

ГЕНДЕРНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

DOI: 10.15838/sa.2025.4.48.3

УДК 331.522 | ББК 65.05

© Хоткина З.А.

ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ В ОПЛАТЕ ТРУДА: ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННОЙ СИТУАЦИИ



ЗОЯ АЛЕКСАНДРОВНА ХОТКИНА

Институт социально-экономических проблем народонаселения

им. Н.М. Римашевской ФНИСЦ РАН

Москва, Российская Федерация

e-mail: zoya-alex2012@yandex.ru

ORCID: 0000-0002-3610-9433 ResearcherID: E-3906-2017

В фокусе исследования находится уникальная ситуация, сложившаяся на российском рынке труда в результате рекордно низкой безработицы и рекордно высокого дефицита кадров. Ее гендерное измерение позволило увидеть за экономическим контекстом пиковых показателей рынка труда социальные проблемы, которые они порождают. В связи с этим цель работы состояла в изучении негативных гендерных последствий экономических процессов, происходящих сегодня на рынке труда. В первую очередь это рост экономического гендерного неравенства, обусловленный тем, что проблемы нехватки кадров решались за счет повышения заработных плат, но не для всех в равной мере, а с сильным смещением в пользу синих воротничков, то есть работников отраслей и профессий с преимущественно мужской занятостью. Это привело к росту гендерного разрыва в оплате труда до максимального уровня за последние 11 лет. В статье показаны негативные социальные, экономические и демографические последствия высокого уровня гендерного разрыва в оплате труда. Новизна полученных результатов по данному направлению исследования состоит в том, что акцент был перенесен с анализа причин возникновения гендерного разрыва в оплате труда на его динамику, а основным фактором роста показателя названа уникальная ситуация на российском рынке труда, представляющая собой структурный дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы, обусловленный в том числе востребованностью среди населения популярных, высокооплачиваемых профессий вместо тех, которые обеспечивают реальные потребности экономики.

Рынок труда, безработица, дефицит кадров, гендерный разрыв в зарплате, гендерное неравенство.

Введение

Исследование российского рынка труда, характерными чертами которого сегодня являются низкий уровень безработицы и острый дефицит кадров, в последние два три года стало приоритетным. Без обсуждения этих проблем не обходится ни одно публичное выступление президента страны. В частности, выступая в сентябре 2025 года на Восточном экономическом форуме, В.В. Путин назвал ситуацию на российском рынке труда «уникальной», отметив, что «такого не было никогда в нашей истории»¹. Об уникальности современной ситуации на рынке труда свидетельствует приведенный в статье анализ динамики показателей безработицы с 2000 по 2025 год.

Сегодня проблемы рынка труда обсуждают министры и депутаты, изучают учёные и кадровые агентства, о них говорят политики и бизнесмены, пишут журналисты и блогеры. Однако гендерные аспекты современных проблем рынка труда остаются практически невидимыми, поскольку их обсуждают редко. При этом последствия низкой безработицы и особенно кадрового дефицита оказались принципиально разными для работающих женщин и мужчин. С одной стороны, в целом по России на рынке труда сложилась ситуация, благоприятная для реализации трудового потенциала работников: безработица на рекордно низком уровне, а спрос на кадры превышал их предложение, в результате чего росла заработка плата. Однако, с другой стороны, рост оплаты труда в последние годы был гендерно асимметричным, то есть сильно смещённым в пользу преимущественно мужских рабочих профессий. Это привело к росту экономического гендерного неравенства на российском рынке труда. Заработки

у мужчин росли более высокими темпами, чем у женщин (31 и 26% соответственно)². В результате произошло увеличение показателя, с помощью которого измеряется гендерное неравенство, а также показателя гендерного разрыва в оплате труда (ГРОТ) с 27,5% в 2021 году до 30,4% в 2023 году, что стало максимумом за последние 11 лет³. Решение проблемы нехватки кадров путём гендерно асимметричного повышения заработных плат обернулось усилением проблемы экономического гендерного неравенства⁴. Социально-экономический механизм решения сложившейся уникальной ситуации негативно отразился прежде всего на женской рабочей силе и сделал кадровый голод косвенно ответственным за рост ГРОТ и гендерное неравенство на российском рынке труда. Этот аспект позволил актуализировать цель исследования – осуществить комплексный социально-демографический анализ гендерных аспектов безработицы и дефицита кадров на современном российском рынке труда, а также изучить их негативные последствия, такие как увеличение ГРОТ и рост экономического гендерного неравенства.

Методы и материалы исследования

Исследование основывалось на концепции гендерного подхода, которая является «главной всемирной стратегией продвижения гендерного равенства»⁵, а также методологическим инструментом анализа социальных изменений. В ходе работы активно применялись методы статистического, динамического и сравнительного анализа. Основными источниками информации послужили официальные данные Единой межведомственной информационно-статистической системы

¹ Путин: Рынок труда в России находится в уникальном положении. URL: <https://vz.ru/news/2024/9/5/1285605.html?ysclid=mgw1mkf1c2338620645> (дата обращения 20.10.2025).

² Росстат оценил разрыв в зарплатах мужчин и женщин в России. URL: <https://www.forbes.ru/society/528664-rosstat-ocenil-razryv-v-zarplatah-muzchin-i-zensin-v-rossii> (дата обращения 20.10.2025).

³ Гендерный разрыв в зарплатах россиян достиг максимума за 11 лет. URL: <https://www.banknn.ru/zhurnal/novosti/gendernyy-razryv-v-zarplatah-rossiyan-dostig-maksimuma-za-11-let> (дата обращения 20.10.2025).

⁴ Гендерный разрыв в оплате труда оказался максимальным за 11 лет. URL: https://nvo.ng.ru/economics/2024-05-30/1_9019_turbulence.html (дата обращения 25.11.2025).

⁵ Азбука прав трудящихся женщин и гендерного равенства (2002) / Международная организация труда (МОТ). Москва: Права человека. С. 30.

(ЕМИСС), данные статистических сборников Росстата «Женщины и мужчины России. 2024» и «Рабочая сила, занятость и безработица в России. 2024». Кроме того, была использована информация, предоставляемая деловой прессой и на сайтах, в том числе гендерной направленности. Особое внимание уделено обзору научных монографий и журналов, посвященных тематике исследования. В качестве основных аналитических категорий выступили два показателя: уровень безработицы и гендерный разрыв в оплате труда как следствие дефицита кадров. При этом показатель уровня безработицы рассматривался как мера доступа к рабочим местам, то есть как необходимая предпосылка для реализации трудового потенциала (ТП) женщин и мужчин. Рабочая гипотеза для анализа данного показателя была сформулирована следующим образом: чем ниже уровень безработицы, тем больше возможностей у женщин и мужчин для реализации ТП. Показатель ГРОТ характеризовал меру гендерного неравенства женщин и мужчин на рынке труда, а рабочая гипотеза по данному показателю была сформулирована так: чем больше ГРОТ, тем выше уровень экономического гендерного неравенства, следовательно, у женщин меньше возможностей для реализации трудового потенциала на рынке труда.

