

Paweł Jarosz<sup>1</sup>, Wiktoria Bogacka<sup>2</sup>, Weronika Ciżła<sup>3</sup>, Julia Kupiec<sup>4</sup>

---

## Rynek pracy w Federacji Rosyjskiej – czy kobiety i mniejszości etniczne są równo traktowane na rosyjskim rynku pracy?

### Wstęp

Opierając się na dotychczasowych źródłach naukowych, można zauważyć funkcjonujące na rynku pracy w Federacji Rosyjskiej (FR) problemy związane z traktowaniem poszczególnych grup społecznych i etnicznych przez pracodawców. Wiele danych dotyczących takiego stanu rzeczy pochodzi jednak z okresu przed wybuchem pandemii COVID-19, która niewątpliwie (opierając się na przykładach gospodarek zachodnich) wywarła wpływ również na gospodarkę w Federacji Rosyjskiej. Co więcej, 24 lutego 2022 roku rozpoczęła się rosyjska inwazja na Ukrainę, co również z dużym prawdopodobieństwem wywarło znaczący wpływ na sytuację na rynku pracy w FR, biorąc pod uwagę konieczność zaangażowania określonej liczby ludzi w kampanię zbrojną oraz sankcje, sukcesywnie nakładane na Rosję przez państwa i organizacje międzynarodowe wspierające Ukrainę. Ponadto, niebagatelny wpływ miało również z pewnością wycofanie się części zagranicznych przedsiębiorstw z rosyjskiego rynku w związku z wojną oraz emigracja części społeczeństwa w odpowiedzi na mobilizację.

---

<sup>1</sup> Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie; pajjarosz@gmail.com.

<sup>2</sup> Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie; s218411@student.uek.krakow.pl.

<sup>3</sup> Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie; s218378@student.uek.krakow.pl.

<sup>4</sup> Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie; s218769@student.uek.krakow.pl.

Niniejsza praca poświęcona jest opisowi i analizie dotychczasowych badań związanych z tematyką rynku pracy w Federacji Rosyjskiej i pozycji poszczególnych grup społecznych na nim, a w szczególności sytuacji na rynku pracy kobiet oraz osób należących do mniejszości etnicznych, jako że te dwie grupy społeczne w niektórych okresach historii Rosji czy też Związku Radzieckiego były traktowane podmiotowo, a w innych spotykały się z mniejszym lub większym zakresem działań dyskryminujących. Autorzy postawili sobie również za cel przygotowanie modelu badania społecznego, którego zadaniem jest uzyskanie danych dotyczących obecnej sytuacji panującej na rosyjskim rynku pracy w odniesieniu do grup społecznych, stanowiących przedmiot zainteresowania pracy. Chociaż dotychczasowe dane wskazują na funkcjonowanie na rosyjskim rynku pracy hierarchii społecznej opartej m.in. o kryteria etniczne, to istnieje relatywnie mało danych dotyczących zmian, jakie mogły wystąpić na rynku pracy w kontekście toczącej się wojny. Pojawia się zatem pytanie o to, jak wojna pomiędzy Rosją i Ukrainą wpłynęła na traktowanie poszczególnych mieszkańców Rosji na rynku pracy w Federacji Rosyjskiej. Aby uzyskać odpowiedź na nie, autorzy postawili następujące pytania badawcze:

- Czy członkowie społeczeństwa Federacji Rosyjskiej są dyskryminowani na tle przynależności do poszczególnych grup etnicznych?
- Czy kobiety na rynku pracy w Federacji Rosyjskiej są gorzej traktowane względem mężczyzn?
- Jaki wpływ mają posiadane koneksje na szanse zatrudnienia kobiet oraz osób należących do mniejszości etnicznych?

W oparciu o powyższe pytania badawcze zidentyfikowano następujące zmienne:

- pochodzenie etniczne badanego – rozumiane jako przynależność do określonej grupy etnicznej deklarowana przez respondenta,
- płeć – określana na podstawie deklaracji badanego jako mężczyzna albo kobieta,
- wiek – należący do przedziału od 16 do 65 lat u mężczyzn i 60 lat u kobiet,
- posiadany poziom wykształcenia – podstawowe, średnie, zawodowe, wyższe,
- czas poszukiwania pracy – przybliżony czas, jaki zajęło badanemu

uzyskanie miejsca pracy, liczony od momentu rozpoczęcia poszukiwania pracy do momentu jej uzyskania.

Postawiono również następujące hipotezy:

- Rosjanie deklarujący przynależność do mniejszości etnicznych w Federacji Rosyjskiej mają mniejsze szanse na zatrudnienie od etnicznych Rosjan.
- Rosjanom należącym do mniejszości etnicznych trudniej jest uzyskać pracę w regionach zdominowanych przez etnicznych Rosjan.
- Mężczyznom łatwiej jest uzyskać pracę niż kobietom.

Ze względu na niemożność przeprowadzenia w obecnie istniejących warunkach (tocząca się wojna pomiędzy Rosją i Ukrainą) badań ilościowych czy też jakościowych, opartych na zbieraniu danych pierwotnych np. poprzez metody CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing) lub CAWI (Computer Assisted Web Interviewing), zdecydowano się oprzeć niniejszą pracę o *desk research*.

Niniejszy artykuł składa się z pięciu części. Pierwsza i druga poświęcone są przeglądowi literatury dotyczącej sytuacji kobiet oraz mniejszości etnicznych na rynku pracy w Federacji Rosyjskiej. W trzeciej części zawarty jest opis przyjętej metodologii. Czwarta część poświęcona jest analizie dotychczas opublikowanych danych dotyczących sytuacji mniejszości etnicznych oraz kobiet w kontekście rosyjskiego rynku pracy, a także analizie potencjalnego dalszego rozwoju ich traktowania. W części piątej zawarto wnioski płynące z tekstu oraz wskazania odnośnie do dalszych kierunków badań w kontekście luk znalezionych w dotychczasowo przeprowadzonych badaniach.

## Metodologia

Wskazane uprzednio w niniejszej pracy metody, takie jak np. CATI, są niemożliwe do zrealizowania w obecnej sytuacji ze względu na konieczność kontaktu z respondentami oraz potencjalną niewiarygodność uzyskanego w ten sposób materiału. *Desk research*, nazywany również mianem badania wtórnego, daje możliwość przeprowadzenia badania w oparciu o już istniejące dane i dzięki temu omija problemy związane z wcześniej wspomnianymi metodami. Co więcej, zwykle jest ono znacznie mniej kosztowne niż badania oparte o pozyskiwanie danych

pierwotnych, toteż jest często wykorzystywane w badaniu zagadnień, w odniesieniu do których pozyskanie materiału empirycznego jest kosztowne<sup>5</sup>. Za takie można zatem uznać zbieranie materiału empirycznego w warunkach obecnie toczącej się wojny oraz represji stosowanych przez władze rosyjskie. Co prawda badania wtórne mają pewne wady, do których odnosił się m.in. Howard S. Becker, który wskazał na fakt, że podczas przeprowadzania analizy materiału uzyskanego w ramach badań wtórnych bardzo często pomija się wiele aspektów, które są ważne z punktu widzenia badanego zagadnienia, lecz nie były uwzględniane przez badaczy lub analityków przygotowujących wcześniejsze opracowania<sup>6</sup>. Wada ta jednak również wiąże się z kolejną zaletą *desk research*, tzn. możliwością zidentyfikowania aspektów, które nie były poruszane w dotychczas przeprowadzonych badaniach, a mogą być ważne z perspektywy dalszych badań<sup>7</sup> i stanowić dla nich punkt wyjścia.

