

DOI: 10.15838/esc.2017.1.49.7

УДК 331.5, ББК 65.244(2Рос)

© Шабунова А.А., Попов А.В., Соловьева Т.С.

## Потенциал женщин на рынке труда региона\*



**Александра Анатольевна  
ШАБУНОВА**

доктор экономических наук

Институт социально-экономического развития территорий РАН

160014, Россия, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а

aas@vscc.ac.ru



**Андрей Васильевич  
ПОПОВ**

Институт социально-экономического развития территорий РАН

160014, Россия, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а

ai.popov@yahoo.com



**Татьяна Сергеевна  
СОЛОВЬЕВА**

Институт социально-экономического развития территорий РАН

160014, Россия, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а

solo\_86@list.ru

\* Статья подготовлена при поддержке гранта РНФ № 16-18-00078 «Механизмы преодоления ментальных барьеров инклюзии социально уязвимых категорий населения для активизации процессов модернизации регионального сообщества (2016–2018 гг.)».

**Для цитирования:** Шабунова, А.А. Потенциал женщин на рынке труда региона / А.А. Шабунова, А.В. Попов, Т.С. Соловьева // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2017. – Т. 10. – № 1. – С. 124-144. DOI: 10.15838/esc/2017.1.49.7

**For citation:** Shabunova A.A., Popov A.V., Solov'eva T.S. The potential of women in the labor market of the region. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2017, vol.10, no.1, pp. 124-144. DOI: 10.15838/esc/2017.1.49.7

**Аннотация.** Участие в трудовой деятельности и положение на рынке труда являются одними из наиболее важных аспектов изучения расширения прав и возможностей женщин, которое существенно влияет на реализацию трудового потенциала, а в результате и на общее экономическое развитие территории. Однако, как показывает мировая и российская практика, женщины на рынке труда представляют более уязвимую категорию, чем мужчины, и зачастую подвергаются дискриминации в отношении заработной платы, карьерного положения, устройства на работу и т.д. Авторы научных трудов, как правило, признают, что женское население обладает более высоким уровнем человеческого капитала, но не углубляются в анализ его качественных характеристик. В этой связи нами выполнено исследование трудового потенциала женщин в рамках регионального рынка труда (на основе данных мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области). Как показал проведенный нами анализ, значения большинства базовых компонентов качества трудового потенциала женщин выше, чем у мужчин (за исключением индекса здоровья). Кроме того, уровень реализации накопленного потенциала у женщин также превосходит аналогичный показатель у мужчин. Мы обосновываем данный феномен гендерными различиями в отношении к труду. По сравнению с мужчинами женщинам свойственны более развитые терминальные ценности, что проявляется в большем стремлении реализовать себя в трудовой деятельности. В результате они чаще трудоустраиваются по специальности, нацелены на получение стабильной работы, которая позволяла бы им более полно использовать свои знания, умения и навыки. Несмотря на все это, женский труд менее оплачиваемый, нежели мужской. Одной из причин подобной дифференциации является гендерная дискриминация в скрытой форме, обусловленная сложившимися стереотипами положения и поведения женщин в обществе. В заключение нами предложен ряд направлений по преодолению гендерного неравенства на рынке труда.

**Ключевые слова:** трудовой потенциал, рынок труда, гендер, регион, неравенство, сегрегация, дискриминация, женщины.

Положение женщин на российском рынке труда имеет существенные отличия от статуса мужчин. Во многом это связано с репродуктивной функцией женщин, а также необходимостью совмещать трудовую деятельность и семейные обязанности (по оценкам экспертов, они тратят на домашний труд в 2,16 раза больше времени, чем мужчины, в то время как на оплачиваемую работу — лишь на 30% меньше [5, с. 57]), что приводит к формированию определенной специфики их занятости и возникновению гендерной асимметрии в сфере социально-трудовых отношений.

В различные периоды истории России роль женщин в хозяйствующих процессах характеризовалась своей спецификой. Если в древнеславянском обществе они

оказывали влияние на жизнь племен и принимали активное участие в жизнедеятельности сообщества, то в христианской культуре господствовало представление о подчиненном положении женщин по отношению к мужчинам. Их деятельность ограничивалась рамками семьи — воспитанием детей и поддержанием быта. Закрепление функций женщин по управлению домашним хозяйством нашло отражение в «Домострое». Патриархально-консервативная концепция доминировала в России вплоть до середины XIX века, когда в обществе стали подниматься вопросы, связанные с ролью и правами женщин. Так, в 1862 г. в Санкт-Петербурге была создана первая женская трудовая ассоциация «Общество женского труда». В дальней-

шем процессы эмансипации только усиливались, достигнув своего пика с приходом советской власти. Права мужчин и женщин были уравнены, хотя полоролевые стереотипы продолжали существовать.

После Великой Отечественной войны в советской России под влиянием коммунистической идеологии всеобщего равенства, развития трудового законодательства, принятия государством части обязательств по воспитанию детей и ряда других факторов наблюдался необычайно высокий уровень экономической активности женского населения. В 1960 г. значение показателя в СССР составило 77% (38% в США, 48% в Японии, 45% во Франции), а к 1980 г. достигло 88% [39, с. 47]. В период рыночных реформ уровень участия российских женщин в рабочей силе сократился (1992 – 61%; 1998 – 48%) и к настоящему времени стал сопоставим с уровнем развитых европейских стран (60% в 2014 г. против 61% в Норвегии, 60% в Швейцарии, 55% в Нидерландах и т.п. [1]). С одной стороны, это могло быть обусловлено осознанным выбором в пользу ведения домашнего хозяйства [17, с. 18]. Однако данное явление не носило массового характера в силу того, что в большинстве семей один работающий супруг не мог обеспечить необходимый уровень потребления и благосостояния [25, с. 9]. С другой стороны, меньшей по сравнению с мужчинами привлекательностью женщин для работодателей, в условиях конкурентной борьбы за вакантные места, в связи с существующими стереотипами положения (в общественном сознании) и поведения (в сознании самих женщин).

В современном мире конкуренция на рынке труда предъявляет одинаково высокие требования как к мужчинам, так и к женщинам. Неслучайно в отечественной и зарубежной научной литературе, при всем отличии социокультурного контек-

ста гендерных исследований [11, с. 181], особое внимание уделяется схожему спектру проблем. Одним из основных вопросов выступает дискриминация женщин на рынке труда. У истоков изучения данного направления стоял Г. Беккер. По его мнению, природа дискриминации заключается в индивидуальных предпочтениях экономических агентов, которые по тем или иным причинам не хотят вступать в контакты с представителями женского пола [34]. Эти идеи, получившие развитие в работах М. Спенса и К. Эрроу, составили ядро теории «статистической дискриминации», в основе которой лежит информационная асимметрия на рынке труда [33, 42]. Среди отечественных исследователей данной проблемы – М.Г. Ермакова, И.Е. Калабахина, А.Л. Мазин, Е.А. Мосакова, Л.С. Ржаницына, которые большое внимание уделяют вопросам скрытой дискриминации. Так, Е.А. Мосакова, исходя из данных анализа объявлений работодателей, выделяет дискриминацию женщин, связанную с их половой, возрастной принадлежностью и местом проживания, причем на всем протяжении трудовой жизни [20]. Стоит отметить, что вследствие этого женщины становятся одной из социально уязвимых категорий населения, поскольку принимаются на работу на низкооплачиваемые должности и получают значительно меньшую заработную плату, чем мужчины. Существующая в обществе скрытая дискриминация, по мнению М.Г. Ермаковой, обуславливает возникновение горизонтальной и вертикальной сегрегации на рынке труда [9, с. 46].

Проблеме сегрегации как одной из основных форм дискриминации посвящены работы Р. Анкера, Б. Бергман, Ф. Блау и др. В соответствии с моделью Б. Бергман, в результате профессиональной сегрегации возникает разрыв в заработной плате между мужчинами и женщинами. Он

имеет место, когда предложение превышает спрос на рабочую силу в отраслях традиционной женской занятости [35]. По словам Ф. Блау, если женщина получает профессиональную подготовку, не учитывая специфику фирмы, и, соответственно, принимается на низкооплачиваемую должность, то, скорее всего, она уйдет с такой работы. Однако если работодатель будет вкладываться в ее обучение, то появляется шанс, что женщина продолжит свою трудовую деятельность [36]. В работах российских исследователей показано, что женщины, по различным причинам, гораздо реже становятся предпринимателями [5]. Кроме того, разрыв в уровне бедности мужчин и женщин дает основание говорить о феминизации бедности [3].

