

DOI [10.19181/nko.2022.28.2S.3](https://doi.org/10.19181/nko.2022.28.2S.3)EDN [NNQLXT](https://www.edn.ru/nnqlxt)

УДК 316.346.2, 331.5

**Е. А. Ирсетская<sup>1,2</sup>**<sup>1</sup> Финансовый университет при Правительстве РФ.<sup>2</sup> Всероссийский центр изучения общественного мнения.  
Москва, Россия.

## ПРОБЛЕМЫ ГЕНДЕРНОЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА РФ

**Аннотация.** Проблематика гендерного дисбаланса является одной из наиболее распространенных тем для анализа в рамках научного дискурса сегодня, а также находит отражение во многих проводимых прикладных исследованиях социально-экономической направленности. События последнего времени, такие как пандемия коронавируса и специальная военная операция, оказали большое влияние на российскую экономику, что в первую очередь наиболее заметно проявилось в сфере трудовых отношений и занятости. Государственные гарантии по предоставлению равных прав на рынке труда для женщин и мужчин в ситуации сложившегося кризиса нуждаются в дополнительном стимулировании и развитии, чтобы отражать и обеспечивать права женщин и мужчин на рынке труда и не допустить серьезной гендерной асимметрии. Однако, изменения, произошедшие в обществе, способствовали усилению процесса проявления гендерной дифференциации и дискриминации женщин на рынке труда. Социально-экономические изменения во многом отразились и на жизни каждой российской семьи. Возникающие внутрисемейные проблемы в значительной степени ограничили возможности социального и профессионального роста женщин, их возможности самореализации, а также привели к увеличению риска для женщин, связанному с потерей работы. Кроме того, в современном обществе отмечено наличие и воспроизводство гендерных стереотипов, которые в значительной степени влияют на формирование общественного мнения и отношения к женскому труду, как среди руководителей организаций, так и среди самих женщин. Сложившаяся ситуация способствует дальнейшему закреплению процесса гендерной дифференциации в экономической сфере, а также усилению финансовой зависимости женщин от мужчин.

**Ключевые слова:** социология труда, гендерная дифференциация, женская занятость, трудовые отношения, гендерная дискриминация.

*Для цитирования:* Ирсетская, Е.А. Проблемы гендерной дифференциации на рынке труда РФ // Наука. Культура. Общество. 2022. Т. 28, № 2S. С. 36-45. DOI [10.19181/nko.2022.28.2S.3](https://doi.org/10.19181/nko.2022.28.2S.3). EDN [NNQLXT](https://www.edn.ru/nnqlxt)

**Актуальность.** Недавние социально-экономические и политические события в России повлияли на обострение ряда проблем в сфере труда и занятости населения. С одной стороны, общество столкнулось с эпидемиологической проблемой распространения коронавируса (новой инфекции COVID-19, на борьбу с которой были положены огромные усилия государства). В результате актуализировались вопросы гендерного неравенства во многих областях социальной жизнедеятельности [1]. Как отмечал автор в прошлых работах, «перемены, вызванные введением карантина и социальной изоляцией, во многом затронули проблемы трудовых отношений и в частности, повлияли на положение женщин на рынке труда» [2]. С другой стороны, проведение специальной военной операции на Украине привело к тому, что страны Запада начали деятельность по масштабному развертыванию санкционного давления на Россию с целью

