

Гендерное неравенство на российском рынке труда

Позняк П.В.

Пермский государственный национальный исследовательский университет, Пермь, Россия
Автор-корреспондент: iampolechkaa@gmail.com

Аннотация: В статье описывается проблема гендерного неравенства на российском рынке труда, определены основные ее причины. Произведен эконометрический анализ размера заработной платы мужчин и женщин на российском рынке труда.

Ключевые слова: гендерное неравенство, оплата труда, эконометрический анализ.

Для цитирования: Позняк П.В. Гендерное неравенство на российском рынке труда. Умная цифровая экономика. 2022. Т.2, №2, с. 64-72

Gender inequality in the Russian labor market

Poznyak P.V.

Perm State University, Perm, Russia
Corresponding author: iampolechkaa@gmail.com

Abstract: The article describes the problem of gender inequality in the Russian labor market, identifies its main causes and discusses possible. An econometric analysis of the size of wages of men and women in the Russian labor market has been carried out.

Keywords: gender inequality, wages, econometric analysis.

For citation: Poznyak P.V. Gender inequality in the Russian labor market. Smart digital economy. 2022. Т. 2, №2, pp. 64-72

Одна из самых популярных тем в социально-экономических исследованиях – гендерное неравенство. Изучение данного явления сохраняет свою актуальность для всех государств, в том числе и для Российской Федерации. Дело в том, что дискуссии на темы равенства, гендерных ролей, стереотипов поведения присущих мужчинам и женщинам, часто сводятся к насмешкам, сарказму и взаимным оскорблениям. Такие язвительные замечания – просто отказ от коммуникации, а без коммуникации предметный разговор, в ходе которого могла бы родиться более реалистичная картина, попросту невозможен. Люди долгое время спорят о том, какие права и привилегии есть у мужчин и женщин, спорят какой пол страдает больше или меньше, спорят о существовании патриархата, спорят о том, кому проще построить карьеру и т.д. Дискриминация женщин на рынке труда проявляется в возможностях трудоустройства и размере заработной платы. По данным Международной организации труда женщины по всему

миру зарабатывают в среднем на 20% меньше, чем мужчины. В России различие в почасовой оплате труда мужчин и женщин составляет в среднем 30%.

Объектом настоящего исследования является гендерное неравенство в оплате труда. Предметом исследования является влияние гендерной принадлежности на размер заработной платы. В качестве основного источника информации используются данные Федеральной службы государственной статистики. Для уточнения круга факторов, влияющих на различия в заработной плате, были построены модели, включающие возраст рабочих, уровень их образования и опыт работы.

Прежде всего рассмотрим основные понятия, относящиеся к рассматриваемой проблеме. Американский психолог и сексолог Джон Мани ввел понятие «гендер» в 1955 году. Гендер – это набор характеристик, определяющих поведение человека в обществе и то, как это поведение воспринимается. Гендер определяет отношения с другими людьми, так как данное понятие приписывает мужчинам и женщинам определенные роли в обществе [1].

Профессор и директор Центра экономических исследований и разработок Российской экономической школы Наталья Волчкова в своей работе «Как гендерное неравенство влияет на экономику?» объяснила, что такое гендерное неравенство. Гендерное неравенство – это комплексная проблема, которая характеризуется значительными и устойчивыми различиями в социальных и экономических показателях женщин и мужчин. Такие различия так же называют гендерными разрывами. Гендерная экономика различает множество гендерных разрывов, таких как: возможности трудоустройства, размер заработной платы, продвижение по карьерной лестнице, управление бизнесом, участие в политике и государственном управлении, неравный доступ к доходам домохозяйства и др. [2].

Нет ни одного государства, которое бы решило проблему гендерного неравенства. Важно понимать, что распространённость и масштаб неравенства различаются между развитыми и развивающимися странами, поэтому, несмотря на тенденцию к сокращению гендерных разрывов, это не происходит одновременно одинаково во всех государствах.

Высокий уровень неравенства тормозит развитие экономики, так как снижает человеческий потенциал, ограничивает социальную мобильность и препятствует расширению навыков. Кроме того, это усиливает социальную напряженность и становится причиной конфликтов. Гендерное неравенство на рынке труда влечет за собой неравный уровень доходов и богатства по всему миру [3].

Прежде чем перейти к причинам гендерной дифференциации, необходимо остановиться на уровне участия в рабочей силе мужчин и женщин в России.