Большой пласт исследований посвящен изучению гендерных стереотипов. Так, феномен «женской работы» и формирование стереотипного видения положения женщины на рынке труда нашел отражение в работах Т. Адлера, Дж. Якобса, Дж. Парсонса, Е.Р. Ярской-Смирновой, Е.А. Здравомысловой, Н.М. Римашевской и др. В частности, государство путем проведения необоснованной политики само создает стереотипы в отношении низкооплачиваемого женского труда [32]. Как отмечает С.Ю. Рошин, стереотипы положения возникают, когда работодатель относится к женщине как к менее полезной рабочей силе, но при этом срабатывает механизм замещения: женщине предлагается менее оплачиваемое рабочее место [23, 25]. Судя по данным исследований, в современной русской семье сохраняется традиционное разделение обязанностей. В то же время, хотя женщины характеризуются высоким уровнем образования и занятости, они являются экономически зависимыми от мужчин, имеющих более высокий доход [4, с. 52].

Различные аспекты влияния социально-демографических факторов на занятость женщин рассматривались в работах К. Брюстера, Д. Рибара, Е.М. Воробьева, Т.С. Карабчук, М.А. Нагерняк и др. При этом основное внимание уделялось такому вопросу, как совмещение статусов матери, домохозяйки и работника. Авторами установлено, что наличие у женщины ребенка в возрасте до трех лет существенно снижает возможности ее занятости, которые увеличиваются по мере взросления детей [15, с. 43]. Причем весомое значение имеет мнение мужа о целесообразности выхода супруги на рынок труда [38].

Еще одним направлением гендерных исследований выступает изучение различий между мужчинами и женщинами в отдаче от инвестиций в человеческий капитал. В этой связи необходимо отметить труды Г. Беккера, С. Полачека, Е.В. Базуевой, С.В. Гриненко, Р.И. Капелюшниковой, А.Л. Лукьяновой, С.Ю. Рошина и др. Надо сказать, исследователи приходили к прямо противоположным выводам. Так, Р.И. Капелюшниковым и А.Л. Лукьяновой выявлено, что нормы отдачи от образования женщин были в полтора раза выше, чем у мужчин (7,5% против 5% соответственно) [14, с. 74-75]. С.Ю. Рошин и Е.В. Базуева, напротив, получили результаты, свидетельствующие о более низкой отдаче от человеческого капитала у женщин [2, 24].

Вместе с тем важным видится углубленное изучение качественных характеристик женского населения и его субъективного представления о профессиональных перспективах в целях преодоления барьеров, препятствующих наиболее полной реализации имеющихся знаний, навыков и умений в трудовой деятельности, поскольку данные аспекты оказывают непосредственное влияние на использование трудового потенциала.

Одной из наиболее авторитетных оценок человеческого потенциала в гендерном разрезе является индекс человеческого развития (ИЧР), публикуемый в ежегодных отчетах в рамках Программы развития ООН. Как зафиксировано в докладе за 2015 г., во всех макрорегионах мира ИЧР женщин был ниже, чем ИЧР мужчин. Наибольший разрыв в значениях показателей наблюдался в Южной Азии и арабских государствах: индекс гендерного развития (отношение ИЧР женщин к ИЧР мужчин) составил 0,801 и 0,849 соответственно. В Европе выделяется ряд стран (14), в которых уровень рассматриваемого индекса женщин превышает таковой у мужчин. Россия (индекс гендерного развития равен 1,019 [8, с. 220]) входит в этот список (наряду с Эстонией, Польшей, Литвой, Республикой Беларусь и др.).

Относительно высокие значения ИЧР российских женщин по сравнению с ИЧР мужчин обусловлены, в первую очередь, различиями в уровне здоровья. Согласно данным официальной статистики, по состоянию на 2015 г. разрыв в ожидаемой продолжительности жизни достигал в среднем 10,8 года (76,7 года у женщин против 65,9 года у мужчин) [29]. Важную роль сыграла и образовательная составляющая. В 2014 г. ожидаемая продолжительность обучения женщин была на 0,8 года выше, чем мужчин (15,1 года против 14,3 года) [8, с. 220]. Неслучайно россиянки, вовлеченные в экономическую жизнь, обладают более высоким уровнем образования в целом. С одной стороны, среди женщин охват высшим и неоконченным высшим профессиональным образованием составлял 37% против 28% у мужчин. Хотя, справедливости ради, отметим, что популярность обучения в вузе характерна для представителей обеих гендерных групп. С другой стороны, женщины чаще мужчин

получают дипломы о профессиональном образовании (81% против 74% в 2015 г.) [29]. Однако, несмотря на то что женщины обладают более высоким уровнем здоровья и образования, проблема реализации накопленного потенциала в трудовой деятельности для них стоит более остро.

Поскольку эффективность использования трудового потенциала во многом зависит от территориальной специфики, вопросы его изучения в рамках регионального рынка труда особенно актуальны. В связи с этим в настоящей статье представлен анализ трудового потенциала женщин на региональном рынке труда на примере Вологодской области. Выбор нами категории «трудоустроенный потенциал», под которой понимается «обобщающая характеристика меры и качества совокупности способностей к общественно полезной деятельности, которыми определяются возможности отдельного человека, групп людей, всего трудоспособного населения по их участию в труде» [18, с. 14], обусловлен многолетней сложившейся методологией исследования, основанной на измерении качественных характеристик населения посредством мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области, проводимого Институтом социально-экономического развития территорий РАН (ИСЭРТ РАН)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области проводится Институтом социально-экономического развития территорий РАН с 1997 г. Объектом исследования является население Вологодской области трудоспособного возраста. Опросы проходят один раз в два года (до 2009 года – ежегодно) в августе–сентябре в городах Вологде и Череповце и в восьми районах области (Бабаевском, Великоустюгском, Вожегодском, Грязовецком, Кирилловском, Никольском, Тарногском и Шекснинском). Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Тип выборки: квотная по полу и возрасту. Объем выборки составляет 1500 человек, ошибка выборки не превышает 3%.

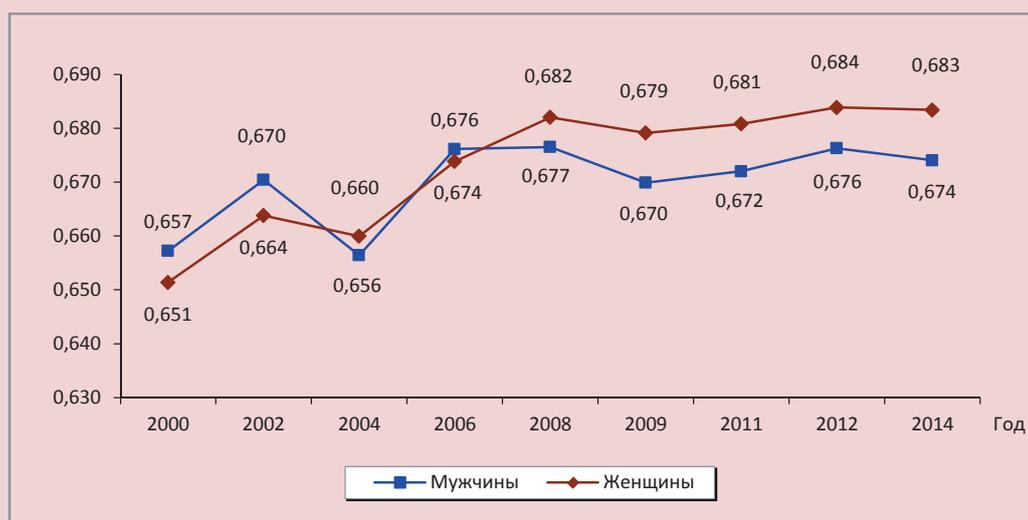
В соответствии с используемым подходом, интегральным показателем качества трудового потенциала выступает индекс социальной дееспособности, который представляет собой многоуровневую систему. В основе «дерева» свойств находятся восемь базовых элементов, подлежащих непосредственному измерению: физическое и психическое здоровье, когнитивный и творческий потенциал, коммуникабельность, культурный и нравственный уровень, потребность в достижениях [12]. В результате обработки первичной информации каждый из перечисленных компонентов получает численную оценку в виде индексов от нуля до единицы.

Как показывают данные мониторинга, динамика качества трудового потенциала женщин Вологодской области с 2000 по 2014 г. демонстрировала устойчивую тенденцию к росту (рис. 1). Индекс социальной дееспособности за рассматриваемый период возрос с 0,651 до 0,683. И если в 2000 г. значения показателя у женской

части населения были заметно ниже, чем у мужской (0,651 против 0,657), то уже с 2007 года наблюдается обратная ситуация. Подобные изменения могут быть связаны с ростом уровня образования, улучшением здоровья, повышением творческой активности и т.д.

