

Москва, 2023



Проблемы социально- экономической инклюзии женщин – представительниц уязвимых групп

Аналитическая записка по итогам экспертного семинара
Счетной палаты Российской Федерации

«Более активное включение женщин в социально-экономическую жизнь принесет ощутимые эффекты:

- увеличение экономического роста за счет увеличения рабочей силы и повышения производительности труда;*
- снижение неравенства и бедности за счет повышения доходов женщин и их участия в экономической жизни;*
- повышение инновационности и конкурентоспособности экономики благодаря разнообразию опыта, навыков и идей, которые женщины могут принести в экономическую деятельность;*
- улучшение здоровья и образования за счет доступа к более качественным услугам и возможности участия в общественной жизни;*
- увеличение участия женщин в политической жизни и принятии решений на всех уровнях за счет повышения социально-экономической активности женщин.*

Эти эффекты принесут значительную выгоду для общества в целом, а также будут способствовать более справедливому и равноправному развитию.

Для достижения соответствующих результатов необходимо внедрять комплексные меры по содействию вовлечения женщин во все сферы жизни».

Исполняющая обязанности Председателя
Счетной палаты Российской Федерации
Г.С.Изотова

Содержание

Введение	3
Глава 1: Женщины-сотрудники бизнес-компаний в России: взгляд HR-менеджеров на инклюзию и условия её развития.....	4
Глава 2: Помогает ли гендерное равенство в благополучии многодетных семей?	7
Глава 3: Проблемы социальной эксклюзии женщин-мигранток из Средней Азии	12
Глава 4: Женская бездомность: ситуация, проблемы и способы решения.....	16
Заключение	18

Введение

Согласно статистическим данным в России проживает 77,9 миллиона женщин (53,5 % от общей численности населения на 01 января 2022 года).

Женщины не являются однородной группой по социально-демографическим характеристикам. Для понимания специфики их положения необходимо учитывать такие факторы как возраст, этническая принадлежность, гражданство, уровень образования и количество детей. Взаимодействие этих факторов обуславливает конфигурацию проблем, с которыми сталкиваются женщины в различных сферах общественной жизни.

Социально-экономическая инклюзия направлена на повышение уровня и качества жизни женщин, особенно представительниц уязвимых групп. Этот процесс включает в себя доступ женщин к различного рода ресурсам (государственная поддержка, образование, занятость, жилье, услуги здравоохранения и прочее), а также устранение экономических и социальных барьеров, которые препятствуют реализации равных возможностей женщин и мужчин в российском обществе.

В рамках проекта «Аудит для целей инклюзивности» Счетная палата провела экспертный семинар на тему «Проблемы социально-экономической инклюзии женщин – представительниц уязвимых групп», где обсуждались вопросы развития инклюзии женщин в России. В семинаре приняли участие ведущие эксперты российского академического сообщества – представители НИУ ВШЭ, МГУ им. М.В. Ломоносова, Социологического института РАН – ФНИСЦ РАН. В ходе выступлений поднимались вопросы гендерного дисбаланса труда, который проявляется в первую очередь на руководящих позициях; гендерного равенства в многодетных семьях; женской бездомности и ее стигматизации; процессов эмансипации и автономизации женщин-мигранток.

В аналитической записке представлены материалы экспертного семинара.

Глава 1: Женщины-сотрудники бизнес-компаний в России: взгляд HR-менеджеров на инклюзию и условия её развития

Антонова В. К., д.с.н., НИУ ВШЭ,
Рябиченко Т. А., к.псих.н., НИУ ВШЭ,
Александрова М.Ю., НИУ ВШЭ

В целях изучения особенностей управления многообразием в бизнесе, специфики инклюзивной политики компаний и практик инклюзивного трудоустройства авторы исследования провели всероссийский опрос¹ сотрудников 2050 компаний, относящихся к крупному, среднему и малому бизнесу. Респондентами выступили представители HR-служб и топ-менеджеры, вовлеченные в принятие решений по кадровой политике компаний. Вопросы затрагивали темы, связанные с включением в рабочую среду социально-уязвимых групп: женщин, людей с ограниченными возможностями здоровья, сотрудников пожилого и предпенсионного возраста и людей, относящихся к этническим меньшинствам и мигрантам. Ниже представлены результаты исследования, отражающие различия в условиях для сотрудников-женщин в зависимости от размера компаний и федеральных округов (ФО).

Осведомленность о «политике разнообразия и инклюзии»² находится на достаточно низком уровне: почти треть опрошенных не слышала ранее о таком понятии, и от 30 до 40 % что-то слышала, но не знают подробностей. Ситуация сохраняется в целом по всем компаниям вне зависимости от размера и ФО: наименее осведомленными среди ФО являются Уральский и Северокавказский ФО – 72 % и 76 % опрошенных соответственно «ничего не слышали или не знают подробностей».

