

СОЦИАЛЬНОЕ И ГЕНДЕРНОЕ НЕРАВЕНСТВО

DOI: 10.25990/socinstras.pss-18-2.rg8g-d911

EDN: LHTPPD

УДК 331.5:305



Людмила Антоновна Сошникова¹,

Валерия Александровна Овсенко²

¹ *Белорусский государственный экономический университет,
Минск, Республика Беларусь*

² *Национальный статистический комитет Республики Беларусь,
Минск, Республика Беларусь*

ГЕНДЕРНОЕ НЕРАВЕНСТВО НА РЫНКЕ ТРУДА: ИЗМЕРЕНИЕ НА ДАННЫХ РОССИИ И БЕЛАРУСИ

Аннотация: В рамках социологического подхода к рынку труда рассматривается проблема гендерного неравенства и методология его измерения с помощью Индекса гендерного неравенства (ГИ) и Глобального индекса гендерного разрыва (GGGI). Обсуждается методика построения индексов; приводятся расчеты по данным РФ и РБ. Делается вывод, что положение мужчин и женщин в обеих странах отражает как глобальную тенденцию гендерного неравенства, так и особенности постсоветской социально-экономической модели.

Ключевые слова: рынок труда, гендерное неравенство, индекс гендерного неравенства (ГИ), глобальный индекс гендерного разрыва (GGGI), методика, показатели, измерение, Республика Беларусь, Российская Федерация

Ссылка для цитирования: Сошникова Л. А., Овсенко В. А. Гендерное неравенство на рынке труда: измерение на данных России и Беларуси // Петербургская социология сегодня. — 2026. — Т. 18. — № 2. — С. 7–27. — DOI: 10.25990/socinstras.pss-18-2.rg8g-d911; EDN: LHTPPD

1. Понятие и особенности гендерного неравенства на рынке труда

Гендерное неравенство — одна из наиболее, а может быть, даже самая устойчивая форма неравенства в мире. Это серьезное препятствие на пути человеческого развития, которое негативно сказывается на

жизни половины населения планеты. Согласно Докладу о человеческом развитии за 2020 г., Беларусь теряет 6,3% человеческого развития из-за неравенства, которое проявляется в здравоохранении, образовании, на рынке труда и во многих других сферах.

Термин «гендерное неравенство» впервые появился в 1980 г. благодаря введению понятия «гендер» в феминистской теории (Дж. Скотт). Гендерное неравенство характеризует общественное устройство, при котором социальные группы (мужчины и женщины) имеют стойкие различия, обусловленные неравными возможностями в обществе [1, с. 178].

В сфере занятости существует проблема *гендерной дискриминации*, заключающаяся в том, что работники с идентичными показателями производительности могут подвергаться разному обращению в зависимости от их принадлежности к различным социально-демографическим группам. Происхождение гендерных стереотипов указывает на то, что женщины традиционно имели меньше прав и возможностей для самореализации по сравнению с мужчинами. Например, в России право голоса для женщин было предоставлено только весной 1917 г., а юридически равенство мужчин и женщин стало официально признанным лишь после Октябрьской революции в 1917 г., получив закрепление в 1918 г.

Гендерное неравенство и дискриминация по полу часто пересекаются, но имеют различия в природе и проявлениях.

Гендерное неравенство — это системное неравенство возможностей, ресурсов и прав между мужчинами и женщинами, обусловленное социальными, культурными и экономическими факторами. Оно проявляется в неравном доступе к образованию, труду, руководящим позициям, оплате труда и т.д. Гендерное неравенство может быть результатом общественных норм и стереотипов, а не всегда осознанных действий и сложнее поддается правовой оценке, так как часто связано с косвенными факторами (традиции, культура).

Дискриминация по полу — это целенаправленные действия или политики, которые ставят одного человека или группу в невыгодное положение из-за их пола: отказ в найме, увольнение или неравная оплата исключительно на основе пола. Дискриминация по полу регулируется законодательством (например, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Национальным планом действий по обеспечению гендерного равенства) и подлежит юридической ответственности. Примером дискриминации является ситуация, когда работодатель отказывает женщине в найме, считая, что она скоро уйдет в декрет.

Гендерное равноправие предполагает одинаковый доступ к идентичным правам, перспективам, средствам и наградам для представителей

слабого и сильного пола, вне зависимости от их половой принадлежности [2, с. 80].

Главным документом в Беларуси, нацеленным на предоставление условий равного включения мужчин и женщин во все области жизни, является Национальный план действий по обеспечению гендерного равноправия в Республике Беларусь на 2021–2025 гг.

ПРООН содействует и подкрепляет национальные стремления Беларуси к построению общества, основанного на гендерном равенстве. Гендерное равенство — один из четырех драйверов достижения целей устойчивого развития (ЦУР) в Беларуси. Вопросы гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин являются основополагающими в страновой программе ПРООН и Национальном плане по обеспечению гендерного равенства в течение предыдущей пятилетки. Эти темы сохранили центральное место в деятельности ПРООН и в пятилетний период 2021–2025 гг. [3].

Помимо рассмотренного выше понятия «гендерного неравенства», в международной статистике часто употребляется термин «гендерный разрыв». Гендерное неравенство и гендерный разрыв — смежные, но различающиеся понятия, используемые для описания диспропорций между мужчинами и женщинами в различных сферах. Основные различия этих понятий представлены на рис. 1.



Рис. 1. Ключевые различия между понятиями «гендерное неравенство» и «гендерный разрыв».

