

УДК 331.5:024.5

DOI:10.24412/2782-4845-2023-5-48-64

## **АНАЛИЗ ГЕНДЕРНОГО НЕРАВЕНСТВА НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА РФ: НА ПРИМЕРЕ ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Д.А. Зимин**, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», г. Москва, Россия

***Аннотация.** В работе исследуется проблема гендерного неравенства на региональном рынке труда на примере Орловской области. В ходе исследования проведена аналитическая оценка данной проблемы на основе статистических данных и сопоставления их с федеральными показателями. Результаты исследования показали, что гендерное неравенство на региональном рынке труда в Орловской области очень высоко. С целью решения данной проблемы автор предлагает ряд правовых и организационных мер, в том числе проведение кампаний по разработке и реализации программ по профессиональной подготовке женщин и проведение других мер по противодействию дискриминации по половому признаку.*

***Ключевые слова:** дискриминация, рынок труда, женский труд.*

**Для цитирования:** Зимин Д. А. Анализ гендерного неравенства на региональном рынке труда РФ: на примере Орловской области // ЭФО: Экономика. Финансы. Общество. 2023. №1 (5). С.48-64. DOI:10.24412/2782-4845-2023-5-48-64

## **THE ANALYSIS OF GENDER INEQUALITY IN THE REGIONAL LABOR MARKET OF THE RUSSIAN FEDERATION: THE ORYOL REGION**

**D.A. Zimin**, HSE University, Moscow, Russia

***Abstract.** The present study explores the issue of gender inequality in the Oryol region labor market. An analytical evaluation of this problem was conducted by means of statistical data and compared to federal indicators. The results of the study revealed that gender inequality in the Oryol region labor market is highly prevalent. In order to address this issue, the author suggests several legal and organizational measures, such as initiatives for the formation and implementation of female training programs, as well as other measures to counteract gender-based discrimination.*

***Keywords:** national innovation system, modern development trends, innovative development, innovative technology, cluster system, construction organizations, sustainable development.*

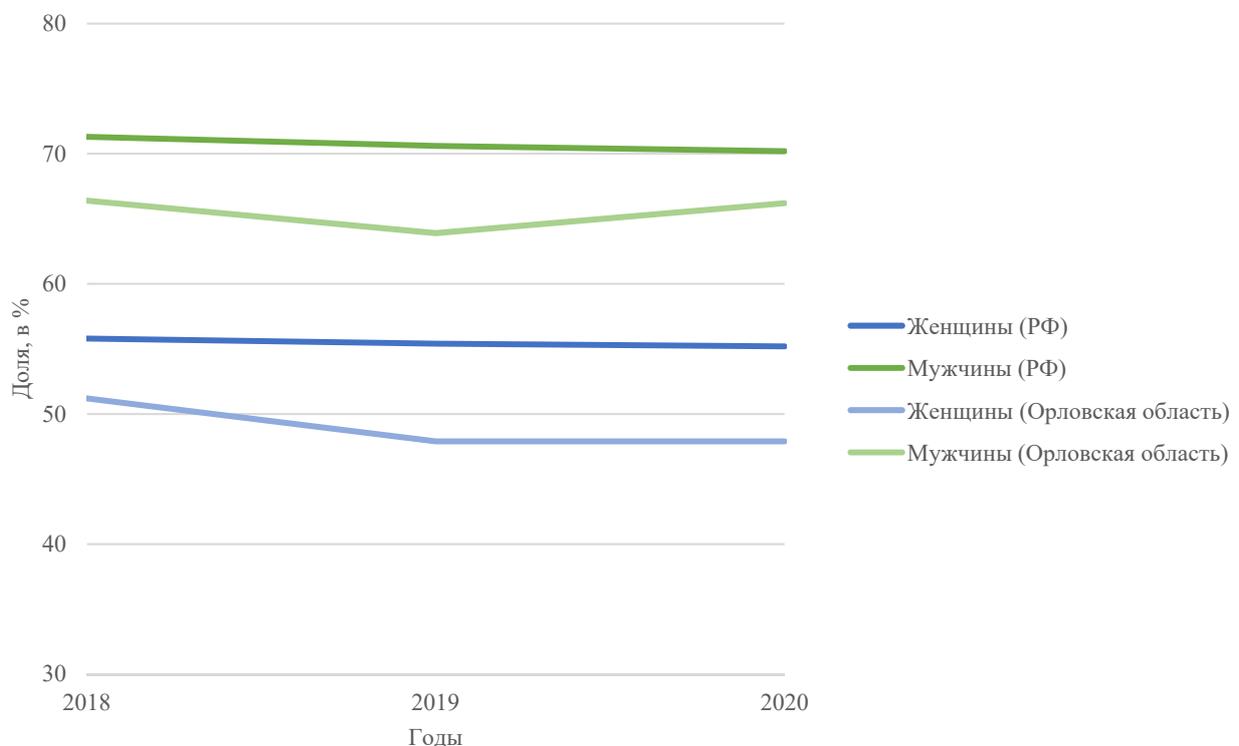
### **Введение**

В рамках данного исследования будут рассмотрены и интерпретированы статистические данные Федеральной службы государственной статистики по Орловской области, фиксирующие гендерное неравенство на рынке труда данного субъекта. В рамках анализа полученных данных будет проведено сравнительное исследование показателей на федеральном и региональном

уровнях. В первой части исследования будут рассмотрены данные об экономической активности, занятости и безработице. Во второй части будут приведены данные об уровне заработных плат. В третьей части исследования рассматривается ожидаемая продолжительность жизни, рождаемость и смертность в трудоспособном возрасте. В четвертой части приведен анализ доли женщин на руководящих должностях.

### ***Анализ данных об экономической активности, занятости и безработице (по уровню и составу)***

Для анализа данных об экономической активности обратимся к данным Росстата по уровню участия в составе рабочей силы населения по полу и типу поселения с 2018 по 2020 гг. [1, 2, 3]:



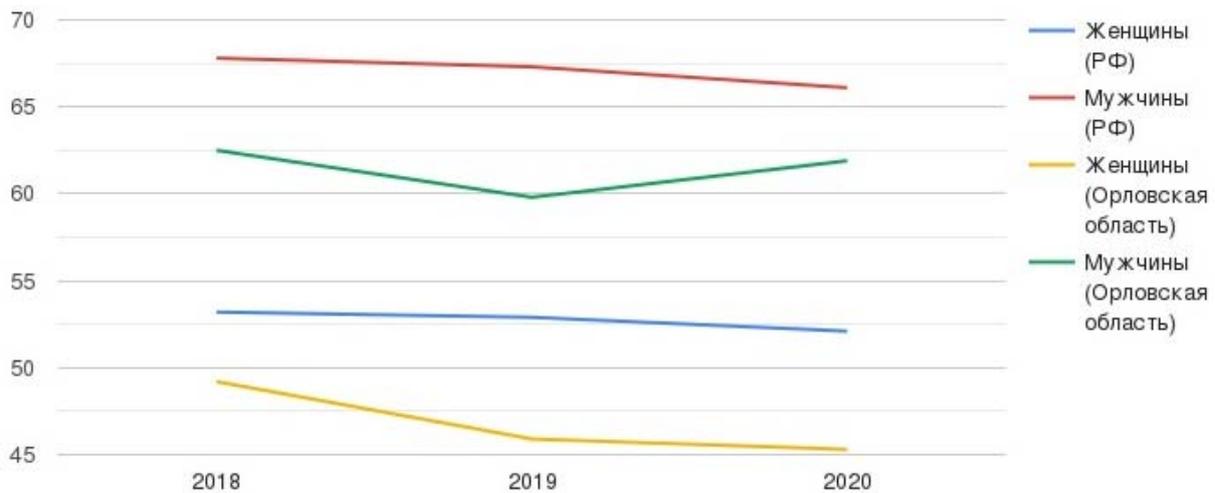
**Рис. 1. Уровень участия в составе рабочей силы населения по полу и типу поселения в 2018-2020 гг.**

*\*составлено автором по данным [1, 2, 3]*

Во-вторых, занятость в Орловской области в целом ниже, чем на федеральном уровне. В научной литературе это объясняется характерными для региона неформальной занятостью и особенностями статистического учета.