Уровень участия в рабочей силе – отношение численности рабочей силы (занятых и безработных) определенной возрастной группы к общей численности населения соответствующей возрастной группы, рассчитанное в процентах.

По данным Росстата за 2019 год уровень участия женщин трудоспособного возраста в рабочей силе составляет 79.1%, а уровень участия мужчин трудоспособного возраста в рабочей силе – 85.1% (Рис.1). При этом большую часть экономически активного населения составляют женщины. Исходя из представленных данных, можно сделать вывод, что российский рынок труда предоставляет примерно равные возможности для экономической активности как для мужчин, так и для женщин. Этот вывод также подтверждается

показателями безработицы: среди женщин безработные составляют 2.4%, а среди мужчин 3.4% [4, С.92].

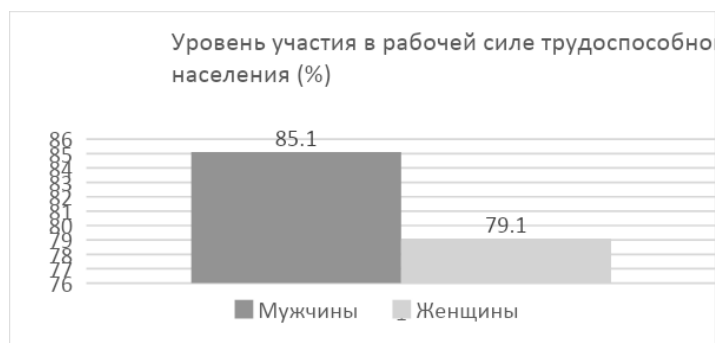


Рисунок 1 – Уровень участия в рабочей силе трудоспособного населения

Существует множество причин существования гендерного неравенства. Основная из них – деление профессий на «мужские» и «женские». К сожалению, гендерные стереотипы существенно влияют на выбор будущей профессии. Женщин больше видят в качестве работников сферы услуг: учитель, продавец, медицинский работник и т.д. В то время как «мужскими» называют профессии в сфере архитектуры, транспорта, энергетики, которые ценятся и оплачиваются существенно выше, чем «женские».

Также известно, что подавляющее большинство женщин занимаются домашним хозяйством (воспитание детей и уход за ними, уборка, приготовление пищи и т.д.), поэтому они имеют меньше возможностей развивать навыки, которые имеют спрос на рынке труда.

Следующая причина, по которой женщины сталкиваются с неравенством – это их репродуктивная функция. Часто работодатель не заинтересован в том, чтобы брать на себя социальную ответственность, связанную с выплатой пособий по беременности, предоставлении оплачиваемого декретного отпуска и сохранением рабочего места. Это приводит к тому, что работодатель склонен инвестировать в работников женского пола меньше, чем в работников мужского, потому что сделанные вложения могут не окупиться, из чего следует, что женский труд оплачивается меньше, чем мужской.

Женщины склонны выбирать низкооплачиваемую работу. Такой вывод сделан из того, что с большей вероятностью женщин можно встретить на рабочих местах, где не требуются физические усилия, есть социальный пакет, более короткая рабочая неделя, что компенсирует более низкую оплату труда, чем на других рабочих местах.

Также вследствие гендерного неравенства женщинам труднее подняться по карьерной лестнице, из-за чего также может случиться вытеснение женщин с их рабочих мест, что приведет к избыточному предложению труда на «женских» работах, а затем и понижение размера заработной платы на подобных рабочих местах [5, С.593]

Работодатели также склонны придерживаться мнения, что мужчины более производительны, чем женщины, что ведет занижению заработной платы дискриминируемой группы и ограничениям при приеме на работу [6, С.237].

Важно, что причина дискриминации женщин – это не неприязнь работодателей к женщинам, а более рациональный, на их взгляд, выбор, часто не только со стороны работодателей, но и со стороны женщин.

По данным Всероссийской переписи населения за 2010 г. большее число занятых в экономике, имеющих высшее образование составляют женщины, а именно 56%, в то время как процент мужчин по данному критерию составляет 44%. Однако мужчин, имеющих лишь основное образование трудоустроено значительно больше – 66% к 34 % женщин. Из этого можно сделать вывод, что мужчинам, не имеющим высшее образование трудоустроиться легче, чем женщинам [7, С.100].