Примечание: источник — разработка авторов

Примером гендерного неравенства является тот факт, что женщины реже занимают руководящие должности из-за стереотипов о лидерстве или неравного доступа к карьерным возможностям. Фокус гендерного

неравенства сконцентрирован на устранение несправедливости и создание равных условий через изменение структур и норм.

Гендерный разрыв — количественная разница в показателях или результатах между мужчинами и женщинами в конкретной области (например, зарплаты, представленности, образования); измеряется статистически (в процентах, долях, числах), является следствием или проявлением гендерного неравенства, но не всегда его причиной, и фокусируется на конкретных показателях, а не на системных причинах. Примером гендерного разрыва может служить оценка различий в оплате труда женщин и мужчин: женщины в среднем зарабатывают 80% от зарплаты мужчин за ту же работу.

Гендерный разрыв часто является следствием гендерного неравенства. Разрыв в оплате труда (гендерный разрыв) может быть вызван дискриминацией, неравным доступом к образованию или распределением семейных обязанностей (гендерным неравенством).

Гендерное неравенство на рынке труда — социальное явление, которое определяется не биологическими различиями между мужчинами и женщинами, а главным образом неравномерным распределением между ними экономических, политических и социальных ресурсов [4]. В зависимости от формы проявления можно выделить следующие виды гендерного неравенства на рынке труда (табл. 1).

Таблица 1

Виды гендерного неравенства на рынке труда в зависимости от формы его проявления

Вид гендерного неравенства	Форма проявления
Должностное	Проявляется как ограничение доступности для женщин отдельных должностей, чаще всего руководящих
Неравенство при найме	Определяет предпочтение работодателей при найме на работу женщин
Неравенство при оплате труда	Предполагает, что в ряде случаев труд женщин и мужчин при выполнении ими одних и тех же должностных обязанностей оплачивается по-разному
Карьерное	Возникают ограничения и дискриминация при продвижении женщин по службе
Образовательное	Ограничивается доступность отдельных видов образования для женщин либо его более низкое качество

Примечание: источник — [5].

Систематизация форм гендерного неравенства на рынке труда, представленная в табл. 1, позволяет сделать вывод, что на современном этапе развития экономики эту проблему следует считать скорее субъективной, нежели объективной, сформировавшейся под влиянием традиционных представлений о роли женщины в обществе.

Гендерное неравенство на рынке труда затрагивает как доступ к занятости, так и условия труда, уровень заработной платы, а также возможности карьерного роста. Среди основных форм гендерного неравенства выделяют:

- гендерный разрыв в оплате труда,
- гендерную трудовую сегрегацию,
- влияние стереотипов,
- неравный доступ к профессиональному росту и образованию.

Гендерный разрыв в оплате труда (*gender pay gap*) — это одна из наиболее очевидных и изучаемых форм дискриминации. Как уже отмечалось, он выражается в устойчивом различии между средними заработками мужчин и женщин, как правило, в пользу первых. Причинами разрыва выступают не только открытая дискриминация, но и более глубокие структурные факторы, такие как различия в профессиональной занятости, перерывы в трудовой деятельности из-за материнства, а также недооценка «женских» профессий [6, 7].

В исследовании [8] выявлены ключевые проблемы гендерной трудовой сегрегации: женщины, работающие в типично «женских» профессиях, получают более низкую заработную плату по сравнению с мужчинами, имеют ограниченные перспективы карьерного роста, более низкий социальный статус и меньшие шансы занять руководящие позиции или принимать значимые профессиональные решения.

Гендерная сегрегация на рынке труда делится на два типа: горизонтальную и вертикальную.

Горизонтальная сегрегация проявляется в преобладании мужчин или женщин в определенных профессиональных сферах или секторах экономики. Б. Рескин (Reskin) отмечает, что рынок труда характеризуется выраженной горизонтальной сегрегацией, где существуют «мужские» и «женские» профессии (например, строительство для мужчин, образование и здравоохранение для женщин) [8].

Вертикальная сегрегация связана с неравным распределением мужчин и женщин по уровням профессиональной иерархии. Исследование [9] подтверждает, что в большинстве стран Европы женщины реже занимают руководящие должности и чаще находятся на нижних ступенях карьерной лестницы по сравнению с мужчинами.

В XX в. наблюдался значительный рост участия женщин в трудовой деятельности, особенно в странах с ранней индустриализацией. Этот процесс сопровождался устойчивыми тенденциями увеличения женской занятости в развитых и развивающихся странах. При разных темпах и времени начала этого процесса увеличение доли женщин в рабочей силе стало важной чертой экономических и социальных изменений XX в. [10, с. 3].

Гендерные стереотипы играют ключевую роль в воспроизводстве неравенства. На женщин нередко накладываются ожидания, связанные с «заботой» и «поддержкой», в то время как от мужчин ожидается лидерство и амбициозность. Это влияет на выбор профессии, карьерные траектории и самооценку, особенно на ранних этапах профессионального становления [11].

Неравенство в доступе к образованию и профессиональному развитию сохраняется несмотря на формальное равенство возможностей. Женщины реже могут участвовать в программах повышения квалификации из-за двойной нагрузки (работа и семья) и недостаточной поддержки со стороны работодателей.

Таким образом, формы проявления гендерного неравенства на рынке труда многообразны и взаимосвязаны. Они обусловлены как институциональными особенностями экономики, так и культурными и социальными установками, укорененными в общественном сознании.

Гендерное неравенство на рынке труда имеет не только этическое и социальное значение, но и ощутимые экономические последствия — как для отдельных индивидов, так и для общества и экономики в целом. Условно их можно разделить на три уровня: индивидуальный, институциональный и макроэкономический.

