф за материнство, доминирующая маскулинность, интерсекциональный подход

Благодарность. Публикация подготовлена в ходе проведения исследования (проект № 18-05-0049) в рамках Программы «Научный фонд Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ)» в 2018 г. и в рамках государственной поддержки ведущих университетов Российской Федерации «5-100».

Keywords: gender, gender studies, intersectional approach, civil service, women in the civil service, inequality, discrimination, employment discrimination, motherhood penalty, dominant masculinity

Acknowledgments. The publication is part of the project (No. 18-05-0049) carried out in the framework of the HSE Academic Foundation Program (2018) and in the framework of the Russian academic excellence project 5-100.

Введение

Распространено представление о том, что государственная гражданская служба — «женская работа»: есть возможность вернуться на прежнюю должность после декрета, предлагается множество «секретарских» должностей, а также работа в государственных органах, осуществляющих свою деятельность по таким направлениям, как здравоохранение, образование, соцзащита, которые считаются более «женскими» по своей специфике [Уткина, Гаспарян, 2019]. Работа здесь привлекательна для соискателей женского пола, что подтверждается и статистически: практически три четверти всех госслужащих в России — женщины¹.

Свидетельствует об актуальности данной сферы для женщин и тот факт, что поступают на образовательные программы высшего образования по направлению «Государственное и муниципальное образование» больше девушки, чем юноши [там же]. Соответственно, после выпуска из вузов специалистов в области государственного и муниципального управления на рынке труда проявляется гендерная диспропорция. Принимая во внимание описанную ситуацию, можно говорить

¹ Численность и состав работников, замещавших должности государственной гражданской и муниципальной службы по ветвям власти, уровням управления и полу // Федеральная служба государственной статистики. 2016. 1 октября. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/gosudar/graf2a.htm (дата обращения: 01.12.2019).

об актуальности вопроса поступления молодых женщин на государственную гражданскую службу. Однако большинство женщин на государственной гражданской службе занимают должности следующих категорий: «обеспечивающие специалисты», «специалисты» и «помощники», в то время как руководящие должности в основном занимают сотрудники мужского пола². Так, количественно большая представленность женщин на государственной гражданской службе не тождественна качеству должностей. Кроме этого, возраст сотрудников, занимающих руководящие должности, в среднем составляет от 40 до 49 лет, в то время как основная рабочая сила до 30 лет сосредоточена на таких должностях, как «обеспечивающие специалисты», «специалисты» и «помощники»³. Представляется, что сложившаяся зависимость между уровнем занимаемой должности на государственной гражданской службе и полом и возрастом сотрудника обусловлена существованием неких ограничений для определенной социальной категории при поступлении на государственную гражданскую службу, в частности, для молодых женщин.

В связи с этим объектом данного исследования является поступление молодых женщин на государственную гражданскую службу в Российской Федерации, а предметом — ограничения для молодых женщин при трудоустройстве на государственную гражданскую службу в Российской Федерации.

Цель настоящей работы заключается в выявлении ограничений для молодых женщин при приеме на государственную гражданскую службу в Российской Федерации. Для этого в работе анализируются нормативно-правовые основы поступления на государственную гражданскую службу, а также теоретические основы дискриминации по признаку пола при трудоустройстве. В дальнейшем проводится сравнительный анализ проблем, возникающих у молодых женщин и у мужчин при трудоустройстве на государственную гражданскую службу на основе проведенного двухэтапного эксперимента.

Мы предполагаем, что основной причиной проблем, возникающих у молодых женщин при поступлении на государственную гражданскую службу, является несоблюдение работодателями действующего трудового законодательства. Во многом это связано с сохранением стереотипов о низкой профессиональной пригодности молодых женщин на государственной гражданской службе. Мы допускаем, что сложившиеся в обществе гендерные стереотипы обуславливают проявление дискриминации по признаку пола при трудоустройстве молодых женщин на государственную гражданскую службу.

Постановка проблемы

Для многих женщин с семейными обязанностями необходима реализация профессионального потенциала на рынке труда и обеспечение этим своей экономической независимости. Улучшение материального положения помогает удовлетворить потребность молодых женщин в реализации репродуктивных намерений, однако двойная занятость в виде работы и семейных обязанностей

² Там же.

³ Состав работников гражданской службы по возрасту и категориям должностей // Федеральная служба государственной статистики. 2016. 1 октября. URL: [https://www.gks.ru/storage/mediabank/image001%20\(2\)\(4\).png](https://www.gks.ru/storage/mediabank/image001%20(2)(4).png) (дата обращения 22.11.2019).

зачастую происходит в ущерб какой-либо из них, что приводит к проблемам при найме на работу.

Работодатель, осознавая, что женщине необходимо сочетать свои рабочие обязанности с семейными, не рассчитывает на полную ориентацию на карьеру с ее стороны, поэтому воспринимает соискательницу как менее полезную рабочую силу по сравнению с мужчиной. Женщины, в свою очередь, знают о предпочтениях работодателя касаясь рабочей силы, поэтому заведомо не претендуют на высокие должностные позиции, понижая этим свою самооценку [Рошин, Зубаревич, 2005].

Это приводит к образованию гендерного неравенства на рынке труда, где женщины занимают низкооплачиваемые позиции на низших должностях, сосредоточенных в таких сферах, как здравоохранение, образование, социальная защита и так далее. Однако, если речь идет о государственной гражданской службе, то работа на государственной гражданской службе представляется привлекательной для молодых женщин [Исупова, Уткина, 2018], так как здесь они могут полагаться на гарантируемые государством льготы и отпуска, и без трудностей вернуться на свое рабочее место после отпуска по беременности. Работодателю же в лице государственных органов власти невыгодно нанимать на работу представительниц женского пола репродуктивного возраста ввиду издержек, которые придется понести в случае беременности и наличия детей. Так работающие женщины с детьми платят «штраф за материнство» [Correll, Benard, Paik, 2007], который заключается в ограничении доступа к высокооплачиваемым позициям в организации, сопряженном с отсутствием перспектив в карьере и дискриминационным отношением со стороны руководства. По этой причине многие работодатели, включая государственные органы власти, на этапе найма дают молодым претенденткам понять, что существует высокая вероятность не пройти конкурс на замещение той или иной должности. Тем самым порождается дискриминация кандидатов по признаку гендера и возраста, т. е. неравное отношение к отдельным работникам по причине их принадлежности к определенным демографическим группам, несмотря на обладание одинаковыми характеристиками по признаку производительности труда [Эренберг, Смит, 1996].