Рассмотрим данные удовлетворенности женщин и мужчин различными аспектами работы в 2018 г. по данным Комплексного наблюдения условий жизни населения. Исследование проводилось по таким критериям как заработок, надежность работы, выполняемые обязанности, режим работы, условия труда и др. Рассмотрим каждый из них. 36.5% опрошенных женщин вполне удовлетворены своим заработком, 50.6% не очень довольны получаемой зарплатой, а 12.8% совсем не удовлетворены оплатой своего труда. Мужчин же их заработная плата удовлетворяет больше: 41.1% вполне удовлетворены, 48.7% не вполне удовлетворены, 10% совсем не удовлетворены. Данная статистика говорит о том, что женщины, скорее всего, зарабатывают меньше, так как недовольных среди них больше. Если рассматривать надежность работы, выполняемые обязанности, режим работы и условия труда, то удовлетворенных женщин больше, чем удовлетворенных мужчин, что подтверждает мысль о том, что женщины склонны выбирать более простую и надежную работу, компенсируя это более низкой оплатой своего труда [7, С.93].

Если обратиться к данным об уровне участия в составе рабочей силы мужчин и женщин в возрасте от 15 лет и старше за 2019 г., то можно заметить, что в состав рабочей силы входят 55.4% женщин и 70.6% мужчин. При этом нужно помнить, что население женщин больше чем мужчин на 13.4% [7, С.95].

Теперь рассмотрим распределение занятых женщин и мужчин в возрасте от 15 лет и старше по видам экономической деятельности за 2019 г. [7, С.96]. Здесь четко видно распределение профессий на «мужские» и «женские». Остановимся здесь подробнее. В «мужских» профессиях занято больше мужчин, к ним относятся:



Рисунок 2 – Мужские профессии

В «женских» профессиях, соответственно, занято больше женщин, к ним относятся:



Рисунок 3 – Женские профессии

Несомненно, при выборе профессии должны учитываться особенности пола, тем более в России женщинам законодательно запрещено выполнять некоторые работы. Большинство из них связаны с подземными работами, поднятием тяжестей, вредными производствами или взрывчатыми веществами. Однако, можно заметить, что стремительное развитие общества стирает границы между «мужскими» и «женскими» профессиями: значительно увеличилось число женщин в ИТ сфере, постепенно растет количество стран, во главе которых стоят женщины, а также есть огромное количество примеров, когда женщины выбирали мужские профессии, разрушая имеющиеся когда-то стереотипы, что вызывает исключительно

положительные эмоции и восхищение. Из этого можно сделать вывод, что в современном мире большее значение имеют именно профессиональные навыки, а не гендер.

Теперь проанализируем среднюю начисленную заработную плату работников в различных сферах деятельности, как в «мужских», так и в «женских» профессиях, которые описаны выше, по данным выборочного обследования организаций за октябрь 2019 г. [7, С.126], (Рис.2).

