

5.4.4. – Социальная структура, социальные институты
и процессы (социологические науки)

Научная статья

Research article

УДК 316.42

<https://doi.org/10.26907/2079-5912.2024.1.62–69>

**Гендерный дисбаланс на рынке труда:
причины и особенности**

Ефлова М.Ю., Вьюгина М.А.

*Казанский (Приволжский) федеральный университет,
420008, Казань, ул. Кремлевская, д.18 корп. 1, Российская Федерация*

Аннотация. В статье рассмотрены актуальные исследования трудовой мобильности и гендерных диспропорций на рынке труда: профессиональной сегрегации, неравной оплаты труда, «штрафа за материнство». Проведен анализ влияния гендерных стереотипов, социальных устоев, выбора направления образования и профессиональной среды на различия в заработной плате между женщинами и мужчинами. В мировой экономике неравенство в оплате труда широко распространено, затрагивая в разной степени большинство видов занятости. Существуют значительные различия показателей гендерного разрыва оплаты труда по субъектам Российской Федерации, группам профессий и видам экономической деятельности, более того, где мужская занятость превалирует, как правило, там показатель разрыва выше. Приведены рекомендации международных организаций по уравниванию женщин и мужчин в трудовых правах.

Ключевые слова: занятость, карьерные возможности, гендерный разрыв, гендерное неравенство, гендерные стереотипы, рынок труда, работающие женщины, заработная плата, мужские профессии.

Для цитирования: Ефлова М.Ю., Вьюгина М.А. Гендерный дисбаланс на рынке труда: причины и особенности. *Казанский социально-гуманитарный вестник*. 2024;1(64):62–69.

**Gender imbalance in the labor market:
causes and features**

Eflova M.Y., Viugina M.A.

Kazan Federal University, Kazan, 420008 Russia

Abstract. The article examines current research on labor mobility and gender inequality in the labor market: occupational segregation, unequal pay and the «maternity penalty». The study of the impact of gender stereotypes, social foundations, choice of educational path and professional environment on wage disparities between women and men was conducted. Wage imbalances are widespread around the world and affect the majority of economic sectors and employment types. In Russia data on the gender pay gap varies widely

by region, economic sector and occupational group, and where male employment prevails, the rate of disparity is often higher. The recommendations from international organizations on equalizing women and men in labor rights are given.

Keywords: labor market, employment, wages, working women, gender gap, gender stereotypes, male professions, career opportunities gender inequality.

For citation: Eflova M.Y., Viugina M.A. Gender imbalance in the labor market: causes and features. *The Kazan Socially-Humanitarian Bulletin*. 2024;(1(64):62–69 (In Russ.)

Вопрос о гендерном неравенстве в оплате труда часто поднимается в экономических дискуссиях. Несмотря на стремления сбалансировать возможности карьерного продвижения женщин и мужчин, проблема гендерной дискриминации в оплате труда и ее сокращения продолжает оставаться актуальной.

Гендерный разрыв в оплате труда является одной из причин гендерного неравенства и ограничения возможностей женщин в современном обществе. Разница в оплате мужского и женского труда в современной России – след, оставленный советской эпохой. Тогда двойная нагрузка на женщину (на работе и дома) была нормой, которая подчас действует и сегодня. Стараясь совместить карьеру и семью, женщины порой вынуждены выбирать отрасли и профессии, предлагающие более гибкие условия работы, где не всегда платят высокие зарплаты.

В результате доходы женщин в среднем оказываются ниже, чем у мужчин, выполняющих аналогичную работу.

Ни диплом, ни усилия, вкладываемые студентками в учебу, к сожалению, не гарантируют получение равного с мужчинами дохода. Женщины в России имеют более высокий уровень образования и обладают более высокой квалификацией, чем мужчины. При отсутствии дискриминационных практик, заработная плата женщин должна быть выше, чем у мужчин [1].

Существует термин «штраф за материнство» («the motherhood penalty»)

[2], означающий, что трудоустроенные матери получают в среднем меньше, нежели женщины без детей. Это неравенство в зарплате увеличивается с рождением каждого нового ребенка.

Кризис, вызванный пандемией COVID-19, оказал неравномерное влияние на мужчин и женщин, что может привести к усилению гендерного разрыва на рынке труда и обнулению прогресса в его сокращении, достигнутого в мире за последние годы [3].

Равная оплата за труд одинаковой ценности является одной из Целей устойчивого развития (ЦУР) в мире, которые планируется достичь к 2030 году: Цель 5 «Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек» и Цель 8 «Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех» [4]. Ежегодно 18 сентября отмечается Международный день равной оплаты труда. Некоторые государства даже отмечают национальный день равной оплаты труда: эта дата, обладающая символическим значением, устанавливается ежегодно на основе гендерного разрыва в заработной плате, демонстрируя, какое количество дней в году женщины должны дополнительно посвятить работе, чтобы получать за свой труд наравне с мужчинами.