ослабления и разрушения экономики страны<sup>1</sup>. Дестабилизация экономического сектора также оказала значимое влияние на сферу труда и занятости. Последние исследования показывают, что во многих компаниях уменьшилось число сотрудников (23% организаций заявили об этом), а 9% организаций прогнозируют сокращение штата до конца 2022 года. В 45% компаний говорят о внеплановом снижении, а также прекращении приема персонала до конца 2022 года<sup>2</sup>. Кроме того, во многих сферах занятости неравенство полов становится более заметным. По данным Росстата, в России 78,8 млн женщин, что составляет 54% населения страны. При этом уровень занятости среди трудоспособных женщин и мужчин – 60% и 70% соответственно<sup>3</sup>. «В первую очередь респонденты отмечают неравенство прав в получении зарплаты в соответствии с количеством и качеством труда: 29% опрошенных утверждают, что у мужчин в этом вопросе прав больше, причем эта доля выросла на 9 п.п. с 2015 г., а среди женщин эта доля достигает 35%», говорится в исследовании ВЦИОМ<sup>4</sup>. Кроме того, женщины зарабатывают на 28% меньше, чем мужчины с такой же квалификацией. Это приводит к тому, что в «женских» сферах деятельности снижается уровень оплаты труда, теряется престиж и привлекательность данных сфер для многих перспективных специалистов<sup>5</sup>.

На фоне обозначенных проблем, актуализируется необходимость анализа гендерного аспекта трудовых отношений в современном российском обществе: его научное осмысление, анализ реальной текущей ситуации рынка занятости и разработка практических рекомендаций по преодолению выявленных трудностей. При изучении данной проблематики мы будем опираться на гендерный подход к анализу экономической и социальной политики. В рамках данного подхода рассматривается взаимодействие интересов мужчин и женщин, семьи, рынка и государства [3].

**Гендерная дифференциация: проблемы и стратегии женщин на рынке труда.** Анализируя концепции гендерной дискриминации отметим, что часто исследователи обращаются к концепциям, заимствованным из экономической теории. Марксистская концепция (XIX в.) хронологически является одной из первых, которая объясняет причины неравенства мужчин и женщин в сфере занятости. Ф. Энгельс в своей работе «Происхождение семьи, частной собственности и государства» развивал идею о том, что подчиненное положение женщин обусловлено появлением частной собственности. Обосновывалось, что женщина лишена возможностей и власти по экономическим причинам, обусловленным тем, что мужчина являлся единственным добытчиком в семье, и это обстоятельство давало ему право отстранить женщину от управления капиталом. Хотя данная концепция в ходе общественного развития продемонстрировала некоторую несостоятельность, подтверждение ряда выводов мы можем найти и в современном мире. Так, эксперты утверждают, что расширение экономических возможностей женщин будет способствовать снижению уровня

<sup>1</sup> Ланина А. Два месяца спецоперации на Украине: экономические итоги для России и мира // Экономика сегодня. 24 апреля 2022. URL: <https://u.to/u7xDHA> (дата обращения: 05.07.2022).

<sup>2</sup> Демидкина К. 45% компаний в России снижают или останавливают набор сотрудников до конца года // Forbes. 15 апреля 2022. URL: <https://u.to/5r5DHA> (дата обращения: 06.07.2022).

<sup>3</sup> Андреева А. Опасные взгляды: как гендерные стереотипы мешают развивать экономику // Forbes. 14 мая 2020. URL: <https://u.to/AL9DHA> (дата обращения: 03.07.2022).

<sup>4</sup> Гендерное равенство в России: миф или реальность? // ВЦИОМ. 5 апреля 2019. URL: <https://u.to/B79DHA> (дата обращения: 06.07.2022).

<sup>5</sup> Андреева А. Опасные взгляды: как гендерные стереотипы мешают развивать экономику // Forbes. 14 мая 2020. URL: <https://u.to/AL9DHA> (дата обращения: 03.07.2022).

бедности для всех. Для того, чтобы достичь этой цели необходимо скорректировать функционирующую современную экономическую модель, т.к. она нарушает гендерное равенство и ведет к усугубляющемуся экономическому неравенству. Причем сегодняшняя нелиберальная модель закрепляет экономическое неравенство для женщин, которым все сложнее добиться хорошо оплачиваемых рабочих мест, равенства в неоплачиваемой работе по уходу, равенства в вопросах влияния решений на уровне управления государством. Сегодня процесс преодоления гендерного неравенства идет в экономике очень медленно. «По всему миру женщины зарабатывают стабильно меньше, чем мужчины, и сосредоточены в низкооплачиваемых и наименее безопасных видах занятости. В мировом масштабе, средняя разница в оплате труда составляет 23%»<sup>6</sup>.