Интерсекциональный анализ

Обратимся к данному явлению с точки зрения гендерного подхода, который в своем развитии осуществляет постепенный переход от универсализма в отношении изучения женского опыта к контекстуализации и партикуляризации, то есть рассмотрению его связей с другими категориями социального опыта [Rosenberg, Howard, 2008]. Исследователи заметили, что взаимосвязь гендерных и иных социальных позиций индивида или группы порождает множество идентичностей и систему неравенства. Так зародились понятия «интерсекциональность» и «интерсекциональный анализ» [Crenshaw, 1991].

Интерсекциональность — это пересечение различных социальных категорий, таких как раса, класс и пол, подвергающихся взаимосвязанным формам угнетения, доминирования или дискриминации⁴. Возникновение данного понятия

⁴ Intersectionality // Oxford English Dictionary. URL: <https://en.oxforddictionaries.com/definition/intersectionality> (дата обращения: 11.12.2019).

связано с так называемым черным феминизмом, сторонницей которого была Кимберли Крэншоу. Она употребила данный термин в своей работе «Обозначая границы: интерсекциональность, политика идентичности и насилие в отношении женщин небелого цвета кожи» [ibid.], в которой описана дискриминация темнокожих женщин на рабочем месте по гендерному и расовому признаку. По Крэншоу, женщины в трудовых отношениях оказываются в особо уязвимом положении, так как находятся на пересечении двух осей «представитель темной расы» и «сотрудник женского пола», подвергаясь двойному угнетению. Пересечение различных категорий она и называет «интерсекциональностью».

Сегодня интерсекциональный подход особо актуален, в том числе при осмыслении дискриминации на рабочем месте. Здесь интерсекциональный подход состоит в том, что «социальные статусы, практики, идентичности индивидов и групп рассматриваются как результат сложного взаимодействия множества взаимосвязанных параметров социальной дифференциации, которая рассматривается через призму отношений власти» [Тартаковская, 2015]. К таким параметрам могут относиться гендер, возраст, этничность, классовая принадлежность, раса, религиозная принадлежность и другие. Фокус внимания направляется именно на пересечение нескольких критериев социального неравенства, которые, воздействуя одновременно, приводят к возникновению новой социальной категории и последующему воспроизводству определенного поведенческого паттерна со стороны общества по отношению к «жертве».

Так, при анализе ограничений при трудоустройстве некорректно (с точки зрения наиболее полного всестороннего анализа ситуации) устанавливать причинную связь возникновения ограничений, принимая во внимание лишь один критерий социального неравенства. Например, анализ будет считаться неполным, если к причине возникновения ограничений при трудоустройстве относить такой признак, как «гендер» кандидата, или же его «возраст». При обособленном учете каждого критерия социального неравенства, которым обладает кандидат, многие аспекты могут быть утеряны, потому что, соответствуя тому или иному критерию социального неравенства, претендент в зависимости от требований к замещению вакансии может иметь как определенный набор привилегий, так и набор угнетений со стороны работодателя. В случае же полного одновременного учета всех пересекающихся характеристик кандидата возникает новая социальная данность, которая и вызывает аналитический интерес.

При обращении к интерсекциональному подходу при анализе подбора персонала на государственной гражданской службе будут важны такие критерии, как «гендер», «возраст» и «опыт работы», так как именно их учитывает работодатель при подсчете «выгод» и «издержек», последующих за трудоустройством того или иного кандидата. Так, кандидат, который имеет следующие характеристики по критериям: гендер — «женщина», возраст — «37 лет», опыт работы — «имеется», будет расцениваться работодателем как потенциальный работник по ряду причин. Во-первых, кандидатка, имеющая опыт подобной работы, имеет приоритет для работодателя по отношению к остальным кандидатам, имеющим иные «положительные» характеристики, так как в данном случае отсутствует необходимость в несении издержек, связанных с адаптацией, обучением работника. Во-вторых,

возраст кандидатки с большой вероятностью не относится к репродуктивному, и это говорит о том, что работодателю не придется нести издержки, связанные с обеспечением отпуска по беременности, с предоставлением перерывов на кормление ребенка, которые гарантированы работнице в соответствии с ч. 4 ст. 256 Трудового кодекса Российской Федерации⁵. Так, социальная категория «женщина 37 лет, имеющая опыт работы» профессионально пригодна в глазах работодателя. Противоположная ситуация будет складываться при наличии у кандидата следующих характеристик: гендер — «женщина», возраст — «24 года», опыт работы — «отсутствует». В данном случае работодатель, рассчитывая «выгоды» и «издержки», последующие за наймом сотрудника, с большой вероятностью примет решение не в пользу кандидата по ряду причин. Во-первых, отсутствие опыта работы означает отсутствие необходимых для эффективной службы квалификации, навыков, которым необходимо обучать работника и нести соответствующие издержки. Во-вторых, кандидатка находится в репродуктивном возрасте, что говорит о большой вероятности наступления беременности и последующего ухода в отпуск по беременности, а далее — необходимости в перерывах во время рабочего дня на уход за ребенком. Обеспечение всеми государственными гарантиями беременную работницу требует от работодателя издержек, что также уменьшает вероятность трудоустройства молодой кандидатки. Так, социальная категория «девушка 24 лет, не имеющая опыт работы» не является профессионально пригодной рабочей силой в глазах работодателя. Таким образом, анализируя ограничения при трудоустройстве на государственную гражданскую службу, необходимо учитывать все характеристики кандидата или кандидатки, которые, пересекаясь друг с другом, создают новую социальную категорию. Находясь на стыке нескольких критериев социального неравенства, соискатель или соискательница формирует новое представление о нем как о возможном работнике в глазах работодателя, которое обусловлено сочетанием конкретных индивидуальных характеристик. Здесь работодатель воспринимает потенциального работника и принимает решение о трудоустройстве, не только исходя из субъективно-психологических убеждений, касательно, например, гендера, но еще и исходя из структурных причин, связанных с несовпадением квалификации работника и требованиями к должности. Изменив набор характеристик или же одну характеристику, новый кандидат или кандидатка формирует иное, отличное от предыдущего представление о себе как о потенциальном работнике, что напрямую влияет на наличие ограничений и, соответственно, на решение работодателя о трудоустройстве.

