

Гендерный анализ российского рынка труда



**Александр Михайлович
ПАНОВ**

инженер-исследователь, Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук (160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а, panov_isedt@mail.ru)

Аннотация. Проблема гендерного неравенства на рынке труда в той или иной степени затрагивает все страны мира. Поскольку в России заработная плата составляет основу доходов населения, неравная плата за равный труд мужчин и женщин способна породить усиление дискриминации по признаку пола на рынке труда и за его пределами.

Цель статьи – гендерный анализ российского рынка труда. В ней анализируются конъюнктурные условия рынка труда в гендерном разрезе, социально-экономические характеристики мужчин и женщин как субъектов рынка труда, институциональные особенности российского рынка труда.

В ходе исследования выявлено, что, несмотря на более низкую оплату труда, женщины, судя по их социально-экономическим характеристикам, обладают конкурентными преимуществами перед мужчинами, имея более высокий уровень образования и лучшее состояние здоровья. Помимо горизонтальной сегрегации – традиционного разделения отраслей на «мужские» и «женские», основными причинами гендерного неравенства в оплате труда являются дискриминационные общественные установки и социальная роль женщины. Дополнительная сложность борьбы с гендерной дискриминацией в современном российском обществе обусловлена противоречием между нормативно-правовыми актами, в которых провозглашается равноправие полов во всех сферах жизнедеятельности, и дискриминационными общественными установками.

В статье даётся краткий обзор научно-практических публикаций по проблеме дискриминации в оплате труда по признаку пола и методов борьбы с ней в развитых странах мира. В качестве инструмента углублённого изучения дискриминации рекомендован государственный статистический мониторинг производительности труда в гендерном разрезе.

Ключевые слова: рынок труда, гендер, заработная плата, неравенство, дискриминация.

Проблема гендерного неравенства в той или иной степени затрагивает рынок труда во всех странах мира. Актуальность её обусловлена тем, что неравенство в сфере социально-трудовых отношений, и прежде всего в сфере оплаты труда, составляет основу экономического и социального неравенства, поскольку заработная плата — одна из главных составляющих доходов населения. Так, в России в 2012 году она составляла 41,5% от совокупных доходов населения [7, с. 170]. Гендерное неравенство может создавать экономическую базу для развития неформального института дискриминации по признаку пола, что вызывает неблагоприятные социально-экономические последствия. При формальном провозглашении равенства прав и свобод мужчин и женщин обеспечение его на практике может стать невозможным. Отсюда — неоправданно худшие условия трудовой деятельности для женщин, а следовательно, снижение производительности их труда и экономические потери для всей территории.

Рассматриваемой нами проблеме в отечественной и зарубежной литературе посвящено значительное количество научных и практических работ (Р. Капелюшников, В. Гимпельсон, Г. Беккер, Т. Петерсен, В. Снартланд, Е. Милгром и др.).

В настоящем исследовании проанализирован российский рынок труда в гендерном разрезе, а именно: конъюнктурные особенности рынка труда — экономическая активность, занятость и безработица, вертикальная и горизонтальная сегрегация; социально-экономические параметры, влияющие на трудовую деятельность, — образование и состояние здоровья; институциональные условия — нормативно-правовое регулирование и общественные установки.

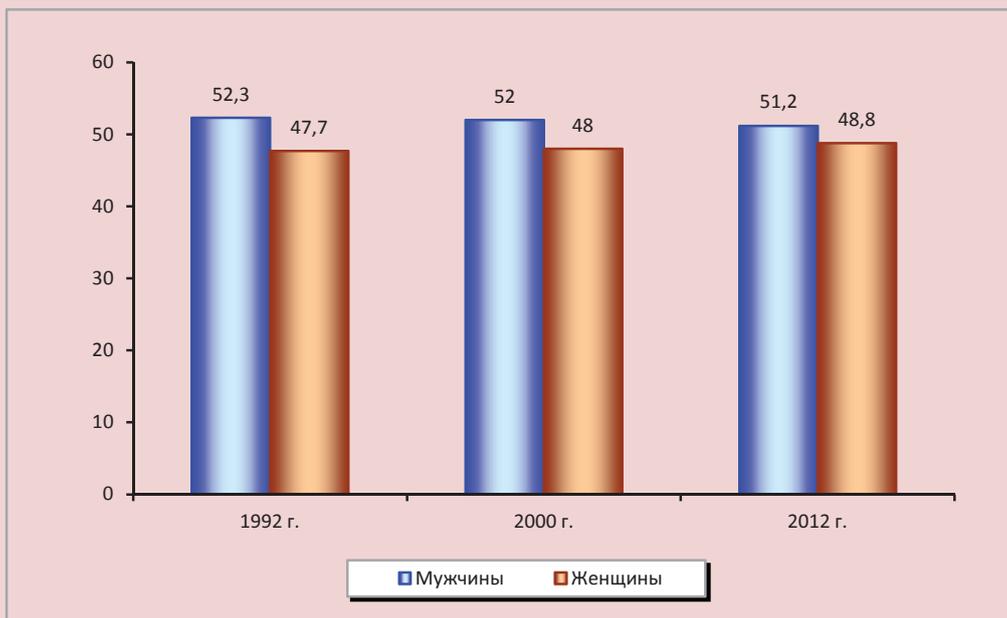
В предмет исследования входит только экономически активное население — лишь те мужчины и женщины, которые непосредственно формируют российский рынок труда.