Другим актуальным подходом, который объясняет распространение гендерной дискриминации, является объяснение неравенства между мужчинами и женщинами с точки зрения обладания разным уровнем человеческого капитала. Г. Беккер, работая в рамках данной концепции полагал, что работодатель, принимая решение о приеме на работу, в первую очередь оценивает социальный капитал соискателя, который накапливается человеком в форме образования, трудового опыта и профессиональной квалификации. Соискатели с наиболее высоким уровнем капитала являются наиболее успешными. Если же работодатель выбирает кандидата с более низким уровнем социального капитала, это напрямую отражается на его зарплате, т.к. ему предлагается более низкая оплата труда. В рамках данной концепции – 2 основных критерия оценки уровня социального капитала, которые определяют гендерную дифференциацию: 1) капитал накапливается в тех видах деятельности, в которых индивид преимущественно занят; 2) учитывается пролонгированность временного периода занятий в определенной социальной области. В итоге делается вывод о том, что женщины уступают мужчинам в объеме владения социальным капиталом, т.к. во-первых, для женщины преимущественным видом труда является домашний труд, потому что они занимаются им больше, чем мужчины, соответственно именно в данном направлении сформированы основные их компетенции, в то время как мужчины преимущественно заняты и совершенствуют свои навыки с сфере производства. Во-вторых, для рассматриваемой концепции характерно представление о том, что в связи с тем, что женщина из-за необходимости рождения и забот о ребенке вынуждена на определенное время прервать работу в сфере общественного производства, то её человеческий капитал в этой сфере, по сравнению с мужчиной, имеет меньшую пролонгированность. Концепция человеческого капитала имеет ряд ограничений и не может приниматься как универсальная модель, объясняющая гендерные различия в сфере труда. Можно привести пример случая должностной дискриминации. Когда мужчины и женщины, имея на старте одинаковые должностные и профессиональные позиции, прикладывали одинаковые усилия и время при накоплении своего социального капитала, и в результате столкнулись с трудовой дискриминацией в вопросе должностного повышения. Тем не менее, ряд выводов концепции человеческого капитала может быть применим при описании современных процессов трудового неравенства. Многие эксперты отмечают, что после распада СССР увеличились традиционалистские взгляды на распределение гендерных ролей, согласно которым, женщина преимущественно занята домашним хозяйством, а мужчина карьерой и зарабатыванием денег. Эти установки закрепи-

<sup>6</sup> Гендерная дифференциация на рынке труда: тенденции и проблемы // Мир перемен. 07.03.2017. URL: <https://u.to/Vr9DHA> (дата обращения: 03.07.2022).

лись в массовом сознании и повлияли на весь рынок труда<sup>7</sup>. В связи с этим, женщинам тяжело участвовать в конкурсе на высокостатусные должности.

Отметим, что гендерные стереотипы являются значимым фактором, влияющим на неравенство мужчин и женщин в сфере занятости. Например, некоторые работодатели полагают, что новая сотрудница может вскоре после найма уйти в декрет и в этой связи более привлекательными кандидатами для них являются мужчины. Другой сильный стереотип заключается в том, что часто женщина воспринимается в образе домохозяйки, т.к. почти вся нагрузка по уходу за детьми и ведению домашних дел является обязанностью женщины и большинство мужчин не готовы делить с ней или брать на себя часть этих обязанностей. 71% россиян считают, что главное предназначение женщины — быть матерью и хорошей хозяйкой<sup>8</sup>. При решении о приеме на работу, на это обстоятельство работодатель также часто обращает внимание и его выбор бывает не в пользу женщины.