Статья 3 Трудового кодекса Российской Федерации закрепляет равные возможности граждан для реализации своих трудовых прав [5].

Это соответствует статье 19 Конституции Российской Федерации, где сказано, что государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, а также других обстоятельств. Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации [6]. Законодательный запрет дискриминации в сфере труда состоит в том, чтобы все граждане имели равные возможности в осуществлении своих способностей к труду. Так при заключении трудового договора, выплате заработной платы должны учитываться только деловые качества работника.

Эксперты выделяют несколько факторов, объясняющих неравенство в доходах между мужчинами и женщинами [7]:

- Феминизированные отрасли. Некоторые секторы экономики, в которых традиционно работают женщины (образование, здравоохранение, социальная и гуманитарная сферы), не отличаются высокими зарплатами. В то же время технические и инженерные профессии, где в большей части трудятся мужчины, являются более оплачиваемыми (таблица 1).

- Гендерный барьер. Существуют предрассудки и стереотипы, связанные с ролями мужчин и женщин в обществе. Мужчины часто воспринимаются амбициозными лидерами, в то время как женщинам может быть навязана роль «заботливой матери». В результате мужчины могут ожидать и требовать более высоких зарплат и карьерных возможностей, чем женщины.

- Барьеры на карьерном пути. Женщины часто сталкиваются с более сложными условиями работы: дополнительными семейными обязанностями, отпусками по уходу за детьми и другими бытовыми обстоятельствами.

Так клише о женщинах и их восприятии в обществе могут препятствовать карьерным возможностям женщин, ограничивать их доступ к высоким положениям в профессиональных сферах и получению высокооплачиваемых должностей.

Далее рассмотрим гендерные различия на рынке труда выпускников учебных заведений. «Недавние студенты, и юноши, и девушки, не обладают длительным опытом работы, не успели достичь значительных карьерных высот, в основном не имеют семейных, бытовых обязательств и вынужденных перерывов в карьере, а значит, и гендерный разрыв в заработной плате должен быть незначительным или отсутствовать вовсе. Однако средняя зарплата выпускниц вузов ниже заработной платы выпускников: на 24% – у бакалавров и специалистов и на 26% – у магистров. Аналогичный гендерный разрыв, а именно 25%, – в зарплатах на рынке труда в целом» [8] (табл. 1).

Различия в заработной плате между женщинами и мужчинами на рынках труда в разных регионах России варьируются: от 0,5% в Республике Алтай, где средний заработок мужчин и женщин практически идентичен, до 8% в Республике Тыва и 47% в Ульяновской области (рисунок 1).

Наибольшие разрывы встречаются в регионах, где основными отраслями экономики являются добыча полезных ископаемых, машиностроение и металлургия, именуемые «мужскими» отраслями: Вологодская область (разрыв 46%), Республика Коми (44%), Магаданская и Тюменская области (43%).

Различия минимальны в менее экономически развитых регионах, основными отраслями в которых являются животноводство и сельское хозяйство: Республика Калмыкия (разрыв 9%), Республика Ингушетия (12%) и Республика Дагестан (13%). Средняя разница в Москве и Санкт-Петербурге: 26% и 29% соответственно.

Таблица 1

Рейтинг зарплат мужчин и женщин по отраслям занятости [9]

Направления подготовки	Зарботная плата, тыс. руб.		Разрыв в зарботной плате*, %
	Мужчины	Женщины	
Культура, спорт и досуг	82,8	41,1	50
Финансы и страхование	109,3	61,4	44
Прочие услуги	54,3	31,8	41
Добыча полезных ископаемых	117,7	79,9	32
Информация и связь	101	69	32
Транспорт	73,5	51	31
Сельское хозяйство	54,6	37,8	31
Обрабатывающие производства	64,6	46,9	27
Наука	78,5	57,2	27
Здравоохранение и социальные услуги	71,6	52,9	26
Операции с недвижимостью	57,8	43,1	25
Энерго- и водоснабжение	64,4	48,6	25
Торговля	56,3	44,6	21
Образование	56,1	45	20
Административная деятельность	51,7	42,2	18
Строительство	61,1	50,3	18
Государственное управление	50,7	43,1	15
Гостиницы, общественное питание	33,1	29,9	10

*Отношение разницы зарботных плат мужчин и женщин к зарботной плате мужчин.