## Analiza zebranych danych

Dotychczas opublikowane źródła wskazują na istniejącą już przed pandemią koronawirusa nierówność w traktowaniu mniejszości etnicznych w Federacji Rosyjskiej, opartą o hierarchię społeczną<sup>8</sup>. Co więcej, rosyjskie mniejszości etniczne skupiają się przeważnie wokół prac tradycyjnych dla danej społeczności<sup>9</sup> lub też znajdują zatrudnienie w zawodach związanych z pracą w sektorach takich jak rolnictwo, budownictwo itp.<sup>10</sup>,

---

<sup>5</sup> R.M. Church, *The Effective Use of Secondary Data*, „Learning and Motivation” 2002, vol. 33, no. 1, s. 43, doi: 10.1006/lmot.2001.1098.

<sup>6</sup> H.S. Becker, *Triki Badawcze W Socjologii. Jak W Pełni Wykorzystać Potencjał Badań Społecznych*, przeł. P. Tomanek, Wydawnictwo Naukowe PWN SA, Warszawa 2018, s. 138–140.

<sup>7</sup> S. McCroclkin, *Primary Vs. Secondary Research*, <https://www.geopoll.com/blog/primary-vs-secondary-research/> (dostęp: 18.02.2023).

<sup>8</sup> A. Bessudnov, A. Shcherbak, *Ethnic Discrimination in Multi-Ethnic Societies: Evidence from Russia*, „European Sociological Review” 2020, vol. 36, no. 1, doi: 10.1093/esr/jcz045.

<sup>9</sup> M. Pitukhina, V. Gurtov, *Indigenous Peoples in Russian Arctic Labour Market*, „Polar Record” 2022, vol. 58, doi: 10.1017/s0032247421000735.

<sup>10</sup> A. Kangas i in., *Social Reproduction of Post-Soviet Migrant Labour: Braiding the International Political Economy*, „Antipode” 2023, vol. 55, no. 1, doi: 10.1111/anti.12871.

a zatem w zawodach, których nie da się wykonywać zdalnie. Często są to również zawody, w których pracownicy wykonują pracę znajdując się w niewielkich odległościach od siebie, co jest jednym z powodów, jeśli nie głównym powodem, dlaczego to właśnie mniejszości etniczne były i są nadal jedną z najbardziej dotkniętych ekonomicznie grup podczas pandemii<sup>11</sup>.

Ponadto, sytuacja mniejszości etnicznych w Federacji Rosyjskiej pogorszyła się w ostatnich latach nie tylko ze względu na pandemię COVID-19. Część mniejszości etnicznych w Rosji stanowią migranci z byłych republik Związku Radzieckiego, którzy migrują do Rosji w poszukiwaniu pracy i lepszych zarobków. Część z nich posiada rosyjskie obywatelstwo, a część się o jego przyznanie stara. Podobnie jak członkowie innych mniejszości etnicznych w FR<sup>12</sup>, również i oni stali się obiektem działań ze strony władz Rosji, mających na celu wcielanie osób należących do mniejszości do wojska. Są oni często zachęcani lub zmuszani do przystąpienia do poboru poprzez kreowaną przez władze wizję lepszych zarobków, przyspieszenia procesu uzyskiwania obywatelstwa lub poprzez groźby odnoszące się do potencjalnej utraty posiadanego obywatelstwa przez imigrantów, którzy odmówią udziału w wojnie<sup>13</sup>.

Biorąc pod uwagę zarówno czynniki związane z pandemią COVID-19 jak i te związane z wojną pomiędzy Rosją i Ukrainą, można jednoznacznie stwierdzić, że sytuacja mniejszości etnicznych na rynku pracy w Federacji Rosyjskiej uległa pogorszeniu względem stanu sprzed pandemii. Do istniejącej już hierarchii etnicznej doszedł kryzys ekonomiczny wywołany pandemią oraz przymusowy pobór do wojska. Patrząc na całokształt sytuacji przez pryzmat badań dotyczących strat ekonomicznych poniesionych przez weteranów wojny w Wietnamie, choć są to dwa odległe od siebie czasowo i terytorialnie przykłady, można stwierdzić, że sytuacja mniejszości w Federacji Rosyjskiej będzie ulegać dalszemu pogorszeniu. Dowiedziono bowiem, że część weteranów wojny w Wietnamie uzyskiwała w wyniku uczestnictwa w wojnie średnio 15% mniej docho-

<sup>11</sup> OECD, *The Unequal Impact of Covid-19: A Spotlight on Frontline Workers, Migrants and Racial/Ethnic Minorities*, OECD Publishing, Paris 2022.

<sup>12</sup> *Rosja Na Wojnie Niszczy Swoje Mniejszości Etniczne*, <https://wgospodarce.pl/informacje/114635-rosja-na-wojnie-niszczy-swoje-mniejszosci-etniczne> (dostęp: 2.02.2023).

<sup>13</sup> A. Kangas i in., *Social...*, op. cit.

dów w skali roku, niż osoby, które w wojnie nie wzięły udziału<sup>14</sup>. Oprócz tego, zaangażowanie rosyjskich mniejszości etnicznych na szeroką skalę w wojnę z Ukrainą może doprowadzić do zanikania poszczególnych grup etnicznych w wyniku śmierci walczących członków danej społeczności. To z kolei może być przyczynkiem do powstania jeszcze bardziej widocznej hierarchii etnicznej społeczeństwa, ponieważ – jak wskazują badania, im większa jest obecność mniejszości etnicznych na danym terytorium w FR, tym bardziej pozytywne jest nastawienie pracodawców do reprezentantów mniejszości (zwłaszcza tych o przynależności etnicznej dającej się rozpoznać na podstawie wyglądu)<sup>15</sup>. Co więcej, efekty wojny to nie tylko określona liczba zabitych żołnierzy, ale również żołnierze okaleczeni w wyniku działań wojennych<sup>16</sup>. W związku z tym można założyć, że również to będzie miało wpływ na sytuację mniejszości na rynku pracy, w związku z pojawianiem się osób niepełnosprawnych w wyniku wojny. Z perspektywy tego, że wielu członków mniejszości w Rosji znajduje zatrudnienie w zawodach związanych z wykonywaniem prac manualnych, efektem takiego stanu rzeczy może być pojawienie się dużego odsetka osób należących do mniejszości etnicznych i nie mogących podejmować pracy ze względu na niepełnosprawność.

Nie znaleziono danych jednoznacznie wskazujących na pogorszenie się sytuacji kobiet na rynku pracy w FR w związku z rozpoczęciem się wojny. W przypadku kobiet wcielanych do wojska prawdopodobnie mogą wystąpić podobne czynniki jak w przypadku członków mniejszości etnicznych jako ogółu. Co więcej, w związku z wcielaniem mężczyzn do wojska oraz emigracją części społeczeństwa, kobietom pozostającym w Rosji może być łatwiej uzyskać i utrzymać pracę względem stanu sprzed wojny. Wpływ na to może mieć również spadek dzietności wywołany wojną<sup>17</sup>. Bowiem to właśnie posiadanie dziecka lub zajście

---

<sup>14</sup> J.D. Angrist, *Lifetime Earnings and the Vietnam Era Draft Lottery: Evidence from Social Security Administrative Records*, „The American Economic Review” 1990, vol. 80, no. 3.

<sup>15</sup> A. Bessudnov, A. Shcherbak, *Ethnic Discrimination...*, op. cit.

<sup>16</sup> *The Russian Labour Market and the Ukrainian War*, <https://www.niussp.org/education-work-economy/the-russian-labour-market-and-the-ukrainian-war/> (dostęp: 2.02.2023).

<sup>17</sup> K. Chawryło, I. Wiśniewska, *Mobilizacja W Rosji – Reakcje Społeczne i Skutki Gospodarcze*, 2023.

w ciąży było częstym powodem gorszej pozycji kobiet na rynku pracy w Federacji Rosyjskiej przed rozpoczęciem wojny z Ukrainą.