Влияние традиционных стереотипов делает практически любую профессию гендерно не нейтральной. Этому влиянию подвержены не только работодатели, но и часто сами работники. В научной литературе выделяются стереотипы положения и стереотипы поведения [4]. Стереотипы положения — социальные конструкты, присущие работодателю. Они проявляются в том, что работодатель часто воспринимает женщин, как менее продуктивных работников из-за того, что им приходится совмещать работу и домашние обязанности, что в конечном счете ведет к уменьшению производственной эффективности. С другой стороны, стереотипы поведения — это стереотипы, которые присущи самим работникам. Женщины, понимая, что им сложно конкурировать с мужчинами, предпочитают выбирать такую сферу деятельности, где предполагается меньшая затрата трудовых усилий и возможности карьерного роста практически отсутствуют. По данным опросов НАФИ, 89% женщин считают, что именно мужчина должен обеспечивать семью, и только 45% согласны, что женщина должна обеспечивать себя сама<sup>9</sup>. Таким образом, влияние стереотипов на гендерную дискриминацию в трудовой сфере проявляется не только со стороны работодателя, но также отмечается влияние механизма «самоотбора» работника. Т.е. сотрудник сам ставит себе ограничения, что в итоге не позволяет мужчинам и женщинам занимать должностную позицию схожую по уровню сложности и требующую схожих компетенций [4].

Сегодня на законодательном уровне закреплены нормы о том, что отдавать предпочтения кандидатам или ограничивать чьи-то права при найме на работу в зависимости от пола — запрещено. Однако данные исследований демонстрируют нам, что отбор соискателей определенного пола работодатели часто проводят в негласной форме. Служба Исследований HeadHunter опросила представителей работодателей и выяснилось, что большинству опрошенных (96%) приходилось специально искать сотрудников определенного пола. «Чаще всего подбор кандидатов конкретного пола проводится на позиции неквалифицированного персонала (рабочие, административный персонал, например секретари и администраторы офиса, и так далее) — 30% работодателей утверждают, что целенаправленно ищут только мужчин или только женщин на эти пози-

<sup>7</sup> Смагин А., Троянова А. Сколько вы зарабатываете по сравнению с коллегами противоположного пола // Тинькофф Журнал. 24 июня 2021. URL: <https://u.to/hr9DHA> (дата обращения: 05.07.2022).

<sup>8</sup> Андреева А. Опасные взгляды: как гендерные стереотипы мешают развивать экономику // Forbes. 14 мая 2020. URL: <https://u.to/AL9DHA> (дата обращения: 03.07.2022).

<sup>9</sup> Там же.

ции постоянно»<sup>10</sup>. Требование заказчика – одна из главных причин, по которым ведется отбор сотрудников на основании гендерного разделения. Другая значимая причина – содержание должностных обязанностей и стереотипные представления работодателя о том, что с необходимым функционалом лучше справится представитель конкретного пола. Об этих причинах заявили 64% участвовавших в опросе представителей работодателя соответственно<sup>11</sup>. Отметим, что в современном российском обществе достижение гендерного баланса в трудовой сфере несколько затруднено. Большинство профессий в России могут быть отнесены к преимущественно мужским или преимущественно женским. Укреплению такого мнения среди работодателей отчасти способствуют СМИ, которые закрепляют подобные гендерные стереотипы в современном публичном дискурсе [5].

По данным ВЦИОМ, 71% опрошенных говорят о том, что работают в коллективе, где ярко обозначено преобладание сотрудников мужского или женского пола, и только 26% респондентов отмечают, что трудятся в гендерно сбалансированных коллективах, где примерно одинаковое количество мужчин и женщин. «При этом трудятся преимущественно в мужском коллективе 41% работающих россиян, в том числе 64% мужчин и только 15% женщин. В преимущественно женском коллективе работают 30%, в том числе 52% женщин и только 10% мужчин»<sup>12</sup> (см. табл. 1).