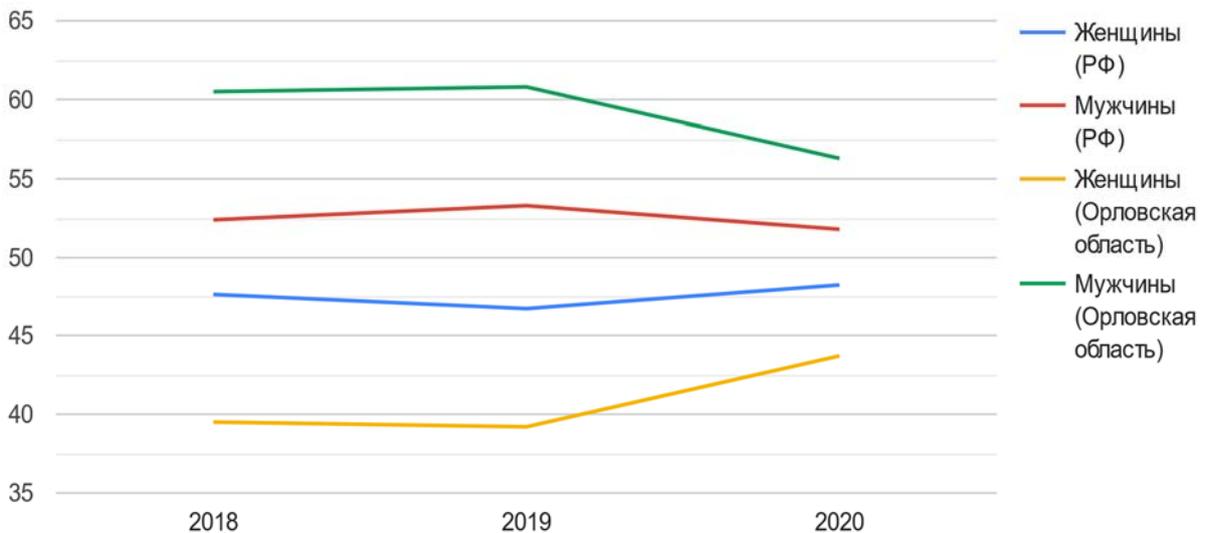
Третий тренд, заметный на графике — падение в 2019 году уровня мужской и женской занятости. В то же время ситуация на федеральном уровне не сильно изменилась. В 2020 же году, наоборот, проявился резкий рост мужской занятости в Орловской области на фоне снижения этого показателя на федеральном уровне.

Обратимся к данным Росстата по безработице и занятости [5]:



**Рис. 2. Уровень занятости населения по полу и типу поселения в 2018–2020 гг.\***

*\*составлено автором по данным [5]*



**Рис. 3. Уровень безработицы населения по полу и типу поселения в 2018–2020 гг.\***

*\*составлено автором по данным [5]*

Анализ данных об уровне занятости и безработицы позволяет отметить несколько социальных трендов:

Во-первых, стоит отметить, что женская безработица непрерывно растет с 2018 г. как на федеральном, так и на региональном уровне. На уровне Орловской области это падение проявляется острее.

Во-вторых, мужская безработица, напротив, падает. Причем несмотря на резкий рост мужской безработицы на уровне субъекта в 2018 году, тренд

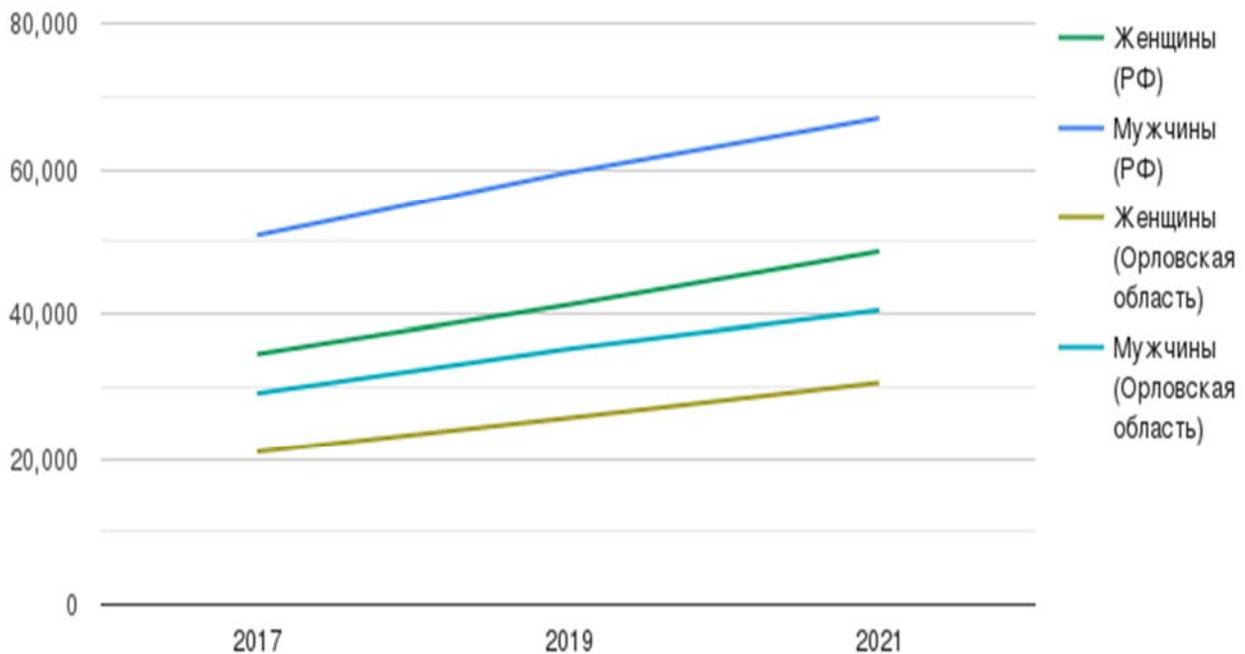
показал резкое падение на 5 процентных пунктов уже в 2019 году. В сравнении с трендами женской занятости безработицы это свидетельствует о больших возможностях мужчин найти работу.

В-третьих, сразу бросается в глаза резкое гендерное неравенство данных графиков: женское население демонстрирует занятость в среднем на 15 процентных пунктов ниже, чем мужское на федеральном уровне, и в среднем на 20 п.п. на региональном.

В-четвертых, яркой характеристикой данных факторов является низкий уровень как занятости, так и безработицы женщин. Это свидетельствует о желании женщинами работать и поиске таких мест работы [6].