### Sytuacja kobiet na rynku pracy

W Rosji na przestrzeni ostatnich 50 lat władze stosowały różne podejścia w kwestii udziału kobiet na rynku pracy. Z jednej strony w ZSRR kobiety były aktywizowane, z drugiej zaś po upadku Związku Radzieckiego ich sytuacja na rynku pracy stopniowo zaczęła się pogarszać. Historycznie rzecz biorąc, polityka radziecka miała na celu zwiększenie udziału kobiet w omawianym sektorze. Rząd socjalistyczny przy pomocy wielu środków (m.in. propagandy) zachęcał kobiety do podejmowania zatrudnienia, ponieważ inicjatywy te były niezbędne do utrzymania porządku. W rezultacie państwo aktywnie inwestowało w edukację kobiet i usługi opieki nad dziećmi w miejscu pracy, co pozwoliło kobietom pozostać w pracy bez względu na spodziewany poród. Bogate zaplecze opieki nad dziećmi w miejscach pracy ułatwiło powrót do poprzedniego pracodawcy, ponieważ matki mogły nadal karmić piersią swoje dzieci. Przez cały rok pracowały w pełnym wymiarze godzin i zazwyczaj nie opuszczały pracy w czasie ciąży. Zamiast tego korzystały z płatnego urlopu macierzyńskiego po urodzeniu dzieci, a następnie wracały do swoich poprzednich miejsc pracy. Wszystkie te czynniki w znaczący sposób ukształtowały rynek pracy w czasach sowieckich, a udział kobiet w sile roboczej był wyższy niż w jakimkolwiek innym uprzemysłowionym kraju na świecie<sup>18</sup>.

W erze postradzieckiej, mniej więcej w latach 1990–2000, występowała tendencja do zmniejszania wsparcia dla pracujących matek i w wyniku tego spadek aktywności zawodowej kobiet. W latach 90. gwałtowny spadek PKB spowodował zmniejszenie się liczby programów finansowanych przez rząd i dramatyczny spadek liczby państwowych placówek opieki nad dziećmi, co dotknęło wszystkich rodzin z małymi dziećmi. Co więcej, gwałtownie wzrosły koszty usług opiekuńczych. Sam Gorbaczow pod koniec swoich rządów zwrócił się do rosyjskich kobiet, aby dobrowolnie porzuciły kariery i wróciły na swoje prawowite miejsce

---

<sup>18</sup> E. Popova, *The Relationship between Fertility & Female Labor Market Outcomes: Empirical Evidence from Russia*, „SSRN Electronic Journal” 2018.

jako matki i żony<sup>19</sup>. Ta dyskryminacja mogła wynikać z faktu, że świadczenia socjalne przestały być płacone przez państwo, a zaczęto to leżeć w gestii prywatnego przedsiębiorcy, dlatego też zmieniły się preferencje odnośnie do zatrudniania i o wiele chętniej zaczęto zatrudniać mężczyzn, ponieważ w ich przypadku istnieje bardzo małe prawdopodobieństwo, że wezmą urlop „tacierzyński”. Kobiety również mogą być bardziej narażone na ukryte bezrobocie, ponieważ pracodawcy często decydują się na wydłużony urlop macierzyński, aby zmniejszyć nadwyżki i koszty pracy. W przypadku kobiet zatrudnionych w państwowym sektorze gospodarki średnie wynagrodzenia nie dochodziły nawet do poziomu minimum socjalnego. W 1997 roku, najlepszym roku po reformie gospodarki rosyjskiej, kobiety stanowiły 87% zatrudnionych mieszkańców miast zarabiających mniej niż 21 dolarów miesięcznie, podczas gdy średni krajowy poziom płac wynosił ponad 160 dolarów miesięcznie. Tak więc, pomimo że poziom wykształcenia rosyjskich kobiet jest wyższy (w latach 90. wynosił on 47%, gdzie w przypadku mężczyzn było to 34%) niż mężczyzn, nie był on wystarczający, aby pomóc kobietom skutecznie przetrwać przejście do gospodarki rynkowej<sup>20</sup>. Mimo to udział kobiet w sile roboczej w ostatnich latach wzrasta, zwłaszcza w niektórych branżach, takich jak IT i edukacja. Jednak ciągłym problemem, pomimo upływu wielu lat jest to, że kobiety nadal borykają się z takimi wyzwaniami jak dyskryminacja płacowa, ograniczony dostęp do możliwości awansu zawodowego oraz brak przystępnej cenowo opieki nad dziećmi.

Dużym problemem, jak zostało wspomniane wcześniej, jest znaczna różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, przy czym właśnie kobiety zarabiają średnio mniej niż mężczyźni za podobną pracę. Według danych Banku Światowego, w 2020 roku średnia różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Rosji została oszacowana na około 28%. Oznacza to, że średnio kobiety w Rosji zarabiają o 28% mniej niż mężczyźni za równoważną pracę. Różnica w wynagrodzeniach jest większa w niektórych branżach i zawodach, zwłaszcza w dziedzinach zdomino-

---

<sup>19</sup> W.J. Eaton, *Gorbachev Says Women Have Greater Rights*, <https://www.washingtonpost.com/archive/politics/1987/06/24/gorbachev-says-women-have-greater-rights/2bc3ab7d-71b6-410f-a211-9494ee3ee059/> (dostęp: 13.03.2023).

<sup>20</sup> A. Izyumov, I. Razumnova, *Women Entrepreneurs in Russia: Learning to Survive the Market*, „Journal of Developmental Entrepreneurship” 2000, vol. 5, no. 1.



wanych przez mężczyzn, takich jak STEM (*ang. science, technology, engineering, mathematics*) i na najwyższych stanowiskach kierowniczych<sup>21</sup>. Podjęto pewne wysiłki w celu rozwiązania tego problemu, takie jak ustawodawstwo dotyczące równej płacy dla kobiet na stanowiskach kierowniczych, ale wdrożenie i egzekwowanie tych środków było ograniczone.

Jak dowodzą badania, w latach 2007 i 2011 pracownicy płci żeńskiej mają statystycznie istotnie niższą częstotliwość występowania zatrudnienia nieformalnego. Według definicji zatrudnienie nieformalne to takie, gdy pracownicy i ich stosunek pracy, w świetle prawa lub w praktyce, nie podlegają krajowym przepisom prawa pracy, opodatkowaniu dochodów, ochronie socjalnej lub uprawnieniu do pewnych świadczeń pracowniczych (wcześniejsze powiadomienie o zwolnieniu, odprawa, płatny urlop roczny lub chorobowy itp.). Tak więc, podobnie jak w innych gospodarkach przejściowych, kobiety rzadziej niż mężczyźni wykonują pracę nieformalną, podczas gdy w krajach rozwijających się jest odwrotnie. Jednak istnieje tu pewne rozróżnienie, ponieważ w przypadku zastosowania kryterium wielkości przedsiębiorstwa, kobiety wydają się mieć większą częstość występowania zatrudnienia nieformalnego w większych firmach, a zatrudnienie kobiet koncentruje się w mniejszych przedsiębiorstwach<sup>22</sup>.