Индикатором степени участия женщин на рынке труда служит соотношение экономически активных мужчин и женщин (*рис. 1*). Этот показатель используется экспертами Всемирного экономического форума (ВЭФ) для оценки общего доступа женщин на рынок труда.

Судя по приведённым данным, за двадцатилетний период удельный вес женщин в гендерной структуре российского рынка труда не претерпел значительных изменений, увеличившись лишь на 1,1%. Таким образом, в этой сфере мужчины и женщины принимают практически равное участие. Как следует из «Отчёта о глобальной конкурентоспособности», ежегодно публикуемого ВЭФ, гендерная структура рынка труда является конкурентным преимуществом России: по этому показателю она занимает 41 позицию (среди 148 стран) [19, с. 327]. Удельный вес экономически активных женщин на рынке труда в период 1992–2012 гг. практически соответствует их удельному весу в числе занятого населения. Следовательно, российский рынок труда предоставляет обеим гендерным группам возможности для экономической активности.

Этот вывод подтверждается и показателями безработицы в гендерном разрезе. Сегодня уровень общей безработицы среди женщин несколько ниже, чем у мужчин, хотя в начале 1990-х гг. он не демонстрировал гендерных различий. Возможно это обусловлено неточностью статистических измерений, поскольку в тот период безработица в России как институт ещё только зарождалась.

Рисунок 1. Соотношение мужчин и женщин в структуре экономически активного населения, %



Источники: Труд и занятость в России 2001: стат. сб. / Росстат. – М., 2001. – С. 34; Труд и занятость в России 2005: стат. сб. / Росстат. – М., 2005. – С. 31; Труд и занятость в России 2013: стат. сб. / Росстат. – М., 2013. – С. 41; расчёты автора.

Однако уже к 1996 г. разрыв между женской и мужской безработицей составлял 0,7 п.п. [8, с. 160]. Одна из причин меньшей безработицы среди женщин заключается в том, что зачастую они соглашаются на более низкую оплату труда, что можно объяснить их гендерной ролью (табл. 1).

Российская модель рынка труда предусматривает стабильную занятость при низкой заработной плате [3]. То есть показатели безработицы и заработной платы не находятся в прямой зависимости друг от друга. В то же время в гендерном разрезе ситуация может обстоять иначе: привлекаемые более низкой ценой женской рабочей силы, установившейся на рынке труда, работодатели могут отдавать женщинам предпочтение при приёме на работу.

Из структуры безработицы следует выделить молодёжную безработицу – удельный вес населения в возрасте 15–29 лет в общей численности безработных. Согласно нашим расчётам, уровень молодёжной

безработицы как среди женщин, так и среди мужчин практически идентичен – соответственно 43,4 и 42,9% в 2012 г. [13, с. 119]. Столь высокий процент можно объяснить экономической невыгодностью найма молодых людей, не обладающих опытом работы. Ситуация с безработицей молодых женщин осложняется тем, что зачастую предприниматель экономически не заинтересован брать на себя социальную ответственность за их репродуктивную функцию, поскольку это связано с выплатой пособия по беременности и родам, предоставлением и оплатой декретного отпуска, сохранением рабочего места [2, с. 32]. Такое поведение работодателей сказывается на трудоустройстве молодых, в особенности бездетных, женщин, которые оказываются в группе риска.

Положение женщин на рынке труда отражается также уровнем зарегистрированной безработицы: если в начале трансформационного периода женщинами

Таблица 1. Показатели безработицы мужчин и женщин в Российской Федерации

Гендерная группа	1992 г.	2000 г.	2012 г.
<i>Уровень общей безработицы, %</i>			
Мужчины	5,2	10,2	5,8
Женщины	5,2	9,4	5,1
Всего	5,2	9,8	5,5
Разрыв между уровнями мужской и женской безработицы, п. п.	0,0	0,8	0,7
<i>Зарегистрированная безработица</i>			
Общая численность зарегистрированных в службе занятости, тыс. чел.	61,9	1037	1064,7
Численность женщин, зарегистрированных в службе занятых, тыс. чел.	43,1	714,8	593
Удельный вес женщин в общей численности зарегистрированных в службе занятости, %	69,6	68,9	55,7
<i>Средняя продолжительность поиска работы, месяцев</i>			
Мужчины	3,9	8,6	7,4
Женщины	4,9	9,7	7,7
Всего	4,4	9,1	7,5
Разница в продолжительности поиска работы мужчинами и женщинами, мес.	-1	-1,1	-0,3
Источники: Труд и занятость в России 2001: стат. сб. / Росстат. – М., 2001. – С. 160-200, 224-225; Труд и занятость в России 2005: стат. сб. / Росстат. – М., 2005. – С. 111, 151, 180-181; Труд и занятость в России 2013: стат. сб. / Росстат. – М., 2013. – С. 119, 165, 196; расчёты автора.			