Научная новизна исследования состоит в том, что на основе проведенного комплексного анализа гендерной составляющей безработицы и дефицита кадров на современном российском рынке труда был разработан и описан социальный механизм преобразования экономического фактора (дефицит кадров) в социально-экономический показатель (экономическое гендерное неравенство), метрикой которого является показатель ГРОТ.

Степень разработанности проблемы

Наиболее существенное влияние на развитие темы исследования оказали работы российских и зарубежных авторов по трем направлениям: анализ рынка труда, вопросы экономического гендерного неравенства

и дискриминации женщин, а также исследования гендерного разрыва в оплате труда.

По вопросам, связанным с функционированием российского рынка труда, наиболее важными теоретическими работами, включающими моделирование и анализ реальных проблем и трендов рынка, являются монографии и статьи Р.И. Капелюшникова и В.Е. Гимпельсона (Высшая школа экономики). Ими была разработана и описана российская модель рынка труда, главная особенность которой, в отличие от классических западных моделей, состоит в том, что «амортизация негативных экономических шоков идет в ней не только по линии падения занятости и роста безработицы, сколько по линии сжатия продолжительности рабочего времени и снижения цены труда» (Капелюшников, 2002; Гимпельсон, Капелюшников, 2015). Современное состояние российского рынка труда, по выражению Р.И. Капелюшникова, характеризуется тем, что «безработица опустилась до рекордно низкой отметки, а уровень вакансий вышел на исторический максимум» (Капелюшников, 2023, с. 26). Учитывая демографические тренды в стране, автор делает вывод, что «в настоящее время российский рынок труда вступает в новый режим функционирования, связанный с переходом от режима ограниченного спроса на рабочую силу к режиму ее ограниченного предложения» (Капелюшников, 2023, с. 36). Характеризуя сложившуюся ситуацию на рынке труда, исследователи отмечают, что «структурная трансформация российского рынка труда проявляется в ускоренном росте зарплат в высокотехнологичных и дефицитных секторах, а также в экономически развитых регионах» (Табах, Подругина, 2025).

В ряде работ российских и зарубежных авторов уделено внимание гендерным аспектам рынка труда. В них проблематизируются вопросы гендерного неравенства и обсуждаются меры по его преодолению (Ефлова, Вьюгина, 2024; Хоткина, 2020; Ferrary, 2018). Новый ракурс проблем гендерного неравенства на рынке труда, в частности ГРОТ,

представлен в работах Нобелевского лауреата по экономике 2023 года Клавдии Голдин (Goldin, 1990; Goldin 2021). Она пришла к выводу, что ключ к решению проблем неравенства на рынке труда лежит за рамками экономики и находится в семье. Этот вывод стал революционным открытием (Goldin, 2021). Под влиянием ее работ были пересмотрены не только подходы, но и методология расчетов мировых рейтингов гендерного равенства ВЭФ и Всемирного банка.

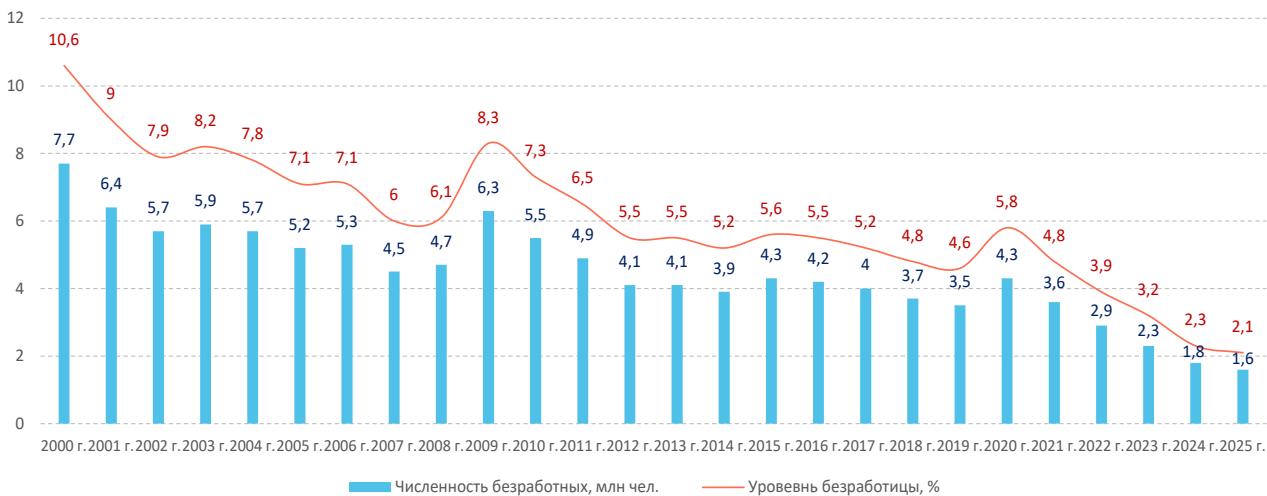
Вместе с тем исследователи отмечают, что, несмотря на процессы в современной экономике, снижающие гендерное неравенство (развитие удаленной занятости, рост значения интеллектуального и информационного труда, уменьшение объема домашней работы благодаря появлению соответствующих услуг на рынке и т. д.), «негативные гендерные стереотипы до сих пор оказывают сильное влияние на рынок труда и являются основой для дискриминации» (Тагаров, 2020). Ряд исследований свидетельствует, что в основе гендерного разрыва лежат не только объективные факторы (мужчины чаще работают в секторах, где отмечается наибольшее повышение зарплат в последние годы, в первую очередь в сфере оборонно-промышленного комплекса), но и субъективные, такие как стереотипы в отношении женского и мужского труда, «психологические особенности женщин (женщины меньше стремятся конкурировать, чаще избегают риска (неопределенности), не столь уверены в себе и больше боятся получить негативную обратную связь о своих сравнительных способностях, чем мужчины)» (van Veldhuizen, 2022).

Вопросы кадрового дефицита как наиболее острыя проблема современного российского рынка труда подробно рассмотрены в современных экономических и социологических журналах. При этом наиболее активно обсуждаются не только причины (Колесникова и др., 2023), но и долгосрочные эффекты и перспективы преодоления дефицита кадров (Малева, 2024). Однако в данных работах хотя и упоминаются отрасли и профессии, где кадровый дефицит наи-

более высок, но о гендерных последствиях асимметричного спроса на работников в них речь не идет.

Более пристальное внимание на гендерные аспекты ситуации на рынке труда обратили авторы публикаций по вопросам безработицы. Например, в работе (Баскакова, 2021) обсуждается тема взаимосвязи образования и гендерного разрыва уровней общей безработицы в России. Такой подход к безработице достаточно актуален сегодня в свете дискуссии по вопросам избыточного количества работников с высшим образованием на российском рынке труда. Анализируя научные публикации по вопросам безработицы, можно отметить, что дискуссии и статьи на эту тему появлялись намного чаще в периоды после кризисов, когда происходил рост уровня безработицы. Так было после кризисов 2009 и 2015 года (Зайцева, 2017) и особенно после спада занятости в связи с пандемией (Строков, 2020; Тадтаева и др., 2021). Гендерные аспекты практически всегда отражены в статьях по этой теме. Поскольку феномен сверхнизкой безработицы появился в России только в самое последнее время, то его глубокого теоретического осмысливания пока не наблюдается за исключением работ упомянутых выше авторитетных исследователей Р.И. Капелюшникова и В.Е. Гимпельсона.