Таблица 1

**Скажите, Ваш рабочий коллектив преимущественно мужской, преимущественно женский или в коллективе примерно поровну мужчин и женщин?**

*(закрытый вопрос, один ответ, % от работающих респондентов, март 2022)*

Вариант ответа	Все опрошенные	Мужчины	Женщины
Преимущественно мужской	41	64	15
Преимущественно женский	30	10	52
Примерно поровну мужчин и женщин	26	24	28
Затрудняюсь ответить	3	2	5

*Источник:* ВЦИОМ. Результаты всероссийского телефонного опроса «ВЦИОМ-Спутник». Дата проведения: 03 марта 2022 года. N = 1600 респондентов от 18 лет. URL: <https://u.to/r8BDHA>.

Анализируя вопрос о непосредственном руководителе, также видим, что мужчины-управленцы склонны чаще принимать подчиненных мужского пола, а женщины-руководители – женского. Данные исследования показывают, что в 82% случаев мужской коллектив возглавляют мужчины, в 54% случаев женский коллектив возглавляют женщины. При этом отметим, что в целом, должность руководителя – преимущественно мужская: 63% опрошенных работают в трудовых коллективах, возглавляемых мужчинами (см. табл. 2).

<sup>10</sup> Достижимо ли гендерное равенство на рынке труда? // Head Hunter. 2 марта 2020. URL: <https://hh.ru/article/26280> (дата обращения: 04.07.2022).

<sup>11</sup> Там же.

<sup>12</sup> Работа, зарплата и руководство: достигнут ли гендерный баланс? : аналитический обзор // ВЦИОМ. 05 марта 2022. URL: <https://u.to/r8BDHA> (дата обращения: 02.07.2022).

Таблица 2

**Скажите, Ваш непосредственный руководитель – мужчина или женщина?**  
(закрытый вопрос, один ответ, % от работающих респондентов, март 2022)

Вариант ответа	Все опрошенные	Мужчины	Женщины
Мужчина	63	82	42
Женщина	31	12	54
Затрудняюсь ответить	6	6	4

Источник: ВЦИОМ. Результаты всероссийского телефонного опроса «ВЦИОМ-Спутник». Дата проведения: 03 марта 2022 года. N = 1600 респондентов от 18 лет. URL: <https://u.to/r8BDHA>.

В вопросе оплаты труда гендерное неравенство проявляется особенно ярко в коллективах, членами которых являются преимущественно мужчины. Только 55% опрошенных, которые работают в таких коллективах говорят о том, что зарплаты распределены справедливо, без учета гендерного фактора. В коллективах, которые состоят в основном из работников женского пола – ситуация несколько лучше, здесь о справедливом разделении оплаты труда заявляют 65% опрошенных (см. табл. 3).

Таблица 3

**Скажите, в организации, в которой Вы работаете, у мужчин и у женщин, выполняющих одинаковые обязанности на одинаковых должностях, зарплата одинаковая или разная? И если разная, то у кого она больше: у мужчин или у женщин?**

(закрытый вопрос, один ответ, % от работающих респондентов, март 2022)

Варианты ответа	Все	Работающие в преимущественно мужском коллективе	Работающие в преимущественно женском коллективе	Работающие в гендерно сбалансированном коллективе
Одинаковая у мужчин и у женщин	62	55	65	71
Больше у мужчин	11	16	5	9
Больше у женщин	4	3	8	4
Затрудняюсь ответить	23	26	22	16

Источник: ВЦИОМ. Результаты всероссийского телефонного опроса «ВЦИОМ-Спутник». Дата проведения: 03 марта 2022 года. N = 1600 респондентов от 18 лет. URL: <https://u.to/r8BDHA>.

Негативный гендерный стереотип в общественном мнении о женском лидерстве часто является одной из причин, которые затрудняют профессиональную реализацию женщины. Однако, как показывают данные исследований, сегодня его во многом удается преодолеть. По данным ВЦИОМ, 58% россиян считают, что пол не оказывает влияния на предрасположенность к лидерским качествам (см. табл. 4).

Таблица 4

**По Вашему мнению, кто больше предрасположен к лидерству  
— мужчины или женщины? И почему?**  
(полузакрытый вопрос, один ответ, в % от всех опрошенных, ноябрь 2019)

Варианты ответа	Все опрошенные
Пол не имеет значения	58
Мужчины	32
Женщины	8
Затрудняюсь ответить	2

*Источник:* ВЦИОМ. Результаты всероссийского телефонного опроса «ВЦИОМ-Спутник». N = 1600 респондентов от 18 до 60 лет. URL: <https://u.to/csRDHA>.