### ***Анализ данных об уровне заработных плат***

Так как статистика по данному критерию публикуется раз в два года, для анализа данных об экономической активности обратимся к данным Росстата об уровне заработных плат по полу в 2017, 2019 и 2021 гг. [5]:

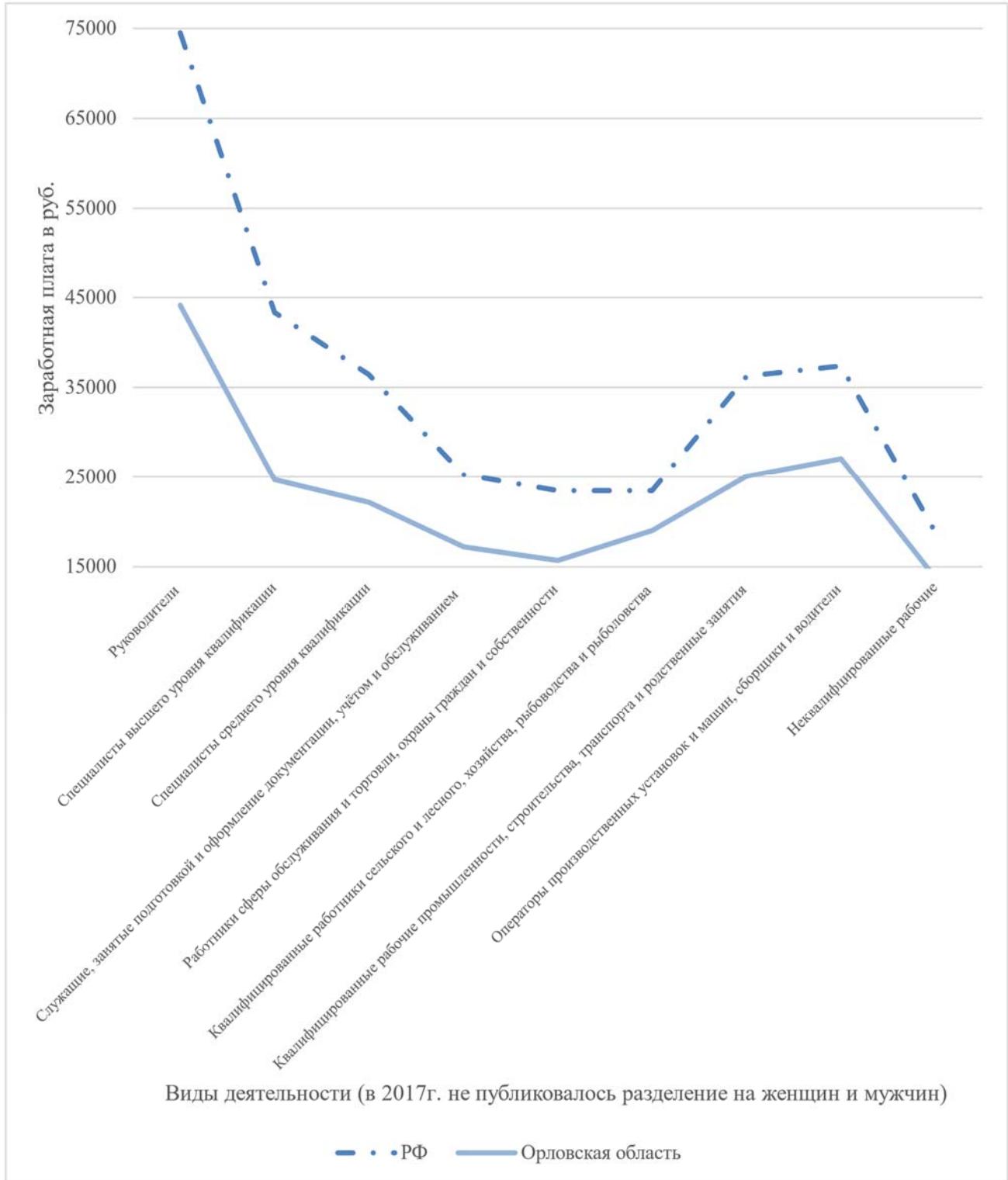


**Рис. 4. Сведения о заработной плате работников в организациях по полу, 2017, 2019, 2021 гг.\***

*\*составлено автором по данным [5]*

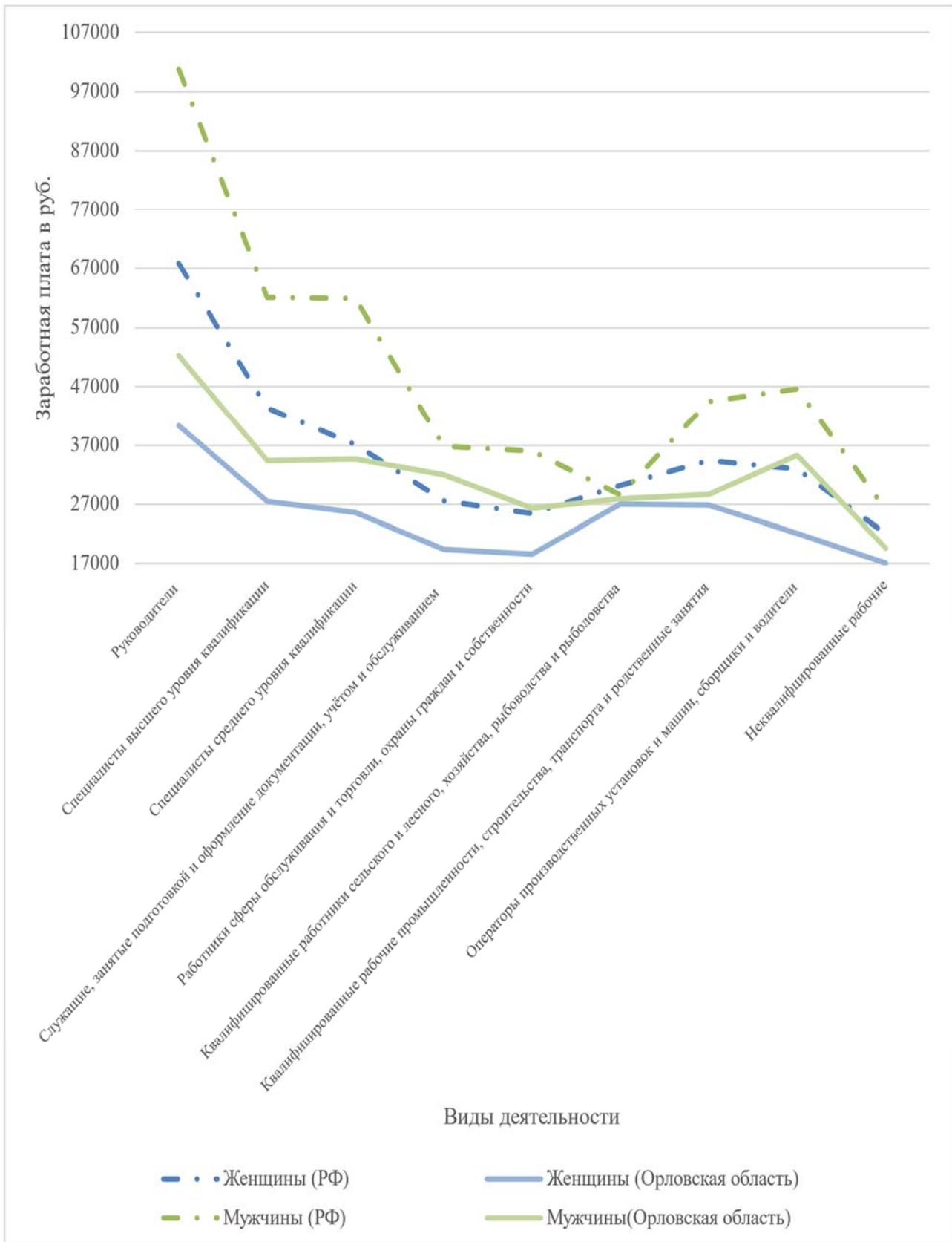
Основываясь на данных графика можно отметить рост средней заработной платы на протяжении рассмотренного периода. Отмечая, однако тот факт, что в среднем заработная плата женщин ниже на 18 000 рублей на федеральном уровне и на 3 000 рублей на уровне субъекта, данный график не дает полноценной картины.