Среди базовых характеристик качества трудового потенциала женщин в 2014 г. наиболее развитыми являлись такие компоненты, как: нравственный уровень (0,796), коммуникабельность (0,756), психическое здоровье (0,754), а наименее развитыми – творческий (0,569) и когнитивный (0,638) потенциал, а также потребность в достижениях (0,659; табл. 1). Это во многом совпадает с распределением, полученным у мужчин. Однако если сравнивать абсолютные значения показателей у тех и других, то становится очевидным, что женщинам свойственны более развитый интеллектуальный потенциал, культурный и нравственный уровень и более сильная потребность в достижениях.

Рисунок 1. Динамика индекса социальной дееспособности в гендерном разрезе



Источник: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2000–2014 гг.

Таблица 1. Динамика качества трудового потенциала населения Вологодской области в гендерном разрезе

Качество трудового потенциала	2000 г.		Разрыв	2014 г.		Разрыв
	Мужчины	Женщины		Мужчины	Женщины	
Физическое здоровье	0,700	0,659	0,041	0,766	0,743	0,023
Психическое здоровье	0,731	0,659	0,072	0,790	0,754	0,036
Когнитивный потенциал	0,629	0,643	0,014	0,610	0,638	0,028
Творческий потенциал	0,581	0,586	0,005	0,560	0,569	0,009
Коммуникабельность	0,730	0,728	0,002	0,761	0,756	0,005
Культурный уровень	0,623	0,621	0,002	0,669	0,688	0,019
Нравственный уровень	0,750	0,790	0,040	0,767	0,796	0,029
Потребность в достижении	0,618	0,623	0,005	0,638	0,659	0,021
Социальная дееспособность	0,657	0,651	0,006	0,674	0,683	0,009

Источник: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2000 – 2014 гг.

С начала 2000-х гг. гендерный разрыв в интеллектуальной составляющей трудового потенциала продолжает увеличиваться, и это говорит о большей приспособленности женской части общества к вызовам инновационной экономики.

Что касается мужчин, то свое здоровье они оценивают выше, чем женщины (навыки коммуникабельности развиты примерно в равной степени). Отчасти это объясняется тем, что последним в большей мере свойственно витальное (самосохранительное) поведение [6, с. 20]: они внимательнее относятся к своему здоровью — чаще и быстрее реагируют на болезненное состояние и обращаются за советом к специалисту, нередко преувеличивая количество и серьезность своих проблем.

В период 2000–2014 гг. был отмечен рост значений большинства базовых индексов качества трудового потенциала женщин. Как и у мужчин, исключение составили когнитивная и творческая составляющие. Вероятно, данная тенденция свидетельствует о снижении востребованности интеллектуального потенциала в экономике региона и, как следствие, о деградации соответствующих характеристик населения. Так, за это время заметно уве-

личилась доля молодых людей (от 16 до 24 лет), которые не занимаются творческой деятельностью (табл. 2).

Если в 2000 г. среди вологжан 16–17 и 18–24 лет таковых было всего 38 и 31% соответственно, то в 2014 г. значения показателя возросли до 47% в обеих группах. Поскольку молодые люди в этом возрасте обычно продолжают обучение (в т.ч. по программам высшего профессионального образования), можно предположить, что действующие образовательные программы оказывают негативное влияние на их интеллектуальный потенциал. Похожим образом обстоят дела и в остальных возрастных группах (30–54 года), что подтверждает ранее сделанный вывод.

Определенные особенности в гендерном разрезе имеет также использование населением своих качественных характеристик в трудовой деятельности<sup>2</sup>. Как видно из рисунка 2, женщины, выкладываясь на работе сильнее, чем мужчины, наиболее

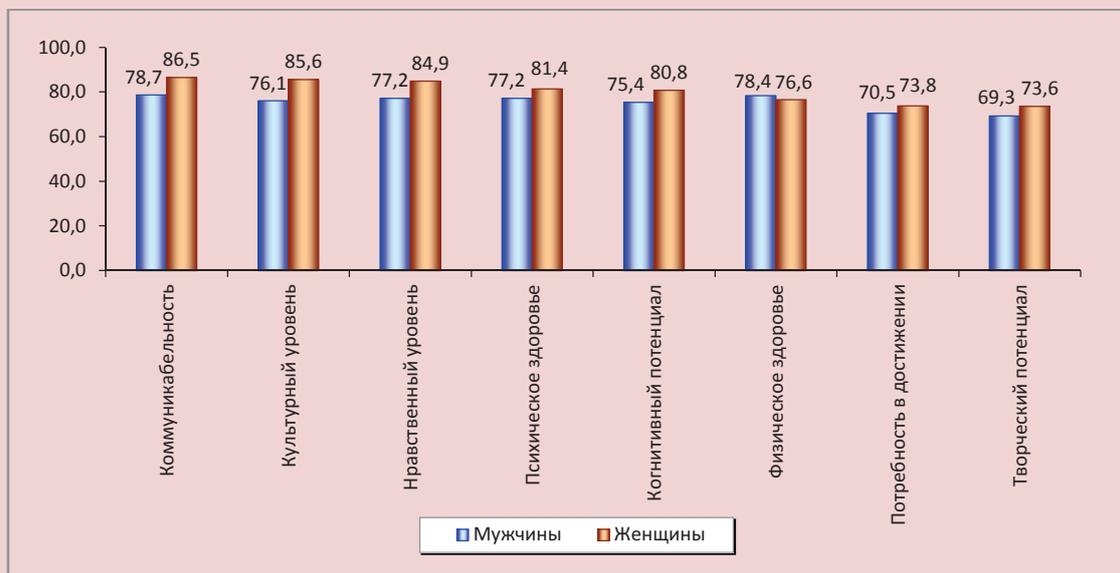
<sup>2</sup> Показатель «реализация трудового потенциала» отражает уровень использования работающим населением своих качеств и умений в конкретной трудовой деятельности. Методика, разработанная в ИСЭРТ РАН, основана на блоке вопросов вида «Насколько сильно Вы «выкладываетесь» на работе? В какой мере используете свои качества и умения?» [30].

Таблица 2. Распределение ответов на вопрос: «В какой мере для Вас в настоящее время характерно занятие творческой (рационализаторской, изобретательской и т.д.) деятельностью?» в разрезе возрастных групп, %

Вариант ответа	Возраст, лет									
	16-17	18-24	25-29	30-49	50-54	16-17	18-24	25-29	30-49	50-54
	2000 г.					2014 г.				
Постоянно что-нибудь изобретаю, пишу, сочиняю и т.д. – это стиль моей жизни	15,2	9,4	4,8	5,5	7,6	5,2	9,6	8,2	5,7	3,4
Придумываю, изобретаю и т.д., когда передо мной возникает практическая необходимость что-нибудь сделать, а как – неизвестно, нет готовых решений	15,2	24,9	20,8	25,1	22,7	24,1	19,7	21,9	17,4	14,8
Придумываю, изобретаю, сочиняю и т.д., когда получаю соответствующее задание от начальства	31,5	35,1	28,8	18,5	15,9	24,1	23,2	23,7	21,7	17,9
Никогда ничего не предпринимаю, делаю то, чему меня научили раньше, или что подсказывают другие, о чем могу прочитать в книгах, справочниках и т.д.	38,0	30,6	45,6	50,9	53,8	46,6	47,4	46,1	55,2	63,9

Источник: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2000–2014 гг.

Рисунок 2. Уровень реализации трудового потенциала населения Вологодской области в гендерном разрезе, 2014 г., %



Источник: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2014 г.

полно используют коммуникабельность (87%), культурный (86%) и нравственный (85%) уровень, а наименее полно – творческие способности (74%) и потребность в достижении (74%). По сравнению с мужчинами женщины в меньшей степени реализуют возможности физического здоровья.

Сложившуюся иерархию в отношении гендерных особенностей использования личных качественных характеристик в трудовой деятельности можно объяснить отраслевой спецификой занятости. По данным Вологдастата, в 2014 г. больше всего женщин работало в оптовой и розничной торговле (21%), образовании (16%), обрабатывающих производствах (13%), а также здравоохранении и сфере предоставления социальных услуг (12%) [28], т.е. в тех отраслях экономики, в которых преобладают профессии типа «человек-человек», требующие общения и взаимодействия с другими людьми.

Вместе с тем в 2014 г. по сравнению с 2002-м структура занятости женщин по видам экономической деятельности существенно изменилась в сторону увеличения их представительства в таких сферах, как: «финансовая деятельность» (в 4,8 раза); «операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг» (в 2,4 раза); «государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование» (на 67%); «гостиницы и рестораны» (на 60%); а в сторону уменьшения – в таких сферах, как: «предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг» (на 56%); «обрабатывающие производства; добыча полезных ископаемых» (на 38%); «сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство; рыболовство, рыбоводство» (на 34%) [28].