Рисунок 1. Гендерный разрыв зарботных плат в регионах России, % [8]

Определенный гендерный перекос возникает уже при поступлении в высшее учебное заведение при выборе направления обучения и увеличивается при выходе на рынок труда в результате отраслевой гендерной сегрегации, описанной выше. В период выбора будущей профессии абитуриентки чаще выбирают «женские» направления подготовки, в их числе: образование (84% выпускников – женщины), искусство и культура (80%), общественные науки (78%), здравоохранение и медицина (74%), экономика и управление (68%). «Мужскими» считаются направления: инженерное дело (68% мужчин среди выпускников), математические и компьютерные науки (63%), сельское хозяйство (54%) [10]. Естественные науки и юриспруденция относятся к гендерно-нейтральным. Таким образом, мужчины трудоустроены в более доходных отраслях при схожих с женщинами профессиональными навыками, приобретенными в процессе получения образования [11].

«Формирование выбора будущей специальности начинается еще в период получения школьного образования, в некоторой степени под влиянием культурных традиций распределения гендерных ролей в социально-экономической жизни, а также исходя из гендерных различий в жизненных целях и профессиональных стремлениях. Далее мы наблюдаем, как образовательная сегрегация перетекает в отраслевую, на долю которой приходится более 10% объяснения гендерного разрыва в заработной плате выпускников вузов» [12].

По мнению экспертов международных организаций, снижение неравенства в оплате труда между женщинами и мужчинами могло бы быть достигнуто посредством изменений на государственном и локальном уровнях (в организациях), направленных на создание дополнительных возможностей совмещения оплачиваемого труда с неоплачиваемыми родительскими и семейными обязанностями [13].

Например индексация заработной платы за период отпуска по уходу за ребенком, введение обязательного отпуска по уходу за детьми для отцов, возможность «свободного» графика работы для «семейных» сотрудников, совершенствование сети групп продленного дня, яслей и детских садов, программ, мотивирующих женщин к скорому возвращению на работу после рождения ребенка, сохранение пособия по уходу за детьми для работающих родителей [14].

Также предлагаются следующие меры: включение показателя разницы в оплате труда мужчин и женщин в отчетности компаний; на собеседованиях при приеме на работу введение запрета задавать вопросы о личной жизни, семейном положении, беременности и наличии детей; увеличение заработных плат в феминизированных секторах [15].

В то же время в условиях сегодняшней мировой геополитической и экономической неопределенности трудно спрогнозировать дальнейшее развитие ситуации с гендерным балансом на рынке труда и образования.

Список литературы / References

1. Доклад о заработной плате в мире в 2020-2021 гг. Заработная плата и ее минимальный размер в период пандемии COVID-19. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_807292.pdf (дата обращения 23.12.2023).

Report on wages in the world in 2020-2021. Wages and their minimum amount during the COVID-19 pandemic. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_807292.pdf (accessed 23.12.2023). (In Russ.)

2. The motherhood pay gap: a review of the issues, theory and international evidence. URL: https://eige.europa.eu/resources/wcms_371804.pdf (дата обращения 22.12.2023).

3. The gender gap in employment: What's holding women back? URL: <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#what-women> (дата обращения 20.12.2023).

4. Цели в области устойчивого развития. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals> (дата обращения 05.01.2024).

The Sustainable Development Goals. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals> (accessed 05.01.2024). (In Russ.)

5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.12.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024).

The Labor Code of the Russian Federation dated 30.12.2001 № 197-FZ (amended on 25.12.2023) (with amendments and additions, intro. effective from 01.01.2024). (In Russ.)

6. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изм., одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).

The Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on 12.12.1993 with amendments approved during the all-Russian vote on 07.01.2020). (In Russ.)

7. Рощин С.Ю., Емелина Н.К. Мета-анализ гендерного разрыва в оплате труда в России. Экономический журнал ВШЭ. 2022; 26(2): 213–239.

Roshchin S.Yu., Emelina N.K. Meta-analysis of the gender wage gap in Russia. HSE Economic Journal. 2022; 26(2): 213–239. (In Russ.)

8. Выпускники высшего образования на российском рынке труда: тренды и вызовы / Емелина Н.К., Рожкова К.В., Рощин С.Ю., Солнцев С.А., Травкин П.В.; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2022. – 160 с. – ISBN 978-5-7598-2652-1.

Graduates of higher education in the Russian labor market: trends and challenges / Emelina N.K., Rozhkova K.V., Roshchin S.Yu., Solntsev S.A., Travkin P.V.; National Research University «Higher School of Economics». – М.: Publishing House of the Higher School of Economics, 2022. – 160 p. – ISBN 978-5-7598-2652-1. (In Russ.)

9. Женщины в экономике. Разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами. URL: <https://www.economy.gov.ru/material/file/65f53df7ef144f6f6b43ea8529869f52/101965562.pdf?ysclid=lrail7zc5u6114241515> (дата обращения 10.01.2024).

Women in economics. The wage gap between men and women. URL: <https://www.economy.gov.ru/material/file/65f53df7ef144f6f6b43ea8529869f52/101965562.pdf?ysclid=lrail7zc5u6114241515> (accessed 10.01.2024). (In Russ.)