Для получения дополнительных данных обратимся к публикациям Росстата по средней начисленной зарплате по группам занятий и субъектам Российской Федерации с 2017 по 2021 годы [5]:



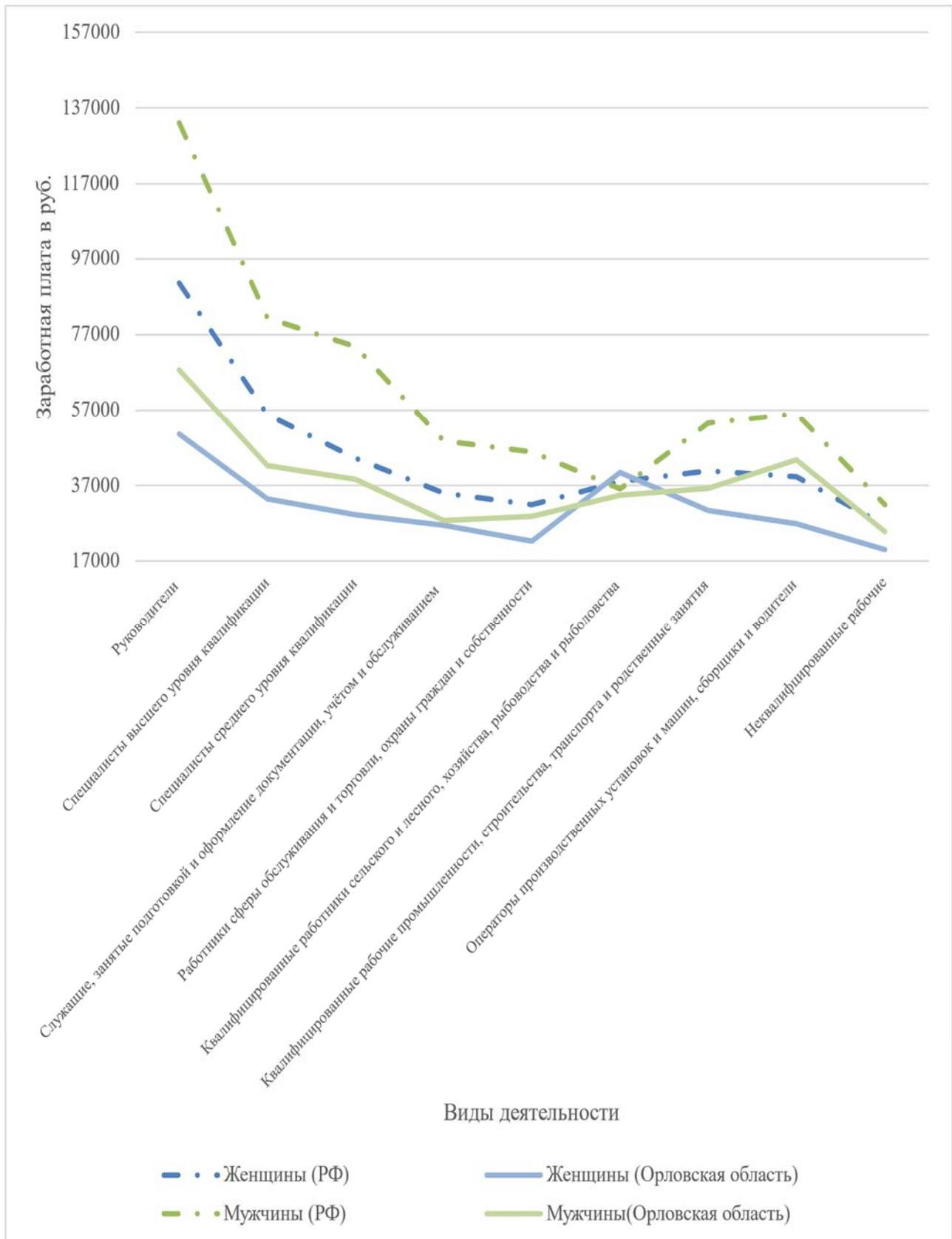
**Рис. 5. Средняя начисленная заработная плата по группам занятий и субъектам Российской Федерации за октябрь 2017 года\***

*\*составлено автором по данным [5]*



**Рис. 6. Средняя начисленная заработная плата по группам занятий и субъектам Российской Федерации за октябрь 2019 года\***

*\*составлено автором по данным [5]*



**Рис. 7. Средняя начисленная заработная плата по группам занятий и субъектам Российской Федерации за октябрь 2021 года\***