Законодательное регулирование положения женщин в государственных органах власти зарубежных стран

Проблема обеспечения равенства прав женщин и мужчин в социально-экономической и политической сферах жизни получила отклик среди стран — членов ООН в виде нормативно-правового акта международного уровня — «Декларации

⁵ Статья 256. Отпуска по уходу за ребенком. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ // Гарант.РУ. URL: <http://base.garant.ru/12125268/f86de0dd957b7cb08bc16295d5595a7a/> (дата обращения: 12.12.2019).

о ликвидации дискриминации в отношении женщин»⁶. Данный документ закрепляет права женщины как особого социального слоя населения, что говорит о степени важности реализации указанных прав. Касаемо доступа женщины к государственной гражданской службе, Декларация обеспечивает соблюдение этого права без какой-либо дискриминации по отношению к женщинам.

Еще одним международно-правовым актом, провозглашающим идею равенства в труде, является Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий»⁷, принятая в Женеве 25 июня 1958 г. на 42-й сессии Генеральной конференции МОТ. В ней определены положения, обязывающие государства устанавливать и проводить национальную политику, направленную на поощрение равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий с целью искоренения любой дискриминации. Данная Конвенция была ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г. и соответственно используется правопреемницей Советского Союза — Россией.

Лидирующими странами по соблюдению гендерного равенства в любых отношениях, и, в частности, в трудовых, признаны Скандинавские страны. Они занимают лидирующие позиции в списках по Индексу гендерного развития, демонстрируя практически полное отсутствие различий в экономическом и политическом участии, а также карьерных возможностях между мужчинами и женщинами⁸.

Высокий уровень гендерного равенства в Скандинавских странах связан с принятием обществом ценности социального равенства и политики, которая получила название «государственный феминизм» [McBride Stetson, Masur, 1995]. Главными признаками государственного феминизма являются «декларирование принципа равенства женщин с мужчинами в конституции страны; воздействие конституционного принципа на предлагаемые стратегии; приведение законодательства в соответствие с конституционным принципом равенства; мониторинг политики равенства и ее результатов» [Гардинер, Мезенцева, 2000]. В Скандинавских странах соблюдение принципа равенства демонстрируется посредством наличия законодательства по гендерному равенству, организации советов и союзов, назначения должностных лиц, рассматривающих претензии граждан к правительственным служащим по вопросам гендерного равенства.

В основе законодательства по обеспечению равного статуса людей на рынке труда во всех странах лежит запрет на дискриминацию по признаку пола. Законодательство по гендерному равенству в странах Северной Европы разрешает применение позитивных мер или предпочтительное обращение в отношении женщин или недостаточно представленного в организации пола. Так, проблема

⁶ Декларация ООН «Декларация о ликвидации дискриминации в отношении женщин». Принята резолюцией 2263 (XXII) Генеральной Ассамблеи ООН от 7 ноября 1967 года // Организация объединенных наций: Декларации. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/women_discrimination.shtml (дата обращения: 13.12.2019).

⁷ Конвенция Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» № 111. Принята 25 июня 1958 года на Сорок второй сессии Генеральной Конференции Международной организации труда // Организация объединенных наций: Конвенции и соглашения. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/labour.shtml (дата обращения: 14.12.2019).

⁸ Рейтинг стран по уровню равноправия полов. Индекс гендерного разрыва (The Global Gender Gap Index) // Nonews. 2019. URL: <https://nonews.co/directory/lists/countries/global-gender-gap> (дата обращения: 14.12.2019).

низкого уровня представленности женщин в государственных органах власти Норвегии решается путем включения в Закон о гендерном равенстве положения, обязывающего обеспечить минимальную представленность пола, равную 40 % от общего количества представленных лиц, во всех государственных советах и комитетах [Воронина, 2014]. Касаемо условий труда в Норвегии, согласно Трудовому кодексу, работник не обязан трудиться сверхурочно, за исключением появления временной необходимости. Установлено, что в случае возникновения нужды в постоянной дополнительной работе необходимо увеличивать штат сотрудников. Если же сверхурочные работы выполняются сотрудниками, то оплата за них должна составлять надбавку в размере 40 % от установленной заработной платы [Юхансен, 2017].

В Законе о советах и Законе о комитетах Дании указывается, что требуется выдвижение в комитеты равного количества кандидатов мужского и женского пола с целью балансирования гендерного состава. В финском, исландском и шведском законах также содержатся положения о необходимом равном представительстве женщин и мужчин в руководящих советах и государственных учреждениях⁹.

Данная политика Скандинавских стран показала свою эффективность, так как в парламентах Швеции, Финляндии и Норвегии женщины-депутаты располагают от 40 % до 47 % мандатов, занимая позицию членов, принимающих решения наравне с мужчинами, в то время как в России на долю женщин приходится лишь 15 %¹⁰.

Анализ нормативно-правовой базы гендерного равенства РФ

В соответствии с гл. 2 ст. 19 Конституции Российской Федерации, «государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, <...> должностного положения, а также других обстоятельств»¹¹. Ни слова о гендерной принадлежности претендентов нет и в ст. 21 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»: на гражданскую службу вправе поступать граждане РФ, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком РФ и соответствующие квалификационным требованиям, установленным Федеральным Законом «О государственной гражданской службе РФ»¹². Более того, в ст. 4 этого же закона указывается, что одним из принципов государственной гражданской службы является равный доступ к ней вне зависимости от пола. Статья 22 устанавливает, что поступление на гражданскую службу осуществляется по результатам конкурса, то есть оценки профессионального уровня претендентов и соответствия установленным квалификационным требованиям. Таким образом, по действующему законодательству, если кандидат или кандидатка отвечают формальным требо-

⁹ Act on Equality between Women and Men. Helsinki: Ministry of Social Affairs and Health, 2016. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75131/Act_on%20Equality_between_women_and_men_2015_FINAL.pdf (accessed: 12.12.2019).

¹⁰ Women in National Parliaments // Inter-Parliamentary Union. 2019. February 1. URL: <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm> (accessed: 12.12.2019).

¹¹ Конституция Российской Федерации «Конституция Российской Федерации» от 12.12.1993 (с поправками) // Гарант.РУ. URL: <http://base.garant.ru/10103000/> (дата обращения: 12.12.2019).

¹² Федеральный Закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ (с изменениями и дополнениями) // Гарант.РУ. URL: <http://base.garant.ru/12136354/> (дата обращения: 12.12.2019).

ваниям, вне зависимости от гендерной принадлежности, могут быть приняты на государственную гражданскую службу.

