

**Алферова Татьяна Викторовна**  
к.э.н., доцент кафедры менеджмента ПГНИУ  
*Alfyorova Tatyana Viktorovna*  
*candidate of economic sciences, associate professor of the department of*  
*marketing, PSNRU*

**Семейкина Анжелика Александровна** - студентка 4 курса  
направления «Управление персоналом» ПГНИУ  
*Semeykina Anzhelika Aleksandrovna*  
*4<sup>th</sup> year student of the "Personnel management" course, PSNRU*

## **Гендерная специфика российского рынка труда**

### **Gender specificity of the Russian labor market**

**Аннотация:** Проблема гендерного неравенства на рынке труда в той или иной степени затрагивает все страны мира. Поскольку заработная плата составляет основу доходов населения России, неравная оплата за равный труд мужчин и женщин способна породить усиление дискриминации по признаку пола на рынке труда и за его пределами. Цель статьи – гендерный анализ российского рынка труда. В ней анализируются конъюнктурные условия рынка труда в гендерном разрезе, социально-экономические характеристики мужчин и женщин как субъектов рынка труда, институциональные особенности российского рынка труда.

**Ключевые слова:** рынок труда, пол, заработная плата, неравенство, дискриминация.

**Abstract:** The problem of gender inequality in the labor market to some extent affects all countries of the world. Unequal pay for equal work for men and women can increase gender discrimination in the labor market and beyond it, because wages are the basic element of the Russian population's income. The present article studies the Russian labor market from the gender point of view. It analyzes the gender-related conjuncture of the labor market, socio-economic characteristics of men and women as labor market participants and institutional peculiarities of the Russian labor market.

**Key words:** Labor market, gender, wage, inequality, discrimination.

Выбранная мною тема затрагивает особенности положения мужчин и женщин на российском рынке труда. Для полноты рассмотрения данного вопроса я приведу данные трёх экономических показателей: занятость, безработица и заработная плата. Именно они помогут мне разобраться в данной проблеме. Итак, какова же гендерная специфика российского рынка труда?

Говоря о занятости, стоит отметить, что существует тенденция роста занятости как мужчин, так и женщин. Однако, занятых мужчин почти на 2 миллиона больше, чем занятых женщин. Об этом свидетельствуют данные Федеральной службы государственной статистики (Росстат).

Также одной из важных характеристик российского рынка труда, которая наблюдается и в большинстве других стран, является отраслевая и профессиональная гендерная асимметрия занятости.

Если рассматривать укрупнённо виды экономической деятельности, то традиционно «женскими» отраслями российской экономики являются образование, здравоохранение, а также предоставление коммунальных, социальных услуг, а традиционно «мужскими» - добыча полезных ископаемых, производство и распределение электроэнергии, газа и воды, строительство, транспорт и связь. Наглядно это можно увидеть, воспользовавшись данными Федеральной службы государственной статистики. Из «Таблица 1. Распределение занятых женщин и мужчин по группам занятий» видно, что выделяются «мужские» и «женские» профессионально-квалификационные группы.

«Таблица 1. Распределение занятых женщин и мужчин по группам занятий»