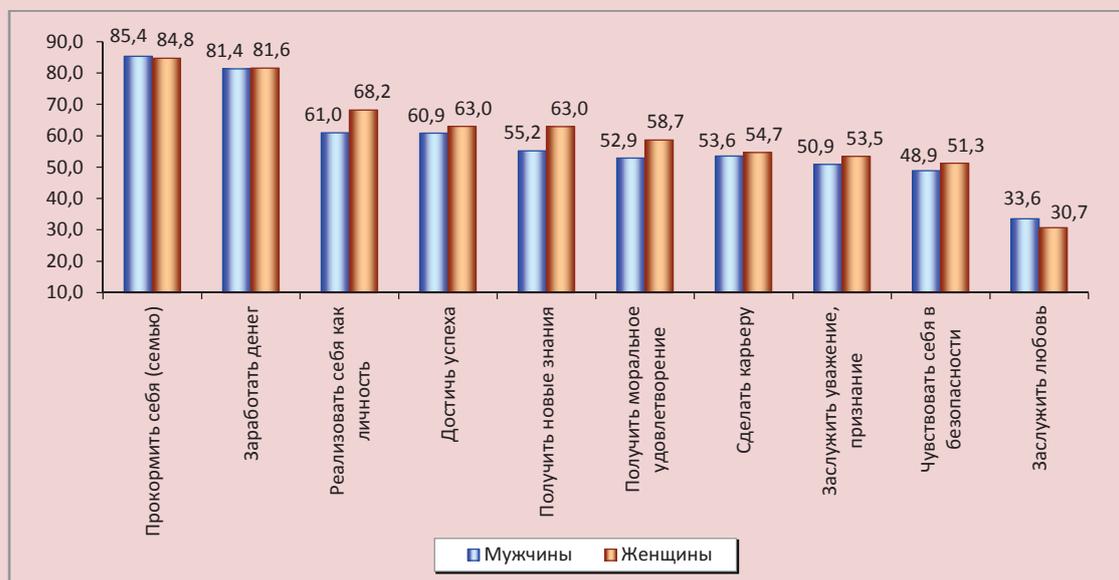
Подобные сдвиги позитивно сказались на положении женщин в обществе: по данным опросов, проведенных ИСЭРТ РАН<sup>3</sup>, за последние десять лет более 20% вологжанок отметили повышение своего социального статуса.

Достаточно высокий уровень реализации женщинами трудового потенциала детерминирован гендерными различиями в отношении к труду (рис. 3). Хотя подавляющее большинство населения, вне зависимости от пола, воспринимает работу прежде всего как источник средств к существованию, женщины, в отличие от мужчин, в большей степени заинтересованы в том, чтобы посредством трудовой деятельности реализовать себя как личность (68% против 61%), получить новые знания (63% против 55%), моральное удовлетворение (59% против 53%) и т.д. Данная особенность, отмечаемая многими исследователями, объясняется тем, что мужчинам всегда предоставляется возможность доказать свою состоятельность, вследствие чего они не испытывают сильной потребности в самоактуализации, стремясь выполнять свои традиционные функции (обеспечение семьи материальным достатком) [13, с. 103].

Развитые у женщин терминальные ценности (выражаются в самозначимости труда как важнейшей ценности в жизни людей [16, с. 39]) наложили отпечаток на их социальные установки (табл. 3).

<sup>3</sup> Опрос общественного мнения «Социокультурный портрет Вологодской области» был проведен ИСЭРТ РАН в 2015 г. Объем выборочной совокупности – 1500 человек в возрасте 18 лет и старше. Репрезентативность выборки обеспечивалась соблюдением пропорций между жителями населенных пунктов различных типов (сельские населенные пункты, малые, средние и крупные города); половозрастной структуры взрослого населения области. Ошибка выборки не превышает 3%.

Рисунок 3. Распределение ответов на вопрос: «Ваша работа для Вас – это прежде всего способ...» (вариант ответа «согласен» и «совершенно согласен»), 2014 г., %



Источник: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2014 г.

Таблица 3. Распределение ответов на вопрос: «Насколько Вы готовы..?» (вариант ответа «готов в полной мере»), %

Вариант ответа	2014 г.		Среднее значение
	Мужчины	Женщины	
Выстраивать партнерские отношения в сфере труда	17,6	18,1	17,8
Развивать свой личностный потенциал	14,7	19,3	17,1
Духовно расти и самосовершенствоваться	12,9	18,9	16,0
Приносить своим трудом пользу людям	13,2	18,5	15,9
Осваивать новые знания и навыки на протяжении всей своей жизни	12,8	18,2	15,5
Трудиться на благо страны	12,0	15,5	13,8
Изучить при необходимости иностранный язык	8,8	16,3	12,6
Организовать собственное дело, семейный бизнес	10,3	11,1	10,7
Повышать свою профессиональную квалификацию за счет собственных средств	8,4	8,4	8,4
Переехать в другой населенный пункт страны с более привлекательными условиями труда	7,4	9,8	8,6

Источник: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2014 г.

Женщины в большей степени, нежели мужчины, готовы духовно расти и самосовершенствоваться (19% против 13%), приносить своим трудом пользу людям (18 и 13%), осваивать новые знания и навыки

(18 и 12%), изучать при необходимости иностранный язык (16 и 9%) и т.д. Подобные особенности эксперты связывают с изменением жизненных ориентиров женщин в новых экономических условиях [31].

По данным мониторинга ИСЭРТ РАН, при выборе места работы женщины в большей степени ориентированы на получение невысоких, но гарантированных, стабильных доходов на государственном предприятии (39% против 27% у мужчин). Отсутствие уверенности в будущем служит фактором сдерживания от трудоустройства в коммерческие организации и от ведения собственного дела (24 и 6% у женщин против 32 и 8% у мужчин).

Несмотря на высокие показатели качества трудового потенциала и его реализации, уровень оплаты труда женщин значительно ниже, чем у мужчин (табл. 4). По состоянию на 2015 г. отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин в Вологодской области составило 58%. Такой результат соответствует 83 позиции среди 85 субъектов РФ.

Исследования показывают, что гендерный разрыв в оплате труда преимущественно обусловлен вертикальной (должностной) и горизонтальной (отраслевой и

профессиональной) сегрегацией на рынке труда [22, с. 243; 26]. Присутствие в научной литературе работ, свидетельствующих как о более высокой производительности труда мужчин в различных отраслях [37], так и их относительном паритете [41], не позволяет сделать однозначный вывод о превосходстве того или иного пола над другим в данном аспекте. Вклад дискриминационных практик в общую дифференциацию заработной платы мужчин и женщин (когда за одну и ту же работу они получают вознаграждение разного уровня) достигает в России по разным оценкам 18% и выше [10, с. 282; 21, с. 38; 25, с. 10].

Российское законодательство (в т.ч. благодаря ратификации ряда международных договоров) запрещает дискриминацию по полу практически во всех сферах жизнедеятельности общества. Однако отсутствие эффективного механизма защиты женщин на рынке труда приводит к ее широкому распространению в скрытой форме [7, с. 58]. По данным опроса общественного мнения, проведенного ИСЭРТ

Таблица 4. Средняя начисленная заработная плата работников списочного состава, 2015 г.

Субъект РФ	Зарплата, руб.			Отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин	
	Все население	Мужчины	Женщины	%	Ранг
Российская Федерация	35397	42573	29235	68,7	-
5 лучших субъектов по соотношению заработных плат					
Республика Ингушетия	18305	17941	18497	103,1	1
Республика Крым	22610	22768	22491	98,8	2
Чеченская Республика	17879	18519	17540	94,7	3
Республика Алтай	19142	19841	18725	94,4	4
г. Севастополь	21559	22540	20749	92,1	5
5 худших субъектов по соотношению заработных плат					
Архангельская область	38892	48867	28941	59,2	81
Сахалинская область	64462	82012	47939	58,5	82
<b>Вологодская область</b>	<b>29567</b>	<b>38385</b>	<b>22401</b>	<b>58,4</b>	<b>83</b>
Астраханская область	25334	33274	19207	57,7	84
Республика Тыва	30779	44677	23200	51,9	85

Источник: сведения о заработной плате работников организаций по категориям персонала и профессиональным группам работников / Росстат, 2015.

РАН в 2013 году<sup>4</sup>, у 11% женщин создается впечатление, что их права ущемляются при трудоустройстве, а у 5% – при увольнении с работы (затруднились ответить 30 и 39% респондентов соответственно). Более того, каждой пятой (20%) известно, что аналогичные случаи происходили с другими женщинами, в то время как знакомые мужчины с подобными ситуациями не сталкивались вообще.