Основными инициаторами обеспечения разнообразия и инклюзии на рабочих местах чаще всего становится руководство компании (55 % опрошенных) или HR-службы (26 %). Таким образом, если в компании и возникают инициативы обеспечения разнообразия и инклюзии на рабочих местах, они редко приходят в компанию извне, чаще спускаются «сверху», а 21 % респондентов отвечают, что «так сложилось само собой».

В 73 % компаний отметили, что поддерживают политику инклюзии и разнообразия в той или иной степени и, вероятно, более активное продвижение такой политики не будет встречать сопротивления со стороны сотрудников.

При этом четко оформленные инклюзивные правила и нормы отсутствуют не менее, чем в половине компаний, что свидетельствует о недостаточном институциональном оформлении инклюзивных практик.

1. Октябрь – декабрь 2021 года.

2. В анкете перед началом основного блока вопросов давалось определение понятию «политика разнообразия инклюзии». Авторы исследования определили его как максимальную включенность всех групп сотрудников в трудовую деятельность, независимо от их физических, интеллектуальных, социальных, эмоциональных, языковых и других характеристик, с учетом потребностей каждой группы.

Гендерный баланс в компаниях в целом соблюдается: доля женщин, вне зависимости от размера организации, составляет в среднем 44,8 % от всех сотрудников. Лидирующими ФО по доле сотрудников-женщин являются Южный и Крымский ФО (48,4 % женщин). Тем не менее, гендерный дисбаланс проявляется сильнее, если рассматривать руководящие позиции в компаниях. Женщины-руководители чаще встречаются в Южном и Крымском (41,4 %), Сибирском (39,5 %) и Приволжском ФО (39,2 %). Самая низкая доля женщин среди сотрудников и руководителей принадлежит Северо-Кавказскому ФО (36 %), что может объясняться важностью традиционных ценностей по отношению к роли женщины в обществе в данном ФО.

В компаниях, где наблюдается сильный гендерный дисбаланс среди сотрудников (доля женщин – не более 10 %), отмечают, что чаще всего это связано с традиционно мужской сферой деятельности компании (70 % опрошенных).

Чаще других эту причину отмечали компании Северо-Западного, Северо-Кавказского, Уральского и Дальневосточного ФО (100 % опрошенных).

Следующей по распространенности причиной является ответ «просто так сложилось» (22 %). Формальные требования, которые связаны с условиями труда, – третья по распространенности причина (12 %), которая наиболее часто отмечалась в Сибирском ФО (33 %). Вне зависимости от ФО и размера компании, религиозные этнокультурные ограничения никто не отмечал в качестве объяснения сильного гендерного дисбаланса.

Самой распространенной причиной отказа в приеме на работу для женщин оказался ответ – «существуют сферы, где прием на работу женщин невозможен из-за специфики деятельности компаний» (24 %); второй по распространенности причиной является риск выхода в декретный отпуск (13 %). Что касается размера компаний, то в средних чаще, чем в крупных и малых, отмечаются все причины отказа в приеме на работу. Северо-Кавказский ФО лидирует среди регионов по количеству выбираемых причин отказа в приеме на работу для женщин.

В более чем 2/3 компаний отсутствуют специальные программы адаптации или планирования карьеры и развития для сотрудников-женщин.

Чаще всего опрошенные считают, что на рабочем месте новому сотруднику-женщине для адаптации требуется не больше месяца (27 %). В 70 % случаев компании не сотрудничают с какими-либо негосударственными организациями, которые способствовали бы трудоустройству соискателей, и не имеют требований о соблюдении принципов инклюзии и разнообразия для поставщиков и подрядчиков.

В 81 % компаний, независимо от размера и ФО, не отслеживают показатели, связанные с наймом женщин – количество сотрудников-женщин, уровень неравенства в оплате труда. Крупный бизнес, в сравнении со средним или малым, скорее будет готов отслеживать такие показатели. Среди ФО по отслеживанию таких показателей выделяются Центральный и Приволжский ФО.

Таким образом:

- 1) распространенность политики разнообразия и инклюзии среди компаний в России на сегодняшний день остается достаточно низкой, но при этом наблюдается положительное к ней отношение, что является окном возможностей для распространения инклюзивных практик и норм в российских компаниях;
- 2) инициатива обеспечения политики разнообразия и инклюзии на рабочих местах чаще всего идет «сверху», от руководства компании, либо от HR;
- 3) в половине компаний отсутствуют четко оформленные правила и нормы политики разнообразия и инклюзии, а в трех четвертях нет специальных сотрудников, которые отвечали бы за такое направление;
- 4) в большинстве компаний доля женщин среди сотрудников меньше, чем мужчин, и на руководящих позициях этот дисбаланс усиливается;
- 5) большинство компаний в большинстве регионов отмечают специфический мужской род деятельности в качестве самой распространенной причины отказа в найме женщины на работу, тем не менее, достаточно популярной причиной является и риск выхода женщины в декретный отпуск.