На индивидуальном уровне гендерное неравенство приводит к ограниченному доступу женщин к высокооплачиваемым и престижным видам занятости, снижает их экономическую независимость и повышает риск бедности, особенно в пожилом возрасте. Женщины, сталкиваясь со «стеклянным потолком» и дискриминацией, теряют мотивацию к карьерному росту и профессиональному развитию [12]. Отмечается более высокая занятость женщин в неформальном секторе и нестабильных формах занятости, что снижает социальную защищенность.

Организации, игнорирующие принципы гендерного равенства, теряют доступ к широкому пулу талантов и разнообразия. Исследования показывают, что гендерно разнообразные команды принимают более эффективные управленческие решения, а компании с более высоким

числом женщин в руководстве демонстрируют лучшие финансовые результаты [13]. Дискриминация и неравенство внутри компании могут вести к снижению лояльности сотрудников, увеличению текучести кадров и репутационным издержкам.

На макроуровне гендерное неравенство снижает уровень совокупной занятости, ВВП и человеческого капитала. По оценкам Всемирного банка, устранение гендерных барьеров на рынке труда может привести к росту глобального ВВП на 20% в долгосрочной перспективе. Гендерные ограничения снижают отдачу от инвестиций в образование и подрывают устойчивость социально-экономического развития. Неравный доступ женщин к ресурсам и возможностям способствует усилению социального расслоения и воспроизводству бедности.

Сохраняющееся неравенство в распределении обязанностей по уходу за детьми и ведению домашнего хозяйства тормозит участие женщин в высокооплачиваемых видах деятельности и профессиональном развитии. Это усиливает демографические и социальные риски: снижение рождаемости, рост числа неполных семей, зависимость от социальной помощи.

Таким образом, гендерное неравенство на рынке труда выступает не только нарушением прав человека, но и барьером на пути к устойчивому развитию, инновационности и экономической эффективности.

Разработанные международные гендерные индексы обеспечивают возможность общего обзора ситуации в мире. Нами рассматриваются два основных индекса:

- 1) Индекс гендерного неравенства (далее ИГН/GII);
- 2) Глобальный индекс гендерного разрыва (далее — ИГР/GGI).

Индекс гендерного неравенства (*Gender Inequality Index*) — показатель, который отражает неравенство между мужчинами и женщинами в трех измерениях: здоровье, расширение прав и возможностей в целом и на рынке труда.

Индекс гендерного неравенства введен Организацией Объединенных Наций в 2010 г. как один из интегральных показателей состояния общества, использующийся в Докладе о человеческом развитии.

ИГН принимает значения от 0 до 1, где 0 — полное равенство полов по всем показателям, 1 — полное неравенство по всем показателям.

Как и Индекс человеческого развития, Индекс гендерного неравенства объединяет несколько индикаторов на взвешенной основе, представляя количественную оценку гендерного неравенства в каждой стране. При вычислении ИГН учитываются следующие показатели (рис. 2).

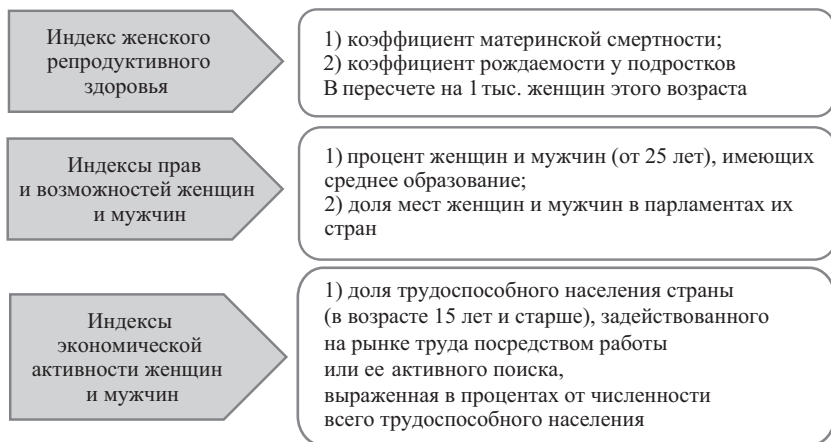


Рис. 2. Факторы измерения индекса гендерного неравенства.

Примечание: источник — разработка авторов на основе [14, с. 29]

Вначале рассчитывается гендерный индекс женщин (G_F) по формуле (1):

$$G_F = \sqrt[3]{\left(\frac{1}{MMR} \times \frac{1}{AFR}\right)^{\frac{1}{2}} \times (PR_F \times SE_F)^{\frac{1}{2}} \times LFPR_F} \quad (1),$$

где MMR — индекс материнской смертности; AFR — уровень рождаемости среди подростков; PR_F — доля женщин в парламенте; SE_F — доля женщин, имеющих среднее образование; $LFPR_F$ — доля экономически активных женщин.

Затем рассчитывается гендерный индекс мужчин (G_M) по формуле (2):

$$G_M = \sqrt[3]{1 \times (PR_M \times SE_M)^{\frac{1}{2}} \times LFPR_M} \quad (2),$$

где PR_M — доля мужчин в парламенте; SE_M — доля мужчин, имеющих среднее образование; $LFPR_M$ — доля экономически активных мужчин.