Как показывают выполненные в Вологодской области исследования, в 2014 г. более половины женщин (53%) были уверены, что будут востребованы в профессии, 47% – что повысят квалификацию, а 42% рассчитывали реализовать себя в трудовой деятельности, и это сопоставимо с результатами, полученными в группе мужчин (рис. 4). Вместе с тем доля женщин, отмечающих возможность достойной оплаты

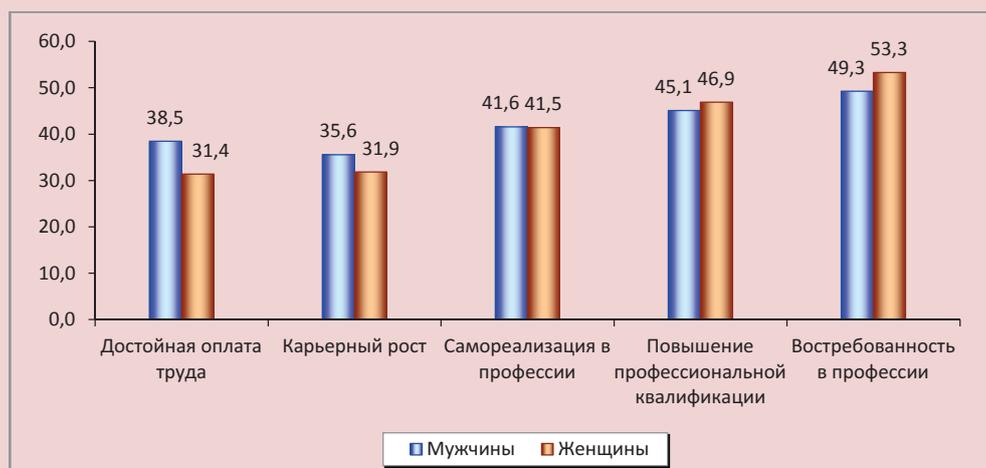
<sup>4</sup> Объем выборочной совокупности – 1500 человек в возрасте 18 лет и старше. Репрезентативность выборки обеспечивалась соблюдением пропорций между жителями населенных пунктов различных типов; половозрастной структуры взрослого населения области. Ошибка выборки не превышает 3%.

труда и карьерного роста, составляет только треть, что несколько ниже, чем доля мужчин (32 и 31% против 36 и 39% соответственно).

Женщины чаще мужчин трудоустраиваются по специальности, полученной в организации профессионального образования (57% в 2004 г. против 53% в 2014 г. соответственно; рис. 5). Среди основных причин работы не по специальности вологжанки отмечают: изменение профессиональных интересов (27%); отсутствие спроса на рынке труда (25%); неудовлетворенность условиями труда, предложенными работодателем (17%).

Судя по данным о перспективах трудовой занятости в ближайшие 5 лет, полученным в рамках мониторинга, большинство женщин видят себя работающими преимущественно в Вологодской области (92%). По их самооценке, через 15 лет число женщин данной категории сократится до 83% (мужчин – с 93 до 86%) за счет трудоустройства в других населенных пунктах области и страны в целом. Этот

Рисунок 4. Распределение ответов на вопрос: «Как Вы оцениваете свои профессиональные перспективы?», %



Источник: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2014 г.

Рисунок 5. Динамика трудоустройства населения Вологодской области по специальности, полученной в образовательной организации профессионального образования, %



Источник: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2004–2014 г.

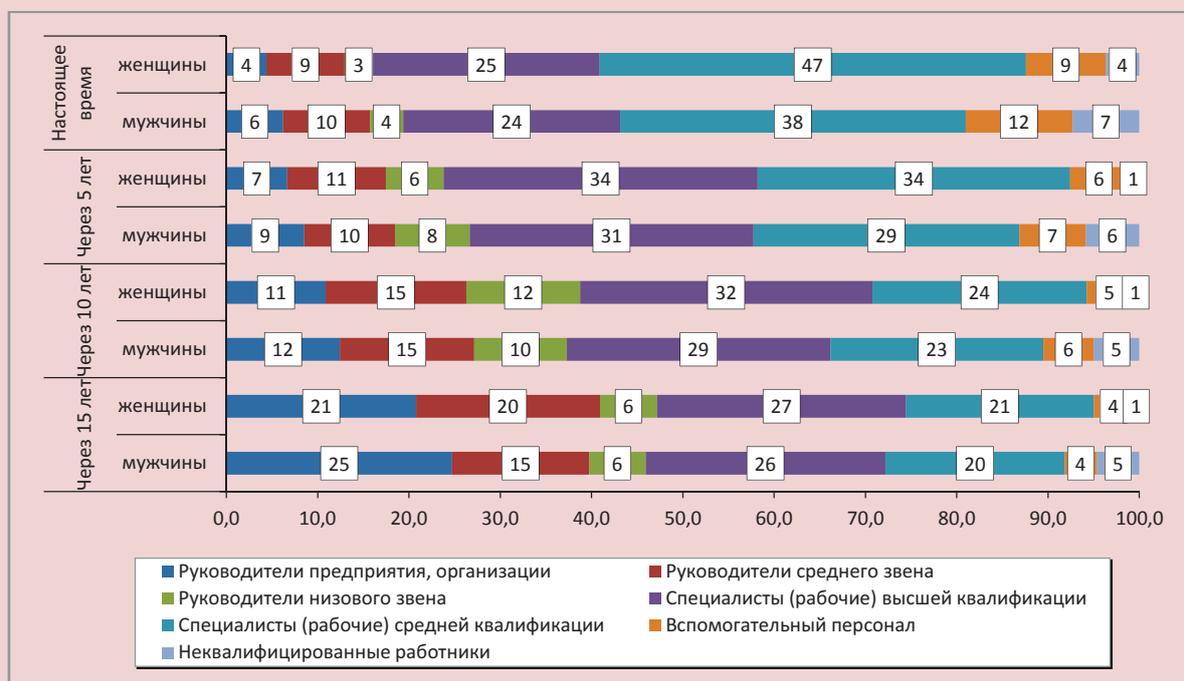
результат позволяет сделать осторожный вывод о большей готовности женщин к мобильности. Тем не менее данные статистики показывают, что в период 2010–2015 гг. миграционная убыль женского населения в трудоспособном возрасте в 10 раз превысила мужскую (-5747 чел. против -574 чел.) [28].

Что касается распределения занятых в экономике по группам занятий на основной работе, то в настоящее время женщины-руководители организаций/предприятий и их структурных подразделений по-прежнему составляют небольшую часть (4%), а примерно половина являются специалистами (рабочими) средней квалификации (рис. 6). Однако в долгосрочной перспективе доля женщин, представляющих себя на руководящей должности, по самооценкам населения, существенно возрастет, хотя и не превзойдет уровень мужчин (21% против 25%). Впрочем, мужские карьерные амбиции традиционно превосходят женские как в России, так и за рубежом [40].

Таким образом, проведенный нами анализ показал, что качество трудового потенциала женщин Вологодской области не только достигло уровня мужчин, но и превзошло его. Они характеризуются более высокими значениями культурного, нравственного, когнитивного и творческого компонентов качества трудового потенциала, а также большей потребностью в достижениях. Причем разрыв в интеллектуальной составляющей за рассматриваемый период значительно возрос, что позволило сделать вывод о большей готовности женщин к вызовам инновационной экономики. Вместе с тем тенденция снижения индексов знания и творчества была отмечена среди представителей обоих полов, и это свидетельствует о не востребоваемости данных компонентов в экономике региона.

Развитые у женщин терминальные ценности дают им возможность более полно реализовать свой трудовой потенциал, что также позитивно сказывается на их социальных установках. Несмотря на

Рисунок 6. Распределение ответов на вопрос: «На какой должности Вы работаете в настоящее время и видите себя через 5/10/15 лет?», 2014 г., %



Источник: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2014 г.

это, величина их заработной платы значительно ниже, чем у мужчин. Гендерный разрыв в оплате труда возникает не только вследствие сегрегации на рынке труда, но и в связи с распространенностью дискриминационных практик в сфере труда и занятости. И если в отношении перспективы карьерного роста женщины настроены более оптимистично, то возможность получения достойного заработка представляется им менее реальной. В свете этого, с целью достижения гендерного равенства на рынке труда, необходимо прежде всего создать условия для положительной восходящей мобильности и достойной оплаты труда женщин. Согласно исследованию Глобального института McKinsey, борьба с глобальным гендерным неравен-

ством может привести к дополнительно увеличению мирового ВВП к 2025 г. на 11–26% [43].

По нашему мнению, преодолеть существующие барьеры можно за счет реализации следующих направлений:

1. Учет результатов социологических исследований при формировании комплексной оценки положения женщин на рынке труда, в частности, при разработке соответствующих мер в системе государственного управления, в силу того что данные методы позволяют получить важные сведения о качественных аспектах трудового потенциала и его реализации.

2. Разработка комплекса мер (подготовка стратегического документа или плана мероприятий) по созданию условий для

повышения эффективности восходящей мобильности женщин с учетом гендерной специфики, сложившейся на региональном рынке труда.