В целом, можно отметить, что на мировом уровне Россия показывает достаточно высокие показатели женской занятости. Однако выделяются явные проблемные зоны, мешающие развитию и распространению политики инклюзии и разнообразия на рабочих местах в компаниях в России. Одним из фокусов для особого внимания является общественное мнение, которое не всегда готово принять высокую занятость женщин, их конкурентоспособность и способность занимать руководящие позиции, работать в сферах, в которых хоть и отсутствуют законные ограничения к найму, но социальные нормы «не принимают» наличия женщин. Эти установки могут трансформироваться как при поддержке со стороны государства, так и с помощью привлечения внимания СМИ, в частности, тех, которые специализируются на тематике инклюзивности. Важно, чтобы сами компании осознавали ценность инклюзивности. Продвижению этой повестки среди работодателей может способствовать привлечение внимания к бизнес-кейсам, демонстрирующим выгоды от инклюзии. При этом, как правило, заниматься вопросами инклюзивности готовы те компании, которые уже достигли операциональной зрелости, стабильно функционируют и развиваются – компания должна «дорости» до возможности уделить внимание данной проблематике.

Дополнительные материалы

- Антонова В. К., Александрова М. Ю., Присяжнюк Д. И., Рябиченко Т. А. [Инклюзивная организационная культура как аномалия: взаимосвязь размера компании и проявления в ней инклюзивных норм и практик](#) // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2022. № 4. С. 172-198;
- Антонова В. К., Присяжнюк Д. И., Рябиченко Т. А. [Креативный эффект, инвестиции и инклюзия как норма жизни: установки hr-менеджеров России в отношении инклюзивного трудоустройства](#) // Журнал исследований социальной политики. 2021. Т. 19. № 3. С. 373-388.

Глава 2: Помогает ли гендерное равенство в благополучии многодетных семей?

Калабихина И. Е. , д.э.н. МГУ

Многодетные семьи являются уязвимой группой с точки зрения бедности и дефицита времени одновременно. Вопросы инклюзии в многодетных семьях касаются как матерей, так и детей.

Для женщин это, прежде всего, включенность в рынок труда, где ограничения существуют и со стороны спроса (готовность работодателей нанимать многодетных матерей), и со стороны предложения (дефицит времени, которое женщина может посвятить работе, с учетом других обязанностей). Возможность полноценно включиться в работу есть только у тех женщин, которым родственники, наемные работники, государство или работодатели помогают ухаживать за детьми. В России уровень занятости многодетных женщин в XXI веке (2000–2020) близок к среднеевропейскому – 52-58 %. В то же время в странах Северной Европы, а также некоторых странах Восточной и Западной Европы этот показатель составляет около 80 %. Как правило, в этих странах стимулируется вовлеченность отцов в уход за детьми и ведение домашнего хозяйства.

Для детей в многодетных семьях актуальны проблемы инклюзии в полноценную социальную жизнь и образование, которые связаны с ограниченными материальными и временными ресурсами. Данной тематике посвящен ряд исследований в России и за рубежом. Во всех странах соответствующие риски выше у детей из многодетных семей (Калабихина, Башкирова, Борисенко, 2022). Отдельное внимание в литературе отведено инклюзии старших дочерей, на которых возлагают заботу о младших детях. В России после рождения третьего ребенка у матерей не растет время ухода за детьми, а здоровье у старших девочек в многодетных семьях хуже, чем у мальчиков в многодетных семьях, а также у девочек в малодетных семьях (Смулянская, 2018; Шайкенова, 2019 на микроданных нескольких волн РМЭЗ и бюджетах времени 2014).

Говоря о включенности многодетных матерей в рынок труда, можно было бы предположить, что высокая доля иждивенцев в таких семьях приводит к традиционному распределению времени между супругами, к патриархальному укладу жизни. В исследовании были поставлены следующие вопросы:

- могут ли многодетные семьи быть эгалитарными с точки зрения распределения времени между супругами?
- если могут, то приводит ли это к успешности в материальном плане?
- как это влияет на заботу о детях?

Таким образом, целью исследования было выявление типовых портретов российских многодетных семей с акцентом на распределение времени между супругами.

Авторы выдвинули гипотезу о том, что эгалитарное распределение времени сочетается с более высокими доходами на члена домохозяйства, чем в традиционном случае.

В исследовании были использованы микроданные выборочного наблюдения «Использование суточного фонда времени населением» Росстата за 2019 год. Из этой базы данных отобраны все многодетные взрослые (N=870 человек). Исследование включало два этапа. На первом этапе был проведен кластерный анализ, получены 3 кластера. На втором этапе был сделан переход от уровня индивидов к уровню многодетных семей³ при помощи объединения в пары супругов или сожителей. Это позволило изучить распределение времени между супругами в многодетных семьях.

В Таблице № 1 представлено описание трех индивидуальных кластеров.