В контексте экономического гендерного неравенства и дискриминации женщин на рынке труда при подготовке статьи были приняты во внимание работы (Калабихина, 2021; Курчакова, 2023, Тагаров, 2020). В них причины экономического гендерного неравенства и дискриминации женщин объясняются тем, что, несмотря на гарантии равенства прав женщин и мужчин, а также запрет любых видов дискриминации в Конституции и Трудовом кодексе РФ, нормы остаются в большей мере де-юре, чем де-факто, то есть часто нарушаются в реальной жизни. Это обусловлено, с одной стороны, ограничением возможностей для женщин проявить себя на работе и в карьере («стеклянный потолок»), а с другой – неравенством, связанным с выполнением не оплачиваемой домашней ра-

**Рис. 1. Динамика уровня безработицы и численности безработных в России в XXI веке***

* За 2025 год приведены данные за август 2025 года, актуальные на момент подготовки статьи.

Источник: Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы) (2024): статистический сборник / Росстат. Москва. 152 с.

боты. Кроме того, российские и зарубежные авторы (Ребрей, 2021; Bharati, 2021; Aletheia, 2020) экономическое гендерное равенство рассматривают в качестве одной из целей устойчивого развития (ЦУР), а гендерное неравенство – как тормоз на пути его достижения.

При анализе проблем, связанных с увеличением ГРОТ, был рассмотрен ряд исследований российских и зарубежных авторов. Особенную значимость для нашего исследования имели работы российских авторов, связанные с расчетами и моделированием факторов ГРОТ (Николаев и др., 2017; Рощин, Емелина, 2022; Лукьянова, 2022). Большинство авторов, изучавших вопросы гендерного разрыва в оплате труда, рассматривали данную проблему на уровне регионов или в разрезе отраслей и групп профессий (Поляков, 2022; Шабунова, 2013). При этом основное внимание уделялось объяснению причин возникновения ГРОТ и сравнительному анализу показателей в разрезе стран, регионов, групп профессий и т. п. В связи с этим новизна полученных нами результатов заключается в переносе акцента с анализа причин возникновения ГРОТ на его

динамику. В качестве основного ускорителя данного показателя был взят острый дефицит кадров на современном российском рынке труда.

Результаты исследования

Безработица: динамические и гендерные особенности. Уровни безработицы и занятости населения относятся к числу важнейших макроэкономических показателей, характеризующих ситуацию на рынке труда и в экономике в целом. Среди факторов, оказывающих наибольшее влияние на уровень безработицы, можно назвать экономические, демографические, социально-политические, технологические и др. Динамические показатели безработицы наглядно демонстрируют, как под влиянием этих факторов происходили ее спады и подъемы в XXI веке (рис. 1). Данные о безработице за четверть века наглядно демонстрируют уникальность сегодняшней ситуации на российском рынке труда, доказывая, что «такого не было никогда в нашей истории»⁶.

Видим, что в XXI век Россия вошла с максимально высоким показателем безработицы (10,6%). Этот уровень вдвое превышал со-

⁶ Путин: Рынок труда в России находится в уникальном положении. URL: <https://vz.ru/news/2024/9/5/1285605.html?ysclid=mgw1mkf1c2338620645> (дата обращения 20.10.2025).

циально приемлемую норму (4–6%), то есть так называемую естественную норму безработицы. Социально-экономическая политика начала 2000-х гг., направленная на подъем экономики и повышение качества жизни населения, дала свои результаты. В 2007 году по сравнению с 2000 годом уровень безработицы снизился почти вдвое – до 6%. Однако мировой экономический кризис 2009 года, который не миновал Россию, вновь поднял показатель безработицы до 8,3%. За взлетами и падениями показателей безработицы, отраженных на диаграмме (см. рис. 1), можно увидеть социально-экономическую и политическую историю России в XXI веке: кризисы и присоединение Крыма, пандемию и начало специальной военной операции. На диаграмме видно, что в 2024–2025 гг. на российском рынке труда сложилась действительно уникальная ситуация, когда показатели безработицы упали до рекордно низкого уровня в 2,1–2,2% (исторический минимум). Социально-экономические последствия низкого уровня безработицы для экономики страны и для работников неоднозначны, но обсуждение этих проблем лежит за рамками данной статьи. Поэтому, подводя итог динамическому анализу показателей безработицы, можно констатировать, что общий тренд уровня безработицы в России в XXI веке был направлен на понижение, то есть стал благоприятным для работников и реализации трудового потенциала населения. В условиях рекордно низкой безработицы практически все получили возможность трудоустроиться.

Если обратиться к гендерному аспекту динамики безработицы в XXI веке, следует отметить некоторые различия в траекториях показателей уровня безработицы женщин и мужчин. Ситуация безработицы «с женским лицом» начала 1990-х гг., сложившаяся по-

сле принятия в 1991 году первого Закона о занятости населения, давно ушла в прошлое. Начиная с 2000 года женская безработица была чуть ниже мужской: максимальный разрыв показателя составлял 0,7 (2013–2014 гг.), а минимальный – 0,1 п. п. Однако с 2020 года гендерная ситуация с безработицей изменилась на противоположную. Теперь женская безработица превышает мужскую на 0,1–0,3 п. п.⁷ Уровень женской безработицы превысил аналогичный показатель для мужчин впервые во время пандемии коронавируса в 2020 году⁸, и эта ситуация сохраняется до сих пор. Например, по данным мониторинга рынка труда издательского дома «Коммерсант», в декабре 2024 года уровень безработицы среди женщин (2,5%) был несколько выше показателя для мужчин (2,2%), а доля женщин среди безработных составляла 52,3%⁹. Превышение численности и доли женщин среди безработных является отражением менее благоприятной для них, по сравнению с мужчинами, ситуации на современном российском рынке труда.

Вместе с тем следует отметить, что уровень безработицы всегда распределялся неравномерно не только по полу, но также в разрезе регионов, отраслей и профессий. Например, по данным агентства РИА-Рейтинг, во втором квартале 2025 года в 56 регионах безработица была ниже общероссийского уровня в 2,2%. Первые три строчки этого рейтинга занимали Москва с уровнем безработицы 0,8%, Ханты-Мансийский автономный округ (1%) и Нижегородская область (1%). Замыкали рейтинг две республики Северного Кавказа, где безработица превышала 10% – Дагестан (10,9%) и Ингушетия (26,0%)¹⁰. В этих южных регионах женщинам было значительно сложнее найти работу, чем мужчинам, из-за неразвитости производства и рынка труда,

⁷ Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы) (2024): статистический сборник / Росстат. Москва. 152 с.

⁸ Регионы России. Социально-экономические показатели. (2024): статистический сборник / Росстат. Москва. 1081 с.