W Rosji, podobnie jak w wielu innych krajach, wyższy poziom wykształcenia wiąże się z lepszymi perspektywami zatrudnienia, w tym z wyższymi płacami i lepszymi warunkami pracy. Kobiety z wyższym poziomem wykształcenia mają większe szanse na posiadanie umiejętności i wiedzy niezbędnej do konkurowania o lepiej płatne miejsca pracy i są mniej narażone na dyskryminację w miejscu pracy. Struktura siły roboczej kobiet i mężczyzn jest zróżnicowana: udział kobiet z wykształceniem wyższym i średnim zawodowym jest tradycyjnie wyższy niż udział mężczyzn i ma tendencję do umiarkowanego wzrostu. W okresie

---

<sup>21</sup> V. Rudakov i in., *The Impact of Horizontal Job-Education Mismatches on the Earnings of Recent University Graduates in Russia*, „SSRN Electronic Journal” 2019, doi: 10.2139/ssrn.3408305; Е. Виноградова, *Эксперты Оценили Разрыв В Зарплатах Между Женщинами И Мужчинами В России*, <https://www.rbc.ru/economics/27/06/2022/62b5957d9a7947935d720fec> (dostęp: 15.03.2023).

<sup>22</sup> H. Lehmann, A. Zaiceva, *Redefining Informality and Measuring Its Determinants: Evidence from the Russian Labour Market*, „Journal of International Development” 2015, vol. 27, no. 4, doi: <https://doi.org/10.1002/jid.3062>.

1992–2012 udział kobiet z wyższym i średnim wykształceniem zawodowym wzrósł odpowiednio o trzy i dwa punkty procentowe, wynosząc względnie 55% i 58%<sup>23</sup>. Również według badań rosyjskie absolwentki (niezależnie jakiego kierunku) częściej niż absolwenci wykonują pracę związaną z ich kierunkiem studiów, więc są one bardziej pewne, jeśli chodzi o stabilność w swojej dziedzinie<sup>24</sup>. Mogą też być bardziej świadome swoich praw i pewniejsze siebie w negocjacjach o lepsze wynagrodzenie i warunki pracy.

Jednak pomimo faktu posiadania wyższego poziomu wykształcenia kobiety pozostają w tyle za mężczyznami pod względem poziomu wynagrodzeń. Wiąże się to z tradycyjną koncentracją kobiet w nisko płatnych sektorach gospodarki narodowej. Należy pamiętać, że istnieje wiele innych czynników, które mogą wpływać na perspektywy zatrudnienia kobiet w Rosji, w tym stan gospodarki, rynek pracy i społecznie ugruntowana dyskryminacja. Na przykład, jak zostało napisane na początku akapitu oraz zostanie jeszcze wspomniane, kobiety mogą spotkać się z dyskryminacją na rynku pracy ze względu na swój wiek lub status matki, nawet jeśli mają wysoki poziom wykształcenia. Ponadto, rynek pracy w Rosji jest nadal w dużym stopniu podzielony według płci, a kobiety często pracują na gorzej płatnych i niższych stanowiskach lub też, jak zostało wspomniane wcześniej, w małych firmach, niezależnie od poziomu wykształcenia.

Negatywne stereotypy powodują, że pracownice mające zobowiązania związane z opieką nad dziećmi (w porównaniu z kobietami bezdzietnymi) spotykają się z „karą macierzyństwa” – dyskryminacją w zakresie rekrutacji, awansu, szkoleń, wynagrodzenia itp. Istnieją dowody na wykluczenie kobiet z dziećmi na rynku pracy w Rosji. Jednym z głównych wyzwań stojących przed pracującymi matkami w tym kraju jest brak odpowiednich świadczeń związanych z urlopem rodzicielskim. Chociaż prawo rosyjskie przewiduje do trzech lat urlopu rodzicielskiego, większość z nich jest bezpłatna, co sprawia, że wiele kobiet nie może sobie pozwo-

---

<sup>23</sup> A. Panov, *Gender Analysis of the Russian Labor Market*, „Economic and social changes: facts, trends, forecast / Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз” 2014, vol. 3, no. 33.

<sup>24</sup> V. Rudakov i in., *The Impact of Horizontal Job-Education Mismatches on the Earnings of Recent University Graduates in Russia...*, op. cit.

lić na wzięcie wolnego w pracy, aby zająć się swoimi dziećmi. Ponadto, świadczenia są często ukierunkowane na ojców, a od matek oczekuje się, że wezmą większość urlopu. Może to prowadzić do tego, że kobiety są pomijane przy awansach lub mają trudności ze znalezieniem pracy po wzięciu urlopu wychowawczego. Innym związanym z tym problemem jest brak przystępnych cenowo opcji opieki nad dziećmi, co może utrudniać kobietom z dziećmi udział w życiu zawodowym. To, w połączeniu z kulturowym oczekiwaniem, że kobiety biorą na siebie większość obowiązków związanych z opieką nad dziećmi, może ograniczać możliwości awansu zawodowego kobiet i prowadzić do dyskryminacji. Ogólnie rzecz biorąc, wyzwania stojące przed pracującymi matkami w Rosji mogą przyczynić się do powstania różnicy w zarobkach kobiet i mężczyzn oraz ograniczyć udział kobiet w rynku pracy.

Jeśli chodzi o bezrobocie, według badań jego poziom w przedziale wiekowym 15–29 lat wśród kobiet i mężczyzn jest prawie taki sam, odpowiednio 43,4 i 42,9% biorąc pod uwagę dane z 2012 roku<sup>25</sup>. Taki wysoki odsetek spowodowany jest ekonomicznymi, niekorzystnymi warunkami zatrudniania młodych ludzi bez doświadczenia zawodowego. Młodym kobietom sytuację komplikuje fakt, że często przedsiębiorca nie jest zainteresowany, aby wziąć społeczną odpowiedzialność za ich „funkcję reprodukcyjną”, gdyż dotyczy to zapewnienia im świadczeń z tytułu ciąży i porodu, zasiłku macierzyńskiego i utrzymania stanowiska do momentu, gdy znów będą zdolne do pracy. Takie podejście wpływa na zatrudnienie młodych kobiet, zwłaszcza bezdzietnych, które są w grupie ryzyka. Sytuacja na rynku pracy jest generalnie korzystna dla kobiet, jeśli weźmie się pod uwagę pogodzenie się z zatrudnieniem niskopłatnym. Przy innych warunkach, kobiety muszą się bardziej starać o dobrze płatną pracę, która jednak wiąże się z dodatkowymi kosztami, a mogą one być często nie do pogodzenia z ich społecznymi i biologicznymi funkcjami w rosyjskim społeczeństwie.

Jednym z czynników, które mają negatywny wpływ na stan zdrowia ludności są warunki pracy. W tym zakresie kobiety wypadają korzystniej niż mężczyźni. W Rosji w 2012 roku 18,2% ogólnej liczby mężczyzn zatrudnionych w gospodarce pracowało w szkodliwych i niebezpiecz-

---

<sup>25</sup> A. Panov, *Gender Analysis...*, op. cit.

nych warunkach pracy, 4,6% w przypadku. Warunki pracy m.in. kobiet i mężczyzn dzielą się także ze względu na rodzaj działalności gospodarczej: najbardziej szkodliwe i niebezpieczne warunki pracy koncentrują się w tradycyjnie „męskich” sektorach gospodarki: górnictwie, budownictwie, przemyśle przetwórczym, dystrybucji gazu i wody, transporcie i łączności<sup>26</sup>. Wniosek z tego jest taki, że na rosyjskim rynku pracy kobiety mierzą się z wieloma trudnościami, niekorzystnymi warunkami takimi jak dłuższe poszukiwanie pracy, jeśli chcą zatrudnić się w firmie o dobrych zarobkach, dużym bezrobociem wśród młodszej grupy wiekowej czy dużą konkurencyjnością. Jednocześnie to, w czym kobiety utrzymują pewną przewagę nad mężczyznami, to czynnik jakim jest wyższy poziom wykształcenia i ogólny stan zdrowia.