В то же время ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации закрепляет права беременных женщин, которым запрещено отказывать в найме по причине беременности или наличия детей. В соответствии с ч. 4 ст. 254 Трудового кодекса Российской Федерации, им гарантированы снижение норм выработки и перевод на работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. Женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию согласно ч. 4 ст. 255 Трудового кодекса Российской Федерации. В порядке, установленном ч. 4 ст. 256 Трудового кодекса Российской Федерации, отпуск по уходу за ребенком может достигать трех лет, в течение которых за работником сохраняется место работы. Наряду с этим, в соответствии с ч. 4 ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации, расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается.

Коллизии норм здесь заключаются в том, что в ч. 1 ст. 19 Трудового кодекса Российской Федерации прописано: «нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю», однако согласно Федеральному Закону от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе» для гражданских служащих может устанавливаться ненормированный рабочий день, предполагающий работу госслужащего в дополнительное время сверх установленного режима. Кроме этого, об определенных ч. 4 ст. 258 Трудового кодекса Российской Федерации гарантиях для беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в число которых входит и предоставление оплачиваемых перерывов для кормления ребенка в течение рабочего дня, ничего не сказано в Федеральном Законе «О государственной гражданской службе». Учитывая тот факт, что, согласно данным Федеральной службы государственной статистики, на государственной гражданской службе 70 % служащих — это представительницы женского пола, можно говорить о направленности Федерального Закона о «Государственной гражданской службе» преимущественно на представителей мужского пола.

По существу, единственным законом в стране, защищающим такую уязвимую категорию при трудоустройстве, как молодые женщины, является Трудовой кодекс. Именно данным законом руководствуются претендентки при поступлении на государственную службу, даже будучи беременными или с детьми.

Однако особенность работы на государственной гражданской службе заключается в сверхурочных работах, командировках и ненормированном рабочем дне, что, в соответствии с ч. 4 ст. 259 Трудового кодекса Российской Федерации, запрещается беременным женщинам, а женщинам с детьми до трех лет позволено лишь с их письменного согласия. Так, работодатель, учитывая специфику работы на госслужбе, старается избегать найма сотрудниц репродуктивного возраста, избегая будущих издержек. Ввиду этого кандидаты мужского пола уже на этапе найма имеют определенное преимущество для работодателя, а девушки, наоборот, представляют собой уязвимую группу.

Методология

С целью выявления гендерных различий при приеме на работу сотрудников с семейными обязанностями в органы государственной гражданской службы был проведен двухэтапный эксперимент. Отметим, что интерес к экспериментальным исследованиям в области государственного управления растет, но не хватает широкого понимания его роли в получении существенных результатов и теоретических достижений [James, Jilke, Van Ryzin, 2017].

В феврале-марте 2018 г. был организован первый этап эксперимента посредством телефонных звонков по существующим открытым вакансиям в федеральных органах исполнительной власти, который был направлен на получение информации о возможности поступления претенденток женского пола, а в мае 2019 г., на втором этапе, осуществлялось получение информации о поступлении претендентов мужского пола. Суть эксперимента заключается в применении проективных техник — выдуманных ситуаций — и выявлении реакции на них госслужащих, ответственных за найм новых сотрудников, то есть контактных лиц, указанных на «Федеральном портале управленческих кадров», где расположена справочная информация о вопросах поступления на государственную службу¹³. В ходе исследования было рассмотрено 683 вакансии в Федеральных органах государственной власти. Из них 66 вакансий оказались актуальными для исследования, так как большая часть опубликованных на федеральном портале вакансий дублировались на сайте, а кроме этого, к одному справочному номеру было привязано несколько вакансий, что значительно сокращало количество возможных разговоров с контактными лицами. Так, на первом этапе эксперимента было произведено 25 содержательных звонков, на втором этапе — 13. Телефонные разговоры осуществлялись с обеспечивающими специалистами отдела кадров.

Для разговора с представителями госорганов было подготовлено восемь проективных ситуаций — по четыре легенды от лица претенденток и претендентов.

- Ситуация 1. Молодая женщина имела опыт работы на государственной гражданской службе и ребенка, нуждающегося в уходе, а следовательно, необходимы перерывы на уход за ребенком в течение рабочего дня. Вопрос состоял в том, как начальство отнесется к временным перерывам на кормление ребенка в течение рабочего дня.
- Ситуация 2. Молодая женщина имела опыт работы на государственной гражданской службе, но была на втором месяце беременности. Вопрос состоял в том, сохранится ли должность за ней при уходе в отпуск по беременности и как начальство отнесется к уходу.
- Ситуация 3. Молодая женщина имела высшее образование, но не имела опыта работы на государственной гражданской службе. Вопрос состоял в том, будет ли рассмотрена ее кандидатура в таком случае.
- Ситуация 4. Женщина имела стаж работы на государственной гражданской службе, но на данный момент ее возраст составлял 37 лет. Вопрос состоял в том, будет ли рассмотрена ее кандидатура в таком случае.

¹³ Вакансии // Федеральный портал управленческих кадров. URL: <https://gossluzhba.gov.ru/vacancy> (дата обращения: 21.11.2019).

От лица мужского пола эксперимент осуществлялся по следующим сценариям.

- Ситуация 1. Молодой отец-одиночка с высшим образованием имел опыт работы на госслужбе. Соискателю необходимы были временные перерывы на кормление ребенка в течение рабочего дня. Вопрос состоял в том, как руководство отнесется к временным перерывам на кормление ребенка и обеспечит ли ему их.
- Ситуация 2. Молодой мужчина с высшим образованием и опытом работы на госслужбе имел беременную жену. Вместе с этим он хотел воспользоваться правом взять отпуск по уходу за ребенком. Вопрос состоял в том, сохранится ли его должностная позиция и рабочее место при уходе в отпуск по уходу за ребенком, и какова вероятность успешного прохождения конкурса при таком жизненном обстоятельстве.
- Ситуация 3. Молодой мужчина, только получивший высшее образование, но не имеющий опыта работы на госслужбе, хотел поступить на государственную гражданскую службу. Вопрос состоял в том, каковы шансы пройти конкурс, не имея опыта работы.
- Ситуация 4. Мужчине в возрасте 37 лет с высшим образованием и опытом работы на госслужбе необходимо было рабочее место. Вопрос состоял в том, каковы шансы пройти конкурс в возрасте 37 лет.