3. Проведение мероприятий по формированию позитивного образа женщины на рынке труда, по информированию женщин о их правах и возможностях и об использовании этих знаний при нарушении прав.

4. Обеспечение формирования открытого информационного пространства в отношении социально-экономического положения женщин, в т.ч. в разрезе социально-демографических групп.

В заключение хотелось бы отметить, что женщины представляют достаточно неоднородную социально-демографическую группу на рынке труда. В её составе присутствует большое количество категорий, для которых проблемы занятости стоят наиболее остро. Так, статистика Департамента труда и занятости населения Вологодской области показывает, что трудоустройство женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет является крайне сложной задачей. За 2012–2013 гг. из 78 женщин, обратившихся в государственные учреждения службы занятости региона за содействием в поиске подходящей работы, нашла работу только одна. Данное обстоятельство необходимо учитывать в дальнейшей работе по изучению потенциала женщин на рынке труда для разработки адресных мер по преодолению барьеров, препятствующих наиболее полной реализации имеющихся знаний, навыков и умений в трудовой деятельности. В частности, следует обратить внимание на успешные практики реализации социальных инноваций. Так, с 2012 г. в г. Москве функционирует проект «Мама работает», который реализует широкий комплекс мероприятий,

помогающих мамам стать успешными специалистами, востребованными на рынке труда. Среди таких мероприятий:

- психологическая поддержка;
- образовательные программы и тренинги;
- дополнительное образование;
- поиск работы;
- помощь при открытии бизнеса;
- создание собственных рабочих мест и т.д.

Реализация проекта оказывает позитивный эффект на материальное благополучие семей. Более 1000 мам, получивших возможность работать и иметь доход (средняя заработная плата составляет 10–15 тыс. рублей), без ущерба для воспитания детей, не нуждаются теперь в пособиях для временно безработных. Проект сотрудничает с вузами и центрами дополнительного образования, предоставляющими льготные места для молодых мам. В августе 2014 года был получен Президентский грант от Института проблем гражданского общества для развития собственного образовательного проекта в течение 11 месяцев. Бизнес-проект мастерской «Мама Сами» стал победителем конкурса «Социальный предприниматель – 2014», что позволило получить беспроцентный займ от фонда регионального развития «Наше Будущее» на открытие швейного производства [27].

Решение вышеобозначенных проблем возможно только при активном участии всех заинтересованных сторон: власти, бизнеса и общества. На уровне государства преодоление гендерного неравенства будет способствовать увеличению темпов экономического роста и развитию инноваций. На уровне бизнес-сообщества борьба с дискриминационными практиками и внедрение инновационных форм занятости позволят заметно повысить произ-

водительность труда за счет более полного использования имеющегося трудового потенциала. И, наконец, на уровне общества изменение существующих стерео-

типов, препятствующих самореализации женщин, приведет к повышению уровня жизни в домохозяйствах и снижению социальной напряженности.

### Литература

1. База данных Всемирного банка [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://data.worldbank.org/>.
2. Базуева, Е.В. Институциональные роли экономических агентов в системе использования человеческого капитала на российском рынке труда [Текст] / Е.В. Базуева // Вестник АГТУ. Серия экономика. – 2015. – № 2. – С. 22-32.
3. Баскакова, М.Е. Гендерное преломление Целей развития тысячелетия для России [Текст] / М.Е. Баскакова, Е.Б. Мезенцева // Народонаселение. – 2006. – № 1 (31). – С. 43-58.
4. Гендерные представления и домашнее насилие в молодых семьях Карелии [Текст] / Н.М. Римашевская, М.М. Малышева, Т.В. Морозова, М.П. Пискалова-Паркер // Народонаселение. – 2016. – № 2(72). – С. 50-60.
5. Гендерные противоречия на рынке труда [Текст] / Е.Б. Мезенцева, З.А. Хоткина, М.М. Малышева, М.Е. Баскакова, Х. Хаджалова, И.Б. Назарова // Гендерные стереотипы в меняющемся обществе: опыт комплексного социального исследования. – М.: Наука, 2009. – С. 83-186.
6. Гендерные стереотипы в современной России [Текст] / сост., общ. ред.: И.Б. Назарова, Е.В. Лобза; Гос. ун-т–Высшая школа экономики. – М. : МАКС Пресс, 2007. – 306 с.
7. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2010 год [Текст] / под общ. ред. С.Н. Бобылева. – М. : ООО «Дизайн-проект «Самолет», 2010. – 152 с.
8. Доклад о человеческом развитии – 2015. Труд во имя человеческого развития [Текст] : пер. с англ. / Программа развития ООН. – М. : Весь Мир, 2016. – 284 с.
9. Ермакова, М.Г. Дискриминация женщин на рынке труда: гендерные особенности субъектов хозяйствования как фактор развития рынка труда [Текст] / М.Г. Ермакова // Российское предпринимательство. – 2010. – № 10(1). – С. 42-46.
10. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация [Текст] / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников. – М. : Издательский дом ГУ-ВШЭ, 2008. – 576 с.
11. Здравомыслова, Е.А. Исследования женщин и гендерные исследования на Западе и в России [Текст] / Е.А. Здравомыслова, А.А. Темкина // Общественные науки и современность. – 1999. – № 6. – С. 177-185.
12. Ильин, В.А. Качество трудового потенциала населения Вологодской области [Текст] / В.А. Ильин, Н.А. Смирнова, Я.Б. Тимофеева. – Вологда : ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 1998. – 72 с.
13. Исакова, Е.В. Размышления о проблеме самореализации женщин и мужчин в сфере труда современного российского общества [Текст] / И.В. Исакова // Вестник КемГУ. – 2009. – № 3. – С. 99-105.
14. Капелюшников, Р.И. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения») [Текст] / Р.И. Капелюшников, А.Л. Лукьянова. – М. : Фонд «Либеральная миссия», 2010. – 196 с.
15. Карабчук, Т. Детерминанты занятости для матерей в России [Текст] / Т. Карабчук, М. Нагерняк // Журнал исследований социальной политики. – 2013. – № 1. – Т. 11. – С. 25-48.
16. Леонидова, Г.В. Заработная плата и эффективность труда: взгляд социолога [Текст] : препринт / Г.В. Леонидова, А.В. Попов. – Вологда : ИСЭРТ РАН, 2015. – 50 с.
17. Мальцева, И.О. Гендерная сегрегация и мобильность на российском рынке труда [Текст] / И.О. Мальцева, С.Ю. Рошин ; Гос. ун-т–Высшая школа экономики. – М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. – 295 с.
18. Маслова, И.С. Трудовой потенциал советского общества: вопросы теории и методологии исследования [Текст] / И.С. Маслова. – М., 1987. – 32 с.
19. Мезенцева, Е.Б. Мужчины и женщины в сфере домашнего труда: логика экономической рациональности против логики гендерной идентичности? [Текст] / Е.Б. Мезенцева // Гендерное равенство: поиски решения старых проблем. – М.: МОТ, 2003. – С. 50-71.