	Добыча полезных ископаемых	Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	Строительство	Транспорт и связь	Образование	Здравоохранение и предоставление социальных услуг
<b>Мужчины</b>						
2005	2,8	4,0	10,7	12,6	3,7	2,5
2006	2,7	4,3	10,4	12,6	3,5	2,7
2007	2,9	4,0	11,3	13,0	3,6	2,8
2008	2,9	4,1	12,4	13,1	3,4	2,9
2009	3,1	4,5	11,6	13,4	3,5	3,2
2010	3,1	4,6	11,9	13,2	3,5	3,1
2011	3,2	4,6	12,0	13,4	3,3	3,0
2012	3,2	4,7	12,4	13,4	3,4	3,2
2013	3,4	4,5	12,6	13,7	3,3	3,1
2014	3,4	4,7	12,7	13,6	3,2	3,2
2015	3,3	4,6	12,7	13,8	3,2	3,2
2016	3,5	4,6	12,1	13,7	3,2	3,4
<b>Женщины</b>						
2005	0,8	1,8	2,6	5,7	14,8	11,5
2006	0,8	1,8	2,5	5,5	14,6	11,6
2007	0,8	1,8	2,5	5,7	14,8	12,1
2008	0,8	1,8	2,6	5,3	15,0	12,1
2009	0,8	1,9	2,5	5,3	15,4	12,8
2010	0,8	1,9	2,4	5,3	15,6	12,9
2011	0,8	1,8	2,2	5,3	15,2	12,8
2012	0,8	1,9	2,2	5,2	15,4	13,0
2013	0,9	1,8	2,3	5,1	15,3	12,8
2014	0,8	1,8	2,2	5,2	15,5	12,7
2015	0,8	1,8	2,2	5,0	15,5	12,9
2016	0,8	1,8	2,0	5,0	15,8	12,9

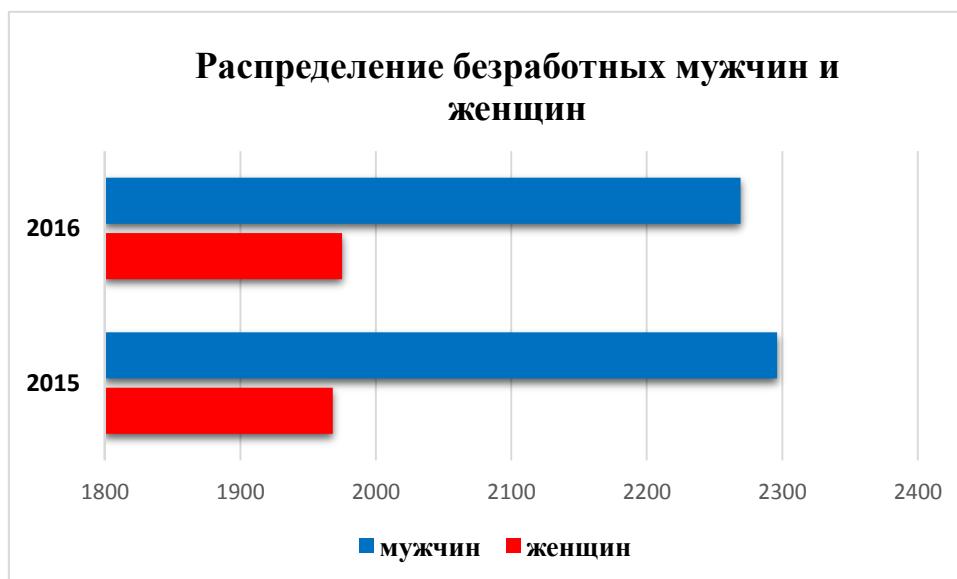
\*По данным Росстата

Чаще всего, причинами такого разделения служат тяжёлые, вредные или опасные условия труда для женщин и непрестижность, бесперспективность и низкая оплата труда для мужчин. Кроме того, такое неравномерное распределение можно объяснить с точки зрения теории человеческого капитала: женщины предпочитают рабочие места, которые требуют меньше инвестиции на развитие определённых навыков, так как рабочая карьера прерывиста и менее продолжительна, чем у мужчин. Также, у женщин более высокие запросы к не денежным характеристикам, таким

как, например, социальный пакет, направленный, в том числе, на компенсацию расходов по содержанию детей. Такие требования способны в определённой мере компенсировать более низкую заработную плату труда и, таким образом, можно объяснить, почему низкооплачиваемые рабочие места выбираются женщинами.

Безработица – следующий показатель, с помощью которого можно судить о специфике российского рынка труда. Если анализировать последние несколько лет, численность безработных в стране уменьшилась, причём, безработных мужчин больше, чем женщин. Одна из причин такого явления – более высокая конкуренция на «мужских» рабочих местах.