Таблица № 1. Профили типичных представителей кластеров: описание кластеров

Номер кластера	1	2	3
Пол	Женщина	Мужчина	Может быть и мужчина, и женщина
Возраст	36,3 лет	37,8 лет	38,5 лет
Состоит в браке	Да	Да	Да
Средний доход на члена д/х	8666,87 руб. в месяц	8386,30 руб. в месяц	14084,02 руб. в месяц
Место проживания	Не определено	Не определено	Проживает в городе
Образование	Среднее профессиональное (специалист) или неоконченное высшее	Среднее профессиональное (специалист)	Высшее (бакалавриат) или незаконченное высшее
Оценка здоровья	Хорошее (2,32)	Хорошее (2,28)	Хорошее (2,23)
Размер помещения	70,4 м ²	73,4 м ²	72,7 м ²
Кол-во детей (на 1000 человек)	3,20 ребенка	3,22 ребенка	3,13 ребенка
Уход за детьми	36,3 часа в неделю	15,8 часа в неделю	26,6 часа в неделю
Ведение домашнего хозяйства	24,9 часа в неделю	10,3 часа в неделю	12,9 часа в неделю
Оплачиваемая работа	37,2 часа в неделю	42,8 часа в неделю	40,7 часа в неделю
Услуги доставки	Не пользуется доставкой	Не пользуется доставкой	Пользуется доставкой одежды и часто продуктов и техники
Наличие машины и посудомоечной машины	Нет посудомоечной машины	Нет посудомоечной машины, есть автомобиль	Есть автомобиль
Число наблюдений ⁴	352 чел.	353 чел.	165 чел.

3. Под семьями в рамках данного исследования понимаются как официально зарегистрированные, так и незарегистрированные союзы.

4. Относительно малый размер выборки связан с невысокой распространенностью многодетности в России.

Кластеры позволяют выделить устойчивые портреты. Среднее количество детей (три ребенка преобладает) и уровень здоровья примерно одинаковы во всех из них, а распределение времени значительно различается.

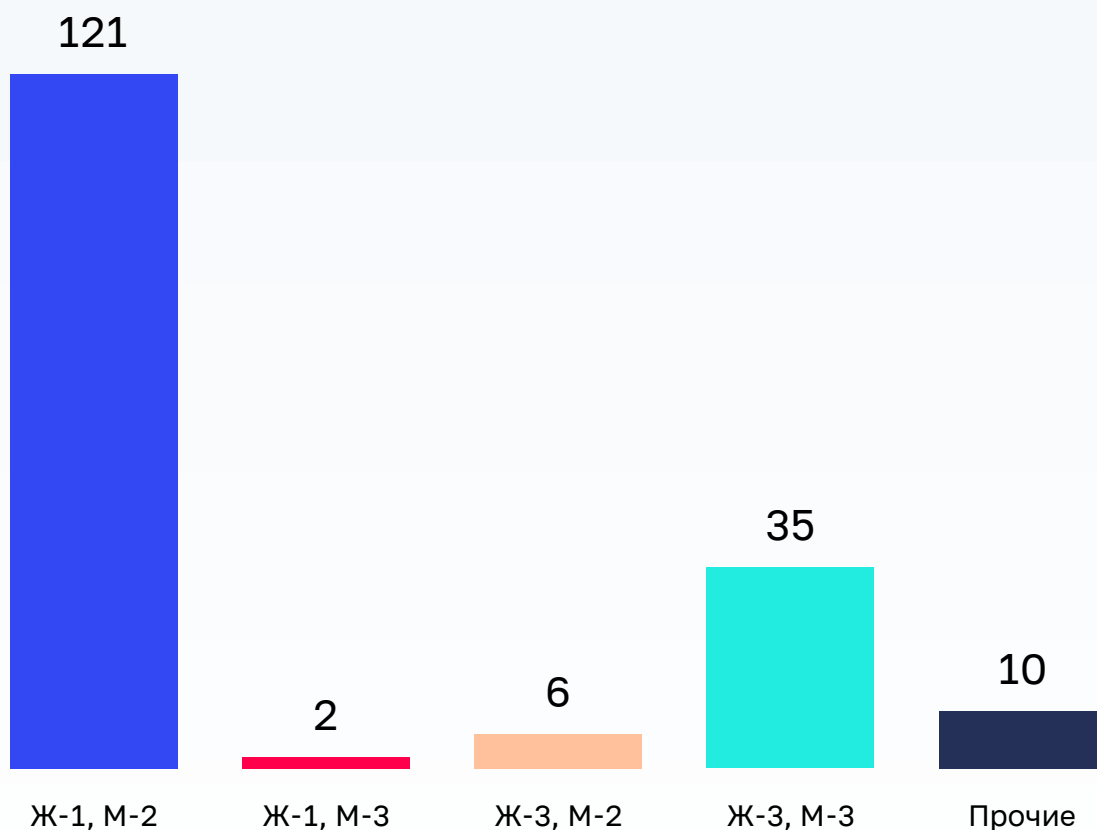
В **первом кластере** представлены женщины. Усредненно, это женщина, с невысоким уровнем образования и дохода, которая живет в городе или сельской местности. Она относительно много времени тратит на уход за детьми и ведение домашнего хозяйства. Также часть ее времени уходит на выполнение оплачиваемой работы. Она не пользуется такими сберегающими время технологиями и предметами как доставка, посудомоечная машина

Второй кластер – мужчины. Отличие от первого кластера выражается в распределении времени: усредненно, это мужчина, который много работает, но относительно мало времени уделяет детям и домашнему хозяйству. Аналогично женщине из первого кластера, он не пользуется такими сберегающими время технологиями и предметами как доставка, посудомоечная машина. Хотя у него есть автомобиль, который может быть отнесен к категории сберегающих время предметов.