⁹ Безработица застыла на минимуме // Коммерсантъ. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/7496739> (дата обращения 20.10.2025).

¹⁰ Рейтинг регионов по уровню безработицы во II кв. 2025 г. // РИА-Рейтинг. 15.09.2025. URL: <https://riarating.ru/infografika/20250915/630286094.html> (дата обращения 20.10.2025).

а также в силу национальных особенностей семейных и трудовых норм.

Несмотря на низкий уровень безработицы и нехватку кадров, работники некоторых профессий не пользуются высоким спросом на современном рынке труда. В табл. 1 представлен рейтинг наиболее востребованных в 2025 году профессий и антирейтинг профессий, на которые фиксируется низкий спрос, вследствие чего таким людям становится труднее найти работу, они могут более продолжительное время оставаться безработными.

Таблица 1. Рейтинг наиболее и наименее востребованных профессий на российском рынке труда, 2025 год

Востребованные профессии	Невостребованные профессии
Квалифицированные рабочие	Бухгалтер (без цифровых навыков)
Водители грузовых автомобилей	Оператор callцентра
Машинисты спецтехники	Администратор или секретарь офиса
Линейные сотрудники в ретейле	Переводчик (без редких языков или ИИ)
Складской персонал и курьеры	Туристический агент

Составлено по: Список наименее востребованных профессий в 2025 году // Академия современных технологий. URL: <https://astobr.com/articles/kakie-professii-v-rossii-naimenее-vostrebovany/> (дата обращения 20.10.2025); Рынок труда – 2025: востребованные и уходящие в прошлое профессии // RT на русском. URL: <https://russian.rt.com/russia/article/1430645-rynek-truda-2025-vostrebovannye-professii> (дата обращения 20.10.2025).

Гендерный дисбаланс в рамках востребованных и невостребованных профессий на рынке труда 2025 года не вызывает сомнения. В левом столбце табл. 1 представлены профессии, которые принято считать мужскими: станочники, водители, машинисты, занятые в сфере логистики и курьеры. Это связано с тем, что в топ-3 отраслей с наиболее высоким спросом на персонал в настоящее время входят промышленность, логистика и транспорт, строительство и эксплуатация недвижимости. Единственное

исключение составляют линейные сотрудники ритейла, среди которых 60% женщины. Иначе формируется спрос на преимущественно женские (гуманитарные и офисные) профессии (правый столбец табл. 1): бухгалтеры, операторы call-центра, секретари и администраторы в офисах, а также переводчики и турагенты. Спрос на указанные профессии в настоящее время снижается из-за цифровизации, переизбытка кадров и смещения экономики в сторону промышленности и высоких технологий. Однако, несмотря на перечисленные выше гендерные проблемы и нюансы, в целом по России и мужская, и женская безработица находится на уровне исторического минимума. Это позволяет нам сделать вывод, что в настоящее время рабочие места являются доступными для работников обоих полов.

От острого дефицита кадров к гендерному неравенству. Острая нехватка кадров является одной из самых острых проблем на современном российском рынке труда. Причины дефицита кадров, который достиг пикового уровня летом 2024 года, начали складываться задолго до этого. С одной стороны, они обусловлены долгосрочными демографическими трендами, такими как старение населения, а также возникновение демографической ямы, что напрямую связано со сверхнизкой рождаемостью в период 1990-х гг. Длинный демографический тренд сокращения численности трудоспособного населения начался после 2016 года. Он оказал серьезное влияние на численность трудовых ресурсов и структуру занятости населения: «После положительной динамики роста населения в 2016 году в нашей стране снова наступил период снижения рождаемости», который получил определение «русский крест – демографическая проблема России»¹¹. Есть основание считать, что демографический тренд является основным негативным фактором нехватки рабочей силы на современном этапе. С другой стороны, современный российский рынок труда подвергся влиянию краткосрочных трендов

¹¹ Русский крест – демографическая проблема России // Московский комсомолец. 12.02.2020. URL: <https://www.mk.ru/press-center/2020/02/12/russkiy-krest-demograficheskaya-problema-rossii.html> (дата обращения 20.10.2025).

и вызовов, связанных с сегодняшними социально-политическими реалиями. В результате произошло наложение на длинный демографический тренд краткосрочного тренда, который Т. Малева назвала «шоковым изменением численности рабочей силы в 2022–2023 годах» (Малева, Ляшок, 2024). В числе событий, ускоривших негативный тренд на сокращение рабочей силы, отмечены следующие: «Пандемия, специальная военная операция (СВО) и последовавшие за ней мобилизация и отток за рубеж части населения привели к дополнительному снижению объемов рабочей силы. Численность рабочей силы также снизилась за счет мобилизованных, контрактников и добровольцев. Таким образом, сокращение рабочей силы всего за два года сопоставимо с падением за предшествующий десятилетний период» (Малева, Ляшок, 2024). При этом эпидемиологический фактор (пандемия) оказал негативное влияние практически в равной мере как на женщин, так и на мужчин, а ситуационные геополитические факторы затронули в основном мужчин в возрасте 25–39 лет, то есть возрастную группу, составляющую базис наиболее прогрессивной и перспективной части рабочей силы, от которой зависит будущее экономики, демографии и страны в целом. В результате гендерно асимметричного снижения численности гражданской рабочей силы многие другие проблемы на рынке труда также приняли характер гендерного неравенства. Например, высокий спрос на синих воротничков в связи с увеличением государственного оборонзаказа сильно повлиял на конъюнктуру рынка труда, а также стал причиной значительных асимметрий в показателях занятости и оплаты труда женщин и мужчин. Так, решение проблем нехватки кадров, в том числе путем так называемой гонки зарплат, обернулось усилением проблемы экономического гендерного неравенства, индикатором которо-

го является показатель гендерного разрыва в оплате труда.

Гендерно асимметричный рост зарплат продолжается в России уже третий год подряд: «Зарплаты в вакансиях для рабочих специальностей с начала 2025 года выросли на 11–13%, что выше, чем рост в среднем по рынку труда (9%)»¹². Данные платформы онлайн-рекрутинга hh.ru также свидетельствуют: «На сайте hh.ru сейчас размещено более 100 тыс. вакансий для рабочих с зарплатой от 300 тыс. рублей в месяц, что в несколько раз превышает среднее предложение по стране (80 тыс. рублей)»¹³. Как отмечают исследователи hh.ru, по многим рабочим вакансиям предлагаемые зарплаты сравнялись или даже превысили доходы топ-менеджеров, например, «в Казани ищут монтажника по установке межкомнатных и металлических дверей, зарплата – до 390 тыс. рублей за месяц. От 300 тыс. рублей готовы предложить главному механику в Еврейской автономной области» и т. п.¹⁴ Это показывает востребованность на рынке труда рабочих профессий. При этом женщинам с их высоким уровнем образования и человеческого капитала все сложнее найти работу с достойной зарплатой. По меткому выражению журналистов РБК, российские «синие воротнички становятся золотыми» (в рейтинге наиболее высокооплачиваемых позиций традиционно мужские профессии – электрогазосварщики, электромонтеры и крановщики. В числе специалистов с самым интенсивным ростом заработной платы – грузчики¹⁵), поэтому гендерный разрыв в оплате труда (ГРОТ) продолжает расти, а вместе с ним увеличивается гендерное экономическое неравенство.