было представлено около 70% безработных, зарегистрированных службой занятости, то к 2012 г. их доля снизилась до 55,7%. С одной стороны, это может свидетельствовать о стабилизации женской занятости. С другой стороны, – о более высоком уровне доверия женщин к государственным институтам, что коррелирует с данными эмпирических исследований [4, с. 113]. Более того, оставшиеся без работы женщины активнее используют формальные способы поиска работы, главный из которых – обращение в органы службы занятости.

Что касается незавершённой безработицы, она не демонстрирует значительного гендерного неравенства: в 2012 г. продолжительность поиска работы у женщин превысила аналогичный показатель у мужчин приблизительно на 9 дней, тогда как в 1992 году этот разрыв составлял один месяц. Продолжительность поиска работы отражает степень социальной мобильности, которая у мужчин традиционно несколько выше, чем у женщин.

Одна из причин того, что ситуация на рынке труда для трудоустройства женщин в целом благоприятна, – относительно низкая цена за их труд. При прочих равных условиях женщинам приходится либо прилагать больше усилий для получения работы с высокой заработной платой, либо соглашаться на низкую. К тому же они чаще предпочитают гарантированную занятость, пусть и с меньшей заработной платой, т.к. поиск высокооплачиваемой работы связан с дополнительными издержками, которые могут быть несовместимы с их социальными и биологическими функциями.

Как очевидно, качество рабочей силы во многом определяется образовательной компонентой, значение которой возрастает в связи с требованиями инновационной экономики [6, с. 62]. Для сравнения качества рабочей силы мужчин и женщин мы использовали такой показатель, как удельный вес представителей каждого пола в структуре экономически активного населения с высшим и средним профессиональным образованием (табл. 2).

Таблица 2. Удельный вес мужчин и женщин с высшим и средним профессиональным образованием в структуре экономического населения России

Гендерная группа	1992 г.	2000 г.	2012 г.
<i>Экономически активное население с высшим образованием</i>			
<i>Тысяч человек</i>			
Мужчины	5717	6921	10046
Женщины	6140	7812	12370
Всего	11857	14733	22416
<i>В процентах</i>			
Мужчины	48	47	45
Женщины	52	53	55
Всего	100	100	100
<i>Экономически активное население со средним профессиональным образованием</i>			
<i>Тысяч человек</i>			
Мужчины	10284	9195	8158
Женщины	13234	10886	11390
Всего	23518	20081	19548
<i>В процентах</i>			
Мужчины	44	46	42
Женщины	56	54	58
Всего	100	100	100
Источники: Труд и занятость в России 2001: стат. сб. / Росстат. – М., 2001. – С. 37; Труд и занятость в России 2005: стат. сб. / Росстат. – М., 2005. – С. 35; Труд и занятость в России 2013: стат. сб. / Росстат. – М., 2013. – С. 45; расчёты автора.			

Структура женской и мужской рабочей силы по профессиональному образованию неодинакова: удельный вес женщин с высшим и средним профессиональным образованием традиционно выше, чем мужчин, и имеет тенденцию к умеренному росту. В период с 1992 по 2012 г. удельный вес женщин с высшим и средним профессиональным образованием возрос соответственно на три и два процентных пункта, составив 55 и 58%.

Тем не менее, несмотря на более высокий уровень образования, женщины отстают от мужчин по уровню оплаты труда. Это связано с традиционной концентрацией женщин в низкооплачиваемых отраслях народного хозяйства. Здравоохранение, образование, предоставление социальных услуг – сферы, работа в которых, как правило, требует высшего или среднего профессионального образования, постоянной переподготовки и совершенствования профессиональных навыков, – традиционно обслуживаются женщинами.

Согласно теории Г.С. Беккера, инвестиции в человеческий капитал, под которыми и понимаются затраты на профессиональное образование, имеют высокую степень риска и окупаются не всегда [15]. Это утверждение справедливо и для российского рынка труда. Высокий уровень образования не гарантирует предложения высокой заработной платы, но он предоставляет больше возможностей в поиске работы, в трудоустройстве на рабочие места с более благоприятными условиями труда. Таким образом, получение профессионального образования зачастую является для женщин не инвестицией в будущий высокий заработок, а неким конкурентным преимуществом при трудоустройстве.

Согласно «Глобальному отчёту о гендерном неравенстве» ВЭФ, по соотношению оплаты труда мужчин и женщин Россия занимает 83 позицию среди 133 государств. Заработная плата российских женщин составляет 63% от заработной платы мужчин.