Третий кластер, в котором примерно равное представительство мужчин и женщин, явно выделяется с точки зрения образования и уровня жизни – они выше в этом кластере. Баланс оплачиваемой работы и ухода за детьми у представителей этой группы также положительно отличается от первых двух. То есть, семьи, в которых и мужчина, и женщина принадлежат к этому кластеру, могут считаться эгалитарными.

Далее представлены результаты второго этапа исследования. На Рисунке 1 изображено распределение семей, в зависимости от того, к какому кластеру принадлежит каждый из партнеров.

Распределение семейных пар по кластерам



Примечание: По вертикальной оси отмечено количество пар, по горизонтальной – варианты соотношения индивидов в парах. Названия столбцов расшифровываются следующим образом: Ж – женщина, М – мужчина (партнер), цифра соответствует номеру кластера, которому принадлежит индивид. Например, Ж-1 М-2 означает, что женщина принадлежит первому кластеру, а ее партнер второму.

Таким образом, многодетные семьи делятся на два основных типа:

- **две трети пар составляют патриархальные семьи** (женщины из первого кластера, а мужчины из второго). Образно, такой союз можно назвать «хранительница очага» и «добытчик» на рынке труда. При этом в России, как правило, **нет жесткой специализации в браке**. Женская занятость достаточно высока даже в многодетных семьях. Отличаются могут режимы занятости, но даже в патриархальной модели семьи какое-то время женщина, как правило, тратит на рынке труда;
- **пятая часть многодетных пар – эгалитарные союзы**, где и мужчина, и женщина принадлежат к третьему кластеру.

Основные выводы:

- 1) В группе многодетных семей существует значительная доля эгалитарных пар, хотя они и не составляют большинство. Все остальные варианты сочетаний менее распространены.
- 2) В эгалитарных парах уровни благосостояния и образования выше, чем в патриархальных.
- 3) Родители в эгалитарных семьях суммарно посвящают детям немного больше времени, чем в патриархальных – в среднем, 53 против 52 часов в неделю.
При этом по отдельности женщины и мужчины в эгалитарных союзах тратят меньше времени на детей, чем женщины в патриархальных семьях.

Авторы исследования не получили ответ на вопрос, влияет ли гендерное распределение времени на благополучие в материальном и социальном плане, удалось только установить взаимосвязь между этими параметрами.

Использованный метод – кластеризация – не позволяет сделать выводы о драйвере в этой связи. Можно предположить, что образование является фактором, который влияет и на благополучие, и на выбор типа семьи, на количество времени, выделяемое на разные виды деятельности. Однако вывод о наличии связи между степенью эгалитарности многодетной семьи и ее благополучием сам по себе важен для социальной политики в области роста инклюзии.

Дополнительные материалы

- Калабихина И. Е., Башкирова К. Ю., Борисенко Я. А.
Помогает ли гендерное равенство в благополучии многодетных семей? // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2022. Т. 5. С. 77–96.
- Калабихина И. Е., Шайкенова Ж.К.
Затраты времени на домашнюю работу: детерминанты гендерного неравенства // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 261–285.

Глава 3: Проблемы социальной эксклюзии женщин-мигранток из Средней Азии

Бредникова О. Е., к.с.н.,
Социологический институт РАН –
филиал ФНИСЦ РАН,
Санкт-Петербург, Россия

Исследование посвящено анализу причин социальной уязвимости и механизмов социальной эксклюзии женщин – мигранток из Средней Азии. Основой для него выступает опыт многолетнего изучения феномена миграции из Средней Азии в российские мегаполисы (Санкт-Петербург и Москву).

С начала 2000-х в миграции из стран Средней Азии в Россию преобладала мужская трудовая миграция. Мужчины, выполняя обязанности по обеспечению семьи, приезжали в российские города с целью заработка. **С 2010-ых годов в этой миграции стало заметно присутствие женщин.**

Это произошло по следующим причинам:

- 1) изначально мужчины ехали в миграцию на короткий промежуток времени с четко определенными целями заработка на конкретные нужды (на свадьбу, на дом, на учебу детей и так далее). Однако, как это обычно бывает, одна цель «цепляет» другую, и люди, приехавшие временно, остаются в миграции десятилетиями. Такую темпоральность жизни человека можно определить как «длительная временность». С одной стороны, оставаясь в миграции временно, гастарбайтеры не планируют интегрироваться. С другой стороны, они остаются довольно продолжительное время. Вследствие длительности пребывания, мигранты стали привозить или создавать семьи в миграции, что способствовало тому, что миграции стали появляться женщины;
- 2) изменилась конъюнктура российского рынка: дешевая рабочая сила с преобладающим физическим трудом стала востребована не только в сферах строительства и производства. В сфере так называемой «экономики заботы» потребовались няни, сиделки, работники клининговых компаний и так далее. Традиционно такая работа считается женским трудом, потому что связывается с эмоциональностью и эмпатией. В этой связи рынок призвал женщин-мигранток;
- 3) увеличение числа женщин-мигранток из Средней Азии связано с социальными изменениями в брачной структуре отправляющего общества, вызванными массовыми миграциями мужчин. Исследователи зафиксировали экстремально высокий рост разводов и появление такого феномена как вторые / параллельные семьи, что было вызвано жизнью семей в разлуке. Большое число кыргызских, таджикских и узбекских женщин оказались с так называемым «сломанным брачным статусом». Здесь необходимо заметить, что статус разведенной женщины в странах модернизированного патриархата по-прежнему остается довольно низким, и разведенные женщины стигматизируются, несмотря на тенденцию к смягчению

ситуации. Кроме того, женщины, оказавшиеся без финансовой поддержки мужчин, которые стали выстраивать параллельные отношения и вторые семьи, встали перед необходимостью обеспечивать себя и своих детей. Таким образом многие женщины увидели решение проблем исключительно в миграции и стали уезжать в Россию на заработки точно так же, как и мужчины.

Женская миграция из Средней Азии имеет свою специфику. Оплата труда у женщин, как правило, ниже, чем у мужчин. При этом заработок женщин-мигранток ориентирован не столько на то, чтобы достичь конкретные финансовые цели по обеспечению жизни семьи, оставшейся дома, сколько на рутинное поддержание себя и детей в миграции.

Кроме того, мигрантки из Кыргызстана, Таджикистана и Узбекистана зачастую реализуют другой сценарий миграции, нежели мужчины. Жизнь в миграции меняется кардинально и быстро. Так, мигранты довольно легко и регулярно меняют место жительства и место работы, создают новые партнерские союзы и семьи. При этом мужчины в поисках интимности и эмоциональной близости активно создают вторые семьи и рассматривают эти отношения как краткосрочный жизненный проект, ограниченный временем миграции. Женщины демонстрирует другие стратегии. Одна из целей, про которую много рассказывали информантки, и о чем свидетельствует их практики, – создать новую семью в новом месте жительства с тем, чтобы «отремонтировать» брачный статус, который остается проблематичным для отправляющего сообщества. Они пытаются создать стабильную семью и восстановить социальный порядок именно «здесь и сейчас», в миграции. При этом разные представления и разные жизненные цели создают множество конфликтных ситуаций, зачастую провоцируют насилие.

Миграция из Средней Азии развивается в рамках феномена транснационализма. Этим понятием исследователи описывают явление, когда человек, уезжая в миграцию, не разрывает экономические, социальные, культурные, идентификационные и другие связи с домом, но продолжает жить одновременно в двух и более обществах – в отправляющем и в принимающем. При этом его социальная реальность или миры, в которых он живет, удваиваются. Он живет в двух системах координат и вынужден следовать правилам, которые приняты в одном и другом обществе, зачастую противоречащим друг другу. Явление транснационализма может быть проиллюстрировано примером из исследования.

Нодира – мигрантка из Узбекистана, ей сорок лет. Нодира работает от клининговой компании в фитнес-клубе. Автор исследования встретились с ней в кафе фастфуда, где предложила перекусить. В ответ исследовательница услышала развернутый нарратив о том, как вреден фастфуд, как Нодира старается вести здоровый образ жизни и правильно питаться; что благодаря занятию фитнесом и правильному питанию она похудела за последние полгода на пять килограммов. Разговор продолжился, и, спустя несколько минут, Нодира рассказала о своем узбекском бойфренде и о том, что он любит плов, и что она поправилась на восемь килограммов за последние три месяца.

Этот пример явления транснационализма имеет даже телесное воплощение. Ситуация демонстрирует, как требования разных сообществ воплощаются в одном человеке и даже в его или ее теле. И в данном случае присутствует конфликт гендерных режимов разных обществ, заложником которого становятся женщины, вынужденные отвечать требованиям разных обществ.

С одной стороны, миграция имеет очень сильную эмансипирующую силу, и об этом существует множество подтверждающих исследований. Исследователи пишут об этом, о том, что дистанция и частичные разрывы с семьей, оставшейся дома, позволяют женщине-мигрантке отчасти приобрести экономическую независимость, изменить свой статус и роль. Женщина становится добытчиком, она начинает зарабатывать деньги, иначе ощущает себя. Кроме того, в миграции принимаются модели поведения: в случае женщин-мигранток из Средней Азии это паттерны молодых женщин мегаполиса, которые достаточно свободны в принятии решений, практикуют другой образ жизни и так далее. С другой стороны, женщины-мигрантки, которые приезжают в российские города, сохраняют связь с отправляющим сообществом, и они должны соблюдать правила, которые существуют дома. При этом контроль со стороны отправляющего общества и санкции за нарушение правил довольно сильны. Например, информация о женщине, которая заводит партнерские отношения в миграции, так или иначе дойдет до домашнего сообщества. Ее могут осудить, принудить разорвать отношения или вернуться домой. Так работает транснационализм.