## Sytuacja mniejszości etnicznych na rynku pracy

### Dyskryminacja mniejszości etnicznych

Rosja już od kilkuset lat jest państwem wieloetnicznym, w którym obecnie funkcjonuje ponad 100 mniejszości etnicznych. Wieloetniczność Rosji była widoczna już przed I wojną światową, kiedy etniczni Rosjanie stanowili mniej niż 50% społeczeństwa<sup>27</sup>, co wynikało zarówno z podbojów dokonywanych przez Rosję, jak i imigracji poszczególnych grup etnicznych na jej terytorium. Obecnie, według danych Rosstatu z 2010 roku, etniczni Rosjanie stanowią około 80% społeczeństwa<sup>28</sup>.

Dzisiejsze podejście do mniejszości etnicznych jest powiązane z tym, jak kształtowane było ono w czasach Związku Radzieckiego. W tym kontekście można wyróżnić dwa główne podejścia. Pierwsze, zapoczątkowane przez Lenina, funkcjonowało do lat 30. XX w. i opierało się na przyjęciu założenia, że aby rewolucja się udała, należy wprowadzać ideę korenizacji – autochtonizacji, unarodowienia, a także rozwijać kompetencje członków mniejszości etnicznych i podtrzymywać ich kulturę. Działania te rozwijano do tego stopnia, że uczono mniejszości etniczne

<sup>26</sup> Ibidem.

<sup>27</sup> B. Mironov, *Ethnic Discrimination in Late Imperial Russia*, „Vestnik of Saint Petersburg University: History” 2017, vol. 62.

<sup>28</sup> Росстат, М.А. Дианов, Социально-Демографический Портрет России: По Итогом Всероссийской Переписи Населения 2010 Года, Moskwa 2012.

w ich ojczystych językach, a nawet wprowadzane były liczby miejsc na uczelniach czy w urzędach, przeznaczone dla mniejszości narodowych<sup>29</sup>. Drugie zaś podejście, wprowadzone przez Stalina, odchodziło od stawiania tak dużego nacisku na rozwój mniejszości, a wręcz prowadziło do prześladowań. Pomimo zmiany podejścia w ZSRR utrzymała się część instytucji nakierowanych na rozwój mniejszości, a nawet przetrwała ona upadek Związku Radzieckiego i pozostała do czasów obecnych<sup>30</sup>.

Według dotychczasowych badań, w Federacji Rosyjskiej występuje dyskryminacja na tle etnicznym pracowników i osób poszukujących pracy. W miastach takich jak St. Petersburg czy Moskwa występuje znacznie większa dyskryminacja na tym tle niż w miastach takich jak Kazań czy Ufa. W pierwszych dwóch dyskryminacja dotyczy głównie mniejszości etnicznych, u których inne pochodzenie jest zauważalne, jak również skupia się na mężczyznach. W pozostałych dwóch natomiast pracodawcy traktują zarówno etnicznych Rosjan, jak i mniejszości etniczne, w bardzo zbliżony sposób<sup>31</sup>. Wspomniana zauważalność pochodzenia etnicznego związana jest z tym, czy dana osoba należy do mniejszości etnicznej pochodzenia europejskiego, czy też nieeuropejskiego.

Powyżej przytoczone wyniki badań są związane z funkcjonującą w Federacji Rosyjskiej i wpływającą na podejście do mieszkańców Rosji na rynku pracy hierarchizacją społeczeństwa na podstawie kryterium etnicznego. Wyżej w tej hierarchii są członkowie mniejszości etnicznych pochodzenia europejskiego, a niżej ci pochodzenia nieeuropejskiego. Dodatkowo współgra to z faktem, że Rosjanie są najbardziej negatywnie nastawionym do imigrantów narodem<sup>32</sup>. Nie można jednak zapominać o kontekście różnic regionalnych i demograficznych w odniesieniu do wyżej wskazanych miast. Te, w których dyskryminacja nie występuje, w zauważalny sposób są stolicami regionów zamieszkiwanych w dużej

---

<sup>29</sup> A. Bessudnov, A. Shcherbak, *Ethnic Discrimination...*, op. cit., s. 107; D. Winczewski, *Polityka Kulturowa Bolszewików Wobec Regionów Zamieszkałych Przez Narody Nie-Rosyjskie W Pierwszych Latach Istnienia Rosji Radzieckiej*, [w:] V. Jaros i B. Łukarska (red.), *Region W Kulturze*, Wydawnictwo im. Stanisława Podobińskiego Akademii im. Jana Długosza, Częstochowa 2017, s. 188, 191.

<sup>30</sup> A. Bessudnov, A. Shcherbak, *Ethnic Discrimination...*, op. cit.

<sup>31</sup> Ibidem, s. 105.

<sup>32</sup> Ibidem, s. 108.

mierze przez mniejszości etniczne. W samym Kazaniu grupami dominującymi są Rosjanie (48,6%) i Tatarzy (47,6%), zaś miasta takie jak Moskwa czy St. Petersburg to miejsca zdominowane przez etnicznych Rosjan.

Nie wszystkie mniejszości etniczne są również bezpośrednio dotknięte przez wyżej opisane zjawisko, co ma związek między innymi z kontynuowaniem przez ludy autochtoniczne tradycji i podejmowaniem się tradycyjnych dla danej społeczności form pracy. Jest tak w przypadku mniejszości etnicznych zamieszkujących terytoria arktyczne Federacji Rosyjskiej, których przedstawiciele dużo częściej wybierają właśnie tradycyjne zawody oraz dużo rzadziej podejmują studia<sup>33</sup>. Nie jest to więc bezpośredni wynik dyskryminacji mniejszości etnicznych, a raczej skutek dotychczasowych przyzwyczajzeń.

### **Pandemia COVID-19**

Pandemia COVID-19, która rozpoczęła się w 2020 roku, negatywnie wpłynęła na gospodarki wielu krajów, w tym również Rosji. Obecnie wciąż nie doszło do powrotu do sytuacji sprzed jej pojawienia się. 2 lutego 2023 roku wykrytych zostało 9287 nowych przypadków zakażenia, a 40 osób zmarło.

Przez cały okres trwania pandemii w Federacji Rosyjskiej nie wprowadzono stanu wyjątkowego na skalę całego państwa. Od samego początku mieszkańcy zostali objęci szeregiem środków wsparcia, np. ulgami podatkowymi czy zwiększeniem świadczeń socjalnych. Zgodnie z oficjalnymi danymi stopa bezrobocia w Rosji osiągnęła swój szczyt – 6,4% jeszcze przed pandemią w 2018 roku. W trakcie jej trwania wzrosła, ale już w 2021 roku spadła do poziomu 4,3%. To z pozoru pozytywne zjawisko może wynikać ze zmniejszenia zasiłków dla bezrobotnych rok od wybuchu pandemii, a także spadku liczby migrantów pracujących w Rosji. Wolne miejsca pracy zostały zastąpione przez mieszkańców<sup>34</sup>.

Zgodnie z badaniami przeprowadzonymi przez OECD mniejszości etniczne były szczególnie narażone na utratę pracy w czasie trwania

---

<sup>33</sup> M. Pitukhina, V. Gurtov, *Indigenous...*, op. cit., s. 7–8.

<sup>34</sup> O. Chesalina, *Xviii. Russia: The Path Dependence of Old Concepts and Targeted Support Measures in the Covid-19 Pandemic, Protecting Livelihoods*, Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, 2022.

pandemii<sup>35</sup>. Kryzys ten pogłębił występujące już wcześniej nierówności. Mniejszości koncentrują się w konkretnych zawodach, przez co w momencie wprowadzenia lockdownu mogą być dodatkowo obciążone. Ponadto zamieszkują konkretne regiony, co wymaga od rządzących prowadzenia polityki zwróconej szczególnie na wsparcie dla nich. Z badań wynika, że występowanie zjawisk dyskryminacji w okresie kryzysu takiego, jakim jest pandemia, może się zwiększyć.