Подобное соотношение наблюдается в Словении, Доминиканской Республике, на Кипре, в Сенегале и Коста-Рике [17, с. 50]. Оно соответствует рассчитываемой Росстатом дифференциации в среднемесячной начисленной заработной плате, составившей в 2011 г. у женщин 64,1% от заработной платы мужчин [13, с. 460]. Причём за десятилетний период этот разрыв, достигавший в 2000 году 63,2%, практически не сократился [8, с. 357].

Однако такая методика оценки дифференциации не вполне корректна. Представляется, что среднемесячная заработная плата (в том числе в отраслевом разрезе) не отражает неравенства в оплате труда. В соответствии с Конвенцией Международной организации труда (МОТ) № 100, равная оплата равноценного труда мужчин и женщин означает установление ставки заработной платы без дискриминации по признаку пола [5] (при повременной системе оплаты труда; при сдельной системе это означает использование одинаковых единиц измерения выработанной продукции).

Среднемесячная заработная плата не позволяет оценить характер выполняемых работ, за которые начисляется заработная плата, так как отражает ситуацию на совокупном рынке труда. Для максимального приближения оценки заработной платы

к категории «труд равной ценности» работники мужского и женского пола были сгруппированы по видам основных занятий. В то же время такая группировка исключает фактор вертикальной сегрегации (распределение в рамках должностной иерархии).

Для того чтобы исключить различия в заработной плате, вызванные неодинаковой продолжительностью отработанного времени (в 2012 году продолжительность рабочей недели у мужчин составила 39,4 часа, у женщин — 36,8 часа [13, с. 110]), мы использовали оплату труда за минимальную учётную единицу рабочего времени — один час.

В 2011 г. среднечасовая заработная плата женщин находилась на уровне 58–85% от заработной платы мужчин тех же самых квалификационных категорий (табл. 3).

Более низкая оплата труда у женщин фиксируется среди работников по всем видам занятий. Единственным исключением являются специалисты среднего уровня квалификации в области естественных наук и здравоохранения, где почасовая заработная плата составила 97,9 рубля у женщин и 92,7 рубля у мужчин [13, с. 468]. В ходе исследования наблюдалась общая тенденция: чем выше оплата труда, тем выше её гендерные различия. В среднем оплата одного часа труда женщины составляет

Таблица 3. Среднечасовая заработная плата мужчин и женщин в Российской Федерации по видам основных занятий в 2011 году*, в рублях, в текущих ценах

Категории работников по видам основных занятий	Зарплата мужчин	Зарплата женщин	Отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин, %
Руководители организаций и их структурных подразделений	224,2	154,9	70
Специалисты высшего уровня квалификации	143,7	111,7	77
Специалисты среднего уровня квалификации	133,1	77,7	58
Квалифицированные рабочие	109,2	76,3	71
Неквалифицированные рабочие	51,8	45,3	85

* Данные официальной статистики за более поздние годы отсутствуют.
Источники: Труд и занятость в России 2013: стат. сб. / Росстат. – М., 2013. – С. 468-469; расчёты автора.

72% от платы за час труда мужчины соответствующей квалификации. Как видно, дифференциация в почасовой оплате труда несколько меньше, чем в среднемесячной заработной плате на совокупном рынке труда.

Для выявления объективных экономических условий такой дифференциации оценим параметры рынка труда и сопоставим социально-экономические характеристики мужчин и женщин, определяющие особенности их трудовой деятельности.

Гендерные различия в оплате труда объясняются прежде всего традиционной отраслевой концентрацией женщин в структуре народного хозяйства, то есть горизонтальной сегрегацией. С целью оценки данной концентрации мы проранжировали отрасли

российской экономики по удельному весу работающих женщин и размеру среднемесячной заработной платы (табл. 4).

Как уже отмечалось выше, наибольшая концентрация женщин наблюдается в отраслях экономики, для которых характерна наиболее низкая заработная плата, таких как образование, здравоохранение, предоставление социальных услуг, торговля. Исключение составляет сфера финансовой деятельности, отличающаяся самым высоким уровнем оплаты труда и относительно высокой концентрацией женщин. Однако эта сфера не оказывает значительного влияния на совокупный рынок труда по причине малого удельного веса численности своих работников, занятых в народном хозяйстве — всего 2% [13, с. 84].

Таблица 4. Гендерная структура отраслей народного хозяйства и оплата труда в Российской Федерации в 2012 г., в рублях, в основных ценах

Отрасли экономики	Концентрация женщин		Заработная плата (без учёта гендерной дифференциации)		
	в %	Ранг	в рублях	в % от средней по экономике	Ранг
Образование	81,5	1	18995	71	13
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	79,9	2	20641	78	12
Гостиницы и рестораны	77,0	3	16631	62	14
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	69,5	4	20985	79	11
Финансовая деятельность	67,4	5	58999	222	1
Оптовая и розничная торговля	61,6	6	21634	81	10
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	41,5	7	30926	116	5
Государственное управление и военная безопасность	41,3	8	35701	134	3
Обрабатывающие производства	39,9	9	24512	92	9
Сельское хозяйство	36,8	10	14129	53	15
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	28,4	11	29437	111	6
Транспорт и связь	27,0	12	31444	118	4
Добыча полезных ископаемых	20,1	13	50401	189	2
Строительство	14,8	14	25951	97	8
Рыболовство и рыбоводство	11,8	15	29201	110	7
Всего	49,0		26629	100	

Источники: Труд и занятость в России 2013: стат. сб. / Росстат. – М., 2013. – С. 87, 436; расчёты автора.