На основе этих двух показателей рассчитывается интегральный показатель. Агрегирование по гендерным группам осуществляется с использованием средней гармонической по формуле (3).

$$I_{harm(G_F, G_M)} = \frac{2}{\frac{1}{G_F} + \frac{1}{G_M}} \quad (3).$$

Определяется стандарт для расчета неравенства путем агрегирования соответствующих индексов для женщин и мужчин с использованием равных весов по формуле (4).

$$I_{stand(G_F, G_M)} = \sqrt[3]{I_{здоровье}^{F,M} \cdot I_{расширение прав}^{F,M} \cdot I_{участие на рынке труда}^{F,M}} \quad (4),$$

где:

$$I_{здоровье}^{F,M} = \frac{\sqrt{\left(\frac{10}{MMR} \cdot \frac{1}{AFR}\right)} + 1}{2} \quad (5),$$

$$I_{расширение прав}^{F,M} = \frac{\sqrt{PR_F \cdot SE_F} + \sqrt{PR_M \cdot SE_M}}{2} \quad (6),$$

$$I_{участие на рынке труда}^{F,M} = \frac{LFPR_F + LFPR_M}{2} \quad (7),$$

где — $I_{здоровье}^{F,M}$ компонента здоровья; $I_{расширение прав}^{F,M}$ — компонента расширения прав и возможностей; $I_{участие на рынке труда}^{F,M}$ — компонента участия на рынке труда.

Индекс гендерного неравенства рассчитывается как отношение равномерно распределенного индекса к его стандартному значению по формуле (8).

$$ИГН = 1 - \frac{I_{harm(G_F, G_M)}}{I_{stand(G_F, G_M)}} \quad (8).$$

Низкий ИГН свидетельствует о низком уровне неравенства между женщинами и мужчинами, и наоборот.

Глобальный индекс гендерного неравенства определяется для стран, по которым имеются качественные данные. Индекс показывает ущерб для развития человека, обусловленный неравенством достижений женщин и мужчин по этим измерениям.

Глобальный индекс гендерного разрыва (*Global Gender Gap Index*) был создан Всемирным экономическим форумом в 2006 г. для последовательной и всеобъемлющей оценки гендерного равенства, позволяющей наблюдать развитие страны со временем и сопоставлять с другими странами. В основе индекса лежит изначальное условие, что гендерное неравенство — итоговый результат разных социально-экономических, политических и культурных переменных.

Индекс предоставляет количественную оценку масштабов и размаха гендерного неравенства в четырех ключевых областях: здравоохранение, уровень образования, экономическое участие, а также расширение политических прав и возможностей, и отслеживает прогресс со временем.

Методология индекса остается неизменной с момента его первоначального создания в 2006 г., обеспечивая основу для надежного межстранового анализа и анализа динамики.

Цель индекса — сосредоточиться на том, сократился ли разрыв между женщинами и мужчинами по выбранным показателям, а не на том, побеждают ли женщины в так называемой «битве за права и возможности».

Индекс разработан для измерения гендерных разрывов в доступе к ресурсам и возможностям, а не фактических уровней имеющихся ресурсов и возможностей в этих странах. Это сделано для того, чтобы отделить значение Глобального индекса гендерного разрыва от уровня развития стран.

Отличительная особенность Глобального индекса гендерного разрыва заключается в том, что он ранжирует страны в зависимости от степени приближенности к гендерному равенству, а не по степени расширения прав и возможностей женщин.

Гендерное неравенство на рынке труда остается одной из наиболее устойчивых форм социальной и экономической несправедливости, препятствующей человеческому развитию и ограничивающей потенциал половины населения планеты. Оно проявляется через системные ограничения в доступе к ресурсам, возможностям и правам, включая гендерный разрыв в оплате труда, трудовую сегрегацию, стереотипы и неравный доступ к карьерному росту. В отличие от дискриминации по полу, которая выражается в конкретных актах нарушения прав, гендерное неравенство носит более широкий, структурный характер, а гендерный разрыв выступает его количественным отражением. Последствия неравенства затрагивают индивидуальный, организационный и макроэкономический уровни, снижая экономическую независимость женщин, ограничивая доступ организаций к талантам и тормозя рост

ВВП. Сохранение неравенства в распределении домашних и семейных обязанностей дополнительно усугубляет ситуацию. Глобальные индексы, такие как ИГН и ИГР, помогают отслеживать прогресс в достижении гендерного равенства, подчеркивая необходимость целенаправленных мер для устранения системных барьеров и обеспечения равных возможностей для всех.

2. Гендерный разрыв в оплате труда в Беларуси и России

Положение мужчин и женщин на рынке труда в Республике Беларусь и Российской Федерации отражает как глобальные тенденции гендерного неравенства, так и особенности постсоветской социально-экономической модели. Несмотря на формально равные права в сфере труда, сохраняются значительные различия в уровнях занятости, характере занятости и доступе к профессиональной мобильности.

Уровень участия в рабочей силе. В обеих странах уровень участия в рабочей силе мужчин традиционно выше. По данным национальных статистических органов, в 2023 г. в Беларуси доля участия в рабочей силе мужчин составила 74,8%, а женщин — 65,3% [15]. В России аналогичные показатели равны 70,6 и 56,3% соответственно [16]. Такое соотношение объясняется в том числе тем, что женщины чаще прерывают карьеру из-за необходимости ухода за детьми и пожилыми и пожилыми родственниками, а также заняты в неформальной или теневой занятости, не всегда отраженной в официальной статистике.

Уровень занятости и безработицы. Уровень занятости женщин несколько ниже, чем у мужчин. В Беларуси в 2023 г. уровень занятости среди женщин составлял 63,4%, а среди мужчин — 71,7% [15]. В России — 54,4 и 68,4% соответственно [16]. При этом уровень безработицы в Республике Беларусь у женщин ниже на 1,3 п. п., чем у мужчин, а в Российской Федерации — выше на 0,3 п. п.