10. Женщины в России в 4 раза чаще мужчин работают в отраслях, где мало платят. URL: <https://tochno.st/materials/zenshhiny-v-rossii-v-4-raza-cashhemuzcin-rabotaiut-v-professii-ax-gde-malo-platiat-eto-odna-iz-glavnykh-prichin-gendernogo-razryva-v-oplate-truda-bolshoe-issledovanie-esli-byt-tochnym-i-res> (дата обращения 10.01.2024).

Women in Russia are 4 times more likely than men to work in industries where they pay little. URL: <https://tochno.st/materials/zenshhiny-v-rossii-v-4-raza-cashhemuzcin-rabotaiut-v-professii-ax-gdemalo-platiat-eto-odna-iz-glavnyx-pricin-gendernogo-razryva-v-oplate-truda-bolshoe-issledovanie-esli-byt-tochnym-i-res> (accessed 10.01.2024). (In Russ.)

11. Кто в доме хозяин? URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/kto-v-dome-khozhain> (дата обращения 07.01.2024).

Who is the owner of the house? URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/kto-v-dome-khozhain> (accessed 07.01.2024). (In Russ.)

12. Диплом одинаковый, зарплаты разные. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5368445?ysclid=lqav0zt4xt226884325> (дата обращения 22.12.2023).

The diploma is the same, the salaries are different. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5368445?ysclid=lqav0zt4xt226884325> (accessed 22.12.2023). (In Russ.)

13. Implicit Stereotypes. URL: <https://academic.oup.com/qje/article/134/3/1163/5368349?login=false> (дата обращения 26.12.2023).

Федеральный закон от 19.12.2023 № 620-ФЗ «О внесении изменений в статью 13 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» и статью 11-1 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

14. Federal Law № 620-FZ of 19.12.2023 «On Amendments to Article 13 of the Federal Law «On State Benefits to Citizens with Children» and Article 11-1 of the Federal Law «On Compulsory Social Insurance in Case of Temporary Disability and in connection with Motherhood». (In Russ.)

15. Работающая женщина: возможности профессиональной реализации

vs дискриминационные практики (опыт постсоветского пространства). URL: https://st.rosalux.de/fileadmin/ls_sanh/pdf/2021/Ufa_2018.pdf (дата обращения 26.12.2023).

Working woman: opportunities for professional realization vs discriminatory practices (experience of the post-Soviet space). URL: https://st.rosalux.de/fileadmin/ls_sanh/pdf/2021/Ufa_2018.pdf (accessed 26.12.2023). (In Russ.)

16. Мальцева И., Рошин С. Гендерная сегрегация и мобильность на российском рынке труда. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007.

Maltseva I., Roshchin S. Gender segregation and mobility in the Russian labor market. – Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics, 2007. (In Russ.)

17. Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2023-2030 годы (утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.12.2022 № 4356-п).

National strategy of action for women for 2023-2030 (approved by Decree of the Government of the Russian Federation dated 29.12.2022 № 4356-r). (In Russ.)

18. Абдулаева З.З. «Штраф за материнство» или наличие детей как фактор снижения конкурентоспособности женщин на рынке труда. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/shtraf-za-materinstvo-ili-nalichie-detey-kak-faktor-snizheniya-konkurentosposobnosti-zhenschin-na-rynke-truda> (дата обращения 20.12.2023).

Abdulayeva Z.Z. «The penalty for motherhood» or the presence of children as a factor in reducing the competitiveness of women in the labor market. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/shtraf-za-materinstvo-ili-nalichie-detey-kak-faktor-snizheniya-konkurentosposobnosti-zhenschin-na-rynke-truda> (accessed 20.12.2023). (In Russ.)

Информация об авторах

Ефлова Мария Юрьевна, доктор социологических наук, профессор кафедры общей и этнической социологии, Казанский (Приволжский) федеральный университет, Институт социально-философских наук и массовых коммуникаций. E-mail: meflova@gmail.com

Вьюгина Мария Андреевна, Казанский (Приволжский) федеральный университет, аспирант кафедры общей и этнической социологии, Институт социально-философских наук и массовых коммуникаций. E-mail: mariya.vyugina@tatar.ru

Information about authors

Eflova Maria Yurievna, Doctor of Sociological Sciences, Professor of the Department of General and Ethnic Sociology, Kazan (Volga) Federal University, Institute of Social and Philosophical Sciences and Mass Communications. E-mail: meflova@gmail.com

Viugina Maria Andreevna, postgraduate student, Kazan (Volga) Federal University, Institute of Social and Philosophical Sciences and Mass Communications, Department of General and Ethnic Sociology. E-mail: mariya.vyugina@tatar.ru

Поступила в редакцию 16.01.2024; поступила после доработки 13.03.2024; принята к публикации 18.03.2024

Received 16.01.2024; Revised 13.03.2024; Accepted 18.03.2024