Важным фактором успешной трудовой деятельности человека является состояние его здоровья, от которого во многом зависит производительность и интенсивность труда. Для оценки здоровья взрослого населения Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) использует показатель его смертности, рассчитываемый как вероятность смерти в возрасте от 15 до 60 лет на 1000 населения соответствующей возрастной группы. Возраст представителей этой группы близок к трудоспособному, что позволяет оценить здоровье трудовых ресурсов (табл. 5). Согласно данным ВОЗ, в 2011 г. смертность среди взрослых мужчин в России составляла 351‰, среди взрослых женщин – 131‰.

Это свидетельствует о том, что здоровье россиян значительно хуже, чем у жителей развитых европейских государств. По смертности взрослых мужчин к России близки Кения (346‰) и Эритрея (347‰); по смертности взрослых женщин – Ливия (134‰) и КНДР (131‰).

Как и в большинстве стран, в России женщины превосходят мужчин по состоя-

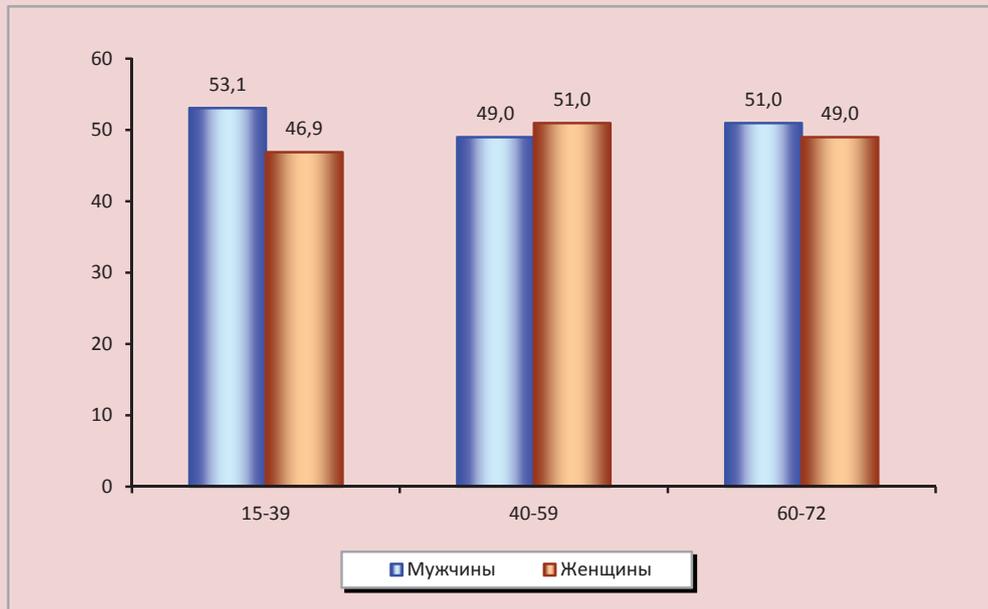
нию здоровья. Демографическая специфика России заключается в значительном разрыве в состоянии здоровья мужчин и женщин: если смертность взрослых мужчин соответствует аналогичным показателям стран тропической Африки, то по смертности взрослых женщин Россия ближе к государствам Азии, Северной Африки и СНГ.

Состояние здоровья взрослого населения сказывается на экономической активности различных возрастных групп. В 2012 году в группе населения 15–39 лет наблюдался наиболее значительный гендерный диспаритет: доля экономически активных мужчин на рынке труда превышала долю женщин на 6,2% и составляла 53,1% (рис. 2). В старших возрастных группах это соотношение стабилизировалось – 51% участников рынка труда в возрасте от 40 до 59 лет представляли женщины. В группе населения 60–72 лет экономически активные мужчины опередили женщин (на 2%), однако эта возрастная группа занимает лишь 4,5% от совокупного рынка труда.

Таблица 5. Смертность взрослого населения (в возрасте 15–60 лет) в странах мира

Территория	1990 г.	2011 г.	Тенденция
<i>Смертность мужчин</i>			
Норвегия	128	77	-51 ▼
Великобритания	129	91	-38 ▼
Германия	157	96	-61 ▼
Кения	395	346	-49 ▼
Эритрея	528	347	-181 ▼
Россия	318	351	33 ▲
Джибути	375	352	-23 ▼
<i>Смертность женщин</i>			
Норвегия	65	49	-16 ▼
Германия	77	51	-26 ▼
Великобритания	78	57	-21 ▼
Россия	117	131	14 ▲
КНДР	91	131	40 ▲
Ливия	164	134	-30 ▼
Киргизия	156	135	-21 ▼
Источники: World Health Statistics 2013: стат. сб. – Женева: Всемирная организация здравоохранения, 2013. – С. 53-57; расчёты автора.			