Между уровнем гендерного неравенства и возможностями для реализации трудового потенциала существует прямая связь – снижение равенства ведет к ухудшению возможностей для реализации ТП женщин. Эта тема особенно важна, принимая во внимание, что

¹² НН.ru: зарплаты рабочих растут быстрее рынка труда. URL: <https://finance.mail.ru/article/hhru-zarplaty-rabochih-rastut-bystree-rynska-truda-68060756> (дата обращения 20.10.2025).

¹³ Там же.

¹⁴ Там же.

¹⁵ Синие воротнички ждут женской доли // РБК. URL: <https://www.rbc.ru/newspaper/2025/02/10/67a4e7a79a79473bd67e4cfa> (дата обращения 01.12.2025).

«соблюдение принципа равноправия мужчин и женщин в различных сферах жизни и повышение экономической независимости россиянок» относятся к числу ключевых целей Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2023–2030 годы (далее – Стратегия)¹⁶. Одна из целей Стратегии – «сокращение дифференциации в оплате труда мужчин и женщин» – напрямую связана с проблемой ГРОТ как наиболее значимого показателя экономического гендерного неравенства, рост которого в последние годы связан с острой нехваткой кадров.

Однако с тем, что в России существует гендерное неравенство, соглашаются далеко не все. Например, в отчете Минтруда РФ за 2024 год говорится, что в России сформировано гендерное равенство в сфере труда, а разница в зарплатах мужчин и женщин объясняется сложностью и условиями труда, а не полом¹⁷. Согласно результатам опроса населения ВЦИОМ, «большинство россиян (61%) считает, что у женщин в современной России столько же прав и возможностей, сколько и у мужчин»¹⁸. Из данных опроса ВЦИОМ, проведенного в 2025 году, следует, «что две трети россиян (65%) не видят дискриминации по гендерному основанию в сфере труда»¹⁹.

Иного мнения придерживаются ученые, которые уже более полувека исследуют вопросы гендерного неравенства на рынке труда и гендерный разрыв в оплате труда как основных маркеров дискриминации женщин. В 2023 году профессор Гарварда К. Голдин была удостоена Нобелевской премии по экономике за то, что «представила всеобъемлющий отчет о том, как менялись

на протяжении веков различия в оплате труда мужчин и женщин и уровне их занятости и причинах того, что мужчины в среднем по-прежнему зарабатывают больше, чем женщины»²⁰. К. Голдин назвала свою первую монографию по экономической истории американских женщин «Understanding the gender gap: an economic history of American women» (Goldin, 1990). Напомним, что Нобелевской премии были удостоены всего три женщины.

Российские авторы понимают важность изучения гендерного разрыва в оплате труда, поэтому научных статей на эту тему написано много. Исследования, связанные с изучением и замерами ГРОТ, проводятся в России с 1990-х гг., то есть со времени появления в России гендерных исследований. Это произошло в том числе благодаря Н.М. Римашевской и созданной ей в 1990 году в рамках академического института ИСЭПН РАН лаборатории гендерных проблем (Хоткина, 2000). Наиболее популярными методами исследования и измерения ГРОТ в настоящее время являются регрессионный факторный анализ, декомпозиция, построение математических моделей. Методологический подход, на котором основывается метод декомпозиции, включает процедуру разделения разрыва ГРОТ на объясненную и необъясненную части: «Гендерный разрыв в оплате труда представляет собой различие средней оплаты труда женщин и мужчин. Частично такой разрыв объясняется различными уровнями оплаты труда в традиционно женских и мужских профессиях, частично уровнем образования, занимаемыми должностями и т. д. При этом

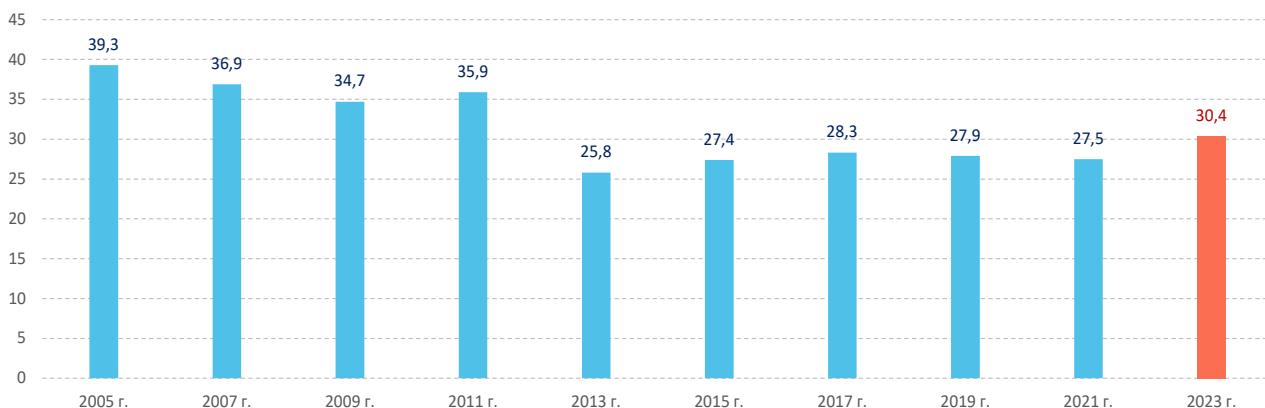
¹⁶ Национальная стратегия действий в интересах женщин до 2030 года: Распоряжение Правительства РФ от 29.12.2022 № 4356-р. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/405965441/#1000> (дата обращения 20.10.2025).

¹⁷ Минтруд заявил о равенстве полов, несмотря на разрыв в зарплатах // РБК. URL: <https://www.rbc.ru/economics/25/04/2024/> (дата обращения 15.10.2025).

¹⁸ Мужчина и женщина: мониторинг // ВЦИОМ. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/muzhchina-i-zhenschina-monitoring> (дата обращения 20.10.2025).

¹⁹ Мужчина и женщина на работе // ВЦИОМ. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/muzhchina-i-zhenschina-na-rabote> (дата обращения 20.10.2025).

²⁰ The Sveriges Riksbank Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel 2023 was awarded to Claudia Goldin “for having advanced our understanding of women’s labour market outcomes”. URL: <https://web.archive.org/web/20231009095727/https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2023/summary/> (дата обращения 21.10.2025).



**Рис. 2. Гендерный разрыв в оплате труда (ГРОТ) на российском рынке труда в 2005–2023 гг.
(зарплата женщин, % от зарплаты мужчин)**

Источник: Рынок труда, занятость и заработная плата / Росстат. URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения 20.10.2025).

остается и необъяснимая часть различия зарплат женщин и мужчин, при прочих равных характеристиках работников, которая традиционно определяет уровень гендерной дискриминации» (Николаев и др., 2017).