«Рисунок 1. Распределение безработных женщин и мужчин 2014/2015 год»



\*По данным Росстата

Небольшая гендерная дифференциация также наблюдается в способах, продолжительности поиска работы и причинах её потери.

Так, например, количество мужчин, которые обращаются за помощью при поиске работы к друзьям, родственникам и знакомым на 3% больше, чем количество женщин. Женщины же, используют более формальные способы поиска работы, главный из которых – обращение в государственную службу занятости. [1]

Доля женщин среди безработных, ищущих работу более 12 месяцев выше, чем у мужчин. В 2015 году у женщин этот показатель составил 28%, а у мужчин 26%. [2] Продолжительность поиска работы отражает степень социальной мобильности, которая у мужчин традиционно несколько выше, чем у женщин. [3]

Что касается причин потери рабочего места, то женщин чаще увольняют, мужчины же чаще уходят по собственному желанию.

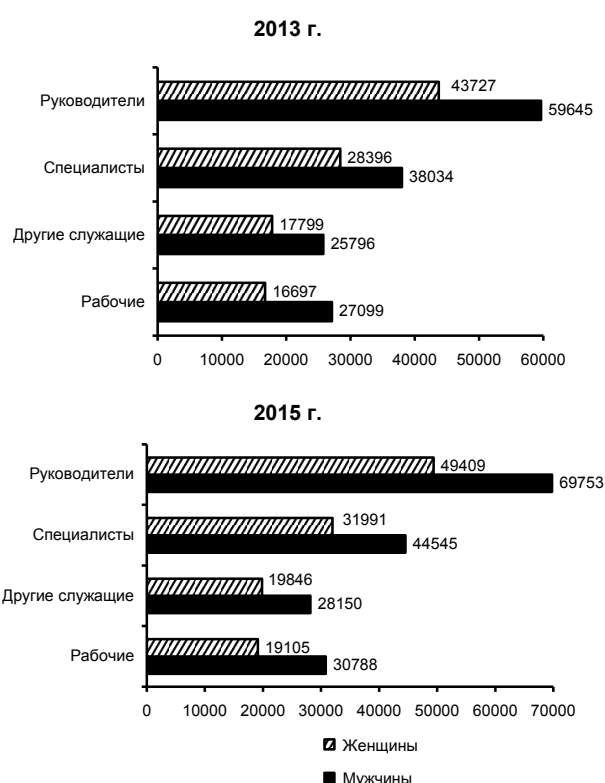
Переходя к следующему экономическому показателю – заработной плате, стоит отметить, что согласно «Глобальному отчёту о гендерном неравенстве» восточного экономического форума по соотношению женской заработной платы к мужской (по шкале Индекса гендерного равенства),

Россия занимает 70 позицию из 144 стран. Заработная плата российских женщин составляет 60% заработной платы мужчин (\$17 тыс. 492 в год для женщин и \$29 тыс. 321 для мужчин). [4] Подобное соотношение наблюдается в Чехии(69), Венгрии(73), Эфиопия(67).

Таким образом, можно говорить о следующей особенности российского рынка труда-гендерном различии в заработной плате труда работников.

Действительно, такие различия в оплате труда женщин и мужчин наблюдаются, как и на рабочих специальностях, так и в других категориях персонала.

«Рисунок 2. Средняя начисленная заработная плата женщин и мужчин по категориям персонала за 2013 и 2015 год, в рублях»



\*По данным Росстата

Существует ряд причин, объясняющих такую дифференциацию. Во-первых, одна из особенностей российского рынка труда-концентрация женщин в отраслях экономики, где характерна более низкая оплата труда (образование, здравоохранение и т.д.). Во-вторых, на различие в заработной плате влияет социальная роль женщины. Как известно, женщины больше мужчин занимаются уходом за детьми, их воспитанием, ведением домашнего хозяйства, а это может происходить в ущерб карьере. При этом можно ожидать, что чем больше у женщины домашняя нагрузка, тем в большей степени она утрачивает знания и навыки полезные для рынка труда. Соответственно, работодатель, не стремится инвестировать в таких

работников из-за большого риска того, что сделанные инвестиции могут не окупиться. Также, исследуя вопрос о причинах, отмечается наличие высокой доли необъяснимых различий в заработной плате между мужчинами и женщинами. Следовательно, можно отметить такую особенность российского рынка труда, как дискриминация женщин в оплате труда.