20. Мосакова, Е.А. Дискриминация женщин при найме на работу (социологический анализ) [Текст] / Е.А. Мосакова // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2012. – № 1. – С. 388-395.
21. Ощепков, А.Ю. Гендерные различия в оплате труда в России [Текст] : препринт WP3/2006/08/ А.Ю. Ощепков. – М. : ГУ ВШЭ, 2006. – 52 с.
22. Панов, А.М. Гендерный анализ российского рынка труда [Текст] / А.М. Панов // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2014. – № 3. – С. 235-247.
23. Римашевская, Н.М. Гендер и макроэкономика: теоретические аспекты [Текст] / Н.М. Римашевская // Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики / отв. ред. Е.Б. Мезенцева. – М. : ИСЭПН РАН–МЦГИ ; Русская панорама, 2002. – 352 с.
24. Рошин, С.Ю. Отдача от инвестиций в человеческий капитал у женщин ниже [Электронный ресурс] / С.Ю. Рошин // Демоскоп Weekly. – 2005. – № 221-222. – Режим доступа : <http://www.demoscope.ru/weekly/2005/0221/tema02.php>
25. Рошин, С.Ю. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте целей развития тысячелетия [Текст] / С.Ю. Рошин, Н.В. Зубаревич. – М., 2003. – 73 с.
26. Рошин, С.Ю. Гендерные различия в заработной плате: микроэкономический анализ факторов и тенденций [Текст] / С.Ю. Рошин, О.А. Горелкина // Гендерное неравенство в современной России сквозь призму статистики. – М. : Едиториал УРСС, 2004. – С. 130-146.
27. Сайт проекта «Мама работает». – Режим доступа : <http://mamaw.ru/>
28. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Вологодской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://vologdastat.gks.ru/>
29. Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.gks.ru/>
30. Чекмарева, Е.А. Повышение уровня реализации трудового потенциала: роль заработной платы [Текст] / Е.А. Чекмарева // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2011. – № 2. – С. 165-172.
31. Шатрова, Л.А. Гендерные стереотипы на рынке труда Республики Татарстан [Текст] / Л.А. Шатрова // Социологические исследования. – 2003. – № 3. – С. 124-126.
32. Ярская, В.Н. «Не мужское это дело...» Гендерный анализ занятости в социальной сфере [Текст] / В.Н. Ярская, Е.Р. Ярская-Смирнова // Социологические исследования. – 2002. – № 11. – С. 74-82.
33. Arrow, K. Models of job discrimination [Text] / K. Arrow. – In A.H. Pascal (ed.) Racial Discrimination in Economic Life. Lexington, Mass.: D.C. Heath and Co., 1972. – Pp. 83-102.
34. Becker, G. The Economics of Discrimination [Text] / G. Becker. – Chicago: Chicago University Press, 1957. – 178 p.
35. Bergman, B.R. Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex [Text] / B.R. Bergman // Eastern Economic Journal. – 1974. – №1(2). – Pp. 103-110.
36. Blau, F.D. Differences in Occupations and Earnings: The Role of Labor Market Discrimination [Text] / F.D. Blau, M.A. Ferber; A.E. Winkler. – In The Economics of Women, Men, and Work (6th international ed.). Harlow: Pearson Education, 2010. – 456 p.
37. Borgès Da Silva, R. Qualité et productivité dans les groupes de médecine de famille : qui sont les meilleurs ? Les hommes ou les femmes ? [Электронный ресурс] / R. Borgès Da Silva, V. Martel, R. Blais. – Режим доступа : <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S039876201300343X>
38. Brewster, K. Fertility and Women's Employment in Industrialized Nations [Text] / K. Brewster, R. Rindfuss // Annual Review of Sociology. – 2000. – Vol. 26. – Pp. 271-296.
39. Gunderson, M. Male-Female Wage Differentials and Policy Responses [Text] / M. Gunderson // Journal of Economic Literature. – 1989. – Vol. 27. – No. 1. – Pp. 46-72.
40. Hays Global Gender Diversity Report 2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://gender-diversity.haysplc.com/>
41. Petersen, T. Are Female Workers Less Productive Than Male Workers? [Электронный ресурс]: Research in Social Stratification and Mobility / T. Petersen, V. Snartland, E.M. Meyersson Milgrom. – Режим доступа : <http://www.irl.berkeley.edu/workingpapers/139-06.pdf>

42. Spence, M. Job market signaling [Text] / M. Spence // Quarterly Journal of Economics. – 1973. – Vol. 87. – № 3. – PP. 355-374.
43. The power of parity: how advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth [Электронный ресурс] / McKinsey Global Institute. – Режим доступа : <http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>

### Сведения об авторах

Александра Анатольевна Шабунова – доктор экономических наук, доцент, временно исполняющий обязанности директора, Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук (160014, Россия, г. Вологда, ул. Горького, д.56а, [aas@vscc.ac.ru](mailto:aas@vscc.ac.ru))

Андрей Васильевич Попов – младший научный сотрудник, Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук (160014, Россия, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а, [ai.popov@yahoo.com](mailto:ai.popov@yahoo.com))

Татьяна Сергеевна Соловьева – младший научный сотрудник, Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук (160014, Россия, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а, [solo\\_86@list.ru](mailto:solo_86@list.ru))

Shabunova A.A., Popov A.V., Solov'eva T.S.

## The Potential of Women in the Labor Market of the Region

**Abstract.** Participating in labor activity and the situation on the labor market are among the most important aspects of research into the empowerment of women; this research has a significant impact on the implementation of labor potential, and, consequently, on the overall economic development of the territory. However, as global and Russian practice shows, women in the labor market represent a more vulnerable category than men and often face discrimination in relation to wages, career position, employment, etc. Authors of scientific papers usually acknowledge that female population has higher levels of human capital, but they do not go deep into the analysis of its qualitative characteristics. In this context, we performed a study of the labor potential of women in the regional labor market (on the basis of the monitoring data on the quality status of the labor potential in the Vologda Oblast). Our analysis has shown that the values of the majority of basic components of labor potential quality in women are higher than those in men (with the exception of the health index). In addition, the level of implementation of the accumulated potential in women is also higher than the same indicator in men. We substantiate this phenomenon by the existence of gender differences in the attitude toward labor. Compared to men, women tend to have terminal values that are more developed, this is manifested in women's greater desire to realize themselves in the labor market. As a result, they find employment within their specialty more often, they are focused on getting a stable job that would allow them to utilize their knowledge, abilities and skills to the fullest extent. Despite all this, labor remuneration for women is lower than that for men. One reason for such differentiation lies in gender discrimination in a latent form, which is due to the stereotypes of the position and behavior of women in society. In conclusion, we propose a number of areas to address gender inequality in the labor market.

**Key words:** labor potential, labor market, gender, region, inequality, segregation, discrimination, women.

## References

1. *Baza dannykh Vsemirnogo banka* [World Bank database]. Available at: <http://data.worldbank.org/>.
2. Bazueva E.V. *Institutsional'nye roli ekonomicheskikh agentov v sisteme ispol'zovaniya chelovecheskogo kapitala na rossiiskom rynke truda* [Institutional role of economic agents in the use of human capital in the Russian labor market]. *Vestnik AGTU. Seriya ekonomika* [Vestnik of Astrakhan State Technical University. Series Economics], 2015, no. 2, pp. 22-32. (In Russian).
3. Baskakova M.E., Mezentseva E.B. *Gendernoe prelomlenie Tselei razvitiya tysyacheletiya dlya Rossii* [Gender refraction of the Millennium development goals for Russia]. *Narodonaselenie* [Population], 2006, no. 1 (31), pp. 43-58. (In Russian).
4. Rimashevskaya N.M., Malysheva M.M., Morozova T.V., Pisklakova-Parker M.P. *Gendernye predstavleniya i domashnee nasilie v molodykh sem'yakh Karelii* [Gender-related ideas and domestic violence in young families in Karelia Republic]. *Narodonaselenie* [Population], 2016, no. 2(72), pp. 50-60. (In Russian).
5. Mezentseva E.B., Khotkina Z.A., Malysheva M.M., Baskakova M.E., Khadzhalova Kh., Nazarova I.B. *Gendernye protivorechiya na rynke truda* [Gender contradictions in the labor market]. *Gendernye stereotipy v menyayushchemsya obshchestve: opyt kompleksnogo sotsial'nogo issledovaniya* [Gender stereotypes in the changing society: experience of a comprehensive social research]. Moscow: Nauka, 2009. Pp. 83-186. (In Russian).
6. *Gendernye stereotipy v sovremennoi Rossii* [Gender stereotypes in modern Russia]. Compiled and ed. by I.B. Nazarov, E.V. Lobz. Moscow: MAKS Press, 2007. 306 p. (In Russian).
7. *Doklad o razvitiy chelovecheskogo potentsiala v Rossiiskoi Federatsii za 2010 god* [National Human Development Report 2010 for the Russian Federation]. Under the general editorship of S.N. Bobylev. Moscow: OOO "Dizain-proekt "Samolet", 2010. 152 p. (In Russian).
8. *Doklad o chelovecheskom razvitiy – 2015. Trud vo imya chelovecheskogo razvitiya* [Human Development Report 2015: Work for Human Development]. Translated from English. Moscow: Ves' Mir, 2016. 284 p. (In Russian).
9. Ermakova M.G. *Diskriminatsiya zhenshchin na rynke truda: gendernye osobennosti sub"ektov khozyaistvovaniya kak faktor razvitiya rynka truda* [Discrimination against women in the labor market: gender features of business entities as a factor in the development of the labor market]. *Rossiiskoe predprinimatel'stvo* [Russian entrepreneurship], 2010, no.10(1), pp. 42-46. (In Russian).
10. *Zarabotnaya plata v Rossii: evolyutsiya i differentsiatsiya* [Labor remuneration in Russia: evolution and differentiation]. Ed. by V.E. Gimpel'son, R.I. Kapelyushnikov. Moscow: Izdatel'skii dom GU-VShE, 2008. 576 p. (In Russian).
11. Zdravomyslova E.A., Temkina A.A. *Issledovaniya zhenshchin i gendernye issledovaniya na Zapade i v Rossii* [Studies of women and gender studies in the West and in Russia]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'* [Social sciences and modernity], 1999, no. 6, pp. 177-185. (In Russian).
12. Ilyin V.A., Smirnova N.A., Timofeeva Ya.B. *Kachestvo trudovogo potentsiala naseleniya Vologodskoi oblasti* [Quality of labor potential of population in the Vologda Oblast]. Vologda: VNKTs TsEMI RAN, 1998. 72 p. (In Russian).
13. Isakova E.V. *Razmyshleniya o probleme samorealizatsii zhenshchin i muzhchin v sfere truda sovremennogo rossiiskogo obshchestva* [Reflections on the problem of self-realization of women and men in the labor sphere of modern Russian society]. *Vestnik KemGU* [Bulletin of Kemerovo State University], 2009, no. 3, pp. 99-105. (In Russian).
14. Kapelyushnikov R.I., Luk'yanova A.L. *Transformatsiya chelovecheskogo kapitala v rossiiskom obshchestve (na baze "Rossiiskogo monitoringa ekonomicheskogo polozheniya i zdorov'ya naseleniya")* [Transformation of human capital in Russian society (on the basis of the Russian monitoring of economic situation and population health)]. Moscow: Fond "Liberal'naya missiya", 2010. 196 p. (In Russian).
15. Karabchuk T., Nagernyuk M. *Determinanty zanyatosti dlya materei v Rossii* [Employment determinants for mothers in Russia]. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noi politiki* [Journal of social policy studies], 2013, no. 1, vol. 11, pp. 25-48. (In Russian).
16. Leonidova G.V., Popov A.V. *Zarabotnaya plata i effektivnost' truda: vzglyad sotsiologa: preprint* [Wages and labor productivity: a sociologist's view]. Vologda: ISERT RAN, 2015. 50 p. (In Russian).