Badając dokładniej przykład Rosji można zauważyć różnicę w podejściu do pandemii w zależności od regionu<sup>36</sup>. Przyglądając się działaniom lokalnych władz w Moskwie, w porównaniu z Tatarstanem czy obwodem rostowskim, w stolicy reakcje władz i wprowadzane ograniczenia były o wiele mniej zdecydowane. Natomiast chętnie nastawienie na wzajemną pomoc wyglądało odwrotnie – mieszkańcy Moskwy częściej przejawiali znacznie wyższy poziom empatii w stosunku do siebie niż np. mieszkańcy Tatarstanu<sup>37</sup>. Zgodnie z danymi z Rosyjskiego Centrum Badania Opinii Publicznej 60% Rosjan obawiało się zarażenia COVID-19. Lęk ten wzrastał w okresach, gdy zwiększała się liczba chorych oraz gdy pojawiała się informacja o nowych szczepach wirusa. Zastanawiające są wyniki badań wskazujące, że pomimo lęku Rosjanie nie zrezygnowali z podróżowania. Przejawia się tutaj egoizm oraz dbanie o własny interes bardziej niż o dobro całości społeczności. W ich następstwie dochodziło do wzrostu napięć społecznych oraz wzajemnej agresji. W niektórych regionach, szczególnie na północy (Jakucja, Kamczatka) pojawił się lęk przed szczepieniami, który doprowadził mieszkańców do samoizolacji. Niski poziom edukacji w kraju skutkował łatwością w zaprzeczaniu istnieniu pandemii oraz negatywnemu podejściu do kwestii szczepień. Duży wpływ na stosunek do pandemii miały również różnice kulturowe występujące w danych grupach społecznych. Badania wskazały na zmianę stosunku lokalnych mieszkańców do migrantów na pozytywniejszy, szczególnie w obszarze zatrudnienia. Nie wynika z nich ewidentny wpływ pandemii na relacje międzyetniczne, jednak zauważalny jest

<sup>35</sup> OECD, *The Unequal...*, op. cit.

<sup>36</sup> V.A. Tishkov i in., *Society and the State in Russia and the World During the Coronavirus Epidemic*, „Herald of the Russian Academy of Sciences” 2022, vol. 92, no. 4, doi: 10.1134/s1019331622040244.

<sup>37</sup> Ibidem, s. 522.

wzrost negatywnych postaw w sieciach społecznościowych. Aż 44,3% badanych ekspertów wskazuje je jako miejsce rozwoju masowych fobii i nieufności społecznej.

Okres pandemii był sporym wyzwaniem dla Rosji pod wieloma względami, zarówno gospodarczymi, jak i społecznymi. Pomimo wielu różnych narracji i podejść do wprowadzania lockdownu oraz przeprowadzanych szczepień, które naturalnie mogą wzbudzać większy brak zaufania w społeczeństwie, badania nie wskazują na pogorszenie się sytuacji mniejszości etnicznych na rosyjskim rynku pracy. Istnieje możliwość, że w dłuższej perspektywie wystąpienie takiego zjawiska będzie bardziej zauważalne.

### Wojna na Ukrainie

Od 21 września do 28 października 2022 roku trwała mobilizacja 300 tys. rezerwistów do Sił Zbrojnych Federacji Rosyjskiej. W następstwie tej decyzji wielu młodych mężczyzn wyemigrowało z kraju, co zmniejszyło liczbę pracowników na rynku pracy. Zgodnie z szacunkami miejscowych dziennikarzy śledczych do wojska powołano jednak więcej, ok. 500 tys. osób<sup>38</sup>. Opierają się one na danych z urzędów stanu cywilnego o liczbie małżeństw zawartych według przyspieszonej procedury (zmobilizowani mają prawo wziąć ślub w dniu zgłoszenia się do urzędu, podczas gdy resztę obowiązuje miesięczny okres oczekiwania)<sup>39</sup>. Dużą część powołanych stanowią mieszkańcy Czeczenii, Dagestanu oraz Buriacji. Służba wojskowa, która jest dobrze opłacana, jest dla nich szansą na poprawę sytuacji życiowej oraz wyjście z biedy. Część dekretu prezydenta, która dotyczyła dokładnej liczby osób objętych poborem, utajniono.

Duża część osób mieszkających w miastach zwalniała się z pracy, aby nie zostać zmobilizowanym za pośrednictwem pracodawcy. Szacuje się, że ok. 300–700 tys. osób wyjechało (trudno określić dokładną skalę, gdyż brakuje danych)<sup>40</sup>. Miejsca emigracji to głównie państwa, do

---

<sup>38</sup> Давай Поженимся. Рост Числа Свадеб Показывает, Что К Середине Октября В России Мобилизовали Как Минимум 492 Тысячи Человек, <https://zona.media/article/2022/10/24/wedding-season> (dostęp: 2.02.2023).

<sup>39</sup> K. Chawryło, I. Wiśniewska, *Mobilizacja...*, op. cit.

<sup>40</sup> Можно Ли Все-Таки Как-То Выяснить, Сколько Россиян Погибло На Войне? А К Чему Приведет Эмиграция Из России — И Была Ли Она По-Настоящему



których Rosjanie mogą wjechać bez paszportów zagranicznych – Armenia, Kazachstan, Kirgistan, Białoruś, Gruzja, Mołdawia, Uzbekistan, Tadżykistan, Turcja (według danych Centrum Lewady 75% Rosjan nie ma takiego dokumentu)<sup>41</sup>. Do Kazachstanu od 21 września 2022 roku wjechało zgodnie z danymi kazachskiego resortu pracy 837 tys. Rosjan, a wyjechało 780 tys.<sup>42</sup> Do Gruzji przyjechało 100 tys. osób. Ruchy migracyjne są bardzo płynne, dlatego nie pojawiły się jeszcze precyzyjne dane statystyczne obrazujące ich skalę.

Po pewnym czasie wiele osób z tych, które wyjechały, wróciły do kraju, ponieważ nie były przygotowane na rozpoczęcie życia w nowym kraju. Praca zdalna zza granicy została utrudniona, ponieważ osoby przebywające poza Rosją po 183 dniach muszą płacić większy podatek dochodowy w wysokości 30%. Do wojska powołane zostały głównie osoby słabo wykształcone, wykonujące pracę fizyczną. Migracja natomiast dotyczyła osób należących do najbardziej wykształconej części społeczeństwa. Aż 29% małych przedsiębiorstw zostało dotkniętych utratą pracowników. W grudniu 2022 roku Ministerstwo Cyfryzacji FR szacowało, że od początku inwazji na Ukrainę z Rosji wyjechało ok. 100 tys. (ok. 10%) specjalistów z branży IT<sup>43</sup>.

Na skutek intensywnego werbunku ochotników, a następnie mobilizacji w etnicznie nierosyjskich regionach kraju – jak Buriacja, Jakucja czy Tuwa, lokalne społeczności, a czasem całe wsie, nie mogą normal-

---

Массовой?, <https://meduza.io/feature/2022/12/13/mozhno-li-vse-taki-kak-to-vyyasnit-skolko-rossiyan-pogiblo-na-voyne-a-k-chemu-privedet-emigratsiya-iz-rossii-i-byala-li-ona-po-nastoyaschemu-massovoy> (dostęp: 2.02.2023); Россию После 21 Сентября Покинули Около 700 000 Граждан, <https://www.forbes.ru/society/478827-rossiu-posle-21-sentabra-pokinuli-okolo-700-000-grazdan> (dostęp: 2.02.2023).

<sup>41</sup> Левада Центр, Поездки За Границу, <https://www.levada.ru/2022/09/08/poezdki-za-granitsu-4/> (dostęp: 2.02.2023).