С.Ю. Роцина и Н.К. Емелина обобщили результаты 33 исследований, проведенных в России за 25 лет (1996–2021 гг.), где содержалось более 170 измерений различных факторов гендерного разрыва в оплате труда. Интересны расчет и выводы авторов мета-анализа о необъясненной части разрыва, которая является отражением того, насколько рынок труда работников-мужчин оценивал выше по сравнению с женщинами. Этот показатель, который многие исследователи считают маркером гендерной дискриминации, доходил в анализируемом периоде до 70% (Роцинин, Емелина, 2022). Аналогичные выводы также были сделаны в статье А. Лукьяновой, по мнению которой, «несмотря на позитивные тенденции, необъясненная часть составляла не менее 60% от общей величины гендерного разрыва, а наиболее вероятной причиной гендерного разрыва остается дискриминация» (Лукьянова, 2022).

Таким образом, исследования как российских, так и зарубежных ученых доказали, что гендерный разрыв в оплате труда существует, а его основной причиной (60–70%) является дискриминация женщин на рынке труда. Дискриминация по заработной пла-

те – это экономическая дискриминация, однако она нарушает не только экономические, но и конституционные права женщин. Там, где есть дискриминация и гендерное неравенство, там нет и не может быть нормальных условий для реализации трудового потенциала женщин.

Динамика показателя ГРОТ на основе данных Росстата с 2005 до 2025 год, представленная на *рис. 2*, показывает, что заработная плата мужчин на российском рынке труда всегда была выше, чем у женщин, и поэтому ГРОТ всегда существовал. В 2005 году, когда впервые начал рассчитываться показатель ГРОТ, он был максимально высоким (разрыв в зарплатах женщин и мужчин составлял почти 40%). Затем началось снижение, но после кризиса 2009 года показатель ГРОТ вновь увеличился до 35,9%.

Как видно на *рис. 2*, минимальный гендерный разрыв в заработных платах женщин и мужчин был зафиксирован в 2013 году, когда разница составила 25,8%. Это был результат майских указов Президента РФ (2012 год), в соответствии с которыми МРОТ увеличился и выросли зарплаты в бюджетной сфере, где традиционно трудится много женщин. После 2013 года разрыв в оплате труда мужчины и женщины в России вновь немного увеличился, а затем вышел на плато и в течение 8 лет был примерно на одинаковом уровне (27,4–28,9%). В результате обостре-

ния кадрового дефицита, сопровождавшегося опережающим ростом заработных плат в мужских отраслях и профессиях, в 2023 году произошло достаточно резкое увеличение разрыва в оплате труда женщин и мужчин, до 30,4%. Увеличение ГРОТ в этих условиях является отражением ухудшения экономического положения женщин на российском рынке труда. Как было показано выше, ГРОТ напрямую связан с ростом дискриминации. Следовательно, в настоящее время не только на российском рынке труда, но также в обществе в целом происходит увеличение экономического гендерного неравенства.

Заключение

Таким образом, усиление гендерного неравенства, которое наблюдается в последние годы, в том числе обусловленного ростом зарплат, превалирующим в мужских профессиях и отраслях, косвенно связан с дефицитом кадров. Это обстоятельство имеет для женщин негативные последствия, выражаясь в том, что им недоплачивают даже при таком же роде занятий, что и у мужчин, и при более высоком уровне образования. Трудовой потенциал женщин используется не в полной мере. Кроме того, сюда необходимо отнести и неоплачиваемый «домашний», «невидимый труд, который многие женщины выполняют без отдыха, признания и видимой ценности»²¹.

Почему высокий гендерный разрыв в оплате труда – это проблема не только женщин, сколько российской экономики и общества в целом? Гендерный разрыв в зарплатах – это вопрос социальной справедливости в отношении женщин, то есть он актуален для половины трудоспособного населения страны. Также это имеет негативные последствия как минимум для социальной, экономической и демографической сфер общественно-го развития:

– во-первых, каждый 3-й ребенок до 18 лет в России воспитывается в материнских семьях

(4,5 млн детей), где единственным кормильцем семьи является женщина, и число таких семей увеличивается (Селиванова, 2024);

– во-вторых, чем меньше зарабатывают женщины, тем меньше они платят налогов и покупают товаров, тем выше риск бедности в материнских семьях; эти макроэкономические проблемы оказывают негативное влияние на экономику в целом: снижение общего объема ВВП и экономического роста, увеличение бедности и нагрузки на государственный бюджет;

– в-третьих, гендерное неравенство в оплате труда сокращает рождаемость, потому что женщина с низкими доходами, скорее всего, откажется от многодетности.

О важной роли заработной платы в реализации репродуктивных намерений женщин также говорила в интервью ТАСС проректор ВШЭ Л.Н. Овчарова: «На решение о том, чтобы завести ребенка влияет широкий набор факторов – от уровня заработной платы и доступности жилья до инфраструктуры в регионе проживания»²². Из этого можно сделать вывод, что более справедливая оценка труда женщин может привести не только к сокращению ГРОТ, но и к повышению рождаемости.

Итак, проведенное исследование показало, что применение гендерного подхода к анализу уникальной ситуации на современном российском рынке труда позволило выявить новые грани положения мужчин и женщин в этой сфере. Гендерно асимметричный рост зарплат в связи с дефицитом кадров, который наблюдался в последние годы, привел к негативным последствиям для женщин на рынке труда, связанным с ростом ГРОТ. Возросший гендерный разрыв в оплате труда – это сигнал об увеличении гендерного неравенства на рынке труда и в обществе в целом, а сокращение критического гендерного разрыва – это возможность не только повысить доходы женщин, но также сократить гендерное неравенство и стимулировать экономический рост в стране.

²¹ Невидимая работа: почему домашний труд выматывает сильнее, чем офис // РБК. URL: <https://companies.rbc.ru/news/9T7xkUeLhx/nevidimaya-rabota-pochemu-domashnij-trud-vyimatvivaet-silnee-chem-ofis/> (дата обращения 15.12.2025).

²² Овчарова Л.Н. Нереализованный потенциал рождений: поможет ли новая стратегия властей по демографии // ТАСС. URL: <https://tass.ru/opinions/22408427> (дата обращения 20.10.2025).