Исследователи до сих пор фиксируют негативное отношение в Узбекистане и Таджикистане к женщинам, которые уезжают на заработки самостоятельно, без мужей и без контроля других мужчин. Исследование, посвященное возвращению мигрантов домой, показало, что женщины сталкивались с осуждением в свой адрес. Они фактически исключаются из того общества, из которого когда-то выехали.

Так, например, Гульнора (39 лет, мигрантка из Узбекистана) рассказывала, что никогда не сможет выйти замуж дома, потому что ее статус в том селении, где она живет, очень низкий в связи с тем, что она уезжала в эмиграцию в одиночестве.

В данном случае возникает процесс множественного исключения женщин, вызванный миграцией. С одной стороны, женщины из стран Средней Азии, которые вынужденно уезжают в трудовую миграцию, не находят себе места в обществе модернизированного патриархата – они не могут оставаться дома по множеству причин, а также не могут вернуться домой. С другой стороны, они не могут полноценно включиться в принимающее общество в силу ряда выталкивающих причин – дискриминации и ксенофобии в отношении мигрантов, интеграционных сложностей и прочих.

Приведем еще один пример. Это история таджикской женщины Зебинисо (29 лет), которая общалась с исследователями в течение пяти лет.

Зебинисо вышла замуж сразу после окончания школы, родила ребенка. Муж уехал на заработки в Россию и вскоре сообщил, что разводится. Зебинисо решила тоже уехать работать в Россию, оставив сына своим родителям. Молодая женщина уже в течение пяти лет живет в Петербурге. Она несколько раз пыталась выйти замуж в миграции, совершив мусульманский обряд бракосочетания «никох». Однако каждый раз брак оказывался недолговечным – мужчины-мигранты уезжали домой, брак был для них краткосрочным проектом на время миграции. Сейчас у нее новорожденный ребенок, но партнер избивает ее, несколько раз выгонял беременную или с ребенком на улицу. Он никак не поддерживает Зебинисо финансово. Иногда она подрабатывает тем, что моет полы соседям за деньги. Согласно ее словам, она никогда не скажет своим родителям, что родила второго ребенка, потому что боится осуждения, и временно прервала всякие отношения со своими ними. Зебинисо совершенно растеряна и не знает, как ей поступить. С одной стороны – ей «нет дороги домой» (слова информантки). С другой – она не знает, как выживать в России одной, с ребенком на руках.

Зебунисо оказывается совершенно незащищенной, она фактически исключена из всех форм поддержки – и семейной, и государственной; и отправляющего, и принимающего обществ. Женщина «зависла» между двумя мирами. Данный случай наглядно показывает как работает двойное исключение, уязвимость и незащищенность женщин-мигранток из Средней Азии.

Дополнительные материалы

Бредникова О. Е. «Живу, постоянно оглядываясь»: doing everyday transnationalism // «Жить в двух мирах»: переосмысляя транснационализм и транслокальность / Под ред. Абашина С., Бредниковой О. М.: НЛО. 2021. С. 71-105.

Глава 4: Женская бездомность: ситуация, проблемы и способы решения

Кузинер Е.Н., НИУ ВШЭ
(Санкт-Петербург)

Одна из ключевых проблем в исследовании бездомности заключается в определении этого феномена. В академическом дискурсе и среди НКО, как правило, используется классификация бездомности ETHOS, разработанная Европейской федерацией национальных организаций, работающих с бездомными. Данная типология учитывает разные формы бездомности и «исключенности жилья»⁵, а также рассматривает само явление как «жизненную ситуацию». Выделены следующие жизненные ситуации, связанные с бездомностью: «без крыши» (уличная бездомность), «без дома» (проживание в приютах для бездомных), «небезопасное жилье» (непригодные для жизни условия, в том числе угрожающие жизни и здоровью ситуации), «недостаточные условия» (ветхое жилье, самодельное жильё, перенаселенное жилье)⁶.

В данной типологии также учитывается женская форма бездомности, а именно жизненная ситуация, когда женщины проживают в кризисных центрах или вынуждены покинуть дом из-за домашнего насилия. Большинство исследователей и сотрудников НКО признают данную классификацию наиболее полной и учитывающей все категории людей, оказавшихся в трудной жилищной ситуации, то есть, без постоянного безопасного дома. Государственные структуры под бездомностью понимают проживание на улице.