<sup>42</sup> Неожиданные Цифры. Сколько Россиян Въехало В Казахстан С Начала Года?, <https://esquire.kz/neozhidannye-cifry-skolko-rossijan-vehalo-v-kazahstan-s-nachala-goda/> (dostęp: 2.02.2023); А. Исаев, Сколько Россиян Прибыло В Казахстан С Начала Мобилизации, <https://exk.kz/news/150294/skolko-rossiian-pribylo-v-kazahstan-s-nachala-mobilizatsii> (dostęp: 2.02.2023).

<sup>43</sup> M. Tomiczek, *Rosjanie Ryzykują Utratą Pracowników Branży It, Wprowadzając Drażliwe Prawa*, <https://www.benchmark.pl/aktualnosci/sytuacja-pracownikow-it-w-rosji-zmiany-przepisow.html> (dostęp: 9.02.2023).

nie funkcjonować z powodu braku niezbędnej siły roboczej<sup>44</sup>. Instytut Studiów nad Wojną zwraca uwagę, że władze rosyjskie w niektórych regionach zamieszkiwanych przez mniejszości etniczne tworzą „ochotnicze bataliony”. Wskazuje się, że dużą część rosyjskiego wojska stanowią mieszkańcy Czeczenii, Osetii Południowej, Tuwy, Tatarstanu, Baszkirii oraz Czuwaszji. Również Sztab Generalny Sił Zbrojnych Ukrainy potwierdza wykorzystywanie nieetnicznych Rosjan do najbardziej niebezpiecznych działań na wojnie<sup>45</sup>.

Rosyjska niższa izba parlamentu (Duma) ustanowiła sankcje dla mediów społecznościowych, które będą relacjonować konsekwencje gospodarcze, w tym te dotyczące rynku pracy, wynikające z agresji na Ukrainę. Do opinii publicznej trafił jednak wywiad znanego ekonomisty Vladimira Gimpelsona z redaktorem jednej z gazet, w którym pojawiły się informacje o emigracji ok. 700 tys. osób<sup>46</sup>. Dane wskazują, że wyemigrowali głównie mężczyźni w wieku produkcyjnym. Zmniejszyła się także liczba urodzeń. System zdrowotny, skupiając się na rannych w wojnie, podobnie jak w momencie wybuchu pandemii może zaniedbać inne istotne obszary, np. kardiologię czy onkologię. Może zmniejszyć się liczba zatrudnianych osób z powodu obaw o ponowną mobilizację, równoznaczną z pojawieniem się luki w liczbie pracowników, której nie będzie się dało wypełnić. W wielu zawodach mężczyzn nie da się zastąpić kobietami. Również ze względu na to, że te, które poszukiwały zatrudnienia, już je znalazły.

Włączenie separatystycznych republik prawdopodobnie nie poprawi sytuacji na rynku pracy, ponieważ większość osób zdolnych do pracy opuściła te regiony. Ponadto są one bardzo zniszczone, przez co będzie potrzeba wielu osób, aby zajęły się ich odbudową. Wielu pracowników może zostać przyciągniętych, tworząc kolejną lukę w rosyjskiej gospodarce. Osoby, które wrócą z wojny będą się borykać z różnego rodzaju traumami i urazami psychicznymi, jak to ma zazwyczaj miejsce w takiej

---

<sup>44</sup> K. Chawryło, I. Wiśniewska, *Mobilizacja...*, op. cit.

<sup>45</sup> *Rosja Na Wojnie Niszczy Swoje Mniejszości Etniczne*, <https://wgospodarce.pl/informacje/114635-rosja-na-wojnie-niszczy-swoje-mniejszosci-etniczne> (dostęp: 2.02.2023).

<sup>46</sup> *The Russian Labour Market and the Ukrainian War*, <https://www.niussp.org/education-work-economy/the-russian-labour-market-and-the-ukrainian-war/> (dostęp: 2.02.2023).

sytuacji. Będą potrzebowali na nowo wykształcić umiejętności niezbędne do pracy, co wiąże się z dodatkowymi kosztami i czasem przeznaczonym na szkolenia. Wydawać by się mogło, że rozpoczęcie inwazji na Ukrainę zwiększy popyt na pracowników. Jednak nie jest to wprost proporcjonalne. Przez dotknięcie mobilizacją w dużej mierze osób pochodzących z mniejszości etnicznych ich obecność na rynku pracy nie zwiększy się.

Podsumowując, przytoczone wcześniej badania wskazują na istnienie w Federacji Rosyjskiej dyskryminacji na tle etnicznym, zwłaszcza w zdominowanych przez etnicznych Rosjan dużych miastach na zachodzie Rosji i niewystępowanie tego zjawiska w miastach związanych z terenami zamieszkiwanymi przez mniejszości etniczne. Co więcej, dane dotyczące preferencji zawodowych części osób należących do mniejszości etnicznych skłaniają do zastanowienia, na ile dyskryminacja jest powszechna w Federacji Rosyjskiej. Oprócz tego, skupienie się autorów przytoczonego badania na St. Petersburgu, Moskwie, Kazaniu i Ufie, skłania do zastanowienia, na ile zjawisko dyskryminacji związane jest wyłącznie z miastami pokroju Moskwy, a na ile występuje również w mniejszych, ale za to położonych na Syberii czy wręcz na Dalekim Wschodzie Rosji. Dodatkowo, nasuwa się pytanie, na ile obecna sytuacja pokrywa się z tą prezentowaną przez dotychczasowe badania. Co prawda nie ma jednoznacznych dowodów na istnienie zależności pomiędzy pandemią a znacznym pogorszeniem sytuacji mniejszości na rynku pracy, a według wcześniejszych badań trend dotyczący zmiany podejścia do mniejszości etnicznych w Rosji nie jest znaczący<sup>47</sup>, jednak w międzyczasie, tj. 24 lutego 2022 roku, rozpoczęła się wojna i wielu Rosjan w związku z tym wyemigrowało, a ponadto pojawiły się informacje, że sytuacja nieetnicznych Rosjan na rynku pracy zmienia się, najprawdopodobniej w negatywny sposób. Część z nich wyjechała na wojnę i wciąż jest objęta poborem. Pozostała część natomiast nie posiada odpowiednich kwalifikacji, aby zająć miejsca osób, które wyemigrowały. Jednak w obecnym momencie nie jest jeszcze możliwe precyzyjne określenie powiązania pomiędzy wojną na Ukrainie a sytuacją mniejszości na rynku pracy w Rosji. Dzieje się tak głównie dlatego, że jest ono jeszcze niezbadane, ale po

---

<sup>47</sup> A. Bessudnov, A. Shcherbak, *Ethnic Discrimination...*, op. cit.

części również z powodu blokowania przez władze rosyjskie dostępu do aktualnych i niesfałszowanych danych.

## Wnioski

W stosunku do mniejszości etnicznych oraz kobiet na rynku pracy w Federacji Rosyjskiej dyskryminacja występowała już przed wybuchem pandemii COVID-19. W wyniku pandemii oraz rozpoczętej na początku 2022 roku wojny Rosji z Ukrainą, sytuacja mniejszości etnicznych uległa pogorszeniu, a w dłuższym okresie może być jeszcze gorsza niż obecnie, ze względu na długoterminowe skutki prowadzenia przez Federację Rosyjską wojny. Pole do dalszych badań pozostaje w zakresie wpływu wykorzystania koneksji posiadanych przez poszczególne osoby z grup społecznych, będących przedmiotem zainteresowania niniejszego artykułu, na szanse na rynku pracy tychże grup. Ponadto dotychczasowe badania skupiały się głównie na miastach takich jak Moskwa, St. Petersburg, Kazan czy Ufa, czyli ośrodkach zdominowanych przez etnicznych Rosjan, leżących na zachodzie FR lub miastach o dużej obecności mniejszości etnicznych. Pole do dalszych badań pozostaje zatem również w odniesieniu do terytoriów znajdujących się na wschodzie Federacji Rosyjskiej.