17. Mal'tseva I.O., Roshchin S.Yu. *Gendernaya segregatsiya i mobil'nost' na rossiiskom rynke truda* [Gender segregation and mobility on the Russian labor market]. Moscow: Izd. dom GU VShE, 2006. 295 p. (In Russian).
18. Maslova I.S. *Trudovoi potentsial sovetskogo obshchestva: voprosy teorii i metodologii issledovaniya* [Labor potential of the Soviet society: issues of theory and research methodology]. Moscow, 1987. 32 p. (In Russian).
19. Mezentseva E.B. Muzhchiny i zhenshchiny v sfere domashnego truda: logika ekonomicheskoi ratsional'nosti protiv logiki gendernoï identichnosti? [Men and women in the sphere of household chores: economic rationality logic against gender identity logic?]. *Gendernoe ravenstvo: poiski resheniya starykh problem* [Gender equality: looking for a solution to old problems]. Moscow: MOT, 2003. Pp. 50-71. (In Russian).
20. Mosakova E.A. Diskriminatsiya zhenshchin pri naime na rabotu (sotsiologicheskii analiz) [Women's discrimination at hiring (sociological analysis)]. *Vestnik Belgorodskogo universiteta kooperatsii, ekonomiki i prava* [Herald of the Belgorod University of Cooperation, Economics and Law], 2012, no. 1, pp. 388-395. (In Russian).
21. Oshchepkov A.Yu. Gendernye razlichiya v oplate truda v Rossii: preprint WP3/2006/08 [Gender differences in labor remuneration in Russia: preprint WP3/2006/08]. Moscow: GU VShE, 2006. 52 p. (In Russian).
22. Panov A.M. Gendernyi analiz rossiiskogo rynka truda [Gender analysis of the Russian labor market]. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz* [Economic and social changes: facts, trends, forecast], 2014, no. 3, pp. 235-247. (In Russian).
23. Rimashevskaya N.M. Gender i makroekonomika: teoreticheskie aspekty [Gender and macroeconomics: theoretical aspects]. *Gender i ekonomika: mirovoi opyt i ekspertiza rossiiskoi praktiki* [Gender and economics: international experience and assessment of Russian practice]. Moscow: ISEPN RAN–MTsGI ; Russkaya panorama, 2002. 352 p. (In Russian).
24. Roshchin S.Yu. Otdacha ot investitsii v chelovecheskii kapital u zhenshchin nizhe [The return on investment in human capital is lower in women]. *Demoskop Weekly* [Demoscope weekly], 2005, no. 221-222. Available at: <http://www.demoscope.ru/weekly/2005/0221/tema02.php>. (In Russian).
25. Roshchin S.Yu., Zubarevich N.V. *Gendernoe ravenstvo i rasshirenie prav i vozmozhnostei zhenshchin v Rossii v kontekste tselei razvitiya tsyacheletiya* [Gender equality and the empowerment of women in Russia in the context of the Millennium development goals]. Moscow, 2003. 73 p. (In Russian).
26. Roshchin S.Yu., Gorelkina O.A. Gendernye razlichiya v zarabotnoi plate: mikroekonomicheskii analiz faktorov i tendentsii [Gender differences in wages: a microeconomic analysis of factors and trends]. *Gendernoe neravenstvo v sovremennoi Rossii skvoz' prizmu statistiki* [Gender inequality in modern Russia through the prism of statistics]. Moscow: Editorial URSS, 2004. Pp. 130-146. (In Russian).
27. *Sait proekta "Mama rabotaet"* [Website of the project "Mama works"]. Available at: <http://mamaw.ru/>. (In Russian).
28. *Territorial'nyi organ Federal'noi sluzhby gosudarstvennoi statistiki po Vologodskoi oblasti* [Territorial agency of the Federal State Statistics Service in the Vologda Oblast]. Available at: <http://vologdastat.gks.ru/>. (In Russian).
29. *Federal'naya sluzhba gosudarstvennoi statistiki Rossiiskoi Federatsii* [Federal State Statistics Service of the Russian Federation]. Available at: <http://www.gks.ru/>. (In Russian).
30. Chekmareva E.A. Povyshenie urovnya realizatsii trudovogo potentsiala: rol' zarabotnoi platy [Rising in labor potential: the role of wages]. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz* [Economic and social changes: facts, trends, forecast], 2011, no. 2, pp. 165-172. (In Russian).
31. Shatrova L.A. Gendernye stereotipy na rynke truda Respubliki Tatarstan [Gender stereotypes in the labor market of the Republic of Tatarstan]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological studies], 2003, no. 3, pp. 124-126. (In Russian).
32. Yarskaya V.N., Yarskaya-Smirnova E.R. "Ne muzhskoe eto delo..." Gendernyi analiz zanyatosti v sotsial'noi sfere ["It is not an occupation for men..."] *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological studies], 2002, no. 11, pp. 74-82. (In Russian).
33. Arrow K. Models of job discrimination. In: A.H. Pascal (ed.) *Racial Discrimination in Economic Life*. Lexington, Mass.: D.C. Heath and Co., 1972. Pp. 83-102.
34. Becker G. *The Economics of Discrimination*. Chicago: Chicago University Press, 1957. 178 p.
35. Bergman B.R. Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex. *Eastern Economic Journal*, 1974, no. 1(2), pp. 103-110.

36. Blau F.D., Ferber M.A. Winkler A.E. Differences in occupations and earnings: the role of labor market discrimination. In: *The Economics of Women, Men, and Work* (6th international ed.). Harlow: Pearson Education, 2010. 456 p.
37. Borgès Da Silva R., Martel V., Blais R. *Qualité et productivité dans les groupes de médecine de famille : qui sont les meilleurs ? Les hommes ou les femmes?* Available at: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S039876201300343X>
38. Brewster K., Rindfuss R. Fertility and women's employment in industrialized nations. *Annual Review of Sociology*, 2000, vol. 26, pp. 271-296.
39. Gunderson M. Male-female wage differentials and policy responses. *Journal of Economic Literature*, 1989, vol. 27, no. 1, pp. 46-72.
40. *Hays Global Gender Diversity Report 2016*. Available at: <http://gender-diversity.haysplc.com/>
41. Petersen T., Snartland V., Meyersson Milgrom E.M. *Are female workers less productive than male workers?: research in social stratification and mobility*. Available at: <http://www.irl.berkeley.edu/workingpapers/139-06.pdf>
42. Spence M. Job market signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 1973, vol. 87, no. 3, pp. 355-374.
43. *The power of parity: how advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*. McKinsey Global Institute. Available at: <http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>

### Information about the Authors

Aleksandra Anatol'evna Shabunova – Doctor of Economics, Associate Professor, Interim Director, Institute of Socio-Economic Development of Territories of Russian Academy of Sciences (56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation, [aas@vscc.ac.ru](mailto:aas@vscc.ac.ru))

Andrey Vasil'evich Popov – Junior Research Associate, Institute of Socio-Economic Development of Territories of Russian Academy of Sciences (56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation, [ai.popov@yahoo.com](mailto:ai.popov@yahoo.com))

Tatyana Sergeevna Solov'eva – Junior Research Associate, Institute of Socio-Economic Development of Territories of Russian Academy of Sciences (56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation, [solo\\_86@list.ru](mailto:solo_86@list.ru))

Статья поступила 28.09.2016.