В соответствии с действующим законодательством во всех вышеуказанных случаях не запрещено подавать документы и участвовать в конкурсе на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы, однако в телефонных разговорах при уточнении деталей по конкретным вакансиям контактные лица выдавали информацию о реальном положении дел.

Результаты и обсуждение

«Материнский штраф» на входе

На вопрос о том, как начальство отнесется к временным перерывам на кормление ребенка в течение рабочего дня, в большинстве случаев экспериментальные опрошенные информацию давать отказывались, предлагая лишь прислать резюме на рассмотрение. Они придерживались формальной процедуры ответа, говоря: *«Присылайте свое резюме, конкурсная комиссия рассмотрит и даст ответ. Я не могу ничего сказать»*. Четверть опрошенных начинали отговаривать от подачи документов, объясняя это тем, что у сотрудников предусмотрен ненормированный рабочий день, они уходят домой намного позже, чем полагается по регламенту: *«...У нас задерживаются, там ненормированный рабочий день, если вы читали, <...> то есть практически каждый день приходится людям задерживаться»*. Кроме этого, говорилось, что вакансия является срочной, поэтому нужен человек, *«который будет работать»*.

Так, по мнению контактных лиц, с учетом специфики ненормированного графика руководство не согласится предоставлять дополнительные перерывы. Остальная четверть опрошенных смеялись в трубку, не давая четкого ответа на вопрос. Это может говорить о том, что в практике работы на госслужбе у сотрудников не возникало таких ситуаций, или им не представляется возможным возникновение такой ситуации в рамках государственной службы, поэтому они выражают подоб-

ную реакцию. Были редкие, но прямые ответы «нет», резко негативная реакция на вопрос, утверждение о том, что подобные практики недопустимы.

Отвечая на вопрос о том, как начальство отнесется к отпуску по беременности и сохранится ли рабочее место, большинство опрошенных соблюдали формальную процедуру, говоря: *«Подавайте документы, конечно, комиссия будет рассматривать и принимать решение»*, однако встречались сотрудники, для которых подобная ситуация была нестандартной, и как на нее корректно реагировать, они не знали: *«(Смеется) ну... вопрос, конечно, очень интересный, очень интересный. И у вас в справке прям написано, что у вас беременность, да?»*, — и сразу переходили к скрытому отговариванию от подачи резюме: *«...Я не знаю, вы как считаете, есть ли смысл или нет подавать свое резюме?»*.

Треть опрошенных начинали отговаривать от подачи резюме, аргументируя это тем, что функционал по работе достаточно объемный, а уйти пораньше и прийти попозже нельзя. Немалая часть опрошенных смеялись над заданным вопросом, говоря, что им нужны люди, которые будут работать: *«...(Смеется) ну, нам нужны люди, которые будут работать, зачем вам это, вы лучше за собой ухаживайте. Нам нужен тот, кто сразу начнет работать стабильно»*, — отговаривание от подачи резюме.

Остальные опрошенные удивлялись вопросу, прямо сообщая о невозможности пройти конкурс: *«...Ну (ухмыляется), я думаю, что да, вероятности мало, потому что... как бы...», «...сомнительно, скажу вам откровенно»*, — и говорили, что не знают, на какую вакансию в принципе беременных могут принять: *«...Вообще-то беременных, я не знаю, мы не принимаем, вы же в декрет уйдете. Вам даже не знаю, куда надо устраиваться»*.

На вопрос о том, будет ли рассмотрена кандидатура при отсутствии опыта работы, ответы разделились. Половина опрошенных соблюдала формальную процедуру, говоря, что все решения принимает конкурсная комиссия на основе резюме. Другие отговаривали от подачи резюме, аргументируя это тем, что некоторый стаж работы в данной сфере нужно иметь, так как конкурсная комиссия будет задавать вопросы, касаемо должности: *«...Да, без предъявлений требований к стажу, но если у человека нет совсем никакого стажа... ну, просто шансов мало, вы можете прислать, конечно, можете откликнуться»*.

Остальная часть опрошенных удивлялась вопросу, предлагая начать карьеру на государственной гражданской службе с самой низкооплачиваемой должности.

На вопрос о том, будет ли рассмотрена кандидатура претендентки 37 лет, отказов в трудоустройстве не было, наоборот, охотно приглашали на конкурс. Все опрошенные с радостью были готовы принять соискательницу на работу, предлагая в этот же день подать все документы. Их, наоборот, удивляло желание опытного работника поступать на низкооплачиваемую должность: *«...Конечно, есть смысл подавать резюме! Даже не переживайте по поводу...! Есть! Если только вас зарплата устраивает, потому что у меня очень много отказов только вот по зарплате»*.

Возможно, позитивная реакция связана с тем, что 37 лет — наиболее благоприятный рабочий возраст, еще далекий от пенсионного, и в то же время уже подразумевающий большой опыт работы, так что эйджизм по отношению к пожилым/молодым работникам здесь никак не мог проявиться, а какая-либо информация о беременности или детях «претенденткой» не указывалась.

«Доминирующая маскулинность» на государственной гражданской службе

Касаемо ситуаций, описанных от лица мужского пола, в первом случае о том, как начальство отнесется к временным перерывам на кормление ребенка в течение рабочего дня, половина опрошенных говорили, что работник имеет право на временные перерывы, ссылаясь на законодательство: «...В соответствии с законодательством все предоставляется», однако некоторые добавляли указание о нежелательности данного действия: «...Ну, естественно, все дадут, потому что это по закону нужно, но нежелательно, конечно». Остальная половина опрошенных не могли дать четкого ответа на этот вопрос и предлагали уточнять его непосредственно у руководителя: «...Вы приедете сюда непосредственно, поговорите с начальником отдела...», «я должен уточнить этот момент у руководителя, я вам даже так не скажу навскидку».

Отвечая на вопрос о том, как начальство отнесется к отпуску по беременности и родам и сохранится ли рабочее место, большинство опрошенных соблюдало формальную процедуру, говоря, что все предоставляется в соответствии с законом: «Вам, естественно, будет выплачиваться пособие, как и положено для тех, кто в отпуске по уходу за ребенком», также выражалось удивление тем, как может быть нарушено право, гарантированное законом: «...А разве может федеральный орган отказать, если вам положено по закону?». Однако наряду с формальными ответами встретилась и открытая негативная реакция: «Послушайте, я думаю, ни в одной компании, куда вы позвоните и скажете, что я хочу у вас работать, но у меня родится ребенок через некоторое время, и вы планируете в декрет через некоторое время, я думаю, что вам не скажут, что мы вас примем на работу».