Рисунок 2. Экономическая активность мужчин и женщин в России в 2012 году (в % от общей численности населения соответствующей возрастной группы)



Источники: Труд и занятость в России 2013: стат. сб. / Росстат. – М., 2013. – С. 41; расчёты автора.

Следует также отметить, что Российская Федерация относится к тем государствам, где смертность взрослого населения за период 1990–2011 гг. возросла.

Одним из факторов, оказывающих негативное влияние на состояние здоровья населения, являются условия труда. В этом отношении женщины находятся в более выгодном положении, чем мужчины. В России в 2012 году из общей численности мужчин, занятых в экономике, во вредных и опасных условиях труда работали 18,2%, из общей численности женщин – 4,6%; всего из общей численности рабочих мест вредные и опасные условия труда содержат 11,2%¹ [13, с. 87, 353–355]. Различия в условиях труда мужчин и женщин объясняются также гендерным распределением по видам экономической деятельности: большинство рабочих мест с вредными и опасными условиями труда сосредоточены в тради-

¹ Расчёты автора.

ционно «мужских» отраслях народного хозяйства: добыче полезных ископаемых, строительстве, производстве и распределении газа и воды, транспорте и связи.

Рассмотрев основные параметры рынка труда и социально-экономические характеристики мужчин и женщин, мы видим, что объективных характеристик женской рабочей силы, обуславливающих сегрегацию в оплате труда, на сегодняшний день нет, поскольку женщины и мужчины представлены на рынке труда в приблизительно равных пропорциях, женская безработица ниже мужской. Конкурентными недостатками женщин в сфере трудоустройства являются несколько большая продолжительность поиска работы и молодёжная безработица. В то же время женщины обладают определенными конкурентными преимуществами, превосходя мужчин по уровню образования и состоянию здоровья. Причём эти преимущества постепенно усиливаются: адаптируясь к требованиям

рынка труда, стремясь работать в более благоприятных условиях (женщины, как правило, сильнее обеспокоены состоянием своего здоровья, чем мужчины), большее количество женщин стремятся получить профессиональное образование. При этом зачастую они не имеют возможности использовать свои преимущества. Дифференциация в оплате труда мужской и женской рабочей силы вызвана не экономическими, а социальными и институциональными условиями. Так, социальная роль женщин заключается в уходе за детьми, их воспитании, ведении домашнего хозяйства, а это нередко происходит в ущерб занятости и карьере.

Рассматривая институциональные причины, в частности, Е.В. Базуева отмечает существенный конфликт между системой формальных и неформальных институтов: если система формальных правил (национальное и международное законодательство) закрепляет равноправие мужчин и женщин во всех сферах жизнедеятельности, то в системе неформальных правил (обычаи, традиции, общественные установки) сохраняется вторичное положение женщин [1, с. 56]. По её мнению, в перспективе Россию ожидает усиление этих институциональных факторов вследствие сближения государства и православной церкви, проповедующей традиционные установки в отношении социальных ролей, отводимых представителям каждого пола [1, с. 55].

Социальные роли женщин представляются естественными и не имеют дискриминационного характера. Проблема отсутствует в том случае, если их исполнение является добровольным и осознанным выбором (женщина сознательно уделяет больше времени и усилий ведению домашнего хозяйства).

Однако если эти социальные роли и установки противоречат личному выбору, навязываются обществом и создают условия

для гендерной сегрегации, они носят дискриминационный характер и угрожают неблагоприятными социально-экономическими последствиями. Дополнительную опасность представляет то, что дискриминационные условия содержатся в сфере неформальных институтов, которые, как было подчёркнуто выше, находятся в конфликте с институтами формальными. Значит, преодолеть это, издавая законодательные нормы, содержащие прямой запрет на дискриминацию или различные формы «позитивных действий», проявляя одну лишь политическую волю, будет весьма проблематично. Как нам видится, для достижения равенства в оплате труда женщинам придётся прилагать большие усилия, увеличивая гендерный разрыв в образовании и состоянии здоровья, — до тех пор, пока социально-экономическое превосходство окажется сильнее неформальных институциональных барьеров, действующих на российском рынке труда.

Для того чтобы предоставить более убедительные доказательства существования дискриминации в заработной плате (неравная оплата равного труда) по признаку пола, следует проанализировать производительность труда мужчин и женщин. Однако оценка производительности труда в гендерном разрезе российской службой статистики не проводится. Мониторинг производительности труда мужчин и женщин мог бы стать эффективным средством оценки гендерного неравенства на российском рынке труда. Сегодня мы располагаем лишь научно-эмпирическими исследованиями зарубежных авторов по проблеме гендерного анализа производительности труда. По мнению Т. Петерсена, В. Снарланда, Е. Милгром и др., в развитых странах мира разрыв в производительности труда мужчин и женщин рабочих профессий незначителен — 3% в Норвегии, 2% в США, 1% в Швеции [18].