ЛИТЕРАТУРА

- Баскакова М.Е. (2021). К вопросу о влиянии образования на гендерный разрыв уровней общей безработицы в России // Женщина в российском обществе. № 3. С. 53–70.
- Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. (2015). Российская модель рынка труда: испытание кризисом // Журнал Новой экономической ассоциации. № 2. С. 249–254.
- Ефлова М.Ю., Вьюгина М.А. (2024). Гендерный дисбаланс на рынке труда: причины и особенности // Казанский социально-гуманитарный вестник. № 1 (64). С. 62–69. DOI: 10.26907/2079-5912.2024.1.62-69
- Зайцева И.А. (2017). Безработица как одна из глобальных проблем современного мира // PolitBook. № 2. С. 160–175.
- Калабихина И.Е. (2021). Как мы узнаем, что наступает гендерное равенство? // Женщина в российском обществе. № 2. С. 3–16. DOI: 10.21064/WinRS.2021.2.1
- Капелюшников Р.И. (2023). Российский рынок труда: статистический портрет на фоне кризисов // Вопросы экономики. № 8. С. 5–37. DOI: 10.32609/0042-8736-2023-8-5-37
- Капелюшников Р.И. (2024). Экспансия вакансий на российском рынке труда: динамика, структура, триггеры // Вопросы экономики. № 7. С. 81–111. DOI: 10.32609/0042-8736-2024-7-81-111
- Капелюшников Р.И. (2003). Российская модель рынка труда: мы не как все // Какой рынок труда нужен российской экономике. Перспективы реформирования системы трудовых отношений / под редакцией Р.И. Капелюшникова. Москва: ОГИ. С. 11–34.
- Колесникова О.А., Маслова Е.В., Околелых И.В. (2023). Кадровый дефицит на современном рынке труда России: проявления, причины, тренды, меры преодоления // Социально-трудовые исследования. № 53 (4). С. 179–189. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-179-189
- Курчакова В.А. (2023). Гендерное неравенство // Россия и мир в исторической ретроспективе, к 320-летию основания Санкт-Петербурга: материалы XXIX Международной научной конференции: в 3 т. Санкт-Петербург, 7 апреля 2023 г. / под редакцией С.И. Бугашева, Ю.В. Ватолиной, А.С. Минина. Т. 2. СПб.: СПбГУПТД. С. 1093–1098.
- Лукьянова А.Л. (2022). Гендерный разрыв в оплате труда: за рамками декомпозиции Оаксаки – Блейндра: препринт. Москва: Изд. дом Высшей школы экономики. 65 с.
- Малева Т.М., Ляшок В.Ю. (2024). Дефицит рабочей силы в России: краткосрочные и долгосрочные эффекты // Экономическая политика. Т. 19. № 6. С. 120–153. DOI: 10.18288/1994-5124-2024-6-120-153
- Николаев И.А., Марченко Т.Е., Точилкина О.С. (2017). Гендерный разрыв в оплате труда: аналитический доклад. Москва: Институт стратегического анализа. 26 с.
- Поляков А.В. (2022). Анализ и оценка оплаты труда женщин в разрезе регионов Российской Федерации, видов экономической деятельности и групп профессий // Экономика труда. Т. 9. № 12. С. 2015–2032. DOI: 10.18334/et.9.12.116698
- Ребрей С.М. (2021). Гендерное равенство: взаимосвязь с другими целями устойчивого развития и официальная помощь развитию // Мировое и национальное хозяйство. № 4 (57). С. 21–34.
- Рошин С.Ю., Емелина Н.К. (2022). Мета-анализ гендерного разрыва в оплате труда в России // Экономический журнал Высшей школы экономики. Т. 26. № 2. С. 213–239. DOI: 10.17323/1813-8691-2022-26-2-213-239
- Селиванова О.В., Коробкова Н.Ю. (2024). Неполные семьи в регионах России: масштабы и социально-экономические характеристики // Социально-трудовые исследования. № 54 (1). С. 147–156. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-147-156
- Строков А.А. (2020). Проблемы экономической безопасности России в условиях роста безработицы, вызванной пандемией COVID-19 // На страже экономики. № 3 (14). С. 52–58. DOI: 10.36511/2588-0071-2020-3-52-58
- Табах А., Подругина А. (2025). Рынок труда: охлаждение или системная трансформация // Эксперт РА. С. 1–10.
- Тагаров Б.Ж. (2020). Экономические причины гендерного неравенства на рынке труда // Экономика труда. Т. 7. № 1. С. 15–26. DOI: 10.18334/et.7.1.41306
- Тадтаева В.В., Багаев Б.Э., Пастушкова Е.А. (2021). Безработица в условиях пандемии 2020 года // Экономика и управление: проблемы, решения. Т. 2. № 5. С. 9–13. DOI: 10.36871/ek.up.p.r.2021.05.02.002

- Хоткина З.А. (2020). Актуальные вызовы рынка труда и их гендерные последствия для занятости // Народонаселение. Т. 23. № 2. С. 136–148. DOI: 10.19181/population.2020.23.2.12
- Хоткина З.А. (2000). Гендерным исследованиям в России – десять лет // Общественные науки и современность. № 3. С. 21–26.
- Шабунова А.А., Россонский А.И. (2013). О гендерной дифференциации заработной платы на рынке труда // Проблемы развития территории. № 5 (67). С. 50–56.
- Bharati B. (2021). Do institutional norms affect behavioral preferences: a view from gender bias in the intra-household expenditure allocation in Iran. *Economic Modelling*, 97, 118–134. DOI: 10.1016/j.econmod.2020.12.024
- Ferrary M. (2018). Gender diversity in the labor market: Employer discrimination, educational choices and professional preferences. *GRH*, 27, 83–118. DOI: 10.3917/grh.182.0083
- Goldin C. (2021). *Career and Family: Women's Century-Long Journey Toward Equity*. Princeton University Press.
- Goldin C. (1990). *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*. New York: Oxford University Press.
- van Veldhuizen R. (2022). Gender differences in tournament choices: Risk preferences, overconfidence or competitiveness? *Journal of the European Economic Association*, 20(4), 1595–1618. DOI: 10.1093/jeea/jvac031

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Зоя Александровна Хоткина – кандидат экономических наук, доцент, ведущий научный сотрудник, Институт социально-экономических проблем народонаселения имени Н.М. Римашевской, ФНИСЦ РАН (Российская Федерация, 117218, г. Москва, Нахимовский пр-т, д. 32; e-mail: zoya-alex2012@yandex.ru)

Khotkina Z.A.

GENDER PAY GAP: FEATURES OF THE CURRENT SITUATION

The study focuses on the unique situation that has developed in the Russian labor market as a result of recordlow unemployment and recordhigh labor shortages. Its gender dimension revealed, behind the economic context of peak labor market indicators, the social problems they generate. Accordingly, the aim of our work is to examine the negative genderrelated consequences of the current economic processes in the labor market. First of all, these is the growth of economic gender inequality, driven by the fact that labor shortages have been addressed through wage increases – not equally for everyone, but with a strong bias in favor of bluecollar workers, i.e., those in industries and occupations with predominantly male employment. This has led to an increase in the gender pay gap to its highest level in the previous 11 years. The article highlights the negative social, economic, and demographic consequences of a high level of gender pay disparity. The novelty of the obtained results in this research area lies in shifting the focus from analyzing the causes of the gender pay gap to its dynamics, identifying as the main factor behind its growth the unique situation in the Russian labor market. This situation represents a structural imbalance between labor demand and supply, partly due to the popularity among the workforce of trendy, highly paid professions rather than those that meet the real needs of the economy.

Labor market, unemployment, shortage of personnel, gender wage gap, gender inequality.

REFERENCES

- Baskakova M.E. (2021). On the impact of education on the gender general unemployment gap in Russia. *Zhen-shchina v rossiiskom obshchestve=Woman in Russian Society*, 3, 53–70 (in Russian).