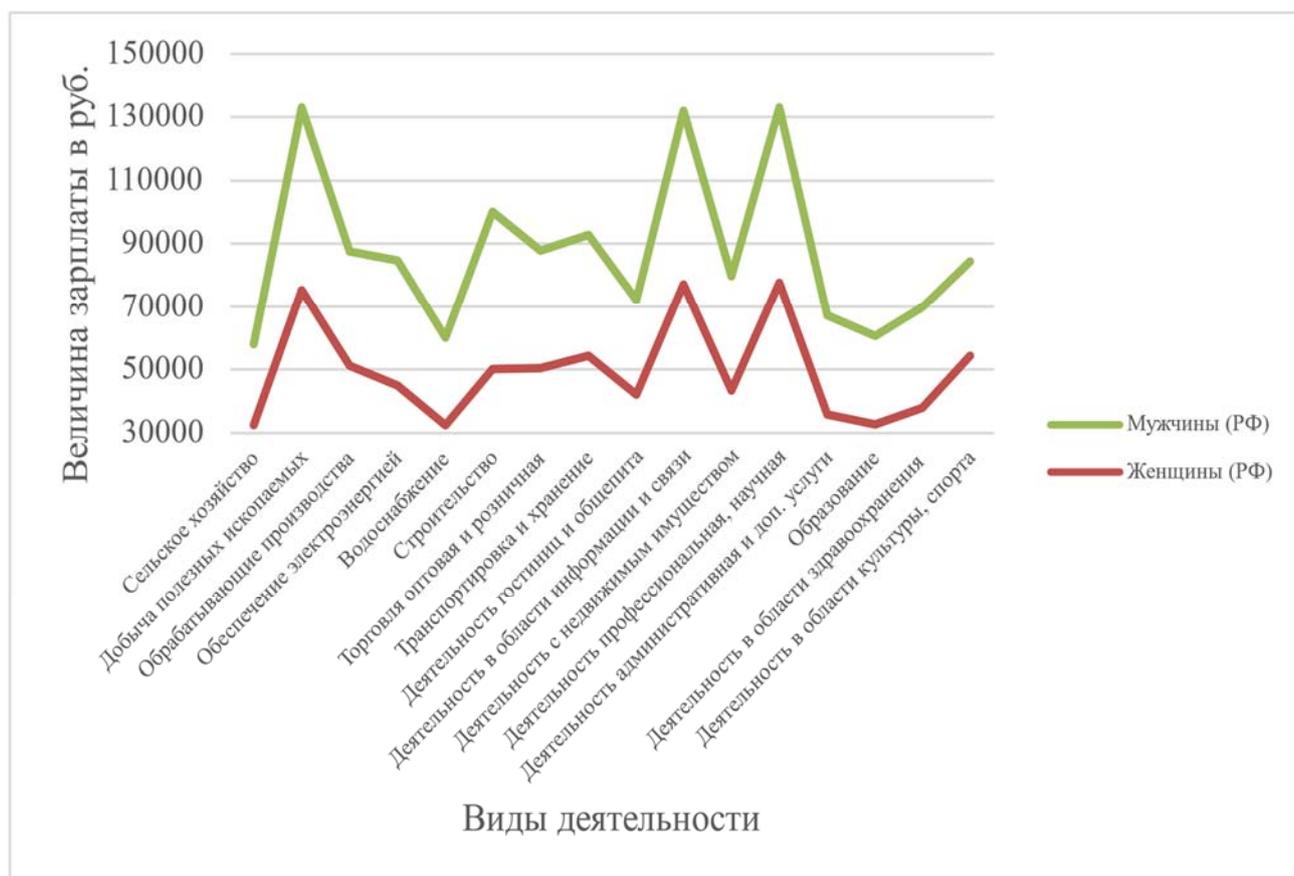
*\*составлено автором по данным [5]*

Во-первых, как и у мужчин, так и у женщин на протяжении исследуемого периода наибольшее значение величина заработной платы принадлежит руководящим должностям, в то время как наименьшего значения она достигает на должностях неквалифицированных рабочих.

Во-вторых, наиболее оплачиваемым женским родом занятий на федеральном уровне на протяжении исследуемого периода, кроме специалистов высшей и средней квалификации, является деятельность квалифицированных специалистов промышленности, строительства, транспорта. В то же время, на уровне субъекта наиболее высокооплачиваемым женским занятием является работа в сфере сельского и лесного хозяйства, рыбоводства.

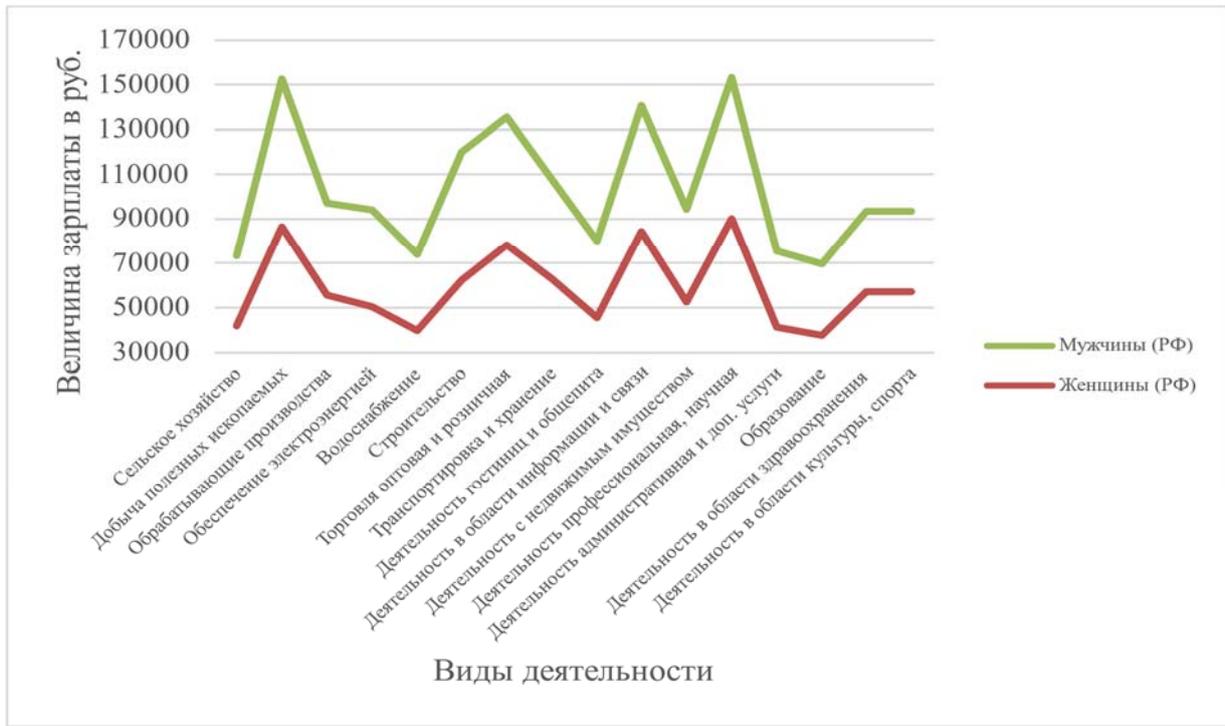
В-третьих, наиболее оплачиваемым мужским родом занятий как на федеральном, так и на региональном уровне на протяжении исследуемого периода, кроме специалистов высшей и средней квалификации, является работа операторов производственных установок и машин, сборщиков и водителей транспорта.

Дополнительно рассмотрим данные о средней начисленной заработной плате работников списочного состава по полу и видам экономической деятельности [5]:



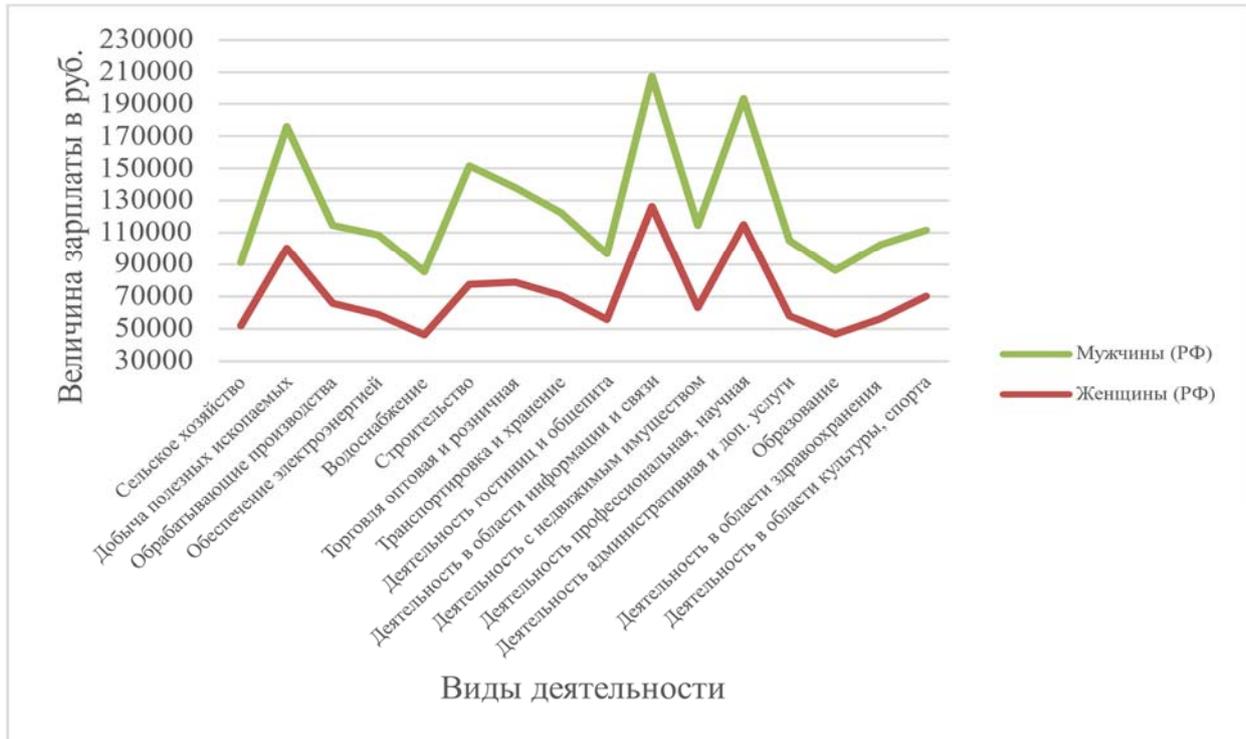
**Рис. 8. Средняя начисленная заработная плата работников списочного состава по полу и видам экономической деятельности за 2017 год\***