К лидерам-женщинам позитивно относятся 47% опрошенных, а о нейтральном отношении заявляют 49%. Респонденты отмечают, что есть сферы, в которых руководство нужно доверить именно женщинам. Так полагают четверть россиян, 25% опрошенных. Среди таких сфер выделяют: гуманитарные отрасли и образование (6%), медицину (5%), воспитание детей и дошкольное образование (3%), сферу красоты и моды (2%). Факторы, которые способствуют профессиональной карьере женщины и достижению руководящих позиций следующие: личные качества женщины (45%), желание и личная заинтересованность (37%), поддержка окружающих (25%). Среди факторов, которые в наибольшей степени ограничивают женскую карьеру, 36% опрошенных назвали нежелание или отсутствие заинтересованности женщины заниматься карьерой<sup>13</sup>. Отметим, что сегодня многие компании в разных сегментах рынка считают значимым вопросом процесс формирования эффективного состава руководства и персонала, не принимая во внимание гендерный фактор. Это позволяет достигать открытости бизнеса для всех соискателей. Однако, данные исследований свидетельствуют о низкой представленности женщин на руководящих и ключевых постах в разных сферах занятости. Так, например, в списке 1000 компаний, составленных Fortune, женщин руководителей все лишь 14%<sup>14</sup>.

**Выводы.** В целом отметим, что нам удалось проанализировать ряд тенденций гендерных различий, которые сегодня являются наиболее ярко проявляющимися, оказывают как косвенное, так и прямое влияние на социальные практики поведения россиян в сфере занятости на рынке труда. Можно говорить о том, что на сегодняшний день гендерное равенство достигнуто только в шести странах мира – это Бельгия, Дания, Франция, Латвия, Люксембург и Швеция. Согласно исследованию «Женщины, бизнес и закон 2019», которое провел Всемирный банк, Россия занимает 75 место в данном рейтинге. Существенным выводом, на который указывает Всемирный банк является тот факт, что существует связь между уровнем экономического развития и гендерным

<sup>13</sup> Лидерство: гендерные стереотипы отстают : аналитический обзор // ВЦИОМ. 26 ноября 2019. URL: <https://u.to/csRDHA> (дата обращения: 02.07.2022).

<sup>14</sup> Фокина Н. Бизнес без границ. Почему нельзя верить мифам о женщинах-лидерах // Forbes. 14 апреля 2018. URL: <https://u.to/OMVDHA> (дата обращения: 03.07.2022).

равенством<sup>15</sup>. Поэтому значимой задачей является деятельность по созданию благоприятных условий для работы женщин. Это позволит эффективно обеспечивать их экономические права и предоставит возможности для профессиональной самореализации. Современная неолиберальная модель общественного устройства создает препятствия расширению экономических возможностей женщин. В результате проведенного анализа выделены следующие аспекты, на которые можно опираться сегодня при рассмотрении существующих проблем гендерного неравенства сферы труда и занятости. Первый аспект заключается в том, что политика неолиберализма стала основной причиной нарушения трудовых прав женщин, а также способствовала увеличению разрыва в заработной плате мужчин и женщин. Это привело к отмеченному низкому уровню зарплат у женщин, по сравнению с мужчинами. «Страны проводят стратегии экономического развития с приоритетом дешевой и нестандартной занятости, большинство которых приходится на женщин. Женщины также сосредоточены в неформальном секторе, где они часто испытывают недостаток прав и привилегий, таких как безопасный контракт, минимальный размер оплаты труда и социальной защиты»<sup>16</sup>. Второй аспект состоит в том, что обществом и государством не учитывается вклад неоплачиваемой работы женщин по дому в экономику. По данным ВЦИОМ, каждый второй (50%) респондент отмечает, что в выполнении хозяйственных дел по дому обязанностей больше у женщин, чем у мужчин<sup>17</sup>. Экономическая политика сегодня не развивает направление достаточных и необходимых инвестиций в сферы образования, здравоохранения и социальной защиты, что приводит к тому, что женщины вынужденно занимаются не приносящей им дохода домашней работой. Такое неравномерное распределение приводит к тому, что эта работа практически целиком и полностью ложится на женщин, что не позволяет им в полной мере заниматься работой или учебой. Кроме того, часто женщины оказываются в положении, когда они вынуждены отказаться от трудовой занятости из-за необходимости выполнять роль домашней работницы. Третий аспект, на который также важно обратить внимание – это затруднения, с которыми сталкиваются женщины, пытаясь включиться в процесс участия и влияния на принятие экономических и управленческих решений. Так, по данным исследований каждый пятый (21%) опрошенных считает, что в возможности участвовать в общественной и политической жизни у мужчин прав больше, чем у женщин<sup>18</sup>. Это обусловлено тем, что женщины преобладают в неформальных секторах занятости, которые не просто организовать и обеспечить равноправное участие в общественно политическом процессе.