Отраслевая структура занятости (горизонтальная сегрегация). Женщины доминируют в отраслях с относительно низким уровнем оплаты труда: образовании, здравоохранении, социальном обслуживании, культуре и административной деятельности. Мужчины в большей степени представлены в промышленности, строительстве, транспорте и IT-секторе. В Беларуси, например, женщины составляют более 80% работников сферы образования и около 85% в здравоохранении. В России ситуация схожа: женщины составляют около 77% занятых в образовании и более 80% в здравоохранении.

Распределение по должностям (вертикальная сегрегация). Несмотря на высокий уровень образования среди женщин (в обеих странах женщины чаще получают высшее образование, чем мужчины), они реже занимают руководящие должности. В России доля женщин среди руководителей организаций составляет около 41%, однако большинство из них возглавляют небольшие структуры. В Беларуси женщины занимают около 47% управленческих должностей, но также преимущественно в бюджетном секторе (где преобладает женский труд). В частном секторе мужчин в руководстве значительно больше, особенно на высоком уровне управления.

Как свидетельствуют статистические данные, феминизированными сферами являются торговля, образование и культура, финансы, кредит, страхование, здравоохранение, физкультура и спорт, социальное обеспечение, т. е. в основном отрасли бюджетного финансирования. Тенденция превалирования женской занятости в бюджетном секторе экономики объясняется подходом «гарантии занятости» в поведении женщин на рынке труда, согласно которому женщины сохраняют более высокую приверженность занятости в условиях стабильности и минимального риска, что фактически соответствует ориентации на бюджетный сектор.

Неформальная и нестандартная занятость. Женщины чаще заняты в нестабильной форме занятости: временные контракты, неполный рабочий день, самозанятость без социального страхования. В Беларуси, по данным на 2023 г., женщины составляли 51,3% всех работников, занятых неполный рабочий день; в России — около 63%.

Таким образом, при внешнем формальном равенстве и высокой доле женщин на рынке труда сохраняется устойчивая гендерная стратификация по отраслям, условиям труда и уровню профессионального статуса. Эти различия создают основу для устойчивого гендерного разрыва и требуют учета при разработке социально-экономической политики в обеих странах.

Наличие гендерного неравенства на рынке труда Республики Беларусь подтверждается данными о номинальной начисленной средней заработной плате в разрезе по полу в динамике (рис. 3).

На рис. 3 видно, что на протяжении всего рассматриваемого периода номинальная зарплата мужчин выше, чем у женщин, разрыв в заработной плате растет по мере роста самой заработной платы с каждым годом. Наибольший разрыв в заработной плате наблюдался в 2022 г. и был равен 663,1 руб.

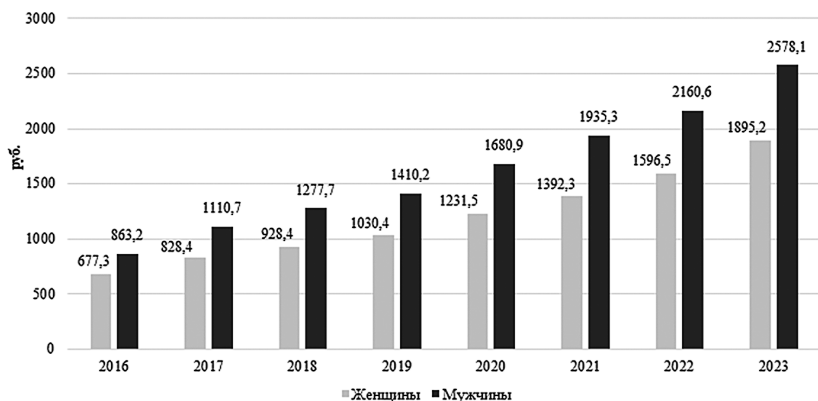


Рис. 3. Динамика номинальной начисленной средней заработной платы в Республике Беларусь за 2016–2023 гг.

Примечание: источник — разработка на основе данных [15]

Наиболее значительный гендерный разрыв в оплате труда наблюдается в высокооплачиваемых и технических отраслях. В Беларуси, например, в информационных технологиях и финансовой деятельности женщины зарабатывают в среднем на 20–30% меньше мужчин. В России аналогичная ситуация: в сфере финансов и страхования разрыв составляет более 35%, в сфере информационных технологий — около 30%.

При этом в традиционно «женских» отраслях, таких как образование и здравоохранение, разрыв несколько ниже, но все равно сохраняется. Это может быть связано с доминированием женщин на низших должностях и ограниченным доступом к административным и управленческим позициям.

В последние годы в Беларуси наблюдается умеренное снижение гендерного разрыва, в том числе благодаря государственным программам по продвижению гендерного равенства. В России, по оценкам экспертов, динамика снижения замедлилась, а в некоторых секторах разрыв даже увеличился [13].

Так что, несмотря на определенные достижения, как в Беларуси, так и в России сохраняется устойчивая система различий в оплате труда по гендерному признаку, обусловленная как структурными, так и дискриминационными факторами.

Перейдем к анализу Беларуси и России по индексам, рассмотренным в начале статьи.

Согласно данным отчета Global Gender Gap Report за 2021 г., Республика Беларусь занимает 33-е место из 156 стран ($GGI = 0,758$) по индексу гендерного разрыва.