На вопрос о том, будет ли рассмотрена кандидатура при отсутствии опыта работы, опрашиваемые не давали конкретного ответа, соблюдая лишь формальную процедуру: «Вы имеете право по закону откликнуться». При вопросе о том, был ли опыт принятия на госслужбу кандидата без опыта работы, давать информацию отказались: «Вы это у меня спрашиваете уже служебную информацию». Отвечая на вопрос, будет ли рассмотрена кандидатура претендента 37 лет, звучали указания на то, что возраст не является препятствием: «Мы по возрасту не отбраковываем», однако исключением был назван предпенсионный: «Вообще-то не является возраст препятствием, только предпенсионный».

Напомним, что на сегодняшний день мужчины составляют лишь четверть кадрового состава государственных гражданских служащих, однако именно они замещают руководящие должности. В терминах Р. Коннел реализуется «доминирующая маскулинность», то есть господствующие практики легитимации патриархата — в условиях среды, где на вершине иерархии стоят мужчины [Connell, 1995, цит. по: Костерина, 2008].

Сравнительный анализ результатов телефонного эксперимента

Для обработки результатов телефонного эксперимента был проведен сравнительный анализ реакции респондентов в зависимости от пола «кандидата», который(ая) описывал(а) свою жизненную ситуацию и задавал(а) вопросы о возможности осуществления будущей трудовой деятельности в соответствии с требуемым запросом по вакансии. С учетом того, что появление вакансий органов

власти не носит системный характер, мы звонили именно по тем вакансиям, которые были открыты в период первого и второго этапа эксперимента. Следует отметить, что в период с 2018 г. по 2019 г. значимых для исследования изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, а также в Федеральный Закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации», не вносилось. Кроме этого, результаты анализа репрезентируют ситуацию, сложившуюся при взаимодействии с представителями федеральных органов государственной власти, что может быть нерелевантным для характеристики общероссийской ситуации с трудоустройством на государственную гражданскую службу. Для получения сопоставимых результатов нам удалось выявить пять органов власти, в которые мы звонили от лица женщины (на первом этапе) и от лица мужчины (на втором): Министерство строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации, Федеральная служба по ветеринарному и фитосанитарному надзору, Федеральная налоговая служба (Контрольно-аналитический отдел, отдел камеральных проверок), Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору, Федеральная служба судебных приставов.

Выделены следующие критерии рассмотрения отношения к кандидаткам и кандидатам на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы: эмоциональная реакция, вежливость (в рамках соблюдения Этического кодекса государственных гражданских служащих), ссылка на законодательство (табл. 1).

Основываясь на результатах телефонного эксперимента, можно сделать вывод, что при ответе на вопросы от лица кандидата женского пола представители ни одного федерального органа не придерживались формальной процедуры ответа, которая предполагает озвучивание фразы о том, что любой гражданин Российской Федерации, соответствующий указанным в Федеральном Законе «О государственной гражданской службе» требованиям, имеет право участвовать в конкурсе на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы РФ. В то же время при ответах на вопросы от лица кандидата мужского пола в большинстве случаев представители органов власти соблюдали формальную процедуру ответа.

Во время разговора с кандидатками значительная часть представителей федеральных органов власти не соблюдали правил вежливости, выражая удивление заданному вопросу, а также позволяли себе ухмылку и отсутствие энтузиазма при разговоре (около половины). В свою очередь, при общении с кандидатами мужского пола лишь представитель одного органа федеральной власти отклонился от правил вежливости, в то время как большинство вежливо отвечали на все заданные вопросы. Перцепция в зависимости от гендера абонента представляется ярко выраженной.

Ссылка на действующее законодательство, которая по процедуре ответа на вопросы кандидатов должна упоминаться со стороны контактных лиц, не была озвучена ни одним представителем федеральных органов власти при общении с кандидатами женского пола. Во время разговора с кандидатом мужского пола половина представителей федеральных органов власти указывали на то, что трудовая деятельность у них проходит в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Таблица 1. **Результаты эксперимента:**
сравнительный анализ реакции респондентов в зависимости от пола.

Федеральная служба по ветеринарному и фитосанитарному надзору		
	Кандидат мужского пола	Кандидат женского пола
Эмоциональная реакция	Соблюдение формальной процедуры ответа, выражение нейтральной реакции	Отклонение от формальной процедуры ответа, переадресация вопросов руководству, выражение нейтральной реакции
Вежливость	Соблюдение правил вежливости	Соблюдение правил вежливости
Ссылка на законодательство	Озвучена	Не озвучена
Министерство строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации		
	Кандидат мужского пола	Кандидат женского пола
Эмоциональная реакция	Соблюдение формальной процедуры ответа, выражение нейтральной реакции	Отклонение от формальной процедуры ответа, отсутствие определенности в разговоре, выражение удивления
Вежливость	Соблюдение правил вежливости	Соблюдение правил вежливости
Ссылка на законодательство	Не озвучена	Не озвучена
Федеральная налоговая служба (Контрольно-аналитический отдел)		
	Кандидат мужского пола	Кандидат женского пола
Эмоциональная реакция	Отклонение от формальной процедуры ответа, выражение возмущения	Отклонение от формальной процедуры ответа, выражение отсутствия энтузиазма и мотивации
Вежливость	Отклонение от правил вежливости	Соблюдение правил вежливости
Ссылка на законодательство	Не озвучена	Не озвучена
Федеральная налоговая служба (Отдел камеральных проверок)		
	Кандидат мужского пола	Кандидат женского пола
Эмоциональная реакция	Соблюдение формальной процедуры ответа, выражение нейтральной реакции	Отклонение от формальной процедуры ответа
Вежливость	Соблюдение правил вежливости	Отклонение от правил вежливости
Ссылка на законодательство	Озвучена	Не озвучена
Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору		
	Кандидат мужского пола	Кандидат женского пола
Эмоциональная реакция	Отклонение от формальной процедуры ответа, переадресация вопросов руководству, выражение нейтральной реакции	Отклонение от формальной процедуры ответа, выражение нейтральной реакции
Вежливость	Соблюдение правил вежливости	Отклонение от правил вежливости
Ссылка на законодательство	Не озвучена	Не озвучена

Федеральная служба судебных приставов		
	Кандидат мужского пола	Кандидат женского пола
Эмоциональная реакция	Соблюдение формальной процедуры ответа, выражение нейтральной реакции	Отклонение от формальной процедуры ответа, выражение ухмылки
Вежливость	Соблюдение правил вежливости	Отклонение от правил вежливости
Ссылка на законодательство	Озвучена	Не озвучена

В соответствии с законодательством, при трудоустройстве государственную службу работники подписывают Кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации (который разрабатывается каждым органом власти с учетом его специфики, но на основе Типового кодекса этики и служебного поведения государственных и муниципальных служащих Российской Федерации (одобренного решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции 23 декабря 2010 г.)¹⁴. Целью его подписания является установление этических норм и правил служебного поведения государственных служащих для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета государственных служащих, доверия граждан к государственным органам и обеспечение единых норм поведения государственных служащих.