### **Библиографический список**

1. *Фадеева, Е. В., Великая, Н. М., Белова, Н. И.* Социальное самочувствие россиян в период распространения коронавирусной инфекции // Вестник РГГУ. Серия: Философия. Социология. Искусствоведение. 2021. № 2(26). С. 58–71. DOI [10.28995/2073-6401-2021-2-58-71](https://doi.org/10.28995/2073-6401-2021-2-58-71). EDN OAJLZI.
2. *Ирбетская, Е. А.* Особенности организации трудовой деятельности женщин в России в период пандемии коронавируса // Вестник РГГУ. Серия: Философия. Социология. Искусствоведение. 2022. № 1-2. С. 215-227. DOI [10.28995/2073-6401-2022-1-215-226](https://doi.org/10.28995/2073-6401-2022-1-215-226). EDN ZFCRWZ.

<sup>15</sup> Гендерные проблемы рынка труда Москвы : проектная работа. Москва, 2020. URL: <https://mguu.ru/wp-content/uploads/2020/04/Tekst-vystupleniya-1.pdf> (дата обращения: 06.07.2022).

<sup>16</sup> Там же.

<sup>17</sup> Гендерное равенство в России: миф или реальность? // ВЦИОМ. 5 апреля 2019. URL: <https://u.to/B79DHA> (дата обращения: 06.07.2022).

<sup>18</sup> Там же.



3. *Абазиева, К. Г.* Гендерная дифференциация в России в сфере занятости: новые тенденции и социальные проявления // Учет и статистика. 2008. № 2(12). С. 245-250. EDN [JZBJZF](#).

4. *Мальцева, И. О., Роцин, С. Ю.* Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. Москва : Изд. дом ГУ ВШЭ. 2006. 295 с. ISBN 5-7598-0435-9. EDN [QOGLON](#).

5. *Китайцева, О. В.* Проблема насилия в отношении женщин в российском медиапространстве // Вестник РГГУ. Серия: Философия. Социология. Искусствоведение. 2022. № 1-3. С. 435–447. DOI [10.28995/2073-6401-2022-1-435-447](#).

Дата поступления в редакцию: 20.07.2022.

Принята к печати: 13.08.2022.

**Сведения об авторе:**

**Елена Александровна Ирсетская**, кандидат социологических наук, доцент, Финансовый университет при Правительстве РФ; специалист Департамента специальных программ и мероприятий, ВЦИОМ. Москва, Россия.

e-mail: [irsetskaya\\_e@wciom.com](mailto:irsetskaya_e@wciom.com)

Author ID РИИЦ: 617235

ORCID: 0000-0003-0191-6486

Scopus ID: 57195632910

**E. A. Irsetskaya<sup>1,2</sup>**

<sup>1</sup> Financial University under the Government of the Russian Federation.