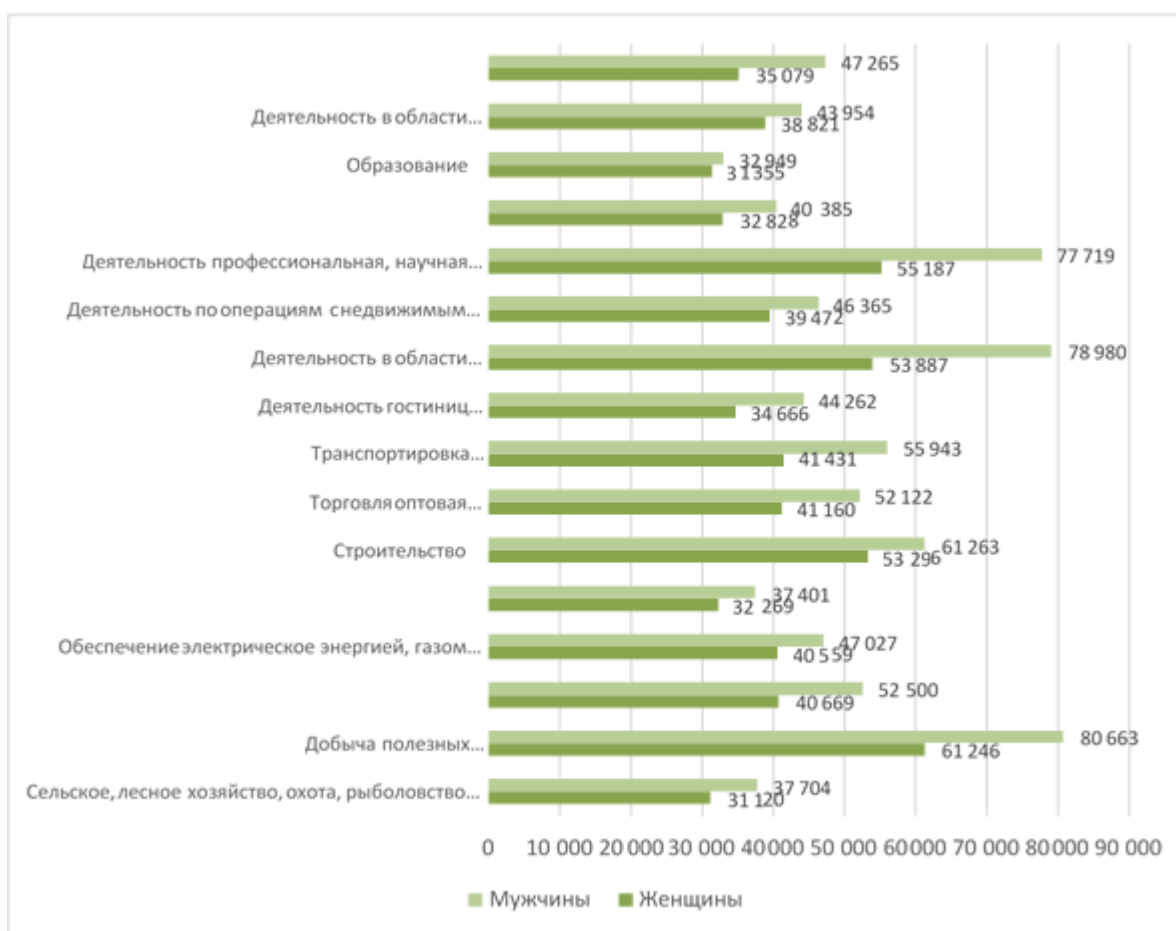


Рисунок 4 – Средняя начисленная заработная плата работников в различных сферах деятельности

Всего средняя начисленная заработная плата женщин составляет 37 872 руб., в то время как средняя начисленная заработная плата мужчин – 52 533 руб. Разница между средней начисленной заработной платой мужчин и женщин составляет 27.9%. Если также рассматривать данные о средней начисленной заработной плате женщин и мужчин по категориям персонала по данным выборочного обследования организаций за октябрь 2019 г. [5, С.129], то результаты тоже не радуют. В этом случае разница между средней начисленной заработной платой мужчин и женщин составляет 31.8%. Учитывая то, что удельный вес женщин в общей численности работников составляет 53.2%, можно утверждать, что, имея хоть «женскую», хоть «мужскую» профессию, женский труд будет оплачиваться меньше, чем мужской.

Согласно результатам проведенного анализа, можно с уверенностью утверждать, что проблема гендерного неравенства на рынке труда действительно есть и с ней нужно бороться. Оно обусловлено различными социальными ролями мужчин и женщин в обществе, психическими и физическими причинами.

В качестве зависимой переменной использован размер средней ежемесячной начисленной заработной платы мужчин и женщин в Пермском крае по данным 28 волны обследования РМЭЗ НИУ ВШЭ (2019 г.). Так как значение данного признака зависит от множества различных факторов, выберем те, которые оказывают наиболее существенное влияние на размер средней ежемесячной заработной платы. Согласно выдвигаемой гипотезе, размер ежемесячной заработной платы зависит от пола и возраста. Рассмотрим показатели исходных данных:

Таблица 1 – Показатели исходных данных

Признак	Обозначение	Тип данных	Единица измерения
Пол	sex	факторный	1 – мужчина, 0 - женщина
Возраст	age	числовой	лет
Размер заработной платы	salary	числовой	руб.
Размер премии за последний месяц	prize	числовой	руб.

В ходе исследования будут протестированы следующие гипотезы:

- размер заработной платы зависит от пола;
- размер заработной платы зависит от возраста;

Все опрошенные описаны по 4 признакам, один из которых (пол) является факторным с уровнями, закодированными в виде 0 и 1.

В рамках проводимого исследования было опрошено 195 человек, проживающих в Пермском крае, их них 108 – женщины и 87 – мужчины. Средняя заработная плата женщин составила 19778 рублей, а средняя заработная плата опрошенных мужчин – 29505 рублей, из чего следует, что женщины в Пермском крае зарабатывают на 32% меньше, чем мужчины. Средняя премия женщин составила 1979 рублей, а средняя премия мужчин – 3334 рубля, это значит, что женщины получают премию на 40% меньше, чем мужчины. Таким образом, можно сделать вывод, что дискриминация в оплате труда действительно существует.