Исходя из предписаний, указанных в Типовом кодексе этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих от 23 декабря 2010 г., государственные служащие призваны соблюдать и защищать права и свободы человека, проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами, а также воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении обязанностей и избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету государственного органа.

Наш эксперимент показал, что указанные сотрудники как контактные лица на «Федеральном портале управленческих кадров» не во всех случаях руководствуются в своих высказываниях нормами этического кодекса государственного служащего. Например, принимая во внимание тот факт, что кандидатка имеет право на перерывы для кормления своего ребенка в течение рабочего дня, представители государственных органов начинали отговаривать ее от поступления на государственную службу, тем самым ограничивая права молодой женщины и отклоняясь от формальной процедуры ответов на вопросы. Кроме этого, в кодексе прописано, что государственным гражданским служащим необходимо «соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения», что на самом деле не соблюдалось контактными лицами. При разговоре с беременной девушкой, которая консультировалась по вопросам поступления на госслужбу,

¹⁴ «Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих», одобрен решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол № 21) // Министерство труда и социальной защиты. 2016. 24 апреля. URL: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/anticorruption/9/3> (дата обращения: 11.12.2019).

представители государственных органов власти открыто высказывали ей суждения о невозможности пройти конкурс и, более того, смеялись в трубку, демонстрируя этим не только отклонение от правил деловой этики государственных служащих, но и от элементарных правил культуры общения.

Еще один результат анализа телефонного эксперимента — выявление практики воспроизводства гендерных стереотипов [Рощин, Зубаревич, 2005] на государственной гражданской службе. Традиционное распределение обязанностей мужчин и женщин в ведении хозяйства отразилось и на занятости в публичной сфере. Гендерные стереотипы приписывают женщинам такие качества, как заботливость, услужливость, необходимость в проявлении любви к окружающим людям; мужчины же, наоборот, должны быть «воинами», которые «добывают» все необходимые ресурсы для своей семьи. В связи с этим на государственной службе образуется «стеклянный потолок», ограничивающий доступ женщин к управленческим позициям [Sabharwal, 2013].

Так, женщинам больше достаются места в государственных органах власти, которые осуществляют свою деятельность в сферах здравоохранения, образования, социальной защиты, требующих проявления «материнских» качеств, возможности совмещать семейные обязанности с занятостью на государственной службе, а мужчины концентрируются во всех остальных сферах, требующих проявления решительности и большей вовлеченности в процесс принятия решений [Кашина, 2009].

Контактные лица, представляющие государственные органы власти, воспроизводили гендерные стереотипы при ответе на вопрос о поступлении на государственную гражданскую службу беременной женщины. Они утверждали, что им нужны работающие люди, указывая на то, что беременная женщина не способна выполнять рабочие обязанности, а также добавляя, что ей необходимо ухаживать за собой. Кроме этого, оценивая шансы успешного прохождения беременной женщиной конкурса как невысокие и отмечая, что неизвестно, куда могут трудоустроить беременную женщину на рынке труда, контактные лица скрыто указывали женщине на ее профессиональную непригодность, намекая на то, что ей положено выполнять лишь домашние обязанности, и тем самым воспроизводя гендерные стереотипы на государственной гражданской службе.

С точки зрения интерсекционального подхода к результатам эксперимента можно сделать вывод, что трудоустройство на государственную гражданскую службу зависит от сочетания тех или иных характеристик, которым соответствуют кандидат или кандидатка, но не прописанных действующим законодательством. Так, контактные лица, узнав, что молодой женщине, имеющей ребенка, потребуются гарантированные законом перерывы на кормление ребенка, начинали смеяться над этим и говорить, что такие практики у них невозможны, в то время как кандидата-мужчину уверяли в соблюдении в отношении него действующего законодательства. Таким образом, пересечение категорий возраста и гендера с другими системами подавления создает барьеры для трудоустройства молодых женщин на госслужбу и фактически порождает формы неравенства на индивидуальном и институциональном уровне. Наш эксперимент показал, что наложение нескольких стигматизирующих социальных категорий порождает множественные

негативные эффекты для дискриминируемой группы, коей в данном случае являются молодые женщины.

В случае, когда молодой отец-одиночка говорил, что ему потребуются гарантированные законом перерывы для кормления ребенка, контактные лица утверждали, что с этим проблем не возникнет и все гарантии будут предоставляться в соответствии с законодательством. Сравнивая две идентичные жизненные ситуации, которые презентуются от лица кандидата мужского пола и от лица кандидатки женского пола, можно наблюдать совершенно противоположную реакцию со стороны представителей государственных органов власти. Это говорит о том, что если критерий «пол» является женским и накладывается на присутствие такого критерия, как «наличие ребенка», то ситуация меняется не в пользу кандидатки. Обратная же ситуация наблюдается в случае изменения параметра «пол» на мужской. Следовательно, применимый в данном случае интерсекциональный подход к анализу ограничений при трудоустройстве молодых женщин подтверждает наличие дискриминации по признаку пола на государственной гражданской службе [Рошин, Зубаревич, 2005].

Заключение

Процедура поступления на государственную гражданскую службу сопряжена с дискриминационными практиками, как и другие профессиональные направления. Гендерная диспропорция и недопредставленность мужчин в рядах выпускников управленческих специальностей высших учебных заведений приводят к неравномерному распределению «привилегий» при трудоустройстве.