Позиции Беларуси в ключевых областях: экономическое участие и карьерные возможности — 5-е место (лучший результат в регионе Восточной Европы и Центральной Азии); уровень образования — 41-е место; здоровье и средняя продолжительность жизни — 47-е место; политические права и возможности — 66-е место. В 2024 г. Беларусь спустилась на достаточное количество позиций, заняв 55-е место. Россия же в 2021 г. заняла 81-е место. Проанализировав данные по GGI, представим значения данного индекса по Беларуси и России в динамике на рис. 4.

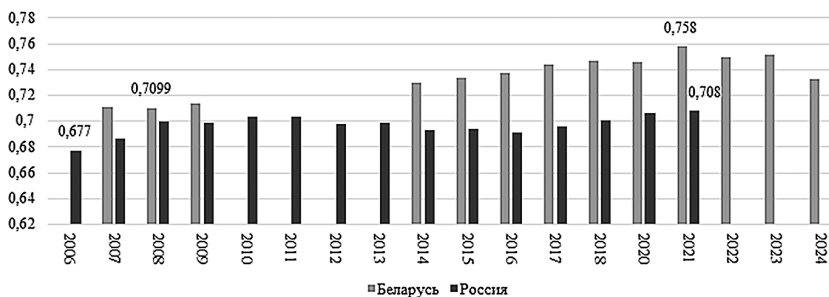


Рис. 4. Динамика индекса гендерного разрыва в Республике Беларусь и Российской Федерации за 2006–2024 гг.

Примечание: источник — разработка авторов на основе данных [15]

На рис. 4 видна положительная тенденция индекса гендерного разрыва. Максимальные значения, говорящие нам о лучшем положении стран исходя из позиции гендерного равенства, были отмечены в 2021 г. и равны 0,758 для Республики Беларусь и 0,708 для России. Видно, что на протяжении всего периода Беларусь показывала наилучшие результаты по сравнению с Россией. Худшие показатели для Беларуси и России были в 2008 и 2006 гг. со значениями 0,7099 и 0,677 соответственно. Все это говорит о положительной динамике в устранении гендерного неравенства в обеих странах.

Сравним показатели стран по четырем основным сферам общественной жизни, которые учитываются при расчете ИГР, со средними значениями по данным показателям по всем странам в 2021 г. на рис. 5 (после 2021 г. ИГР для России не рассчитывался).

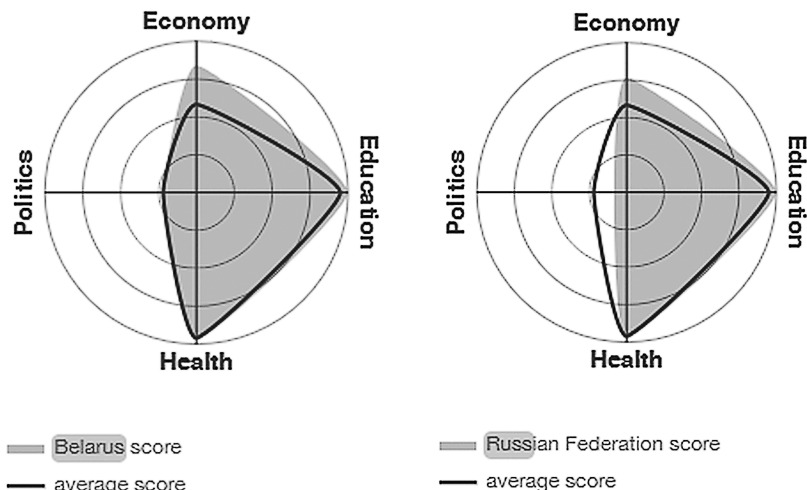


Рис. 5. Сравнение значений Республики Беларусь и Российской Федерации по четырем измерениям ИГР.
Примечание: источник — [3]

Можно отметить, что в России намного меньше уровень участия женщин в политике по сравнению с средним значением и значением Беларуси. Однако в Беларуси и России уровень участия женщин примерно на четверть превышает средний уровень по всем странам, что говорит о высокой вовлеченности женщин в экономику, но различия в зарплатах между мужчинами и женщинами все еще сохраняются. В России наблюдается похожая ситуация на рынке труда, особенно в отношении руководящих позиций. Обе страны демонстрируют высокие уровни образования женщин, причем в России существует незначительное преимущество по доле женщин с высшим образованием. Показатели здоровья женщин и мужчин схожи. Ожидаемая продолжительность предстоящей жизни женщин в Беларуси более высокая.

Обобщим рассмотренные выше показатели в табл. 2.

Проведенный анализ позволяет выявить ключевые особенности гендерного неравенства на рынке труда и зафиксировать устойчивые тенденции, характерные как в глобальном контексте, так и для сравнения национальных рынков Республики Беларусь и Российской Федерации.

Таблица 3

**Сравнительный анализ Республики Беларусь и Российской Федерации
по показателям, характеризующим гендерное неравенство**

Показатель	Республика Беларусь	Российская Федерация	Комментарий
Уровень участия женщин в рабочей силе (2023 г.)	65,3%	56,3%	В Беларуси выше вовлеченность женщин на рынке труда
Средняя зарплата женщин (в % от мужской) (2023 г.)	73,5%	70,3%	В России более выражен разрыв в оплате труда
Доля женщин в парламенте (2019 г.)	34,5%	16,2%	В Беларуси политическое участие женщин выше
Распространенность вертикальной сегрегации	Высокая	Высокая	В обеих странах женщины редко занимают высокие должности
Индекс гендерного неравенства (ГИ) (2019 г.)	0,118	0,225	Ниже значение — меньше неравенства
Место в рейтинге ГИ (из 162 стран) (2019 г.)	31	50	Беларусь занимает более высокую позицию
Индекс гендерного разрыва (GGGI) (2021 г.)	0,758	0,708	Чем ближе к 1 — тем выше уровень равенства
Место в рейтинге GGGI (из 146 стран) (2021 г.)	55	81	Беларусь ближе к странам с высоким гендерным равенством
Основные проблемные области	Политика, стеклянный потолок	Политика, зарплаты, IT-сектор	В России проблемы более масштабны в экономике и политике

Примечания: источник — разработка авторов на основе данных [15, 16]; по каждому из показателей приведены последние обновленные данные, находящиеся в открытом доступе.

