

## Гендерные различия на рынке труда в современной России

Научный руководитель – Разумова Татьяна Олеговна

*Смирнова В.А.<sup>1</sup>, Юдина Д.Д.<sup>1</sup>*

1 - Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Экономический факультет, Кафедра экономики труда и персонала, Москва, Россия

В наше время проблема гендерной дискриминации является одной из наиболее обсуждаемых в обществе. Тема вызывает теоретический и практический интерес, так как с одной стороны, фактор дискриминации является определяющим в векторе развития карьеры женщин, а с другой стороны, объяснить факт дискриминации нельзя с помощью простого причинно-следственного анализа. Факт различия положения мужчин и женщин присутствует на рынках труда во всех странах мира: в среднем по всем странам женщины зарабатывают на 24% меньше, чем мужчины [8], что еще раз подчеркивает актуальность проблемы.

Российские исследования подтверждают наличие гендерных различий в заработной плате: оплата труда молодых людей после окончания ВУЗа в среднем на 20% выше, чем заработная плата выпускниц, несмотря на то что в среднем девушки учатся лучше юношей [2]. В зарубежных исследованиях говорится о том, что разрыв в заработной плате по гендерному признаку в первые годы трудоустройства может быть выше (Filer, 1983; Garcia-Aracil, 2007; Joy, 2003; Kunze, 2003; Thomas, Zhang, 2005).

По данным Росстата заработная плата женщин во всех видах экономической деятельности не превышает мужскую: в среднем отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин в 2005-2015 гг. составило 60,7% - 72,6% [10].

Организация World Economic Forum (Всемирный экономический форум) построила рейтинг стран по уровню гендерных различий на рынке труда, и Россия заняла в нем 75 место с коэффициентом 0,69 (0,00 - абсолютное неравенство; 1,00 - абсолютное равенство) [11].

Однако стоит ли в таких случаях говорить о гендерной дискриминации на рынке труда? При анализе проблемы гендерной дискриминации можно выделить несколько причин этого явления. Во-первых, сочетание таких механизмов как «стеклянный потолок» и «липкий пол», когда женщины не могут подняться выше определенного уровня на карьерной лестнице. Во-вторых, различное распределение мужчин и женщин в разных сферах и должностях. В-третьих, неравные возможности мужчин и женщин при приеме на работу. В данном случае возможно развитие по двум вариантам (Маркова, Роцин, 2004): либо женщины в таком случае будут дольше искать работу по сравнению с мужчинами, либо в конечном итоге устроятся на менее оплачиваемую должность.

Говоря о гендерных различиях на рынке труда, важно подчеркнуть, что дискриминация женщин может наблюдаться не только в уровне заработной платы, но и в вероятности быть принятым на рабочее место или в доступе к образованию (pre-labor market). В последнее время появилось такое понятие как «glass ceiling», иначе «стеклянный потолок» - ситуация, когда женщина не может подняться по карьерной лестнице выше определенного уровня по разным причинам [9].

По данным Росстата уровень безработицы среди женщин в среднем ниже, чем среди мужчин (в 2014 г. уровень безработицы среди женщин составил 4,8%, а среди мужчин - 5,5% [10]), однако при учете такого фактора как безработица важно помнить о влиянии гендерной и возрастной структуры на показатель. Стоит заметить, что в разных

возрастах соотношение уровня безработицы среди мужчин и женщин различается: до 35-летнего возраста уровень безработицы у женщин выше, чем у мужчин, а далее ситуация меняется в обратную сторону.

Необходимо также отметить, что существующая ситуация может быть связана со стереотипом поведения относительно женщин как со стороны работодателей, так и со стороны общества в целом, что приводит к заниженной самооценке и заниженным требованиям к рабочему месту с их стороны. В сложившейся ситуации важно создание не только благоприятных институциональных условий, но и подготовка более основательной законодательной базы и распространение их применения на практике.

### Источники и литература

- 1) Рощин С.Ю., Маркова К.В. «Выбор каналов поиска работы на российском рынке труда». – Москва: EERC, 2004. – 66 с.
- 2) Рудаков В.Н., Чириков И.С., Рощин С.Ю., Дрожжина Д.С. «Учись студент? Влияние успеваемости в ВУЗе на заработную плату выпускников» - М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2016.
- 3) Filer R.K. (1983) Sexual differences in earnings: The role of individual personalities and tastes // Journal of Human Resources. No. 18(1). P. 82–99
- 4) García-Aracil A. (2007) Gender earnings gap among young European higher education graduates // Higher Education. No. 53(4). P. 431–455
- 5) Joy L. (2003) Salaries of recent male and female college graduates: Educational and labor market effects // Industrial & Labor Relations Review. No. 56(4). P. 606–621.
- 6) Kunze A. (2003) Gender differences in entry wages and early career wages. Annales d’Economie et de Statistique. P. 245–265.
- 7) Thomas S.L., Zhang L. (2005) Post-baccalaureate wage growth within four years of graduation: The effects of college quality and college major. Research in Higher Education. No. 46(4). P. 437–459
- 8) UN Women (2015), Progress of the World’s Women 2015-2016: Transforming economies, realizing rights, Chapter 2
- 9) Wirth L. Breaking through the glass ceiling: Women in management // International Labor Office, Geneva, 2001
- 10) Федеральная служба государственной статистики: <http://www.gks.ru>
- 11) World Economic Forum: <http://www.weforum.org>