Одним из эффективных способов преодоления гендерной дискриминации является переход работодателей к практике заключения «эффективного трудового договора», предусматривающего использование сдельной формы оплаты труда [18]. Это обусловлено тем, что устанавливать различия по признаку пола в цене за готовый товар значительно сложнее, чем за час отработанного времени, поскольку гото-

вый товар является уже не рабочей силой, воплощённой в часах, а обезличенным результатом её использования. Но необходимо заметить, что до проведения обследования российского населения по уровню производительности труда и оценки производительности женского труда в отраслевом и квалификационном разрезе применение системы эффективного контракта было бы преждевременным.

Литература

1. Базуева, Е. В. Институциональная среда современной России: гендерный критерий эффективности [Текст] / Е. В. Базуева // Вестник Пермского университета. — 2011. — № 2 (9). — С. 47-60.
2. Березовская, Г. В. Женщины на рынке труда города Усть-Ильминск: гендерное неравенство и пути его преодоления [Текст] / Г. В. Березовская // Альманах современной науки и образования. — Тамбов: Грамота, 2008. — № 4 (11): в 2-х ч. — Ч. II. — С. 31-33.
3. Капелюшников, Р. И. Конец российской модели рынка труда? [Текст]: препринт WP3/2009/06 / Р. И. Капелюшников. — М.: Изд. дом Государственного университета Высшей школы экономики. — 80 с.
4. Кожина, Т. П. Институциональное доверие: региональный аспект [Текст] / Т. П. Кожина // Проблемы развития территорий. — 2013. — № 3 (65). — С. 100-115.
5. Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности [Электронный ресурс]: принята 29 июня 1951 года на 34 Сессии Генеральной конференции Международной организации труда // КонсультантПлюс.
6. Леонидова, Г. В. Трудовой потенциал: территориальные аспекты качественного состояния [Текст] / Г. В. Леонидова, А. М. Панов // Проблемы развития территорий. — 2013. — № 3 (65). — С. 60-70.
7. Регионы России. Социально-экономические показатели 2013 [Текст]: стат. сб. / Росстат. — М., 2013. — 990 с.
8. Труд и занятость в России 2001 [Текст]: стат. сб. / Росстат. — М., 2001. — 580 с.
9. Труд и занятость в России 2005 [Текст]: стат. сб. / Росстат. — М., 2005. — 502 с.
10. Труд и занятость в России 2007 [Текст]: стат. сб. / Росстат. — М., 2007. — 611 с.
11. Труд и занятость в России 2009 [Текст]: стат. сб. / Росстат. — М., 2009. — 623 с.
12. Труд и занятость в России 2011 [Текст]: стат. сб. / Росстат. — М., 2011. — 637 с.
13. Труд и занятость в России 2013 [Текст]: стат. сб. / Росстат. — М., 2013. — 661 с.
14. Шабунова, А. А. О гендерной дифференциации заработной платы на рынке труда [Текст] / А. А. Шабунова, А. И. Россошанский // Проблемы развития территорий. — 2013. — № 5 (67). — С. 50-56.
15. Becker, G. S. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education (3rd Edition) [Электронный ресурс] / G. S. Becker. — The University of Chicago Press, 1994. — Режим доступа: www.nber.org/chapters/c11231
16. Global Competitiveness Report 2013–2014 [Текст]: стат. сб. — Женева: Всемирный экономический форум, 2014. — 551 с.
17. Global Gender Gap Report 2013 [Текст]: стат. сб. — Женева: Всемирный экономический форум, 2013. — 388 с.
18. 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: www.irl.berkeley.edu/.../139-06.pdf (дата обращения: 03.04.2014).
19. World Health Statistics 2013 [Текст]: стат. сб. — Женева: Всемирная организация здравоохранения, 2013. — 168 с.

Panov A.M.

Gender analysis of the Russian labor market

Aleksandr Mikhailovich Panov – Research Engineer, Federal State-Financed Scientific Institution the Institute of Socio-Economic Development of Territories of the Russian Academy of Sciences (56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russia, panov_isedt@mail.ru)

Abstract. The issue of gender inequality in the labor market affects all world countries to some extent. As salary is the basis of population's sources of income in Russia, unequal pay to men and women for equal work can trigger gender discrimination in the labor market and beyond.

The article focusses on the gender analysis of the Russian labor market. It focuses on conjunctural conditions of the labor market in a gender aspect, socio-economic characteristics of men and women as subjects of the labor market and the institutional features of the Russian labor market.

The study reveals that, despite lower wages, women, judging by their socio-economic characteristics, possess competitive advantages over men, having higher level of education and better state of health. In addition to horizontal segregation, traditional partition of industries to "male" and "female", the main causes of gender wage gaps are discriminatory social attitudes and social role of women. The issue to address gender discrimination in the modern Russian society becomes more critical due to contradiction between normative-legal acts, stipulating the gender equality in all spheres of life, and discriminatory social attitudes.