Во-первых, гендерное неравенство проявляется в различных формах: от горизонтальной и вертикальной профессиональной сегрегации до систематического разрыва в оплате труда и ограниченного доступа женщин к управленческим и высокооплачиваемым позициям. Эти различия обусловлены как объективными социально-экономическими факторами, так и устойчивыми гендерными стереотипами, а также институциональными барьерами.

Во-вторых, ситуация на рынке труда в Беларуси и России демонстрирует как общие черты (низкий уровень политического представительства женщин, выраженная сегрегация по отраслям и должностям), так и различия. Беларусь показывает несколько более позитивную динамику по ключевым показателям гендерного равенства — меньший разрыв в оплате труда, более высокий уровень участия женщин в экономике, а также лучшие позиции по международным индексам (GII и GGGI). Однако и в этой стране сохраняются проблемы неформальной занятости, недооценки женского труда и ограничения карьерного роста.

В-третьих, международные индексы GII и GGGI предоставляют наглядную и количественную оценку масштабов гендерного разрыва, что позволяет не только сопоставлять страны между собой, но и оценивать эффективность национальной гендерной политики. Результаты расчетов показывают, что, несмотря на формальное равенство прав, фактическое неравенство остается значительным, особенно в сфере экономических и политических возможностей.

Так что для обеих стран сохраняется актуальность формирования комплексной и системной политики, направленной на сокращение гендерного разрыва, устранение дискриминационных практик на рынке труда и поддержки равного участия женщин во всех сферах общественной жизни.

Источники

1. Кейзик А. С. Гендерное неравенство на современном этапе развития общества // Символ науки. — 2015. — № 7-2. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernoe-neravenstvo-na-sovremennom-etape-razvitiya-obschestva> (дата обращения: 24.04.2025).

2. Алебастрова И. А. Гендерное равноправие и гендерные привилегии: цели и средства // СКО. — 2015. — № 1 (104). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernoe-ravnopravie-i-gendernye-privilegii-tseli-i-sredstva> (дата обращения: 24.04.2025).

3. Программа развития ООН, 2023 [Электронный ресурс]. — Минск, 2025. — URL: <https://www.undp.org/ru/belarus> (дата обращения: 25.03.2025).

4. Вайкок Э. Г. Гендерный аспект трудовой культуры // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. — 2008. — № 8. — С. 290–295.

5. Даджонова М. Ш. Проблема гендерного неравенства на рынке труда в рамках современной экономической теории // Вестник ТГУПБП. — 2019. — № 1 (78). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-gendernogo-neravenstva-na-rynke-truda-v-ramkah-sovremennoy-ekonomicheskoy-teorii> (дата обращения: 24.04.2025).

6. Rubery J. Women and work in the UK: the need for modernisation of labour market institutions // Women and Employment: Changing Lives and New Challenges / Ed. by J. Scott, S. Dex, H. Joshi. — Cheltenham: Edward Elgar, 2008. — P. 289–312.

7. Blau F. D., Kahn L. M. The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations // Journal of Economic Literature. — 2017. — Vol. 55, no. 3. — P. 789–865. — DOI: 10.1257/jel.20160995.

8. Reskin B. Sex Segregation in the Workplace // Annual Review of Sociology. — 1993. — Vol. 19. — P. 241–270. — DOI: 10.1146/annurev.so.19.080193.001325.

9. Coré F. The Continuing Saga of Labour Market Segregation // OECD Observer. — 1999. — No. 216. — P. 42–43.

10. Гневашева В. А. Гендерная сегрегация рынка труда: современные тренды // РЭиУ. — 2023. — № 2 (74). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernaya-segregatsiya-rynka-truda-sovremennye-trendy> (дата обращения: 24.04.2025).

11. Риджвей К. Л. Конструкции гендера: как гендерное неравенство сохраняется в современном мире. — Оксфорд: Oxford University Press, 2011. — 256 с.

12. Коттер Д., Хермсен Дж., Овадия С., Ваннеман Р. Эффект «стеклянного потолка» // Social Forces. — 2001. — Т. 80, № 2. — С. 655–681.

13. Международная организация труда (МОТ). Женщины и мужчины на неформальном рынке труда: глобальный обзор. — Женева: МОТ, 2018. — 132 с.

14. Гостенина В. И., Кейзик А. С. Индекс гендерного неравенства: методика расчета и реализация // Среднерусский вестник общественных наук. — 2016. — № 1. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/indeks-gendernogo-neravenstva-metodika-rascheta-i-realizatsiya> (дата обращения: 24.04.2025).

15. Гендерная статистика, 2024 [Электронный ресурс]. — Минск, 2025. — URL: <https://gender.belstat.gov.by/economics/> (дата обращения: 24.04.2025).

16. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2024 / Стат. сб.: Росстат. — М., 2024. — 152 с.