## Bibliografia

- Angrist J.D., *Lifetime Earnings and the Vietnam Era Draft Lottery: Evidence from Social Security Administrative Records*, „The American Economic Review” 1990, vol. 80, no. 3, ss. 313–336.
- Becker H.S., *Triki Badawcze W Socjologii. Jak W Pełni Wykorzystać Potencjał Badań Społecznych*, przeł. P. Tomanek, Wydawnictwo Naukowe PWN SA, Warszawa 2018.
- Bessudnov A., Shcherbak A., *Ethnic Discrimination in Multi-Ethnic Societies: Evidence from Russia*, „European Sociological Review” 2020, vol. 36, no. 1, ss. 104–120, doi: 10.1093/esr/jcz045.
- Chawryło K., Wiśniewska I., *Mobilizacja W Rosji – Reakcje Społeczne I Skutki Gospodarcze*, 2023.
- Chesalina O., *Xviii. Russia: The Path Dependence of Old Concepts and Tar-*

- geted Support Measures in the Covid-19 Pandemic, Protecting Livelihoods, Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, 2022, ss. 405–426.
- Church R.M., *The Effective Use of Secondary Data*, „Learning and Motivation” 2002, vol. 33, no. 1, ss. 32–45, doi: 10.1006/lmot.2001.1098.
- Eaton W.J., *Gorbachev Says Women Have Greater Rights*, <https://www.washingtonpost.com/archive/politics/1987/06/24/gorbachev-says-women-have-greater-rights/2bc3ab7d-71b6-410f-a211-9494ee3ee059/>.
- Izyumov A., Razumnova I., *Women Entrepreneurs in Russia: Learning to Survive the Market*, „Journal of Developmental Entrepreneurship” 2000, vol. 5, no. 1, ss. 1–19.
- Kangas A., Krivonos D., Khidjobova S., Omonillaeva Z., Jitlina O., Tereshkina, Kiromova M., *Social Reproduction of Post-Soviet Migrant Labour: Braiding the International Political Economy*, „Antipode” 2023, vol. 55, no. 1, ss. 156–179, doi: 10.1111/anti.12871.
- Lehmann H., Zaiceva A., *Redefining Informality and Measuring Its Determinants: Evidence from the Russian Labour Market*, „Journal of International Development” 2015, vol. 27, no. 4, ss. 464–488, doi: <https://doi.org/10.1002/jid.3062>.
- Marszałek-Kawa J., Plecka D., *Leksykon wiedzy politologicznej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2018.
- McCroclkin S., *Primary Vs. Secondary Research*, <https://www.geopoll.com/blog/primary-vs-secondary-research/>.
- Mironov B., *Ethnic Discrimination in Late Imperial Russia*, „Vestnik of Saint Petersburg University: History” 2017, vol. 62.
- OECD, *The Unequal Impact of Covid-19: A Spotlight on Frontline Workers, Migrants and Racial/Ethnic Minorities*, OECD Publishing, Paris 2022.
- Panov A., *Gender Analysis of the Russian Labor Market*, „Economic and social changes: facts, trends, forecast / Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз” 2014, vol. 3, no. 33.
- Pitukhina M., Gurtov V., *Indigenous Peoples in Russian Arctic Labour Market*, „Polar Record” 2022, vol. 58, doi: 10.1017/s0032247421000735.
- Popova E., *The Relationship between Fertility & Female Labor Market Outcomes: Empirical Evidence from Russia*, „SSRN Electronic Journal” 2018.
- Rosja Na Wojnie Niszczy Swoje Mniejszości Etniczne*, <https://wgospodarce.>

- pl/informacje/114635-rosja-na-wojnie-niszczy-swoje-mniejszosci-etniczne.
- Rudakov V., Figueiredo H., Teixeira P., Roshchin S., *The Impact of Horizontal Job-Education Mismatches on the Earnings of Recent University Graduates in Russia*, „SSRN Electronic Journal” 2019, doi: 10.2139/ssrn.3408305.
- The Russian Labour Market and the Ukrainian War*, <https://www.niussp.org/education-work-economy/the-russian-labour-market-and-the-ukrainian-war/>.
- Tishkov V.A., Butovskaya M.L., Stepanov V.V., *Society and the State in Russia and the World During the Coronavirus Epidemic*, „Herald of the Russian Academy of Sciences” 2022, vol. 92, no. 4, ss. 520–530, doi: 10.1134/s1019331622040244.
- Tomiczek M., *Rosjanie Ryzykują Utratą Pracowników Branży It, Wprowadzając Drakońskie Prawa*, <https://www.benchmark.pl/aktualnosci/sytuacja-pracownikow-it-w-rosji-zmiany-przepisow.html>.
- Winczewski D., *Polityka Kulturowa Bolszewików Wobec Regionów Zamieszkałych Przez Narody Nie-Rosyjskie W Pierwszych Latach Istnienia Rosji Radzieckiej*, [w:] V. Jaros, B. Łukarska (red.), *Region W Kulturze*, Wydawnictwo im. Stanisława Podobińskiego Akademii im. Jana Długosza, Częstochowa 2017.
- Виноградова Е., Эксперты Оценили Разрыв В Зарплатах Между Женщинами И Мужчинами В России., <https://www.rbc.ru/economics/27/06/2022/62b5957d9a7947935d720fec>.
- Исаев А., Сколько Россиян Прибыло В Казахстан С Начала Мобилизации, <https://exk.kz/news/150294/skolko-rossiian-pribylo-v-kazakhstan-s-nachala-mobilizatsii>.
- Левада Центр, Поездки За Границу, <https://www.levada.ru/2022/09/08/poezdki-za-granitsu-4/>.
- Россию После 21 Сентября Покинули Около 700 000 Граждан, <https://www.forbes.ru/society/478827-rossiu-posle-21-sentabra-pokinuli-okolo-700-000-grazdan>.
- Росстат, М. Дианов А., Социально-Демографический Портрет России: По Итогом Всероссийской Переписи Населения 2010 Года, Москва 2012.

Давай Поженимся. Рост Числа Свадеб Показывает, Что К Середине Октября В России Мобилизовали Как Минимум 492 Тысячи Человек, <https://zona.media/article/2022/10/24/wedding-season>.

Можно Ли Все-Таки Как-То Выяснить, Сколько Россиян Погибло На Войне? А К Чему Приведет Эмиграция Из России – И Была Ли Она По-Настоящему Массовой?, <https://meduza.io/feature/2022/12/13/mozhno-li-vse-taki-kak-to-vyyasnit-skolko-rossiyan-pogiblo-na-voyne-a-k-chemu-privedet-emigratsiya-iz-rossii-i-by-la-li-ona-po-nastoyaschemu-massovoy>.

Неожиданные Цифры. Сколько Россиян Въехало В Казахстан С Начала Года?, <https://esquire.kz/neozhidannye-cifry-skolko-rossijan-vehalo-v-kazahstan-s-nachala-goda/>.

## Abstract

Already existing sources considering women and ethnic minorities in Russian Federation point out to the inequity in treating these groups on the Russian labor market. In the face of the COVID-19 pandemic and the recent war between Russia and Ukraine arises question whether situation of previously discriminated groups has changed? Not only this is crucial for considered groups due to the crisis caused by the pandemic but also due to growing needs of the Russian army and another crisis caused by international sanctions. In this paper authors using desk research describe already existing position of women and ethnic minorities on the labor market in Russia and answer the question whether these social groups are treated equally in comparison to other groups existing on the labor market. This article also presents analysis of potential change in the approach to groups considered in the presented research.

**Keywords:** Russia, labor market, ethnic discrimination, ethnic minorities, women