\*составлено автором по данным [5]



**Рис. 9. Средняя начисленная заработная плата работников списочного состава по полу и видам экономической деятельности за 2019 год\***

\*составлено автором по данным [5]



**Рис. 10. Средняя начисленная заработная плата работников списочного состава по полу и видам экономической деятельности за 2021 год\***

\*составлено автором по данным [5]

Данные графики позволяют определить сразу несколько социально-экономических трендов:

Во-первых, на всех исследуемых графиках наблюдается острое гендерное неравенство. В среднем заработные платы женщин ниже на 40 000 рублей на всех графиках.

Во-вторых, на всех исследуемых графиках линии уровней заработных плат находятся в примерно одинаковом положении на протяжении нескольких лет. Более того, анализ графиков позволяет заключить, что разница между заработными платами мужчин и женщин практически всегда сохраняется на одном уровне.

На основании проведенного ранее анализа, рассчитаем величину нескорректированного гендерного разрыва в заработной плате в Орловской области и по стране в целом. Гендерный разрыв в оплате труда определяется как разница между средним заработком мужчин и женщин в процентах от заработка мужчин.

Для расчета величины нескорректированного гендерного разрыва на территории РФ будем использовать данные Рис. 4, а для территории Орловской области будем руководствоваться данными Рис. 6–7.

Таким образом, величина нескорректированного гендерного разрыва в заработной плате рассчитывается по формуле

$$GWG = \frac{W_m - W_f}{W_m} * 100\%, \quad (1)$$

где  $W_m$  – заработная плата мужчин,  
 $W_f$  – заработная плата женщин.

Обратимся к данным о средней заработной плате в РФ и в Орле в 2021 году:

**Таблица 1. Средняя заработная плата по регионам, полу и годам\***

Уровень	РФ			Орловская область		
	2017	2019	2021	2017	2019	2021
Мужчины	50842	59656	67056	29070	35196	40495
Женщины	34480	41233	48594	20969	25674	30546

*\*составлено автором по данным [5]*

Составим таблицу величины нескорректированного гендерного разрыва в заработной плате в Орловской области и по стране в целом:

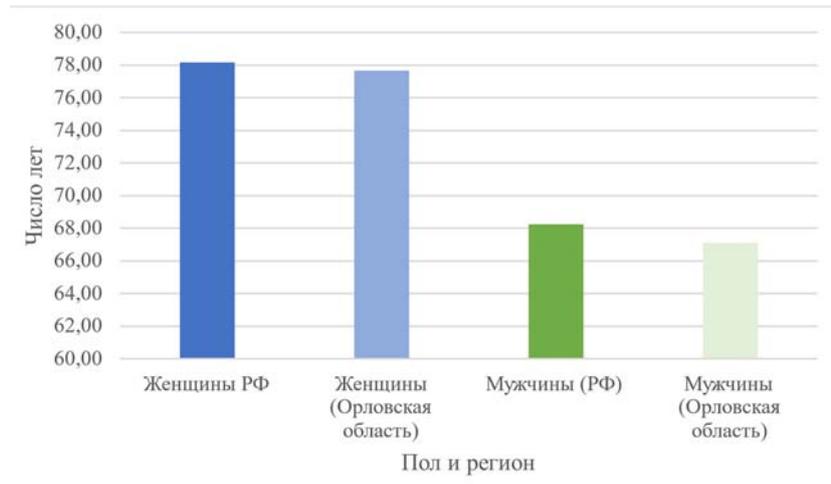
**Таблица 2. Нескорректированный гендерный разрыв по регионам и годам\***

Уровень	РФ			Орловская область		
	2017	2019	2021	2017	2019	2021
Разрыв, в %	32,1820542	30,8820571	27,5322119	27,8672171	27,0542107	24,5684652

*\*составлено автором по данным [5]*

**Анализ ожидаемой продолжительности жизни, рождаемости и смертности в трудоспособном возрасте**

Для проведения данного анализа обратимся к статистике Росстата за 2020 год [7]:



**Рис. 11. Отдельные показатели, характеризующие демографическую ситуацию в 2019 году\***

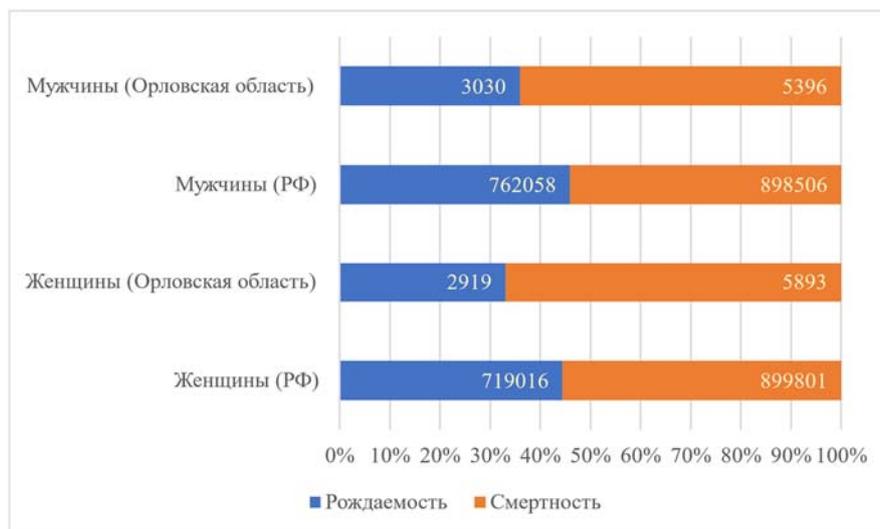
\*составлено автором по данным [3]

В первую очередь проведем анализ данных об ожидаемой продолжительности жизни. Анализ данных из раздела позволяет заключить, что:

Во-первых, средняя ожидаемая продолжительность жизни мужчин ниже на 10 лет по стране и на 11 лет по Орловской области относительно женщин.

Во-вторых, показатели средней продолжительности жизни отдельного пола в РФ и в Орловской области разнятся не сильно.