- Bharati B. (2021). Do institutional norms affect behavioral preferences: a view from gender bias in the intra-household expenditure allocation in Iran. *Economic Modelling*, 97, 118–134. DOI: 10.1016/j.econmod.2020.12.024
- Eflova M.Yu., V'yugina M.A. (2024). Gender imbalance in the labor market: Causes and features. *Kazanskii sotsial'no-gumanitarnyi vestnik=The Kazan Socially-Humanitarian Bulletin*, 1(64), 62–69. DOI: 10.26907/2079-5912.2024.1.62-69 (in Russian).
- Ferrary M. (2018). Gender diversity in the labor market: employer discrimination, educational choices and professional preferences. *GRH*, 27, 83–118. DOI: 10.3917/grh.182.0083
- Gimpelson V.Ye., Kapeliushnikov R.I. (2015). The Russian labor market model: Trial by recession. *Zhurnal Novoi ekonomiceskoi assotsiatsii*, 2, 249–254 (in Russian).
- Goldin C. (1990). *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*. New York: Oxford University Press.
- Goldin C. (2021). *Career and Family: Women's Century-Long Journey Toward Equity*. Princeton University Press.
- Kalabikhina I.E. (2021). How do we know whether gender equality has arrived? *Zhenschchina v rossiiskom obshchestve=Woman in Russian Society*, 2, 3–16. DOI: 10.21064/WinRS.2021.2.1 (in Russian).
- Kapeliushnikov R.I. (2003). The Russian labor market model: We are not like everyone else. In: *Kakoi rynok truda nuzhen rossiiskoi ekonomike. Perspektivy reformirovaniya sistemy trudovykh otnoshenii* [What Kind of Labor Market Does the Russian Economy Need? Prospects for Reforming the Labor Relations System]. Moscow: OGI (in Russian).
- Kapeliushnikov R.I. (2023). The Russian labor market: A statistical portrait on the crises background. *Voprosy ekonomiki*, 8, 5–37. DOI: 10.32609/0042-8736-2023-8-5-37 (in Russian).
- Kapeliushnikov R.I. (2024). Expansion of vacant job in the Russian labor market: Dynamics, composition, triggers. *Voprosy ekonomiki*, 7, 81–111. DOI: 10.32609/0042-8736-2024-7-81-111 (in Russian).
- Khotkina Z.A. (2000). Gender research in Russia is ten years old. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*, 3, 21–26 (in Russian).
- Khotkina Z.A. (2020). Current challenges of the labor market and their gender implications for employment. *Narodonaselenie=Population*, 23(2), 136–148. DOI: 10.19181/population.2020.23.2.12 (in Russian).
- Kolesnikova O.A., Maslova E.V., Okolelykh I.V. (2023). Personnel shortage in the modern Russian labor market: manifestations, causes, trends, coping measures. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya*, 53(4), 179–189. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-179-189 (in Russian).
- Kurchakova V.A. (2023). Gender inequality. In: *Rossiya i mir v istoricheskoi retrospekte, k 320-letiyu osnovaniya Sankt-Peterburga: materialy XXIX Mezhdunarodnoi nauchnoi konferentsii: v 3 t. Sankt-Peterburg, 7 aprelya 2023 g.* [Russia and the World in Historical Retrospect, on the 320th Anniversary of the Founding of Saint Petersburg: Proceedings of the 29th International Scientific Conference: 3rd Volume Saint Petersburg, April 7, 2023]. Saint Petersburg: SPbGUPTD (in Russian).
- Luk'yanova A.L. (2022). *Gendernyi razryv v opalte truda: za ramkami dekompozitsii Oaksaki – Blaindera: preprint WP3/2022/08* [Gender Pay Gap: Beyond the Oaksackie–Blinder Decomposition: Preprint WP3/2022/08]. Moscow: Izd. dom Vysshhei shkoly ekonomiki.
- Maleva T.M., Lyashok V.Yu. (2024). Labor shortage in Russia: Short-term and long-term effects. *Ekonomicheskaya politika=Economic Policy*, 19(6), 120–153. DOI: 10.18288/1994-5124-2024-6-120-153 (in Russian).
- Nikolaev I.A., Marchenko T.E., Tochilkina O.S. (2017). *Gendernyi razryv v opalte truda: analiticheskii doklad* [Gender Pay Gap: An Analytical Report]. Moscow: Institut strategicheskogo analiza.
- Polyakov A.V. (2022). Analysis and assessment of women's wages by regions of the Russian Federation, types of economic activity and groups of professions. *Ekonomika truda*, 9(12), 2015–2032. DOI: 10.18334/et.9.12.116698 (in Russian).
- Rebrei S.M. (2021). Gender equality: Interlinkages with other Sustainable Development Goals and official development assistance. *Mirovoe i natsional'noe khozyaistvo=World and National Economy*, 4(57), 21–34 (in Russian).
- Roshchin S.Yu., Emelina N.K. (2022). Meta-analysis of the gender pay gap in Russia. *Ekonomicheskii zhurnal Vysshhei shkoly ekonomiki*, 26(2), 213–239. DOI: 10.17323/1813-8691-2022-26-2-213-239 (in Russian).
- Selivanova O.V., Korobkova N.Yu. (2024). Single-parent families in Russian regions: scale and socio-economic characteristics. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya*, 54(1), 147–156. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-147-156 (in Russian).

- Shabunova A.A., Rossoshanskii A.I. (2013). On gender wage differentiation in the labor market. *Problemy razvitiya territorii=Problems of Territory's Development*, 5(67), 50–56 (in Russian).
- Strokov A.A. (2020). Problems of Russia's economic security amid rising unemployment caused by the COVID-19 pandemic. *Na strazhe ekonomiki*, 3(14), 52–58. DOI: 10.36511/2588-0071-2020-3-52-58 (in Russian).
- Tabakh A., Podrugina A. (2025). Labor market: Cooling or systemic transformation. *Ekspert RA*, 1–10 (in Russian).
- Tadtaeva V.V., Bagaev B.E., Pastushkova E.A. (2021). Unemployment in the context of the 2020 pandemic. *Ekonomika i upravlenie: problemy, resheniya*, 2(5), 9–13. DOI: 10.36871/ek.up.p.r.2021.05.02.002 (in Russian).
- Tagarov B.Zh. (2020). Economic causes of gender inequality in the labor market. *Ekonomika truda*, 7(1), 15–26. DOI: 10.18334/et.7.1.41306 (in Russian).
- van Veldhuizen R. (2022). Gender differences in tournament choices: Risk preferences, overconfidence or competitiveness? *Journal of the European Economic Association*, 20(4), 1595–1618. DOI: 10.1093/jeea/jvac031
- Zaitseva I.A. (2017). Unemployment as one of the global problems of the modern world. *PolitBook*, 2, 160–175 (in Russian).

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Zoya A. Khotkina – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Leading Researcher, Institute of Socio-Economic Studies of Population, FCTAS RAS (32, Nakhimovsky Avenue, Moscow 117218, Russian Federation; e-mail: zoya-alex2012@yandex.ru)