The article gives a brief overview of research and practice publications on the problem of gender disparities in labor remuneration and methods to address them in the developed world. The state statistical monitoring of labor productivity in terms of gender is considered as a tool for in-depth study of discrimination.

Key words: labor market, gender, wages, inequality, discrimination.

References

1. Bazueva E.V. *Institutsional'naya sreda sovremennoi Rossii: gendernyi kriterii effektivnosti* [Institutional Environment of Modern Russia: Gender Indicator of Efficiency]. *Vestnik Permskogo universiteta* [Bulletin of the Perm State University], 2011, no. 2 (9), pp. 47-60.
2. Berezovskaya G.V. *Zhenshchiny na rynke truda goroda Ust'-Ilimsk: gendernoe neravenstvo i puti ego preodoleniya* [Women in the Labor Market of the City of Ust-Ilimsk: Gender Inequality and Ways of Its Overcoming]. *Al'manakh sovremennoi nauki i obrazovaniya* [Almanac of Modern Science and Education], Tambov: Gramota, 2008. No. 4 (11). In 2 parts. Part 2. Pp. 31-33.
3. Kapelyushnikov R. I. *Konets rossiiskoi modeli rynka truda?: preprint* [The End of the Russian Model of the Labor Market?: Preprint]. Moscow: Izd. dom Gosudarstvennogo universiteta Vyshei shkoly ekonomiki. 80 p.
4. Kozhina T.P. *Institutsional'noe doverie: regional'nyi aspekt* [Tekst] / T. P. Kozhina [People's Confidence in Governmental and Public Institutions: Regional Aspect]. *Problemy razvitiya territorii* [Problems of Development of Territories], 2013, no.3(65), pp. 100-115.
5. *Konventsiya o ravnom voznagrazhdenii muzhchin i zhenshchin za trud ravnoi tsennosti: prinyata 29 iyunya 1951 goda na 34 Sessii General'noi konferentsii Mezhdunarodnoi organizatsii truda* [Convention on Equal Remuneration for Men and Women for Work of Equal Value: Adopted on 29 June 1951 at Session 34 of the General Conference of the International Labor Organization]. *Konsul'tantPlyus: sprav.-poiskovaya sistema* [Konsultant Plus: Reference-Legal System].
6. Leonidova G.V., Panov A.M. *Trudovoi potentsial: territorial'nye aspekty kachestvennogo sostoyaniya* [Territorial Aspects of Labor Potential Quality]. *Problemy razvitiya territorii* [Problems of Development of Territories], 2013, no. 3 (65), pp. 60-70.

7. *Regiony Rossii. Sotsial'no-ekonomicheskie pokazateli 2013: stat. sb.* [The 2013 Socio-Economic Indicators: Statistics Digest]. Rosstat, Moscow, 2013. 990 p.
8. *Trud i zanyatost' v Rossii 2001: stat. sb.* [The 2001 Labor and Employment in Russia: Statistics Digest]. Rosstat, Moscow, 2001. 580 p.
9. *Trud i zanyatost' v Rossii 2005: stat. sb.* [The 2005 Labor and Employment in Russia: Statistics Digest]. Rosstat, Moscow, 2005. 502 p.
10. *Trud i zanyatost' v Rossii 2007: stat. sb.* [The 2007 Labor and Employment in Russia: Statistics Digest]. Rosstat, Moscow, 2007. 611 p.
11. *Trud i zanyatost' v Rossii 2009: stat. sb.* [The 2009 Labor and Employment in Russia: Statistics Digest]. Rosstat, Moscow, 2009. 623 p.
12. *Trud i zanyatost' v Rossii 2011: stat. sb.* [The 2011 Labor and Employment in Russia: Statistics Digest]. Rosstat, Moscow, 2011. 637 p.
13. *Trud i zanyatost' v Rossii 2013: stat. sb.* [The 2013 Labor and Employment in Russia: Statistics Digest]. Rosstat, Moscow, 2013. 661 p.
14. Shabunova A.A., Rossoshanskii A.I. O gendernoi differentsiatsii zarabotnoi platy na rynke truda [On Gender Wage Differential in Labor Market]. *Problemy razvitiya territorii* [Problems of Development of Territories], 2013, no.5 (67), pp. 50-56.
15. Becker G.S. *A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education (3rd Edition)*. The University of Chicago Press, 1994. Available at: www.nber.org/chapters/c11231
16. *Global Competitiveness Report 2013–2014: Statistics Digest*. Geneva: World Economic Forum, 2014. 551p.
17. *Global Gender Gap Report 2013: Statistics Digest*. Geneva: World Economic Forum, 2013. 388 p.
18. Petersen T., Snartland V., Meyersson Milgrom E.M. *Are Female Workers Less Productive Than Male Workers?: Research in Social Stratification and Mobility*. Available at: www.irle.berkeley.edu/.../139-06.pdf (access date: April 3, 2014).
19. *World Health Statistics 2013: Statistics Digest*. Geneva: World Health Organization, 2013. 168 p.