Перейдем к анализу данных о рождаемости и смертности [7]:



**Рис. 12. Родившиеся (без мертворожденных) и умершие в 2019 году\***

\*составлено автором по данным [7, 9]

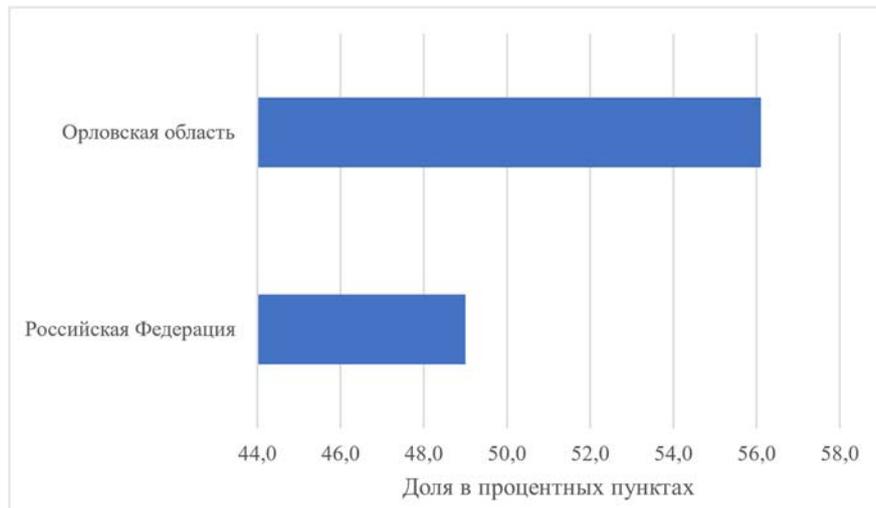
Проведенный анализ статистики о рождаемости и смертности позволяет заключить, что:

Во-первых, число смертей как на федеральном, так и на региональном уровне превышает число рождений, что говорит об образовании т.н. демографической ямы [8].

Во-вторых, анализ позволяет заключить, что количество рождающихся девочек превышает количество мальчиков на уровне РФ и в Орловской области в среднем на 10%. В-третьих, можно заключить, что количество женских смертей превышает показатель мужских смертей на уровне РФ и в Орловской области в среднем на 3%.

### *Анализ регионального и странового показателя доли женщин на руководящих должностях*

Для проведения анализа обратимся к данным Росстата о доли женщин на руководящих должностях [5]. Так как данный показатель не публиковался до 2021 года, анализ будет проведен на данных за 2021 год.



**Рис. 13. Доля женщин на руководящих должностях по субъектам Российской Федерации за октябрь 2021 года\***

*\*составлено автором по данным [11]*

Анализ данных позволяет заключить, что в процентных соотношениях доля руководящих должностей, которые занимают женщины на 7 пунктов больше в Орловской области, чем в среднем по России. Однако в данных Росстата отсутствуют абсолютные величины по данному критерию. Таким образом, в отсутствие широкой выборки<sup>1</sup> нельзя прийти к заключению о соблюдении гендерного баланса в Орловской области, относительно Российского уровня.

<sup>1</sup> В проведенных ранее исследованиях показатели Орловской области в абсолютных численных величинах были меньше, чем показатели России, так как Орловская область является субъектом РФ.

### ***Интерпретация выводов***

Согласно данным о численности населения [3], в Орловской области проживает более миллиона человек, из которых почти половина — женщины. Однако данные по гендерному присутствию на рынке труда показывают, что женщины занимают меньшее число высокооплачиваемых должностей по сравнению с мужчинами. Это проявляется как в низкой заработной плате, так и в неравном доступе к определенным должностям для женщин в Орловской области.

Авторы исследований приходят к выводу, что иные социальные факторы также приводят к неравенству полов на рынке труда Орловской области [9]. Например, предрассудки и устаревшие представления о поле могут блокировать доступ женщин к отдельным высокооплачиваемым должностям. В некоторых семьях или компаниях предпочтение также отдается мужчинам при приеме на работу или повышении по службе.

Таким образом, для женщин Орловской области в социально-экономическом плане в большей степени характерно положение, представляющее собой состояние их экономической зависимости от мужчин. Согласно исследованиям, женщины в такой ситуации имеют более низкий уровень дохода, что в перспективе означает меньший объем возможностей и ограниченный доступ к получению информации и рабочим местам [10].

Однако ошибочно было бы полагать, что подобная ситуация характерна лишь для Орловской области или отдельных субъектов Российской Федерации. Анализ статистических показателей федерального уровня позволил заключить, что для России в целом актуальна проблема гендерного неравенства на рынке труда. Несмотря на то, что законодательство обеспечивает защиту прав каждого работника вне зависимости от пола, прямо запрещая дискриминацию любого рода, на практике сложилась иная ситуация.

Исследования рынка труда на федеральном уровне показывают, что точно так же, как и в Орловской области, женщины часто испытывают дискриминацию в процессе получения работы или при продвижении по карьерной лестнице [11]. Точно так же, как и в ситуации, сложившейся в Орловской области, такое обращение, в большинстве случаев, вызвано стереотипами о женщинах, которые представляют их как менее квалифицированных, чем мужчин [11]. Иная категория стереотипов, которым также подвергаются женщины на российском рынке труда, связана с отпуском по уходу за ребенком (декретным отпуском), гарантированным российским законодательством в сфере труда [12]. Женщины могут сталкиваться с обоснованием более низкой заработной платы возможностью уйти в отпуск на продолжительное время, однако российским законодательством в сфере труда закреплена подобная возможность не только для женщин, но и для всех членов семьи. Таким образом, на первый взгляд экономически логичное обоснование в виде дополнительного риска для работодателя в реальности не выдерживает никакой критики — в отпуск по уходу за ребенком могут уходить не только женщины, но и мужчины.

Отдельного внимания заслуживают данные статистики о нескорректированном гендерном разрыве. В первую очередь, стоит рассмотреть саму концепцию нескорректированного гендерного разрыва как индикатора неравенства на рынке труда. Нескорректированный гендерный разрыв используется для оценки сравнительного потенциала мужчин и женщин на рынке труда. Этот параметр очень важен для оценки гендерного неравенства и осмысления причин такого неравенства. Он позволяет установить базовую линию и в дальнейших исследованиях понять, в какой степени гендерное неравенство может быть связано со скрытыми факторами, такими как профессиональные обязанности, образование и продолжительность работы.

Как уже указывалось ранее в исследовании, в настоящее время на российском рынке труда присутствует гендерный разрыв. Согласно исследованиям, текущая величина нескорректированного гендерного разрыва имеет отрицательное влияние на российское общество. С одной стороны, гендерное неравенство приводит к тому, что женщины теряют доступ к доходам и правам. С другой стороны, женщины чаще всего берут на себя главную роль в воспитании детей, что накладывает на них дополнительную ответственность [13].

Однако обратимся к мировой статистике. Исследованиями подтверждается, что в настоящее время мировой уровень нескорректированного гендерного разрыва даже несколько выше российского показателя [14]. Безусловно, не стоит забывать, что любая средняя величина является не столько ориентиром, сколько индикатором положительной или отрицательной динамики развития. В то же время с опорой на анализ статистики можно сделать вывод, что в последние годы величина нескорректированного гендерного разрыва показывала непрерывное снижение как на федеральном уровне, так и в Орловской области.

В заключительной части этого рассуждения обратимся к значению данных об ожидаемой продолжительности жизни, рождаемости и смертности в трудоспособном возрасте. На первый взгляд может быть не полностью ясна их роль в исследовании гендерного неравенства в сфере труда, однако для понимания причин и последствий этой проблемы необходимо выявление актуальных данных о продолжительности жизни, рождаемости и смертности в трудоспособном возрасте: данные о продолжительности жизни помогают понять, насколько длительным будет период трудоспособности среди мужчин и женщин. Эта информация помогает увидеть, какой процент людей будет трудоспособен в отдельный промежуток времени, и как изменятся данные в долгосрочной перспективе.