Итак, в результате анализа трёх экономических показателей (занятость, безработица и заработная плата), удалось выделить определённую специфику российского рынка труда. Как оказалось, тенденция к традиционно «женским» и традиционно «мужским» профессиям сохраняется. На это влияют определённые факторы: условия труда, предоставление социальных гарантий работодателем, карьерный рост, заработная плата. Существуют гендерные различия в способах поиска работы, а также в продолжительности поиска и причинах потери рабочего места. Была обнаружена разница в оплате труда мужчин и женщин одних и тех же категорий персонала, обусловленная, например, гендерной асимметрией занятости, определёнными социальными условиями. Однако, наличие в экономической литературе необъяснимых различий в заработной плате приводят к существованию такого явления, как дискриминация.

На основе проведённого исследования, было решено предложить мероприятия по улучшению сложившейся ситуации на рынке труда.

Прошло более 17 лет с момента утверждения Перечня тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин и на протяжении этих лет не было внесено изменений. Перечень состоит из 456 профессий. Естественно время меняется, наименование профессий часто может не отражать реальное состояние дел на месте. Следует рассмотреть данный список на предмет актуальности его в современных условиях. К примеру, раньше женщине было запрещено быть пилотом самолета. Это связано со вполне понятными причинами: очень высокая степень вибрации, соответственно возможность прекращения репродуктивных функций, заболеваний сердечно-сосудистой системы. Сейчас ситуация поменялась, появились в авиапарке новые самолеты, которые совершенно другого образца, вредных факторов нет.

Кроме того, требуется делать упор не на запрет тяжёлых и вредных работ, а на решительное исключение вредных условий труда. Необходимо как уменьшение доли ручного труда путем повышения автоматизации, механизации производственных процессов, так и минимизация вредных, опасных условий труда для всех работников, независимо от их половой принадлежности.

В январе 2018 в Исландии вступил в силу первый в мире закон о равной оплате труда для мужчин и женщин за равный труд. Согласно новому закону, отныне компании, в которых работают больше 25 человек, обязаны проходить специальную сертификацию и подтверждать, что они предлагают равную оплату для мужчин и женщин на одинаковых позициях. Если



компании будут нарушать закон или опаздывать с прохождением сертификации, на них могут накладываться штрафы, сумма которых будет возрастать ежедневно. Штраф, в зависимости от решения суда, может достигать 50 000 исландских крон в день, это около \$480. Почему бы России не стремиться к совершенствованию законодательной базы в области оплаты труда мужчин и женщин? Следует равняться на страны, которые занимают лидерские позиции в глобальном индексе гендерного равенства.

Необходимо иметь ввиду, что данную проблему нужно решать в комплексе. Гендерное равенство невозможно без достаточного уровня жизни и благосостояния страны.

#### Список используемых источников:

1. Распределение безработных женщин и мужчин по способам поиска работы [Электронный ресурс] // URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b16\\_50/Main.html](http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_50/Main.html)
2. Распределение безработных женщин и мужчин по продолжительности поиска работы [Электронный ресурс] // URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b16\\_50/Main.html](http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_50/Main.html)
3. Панов А.М. Гендерный анализ российского рынка труда. -2014. - №3(33).-с.238
4. Индекс гендерного равенства по версии ПРООН. Гуманитарная энциклопедия[Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий, 2006–2018 (последняя редакция: 03.01.2018). URL: <http://gtmarket.ru/ratings/gender-equity-index-un/info>