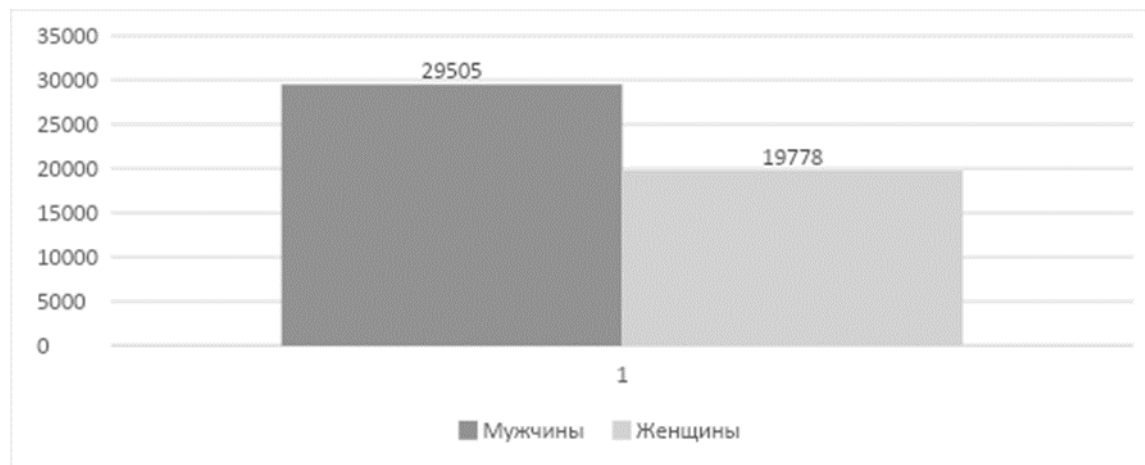


Рисунок 5 – Средняя начисленная заработная плата мужчин и женщин по Пермскому краю

Изучим взаимосвязь между показателями внутри набора данных при помощи построения матрицы коэффициентов корреляции. Значения внутри матрицы лежат в промежутке от -1 до 1 - чем ближе они к минимуму или максимуму промежутка, тем сильнее зависимость между парой показателей.

Таблица 3 – Корреляционная матрица

	Пол	Возраст	Зарплата	Премия
Пол	1	-0.1664	0.5228	0.2252
Возраст		1	-0.2006	-0.0779
Зарплата			1	-0.3998
Премия				1

Посредством полученной корреляционной матрицы, можно сделать вывод, что наиболее сильную прямую связь имеют переменные «зарплата» и «пол».

Далее была составлена регрессионная модель:

$$\ln(\text{Salary})_i = 0 + 1 \ln(\text{Age})_i + 2(\text{Prize})_i + 3(\text{Sex})_i + i$$

К данной модели был применен взвешенный МНК, благодаря которому можно сделать вывод, что при изменении переменной «возраст» на 1% заработная плата изменится на 0,0002%, а при изменении переменной «премия» на 1% заработная плата изменится на 0.29%.

В результате проделанной работы было установлено, что размер заработной платы действительно зависит от пола и возраста.

Список литературы

1. Даниил Т. Что такое гендер: понятие, примеры, отличия от термина «пол». 2021. – [Электронный ресурс] <https://dnevnik-znaniy.ru> (дата обращения: 01.10.2021).

2. Волчкова Н.А. Как гендерное неравенство влияет на экономику? 2021. – [Электронный ресурс] <https://meduza.io/episodes/2021/03/08/ekonomist-natalya-volchkova-issleduet-gendernoe-neravenstvo-v-ekonomike-esli-s-nim-ne-borotsya-na-ego-ustranenie-uydet-bolshe-250-let> (дата обращения: 01.10.2021).
3. Елисеева И.И., Декина М.П. Статистический анализ гендерного неравенства оплаты труда в современной России // Статистика и экономика. 2019. Т.16. №5. С. 85-92.
4. Ощепков А.Ю. Гендерные различия в оплате труда в России // Экономический журнал ВШЭ. 2006. – Т. 10 № 4. – С. 590-619.
5. Панов А.М. Гендерный анализ российского рынка труда // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2014. №3(33). С. 235-247.
6. Женщины и мужчины России. 2020: Стат. сб. // Ж56 Росстат. - М., 2020. – 239 с.