<sup>2</sup> VCIOM (Russian Public Opinion Research Center).

Moscow, Russia.

## PROBLEMS OF GENDER DIFFERENTIATION IN THE LABOR MARKET OF THE RUSSIAN FEDERATION

**Abstract.** The issue of gender imbalance is one of the most common topics for analysis within the framework of scientific discourse today, and it is also reflected in many applied socio-economic studies. Recent events such as the coronavirus pandemic and the special military operation have had a major impact on the Russian economy, most notably in the area of labor relations and employment. State guarantees for the provision of equal rights in the labor market for women and men in the current crisis need additional stimulation and development in order to reflect and ensure the rights of women and men in the labor market and prevent serious gender asymmetries. However, the changes that have taken place in society have contributed to the intensification of the process of manifestation of gender differentiation and discrimination against women in the labor market. Socio-economic changes have largely affected the life of every Russian family. Emerging intra-family problems significantly limited the opportunities for social and professional growth of women, their opportunities for self-realization, and also led to an increase in the risk for women associated with the loss of a job. In addition, we can notice the presence and reproduction of gender stereotypes in modern society. They have significant impact on development of public opinion and attitudes towards women's work, both among the leaders of organizations and among women themselves. The current situation goes to the further consolidation of the process of gender differentiation in the economic sphere, as well as to the strengthening of the financial dependence of women on men.

**Keywords:** sociology of labor, gender differentiation, women's employment, labor relations, gender discrimination.

*For citation: Irsetskaya, E.A. (2022) Problems of gender differentiation in the labor market of the Russian Federation. Science. Culture. Society. Vol. 28. No. 2S. Pp. 36-45. DOI [10.19181/nko.2022.28.2S.3](#)*

### References

1. Fadeeva, E. V., Velikaya, N. M., Belova, N. I. (2021) Social well-being of Russians during the spread of coronavirus. *RSUH/RGGU Bulletin. "Philosophy. Sociology. Art Studies" Series*. No. 2. Pp. 58–71. DOI [10.28995/2073-6401-2021-2-58-71](https://doi.org/10.28995/2073-6401-2021-2-58-71) (in Russ.).
2. Irsetskaya, E. A. (2022) The organization features of the Russian women labor activity during pandemic of coronavirus. *RSUH/RGGU Bulletin. "Philosophy. Sociology. Art Studies" Series*. No. 1. Part 2. Pp. 215-227. DOI [10.28995/2073-6401-2022-1-215-226](https://doi.org/10.28995/2073-6401-2022-1-215-226) (in Russ.).
3. Abazieva, K. G. (2008) Gender differentiation in sector of employment in Russia: new tendencies and social manifestation. *Accounting and statistics*. No. 2(12). Pp. 245-250 (in Russ.).
4. Maltseva, I. O., Roshchin, S. Yu. (2006) *Gender segregation and labor mobility in the Russian labor market [Gendernaya segregatsiya i trudovaya mobil'nost' na rossijskom rynke truda]*. Moscow, HSE Publ. 295 p. ISBN 5-7598-0435-9 (in Russ.).
5. Kitaitseva, O. V. (2022) The issue of violence against women in the Russian media space. *RSUH/RGGU Bulletin. "Philosophy. Sociology. Art Studies" Series*. No. 1. Part 3. Pp. 435–447. DOI [10.28995/2073-6401-2022-1-435-447](https://doi.org/10.28995/2073-6401-2022-1-435-447) (in Russ.).

The article was submitted on July 20, 2022.  
Accepted on August 13, 2022.

### Information about the author:

**Elena A. Irsetskaya**, Candidate of Sociology, Associate Professor, Financial University under the Government of the Russian Federation; VCIOM (Russian Public Opinion Research Center), Specialist of the Department of Special Programs and Events.  
Moscow, Russia.

e-mail: [irsetskaya\\_e@vciom.com](mailto:irsetskaya_e@vciom.com)

ORCID: 0000-0003-0191-6486

Scopus ID: 57195632910