Показатели рождаемости также играют важную роль в исследовании гендерного неравенства в сфере труда. Рождаемость влияет на численность представителей определенного пола на рынке труда в будущем, - на распределение занятости по полам [15]. Данные о смертности также имеют важное значение для исследования гендерного неравенства в сфере труда. Они

помогают оценить различия в продолжительности жизни мужчин и женщин и понять, как это влияет на гендерное неравенство в сфере труда.

Поводя итог интерпретации анализа статистических данных, обратимся к потенциальным проблемам, выделяемым в качестве следствий гендерного неравенства и отдельным способам их разрешения. Гендерное неравенство в сфере труда может способствовать образованию вторичных ограничений на социальное предпринимательство и политическое участие женщин, значение которых нельзя недооценивать [3]. Более того, неравенство в положении женщин может также проявляться в других формах, включающих финансовое и психологическое неравенство и дискриминацию в доступе к определенным ресурсам [17].

Эффективным способом для устранения гендерного неравенства, согласно исследованиям, является проведение политики нейтралитета по полу [18]. Под этим подразумевается необходимость построить процесс получения заработной платы без привязки к полу работника. Люди должны получать одинаковую заработную плату при выполнении одинаковых обязанностей. В то же время женщины по-прежнему должны получать отпуск после рождения ребенка с сохранением всех социальных льгот, однако таким правом должны пользоваться не только женщины, но и другие члены семьи, что закрепляется, в частности, российским законодательством в сфере труда.

Говоря о роли государства в минимизации проблемы гендерного неравенства, важно еще раз отметить, что любое государство должно активно участвовать в процессе просвещения населения, создавая программы обучения и стимулируя женщин принимать участие в профессиональной деятельности в качестве квалифицированных работников. Это способствовало бы в получении женщинами необходимых знаний и навыков для более высокооплачиваемой работы, а обществу в преодолении социальных стереотипов, препятствующих равной оплате труда женщин и мужчин.

### ***Заключение***

Проведённое исследование позволяет сделать вывод, что проблема социально-экономической дискриминации женщин в Орловской области весьма реальна, причем характера она не только для Орловской области, но и для России в целом. Для борьбы с этой проблемой следует применить комплекс мер. Необходимо создать более равные условия труда. Также важно предоставить женщинам более объективную оценку показателей заработной платы и равный доступ к должностям руководителей. Другим аспектом является изменение социальной политики в отношении женщин. Важно принять меры по повышению осведомленности женщин о существующей проблеме и устранению различий в заработной плате. Таким образом, для борьбы с неравенством женщин и мужчин необходим комплекс мер, направленный на улучшение их социально-экономического положения.

**Список использованных источников:**

1. Регионы России. Социально-экономические показатели - 2019 г. // Федеральная служба государственной статистики. Банк готовых документов URL: [https://gks.ru/bgd/regl/b19\\_14p/Main.htm](https://gks.ru/bgd/regl/b19_14p/Main.htm) (дата обращения: 11.12.2022)
2. Регионы России. Социально-экономические показатели - 2020 г. // Федеральная служба государственной статистики. Банк готовых документов URL: [https://gks.ru/bgd/regl/b20\\_14p/Main.htm](https://gks.ru/bgd/regl/b20_14p/Main.htm) (дата обращения: 11.12.2022)
3. Регионы России. Социально-экономические показатели - 2021 г. // Федеральная служба государственной статистики. Банк готовых документов URL: [https://gks.ru/bgd/regl/b21\\_14p/Main.htm](https://gks.ru/bgd/regl/b21_14p/Main.htm) (дата обращения: 11.12.2022).
4. Удод Е. И. Безработица в орловской области // Вектор экономики. 2017. №. 3. С. 40.
5. Сведения о заработной плате работников в организациях по категориям персонала и профессиональным группам // Федеральная служба государственной статистики. Информационно-аналитические материалы URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/60671> (дата обращения: 12.12.2022).
6. Empowering women through reducing unpaid work. A regional analysis of Europe and central Asia // UNECE. UN WOMEN URL: [https://unece.org/sites/default/files/2021-06/Empowering%20women%20through%20reducing%20unpaid%20work\\_EN.pdf](https://unece.org/sites/default/files/2021-06/Empowering%20women%20through%20reducing%20unpaid%20work_EN.pdf) (дата обращения: 12.12.2022).
7. Женщины и мужчины России - 2020 г. // Федеральная служба государственной статистики. Банк готовых документов URL: [https://gks.ru/bgd/regl/b20\\_50/Main.htm](https://gks.ru/bgd/regl/b20_50/Main.htm) (дата обращения: 12.12.2022).
8. Wilson, Howard B., et al. Variability in Population Abundance and the Classification of Extinction Risk // Conservation Biology, vol. 25, no. 4, 2011, pp. 747–57. URL: <http://www.jstor.org/stable/27976534> (дата обращения 12.12.2022).
9. Алонкина Л. И., Алонкин А. В. Проблемы и перспективы рынка труда (Орловская область) // Труд и социальные отношения. 2008. №. 1. С. 63-71.
10. Хапилина С. И., Зайцев А. Г. Факторный анализ как инструмент маркетингового исследования регионального рынка труда // Вестник евразийской науки. 2014. №. 2 (21). С. 87.
11. Козина И. М. Профессиональная сегрегация: гендерные стереотипы на рынке труда // Социологический журнал. 2002. №. 3. С. 126-136.
12. Симонова Е. В. Дискриминация женщин на рынке труда // Global and Regional Research. 2019. Т. 1. №. 3. С. 21-24.
13. Куделько Т. А., Демененко И. А. Проблема дискриминации женщин на рынке труда // Вектор экономики. 2017. №. 5. С. 66.
14. Наглядная картина гендерного разрыва // Международный валютный фонд URL: <https://www.imf.org/external/russian/pubs/ft/fandd/2019/03/pdf/global-gender-gap-report-infographic-wef-picture.pdf> (дата обращения: 12.12.2022).

15. Гринин В. М., Шестемирова Э. И. Демографическое старение в России на современном этапе // Вестник Российской академии медицинских наук. 2015. Т. 70. №. 3. С. 348-354.

16. Холмская М. Р. Политическое участие как объект исследования. Обзор отечественной литературы // Полис. – 1999. Т. 5. С. 170-176.

17. Гуриева С. Д. и др. Социально-психологический феномен гендерного неравенства // Социальная психология. Традиции и современность. 2020. С. 211-223.

18. Kelan E. K. Gender fatigue: The ideological dilemma of gender neutrality and discrimination in organizations // Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration. 2009. Т. 26. №. 3. С. 197-210 URL: <https://doi.org/10.1002/cjas.106> (дата обращения: 12.12.2022).

**Сведения об авторах / Information about the author:**

*Зимин Дмитрий Алексеевич – студент 2 курса Факультета права, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», г. Москва, России, E-mail: dazimin@edu.hse.ru / Zimin Dmitry Alxeevich – 2nd year student of the Faculty of Law, HSE University, Moscow, Russia. E-mail: dazimin@edu.hse.ru.*

Дата поступления статьи: 01.02.2023

Принято решение о публикации: 20.02.2023

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.  
Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.