Зачастую женщинам приходится платить «материнский штраф» еще до фактического трудоустройства на государственную гражданскую службу, так как их заведомо «подозревают» в том, что они будут «отлынивать» от работы, уходя в декрет и/или оставаясь на больничном с маленьким ребенком. В то же время молодые мужчины в подобной ситуации имеют равные возможности на замещение должностей государственной гражданской службы на основе конкурса с другими мужчинами в условиях «доминирующей маскулинности», когда именно мужчины занимают руководящие посты.

Было выявлено, что государственные гражданские служащие, контакты которых указывают как ответственных лиц для переговоров с потенциальными кандидатами, высказываются с позиции доминирующего дискурса, занимают определенную позицию по обсуждаемой вакансии и демонстрируют заинтересованность в сохранении текущего положения вещей.

Наш опыт показал преимущества экспериментов в государственном управлении и подтвердил их быстро развивающийся вклад в исследования и практику. Видится целесообразным более широкое применение различных экспериментов для накопления знаний о теории и практике во многих областях государственного управления, в том числе для преодоления гендерной дискриминации при трудоустройстве на государственную гражданскую службу.

Список литературы (References)

- Воронина О. А. Гендерное равенство как структурный элемент государственной политики в Скандинавских странах // Новый взгляд. Международный научный вестник. 2014. № 4. С. 133—151.
- Voronina O. A. (2014) Gender Equality as a Structural Element of State Policy in Scandinavian Countries. *Novy Vzglyad (A New Look). International Journal of Science*. No. 4. P. 133—151. (In Russ.).
- Гардинер Ф., Мезенцева Е. Обеспечение равенства полов: политика стран Западной Европы. М.: Идея-пресс, 2000.
- Gardiner F., Mezentseva E. (2000) Ensuring Gender Equality: The Policy of Western Europe Countries. Moscow: Idea-press. (In Russ.).
- Исупова О. Г., Уткина В. В. Молодые женщины в органах государственного управления России: факторы, определяющие карьерные траектории // Журнал исследований социальной политики. 2018. № 3. С. 473—486. <https://doi.org/10.17323/727-0634-2018-16-3-473-486>.
- Isupova O. G., Utkina V. V. (2018) Young Women in Public Administration of Russia: Factors Determining Career Trajectories. *Journal of Social Policy Studies*. No. 3. P. 473—486. (In Russ.). <https://doi.org/10.17323/727-0634-2018-16-3-473-486>.
- Кашина М. А. Женщины на российской государственной гражданской службе: феминизация и воспроизводство гендерной пирамиды // Женщина в российском обществе. 2009. № 2. С. 13—31.
- Kashina M. A. (2009) Women in the Civil Service of the Russian State: The Feminization of Gender and Reproduction of the Pyramid. *Woman in Russian Society*. No. 2. P. 13—31.
- Костерина И. В. Конструкты и практики маскулинности в провинциальном городе: габитус «нормальных пацанов» // Журнал социологии и социальной антропологии. 2008. Т. 11. № 4. С. 122—140. URL: http://www.jourssa.ru/sites/all/files/volumes/2008_4/Kosterina_2008_4.pdf (дата обращения: 20.12.2019).
- Kosterina I. V. (2008) Constructs and Practices of Masculinity in a Provincial Town: Habitus of “Normal Guys”. *Journal of Sociology and Social Anthropology*. Vol. 11. No. 4. P. 122—140. URL: http://www.jourssa.ru/sites/all/files/volumes/2008_4/Kosterina_2008_4.pdf (accessed: 20.12.2019). (In Russ.).
- Рощин С. Ю., Зубаревич Н. В. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте целей развития тысячелетия. М.: Информационный центр ООН, 2005.
- Roshchin S. Yu., Zubarevich N. V. (2005) Gender Equality and Extension of Women Rights in Russia within Millennium Development Goals in the Russian Federation. Moscow: UN Information Center. (In Russ.).
- Тартаковская И. Н. Воспроизводство гендерного порядка через карьерные стратегии: попытка интерсекционального анализа // Социологические исследования. 2015. № 5. С. 84—93. http://socis.isras.ru/files/File/2015/2015_5/Tartakovskaya.pdf.

Tartakovskaya I. N. (2015) The Gender Order Reproduction via Career strategies: Intersectional Analyses. *Sociological Studies*. No. 5. P. 84—93. http://socis.isras.ru/files/File/2015/2015_5/Tartakovskaya.pdf. (In Russ.).

Уткина В., Гаспарян С. Ограничения при приеме на работу на государственную гражданскую службу в РФ для молодых женщин // Защита прав уязвимых групп в трудовой сфере. Сборник материалов конференции. М., 2019. С. 21—28.

Utkina V., Gasparyan S. (2019) Restrictions at employment on the state civil service in the Russian Federation for young women. In: *Protection of the Rights of Vulnerable Groups in the Sphere of Labor. Materials of the Conference*. Moscow. P. 21—28. (In Russ.).

Эренберг Р. Дж., Смит Р. С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М. : Издательство МГУ, 1996.

Ehrenberg R. J., Smith R. S. (1996) *Modern Labor Economy. Theory and Public Policy*. Moscow: Moscow State University Publishing House. (In Russ.).

Юхансен С. Трудовое законодательство в Норвегии // Права соотечественников Северной Европы и Балтийского моря. 2017. № 2. С. 2—9.

Yukhansen S. (2017) Labor Law in Norway. *Compatriots' Rights in Northern Europe and Baltic Sea Region*. No. 2. P. 2—9. (In Russ.).

Connell R. W. (1995) *Masculinities*. Cambridge: Polity Press.

Correll S. J., Benard S., Paik I. (2007) Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*. Vol. 112. No. 5. P. 1297—1339. <https://doi.org/10.1086/511799>.

Crenshaw K. (1991) Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*. Vol. 43. No. 6. P. 1241—1299. <https://doi.org/10.2307/1229039>.

James O., Jilke S. R., Van Ryzin G. G. (eds.) (2017) *Experiments in Public Management Research: Challenges and Contributions*. Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781316676912>.

McBride Stetson D., Masur A. (eds.) (1995) *Comparative State Feminism*. Thousand Oaks, CA: SAGE.

Rosenberg K., Howard J. (2008) Finding Feminist Sociology: A Review Essay. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*. Vol. 33. No. 3. P. 675—696. <https://doi.org/10.1086/523711>.

Sabharwal M. (2013) From Glass Ceiling to Glass Cliff: Women in Senior Executive Service. *Journal of Public Administration Research and Theory*. Vol. 25. No. 2. P. 399—426. <https://doi.org/10.1093/jopart/mut030>.