Отсутствие однозначного определения бездомности также порождает [неоднозначность статистических данных о бездомности](#). Это подтверждает перепись 2021 года, в которой не учитывались люди, проживающие в приютах и самовольно занимающие заброшенные дома. Данная перепись (как и предыдущие) также не учитывает социально-демографические особенности группы бездомных – нет статистики по половозрастной структуре, образованию, семейному статусу и так далее)⁷. Исследования, посвященные исключительно бездомности, дают в основном усредненный портрет бездомного – это одинокий мужчина, около 35-40 лет. При этом другие формы бездомности остаются без должного внимания как со стороны исследователей, так и государства. [Разработка детальной, учитывающей российский контекст классификации бездомности могла бы привлечь внимание общества на разные категории людей, оставшихся без дома и нуждающихся в помощи](#).

В России относительно недавно начали обращать внимание на проблему женской бездомности, однако точных статистических данных по количеству бездомных женщин нет. Эта категория остается «невидимой».

5. Имеются ввиду категории людей, не имеющих жилья.

6. Amore K., Baker M., Howden-Chapman Ph. The ETHOS Definition and Classification of Homelessness: An Analysis // European Journal of Homelessness. 2011. Volume 5, No. 2. P. 19-37 <https://www.feantsa.org/download/article-1-33278065727831823087.pdf>

7. https://rosstat.gov.ru/vpn_popul

Исследователи и НКО сходятся в своих оценках на соотношении 80 % бездомных мужчин и 20 % бездомных женщин. Именно это соотношение зачастую является ключевым при разработке программ помощи бездомным. В России есть всего несколько сервисов именно для бездомных женщин⁸. Низкая представленность таких сервисов объясняется значительным преобладанием бездомных мужчин по сравнению с бездомными женщинами. Однако эта оценка может быть смещенной: исследования женской бездомности показывают, что многие женщины, оказавшихся в трудной жизненной ситуации могут:

- не признавать себя бездомными, так как живут во временном жилье, у партнера, у друзей или родственников;
- стыдиться признавать себя бездомными, что связано с высоким уровнем стигматизации;
- иметь опыт насилия со стороны мужчин, и поэтому опасаться обращаться за помощью в НКО, оказывающие услуги и мужчинам, и женщинам.

Для того, чтобы эффективно решать проблему бездомности, следует учитывать многообразие её форм и половозрастных характеристик. Например, потребности и способы помощи молодым бездомным мужчинам будут в корне отличаться от помощи пожилым бездомным или бездомным с инвалидностью.

То же самое можно сказать о женщинах.

Основные отличия женской бездомности от мужской:

- женщины чаще становятся жертвами домашнего насилия. Это одна из основных причин женской бездомности;
- женщины чаще, чем мужчины пользуются своими социальными связями, чтобы не оказаться на улице;
- женщины остаются на грани бездомности, находясь в зависимом и уязвимом положении;
- кризисные центры для женщин в большей степени нацелены на помощь женщинам с детьми и жертвам насилия (вне поля зрения оказываются женщины с уличной формой бездомности).

Дополнительные материалы

- Кузинер Е. Особенности женской бездомности в России // Социальная работа: теория, методы, практика. 2022. Вып. 6: Социальная работа с осужденными, освободившимися из мест лишения свободы и бездомными. С. 17–31.
- Кузинер Е. «Пойду домой, домой это значит в подвал»: повседневные практики и стратегии выживания бездомных женщин // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 4. С. 273-298.

8. Например, так называемый «женский день» для бездомных женщин в «Ночлежке» (когда социальные работники принимают только женщин), приют для женщин в Тюмени «Новая Надежда» (принимаются как матери с детьми, так и одинокие женщины разного возраста), инициатива «Комьюнити Центр для бездомных женщин» (группа поддержки для женщин в трудной жизненной ситуации).

Заключение

Женщины-представительницы уязвимых групп сталкиваются с целым рядом проблем: дискриминацией на рынке труда, в том числе при приеме на работу и после рождения ребенка; неравенством в оплате труда – женщины часто получают меньшую заработную плату, чем мужчины за аналогичную работу, что снижает уровень их экономического благосостояния и способность поддерживать себя и свои семьи. Женщины, которые переехали в Россию из других стран, сталкиваются с языковыми и культурными барьерами, оказываются в более уязвимом положении по сравнению с мужчинами-мигрантами. Одним из ключевых вызовов, с которым сталкиваются бездомные женщины, является безопасность, доступ к медицинской и социально-психологической помощи.

Улучшение социально-экономического положения женщин из уязвимых групп требует многосторонней и комплексной поддержки: со стороны государства в реализации политики, направленной на гендерное равенство и инклюзию, включая программы по предоставлению жилья, социальной адаптации и трудоустройству; НКО могут проводить программы и проекты, адресованные различным группам женщинам; компании и бизнес – внедрять в свою работу социальные практики, ориентированные на равный доступ к трудоустройству и продвижению женщин по карьерной лестнице.

ISBN 978-5-6048765-1-0



9 785604 876510

© Счетная палата Российской Федерации, 2023