Сведения об авторах

Сошникова Людмила Антоновна,

доктор экономических наук, профессор,
Белорусский государственный экономический университет,
Минск, Республика Беларусь,
ludmila_sosh@mail.ru

Овсенко Валерия Александровна,

ведущий специалист управления статистики окружающей среды
Главного управления статистики сельского хозяйства и окружающей
среды, Национальный статистический комитет Республики Беларусь,
Минск, Республика Беларусь,
lerov2707@gmail.com

Статья поступила в редакцию: 28.08.2025;
поступила после рецензирования и доработки: 17.02.2026;
принята к публикации: 14.04.2026.

SOSHNIKOVA L. A.¹, OVSEENKO V. A.²

¹ Belarus State Economic University,
Minsk, Republic of Belarus

² National Statistical Committee of the Republic of Belarus,
Minsk, Republic of Belarus

**GENDER INEQUALITY ON THE LABOR MARKET:
MEASUREMENT ON DATA FROM
RUSSIA AND BELARUS**

Abstract: This article examines gender inequality and the methodology for measuring it using the Gender Inequality Index and the Global Gender Gap Index (GGGI) within the framework of a sociological approach to the labor market. The index's construction methodology is discussed, and calculations based on data from the Russian Federation and the Republic of Belarus are presented. It concludes that the status of men and women in both countries reflects both the global trend of gender inequality and the specific features of the post-Soviet socioeconomic model.

Keywords: labor market, gender inequality, Gender Inequality Index, Global Gender Gap Index (GGGI), methodology, indicators, measurement, Republic of Belarus, Russian Federation

For citation: Soshnikova L. A., Ovsenko V. A. Gender inequality on the labour market. GGGI Index and It's Application on Data from Russia and Belarus. *St. Petersburg Sociology Today*. 2026. Vol. 18. No. 2. P. 7–27. DOI: 10.25990/socinstras.pss-18-2.rg8g-d911; EDN: LHTPPD

References

1. Keizik A. S. Gender Inequality at the Present Stage of Social Development. *Simvol nauki* [Symbol of Science], 2015, no. 7-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernoe-neravenstvo-na-sovremennom-etape-razvitiya-obschestva> (access date: 24.04.2025). (In Russ.)
2. Alebastrova I. A. Gender Equality and Gender Privileges: Goals and Means. *SKO*, 2015, no. 1 (104). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernoe-ravnopravie-i-gendernye-privilegii-tseli-i-sredstva> (access date: 24.04.2025). (In Russ.)
3. United Nations Development Programme. (2023) *United Nations Development Programme* [Electronic Resource]. Minsk, 2025. URL: <https://www.undp.org/ru/belarus> (access date: 25.03.2025).
4. Vaikok E. G. Gender Aspect of Labour Culture. *Vestnik Adygeyskogo gosudarstvennogo universiteta*. Seriya 1: Regionovedenie: filosofiya, istoriya, sotsiologiya, yurisprudentsiya, politologiya, kulturologiya [Bulletin of Adyghe State University. Series 1: Regional Studies: Philosophy, History, Sociology, Jurisprudence, Political Science, Cultural Studies], 2008, no. 8, pp. 290–295. (In Russ.)
5. Dadozhonova M. Sh. The Problem of Gender Inequality in the Labour Market within the Framework of Modern Economic Theory. *Vestnik TGUPBP* [Bulletin of TSULBP], 2019, no. 1 (78). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-gendernogo-neravenstva-na-rynke-truda-v-ramkah-sovremennoy-ekonomicheskoy-teorii> (access date: 24.04.2025). (In Russ.)
6. Rubery J. *Women and Work in the UK: The Need for Modernisation of Labour Market Institutions*. In: Scott J., Dex S., Joshi H. (eds.) *Women and Employment: Changing Lives and New Challenges*. Cheltenham, Edward Elgar, 2008, pp. 289–312.
7. Blau F. D., Kahn L. M. The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 2017, vol. 55, no. 3, pp. 789–865. DOI: 10.1257/jel.20160995.
8. Reskin B. Sex Segregation in the Workplace. *Annual Review of Sociology*, 1993, vol. 19, pp. 241–270. DOI: 10.1146/annurev.so.19.080193.001325.
9. Coré F. The Continuing Saga of Labour Market Segregation. *OECD Observer*. 1999, no. 216, pp. 42–43.
10. Gnevasheva V. A. Gender Segregation of the Labour Market: Modern Trends. *REiU* [Russian Economics and Management], 2023, no. 2 (74). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernaya-segregatsiya-rynka-truda-sovremennye-trendy> (access date: 24.04.2025). (In Russ.)
11. Ridgeway C. L. *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World*. Oxford, Oxford University Press, 2011, 256 p.
12. Cotter D., Hermesen J., Ovadia S., Vanneman R. The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, 2001, vol. 80, no. 2, pp. 655–681.
13. International Labour Organization. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*. Geneva, ILO, 2018, 132 p.
14. Gostenina V. I., Keizik A. S. Gender Inequality Index: Calculation Methodology and Implementation. *Srednerusskiy vestnik obshchestvennykh nauk* [Central Russian Journal of Social Sciences], 2016, no. 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/indeks-gendernogo-neravenstva-metodika-rascheta-i-realizatsiya> (access date: 24.04.2025). (In Russ.)
15. *Gender Statistics*. (2024) [Electronic Resource]. Minsk, 2025. URL: <https://gender.belstat.gov.by/economics/> (access date: 24.04.2025).
16. Rosstat. Labour Force, Employment and Unemployment in Russia: Based on the Results of Sample Labour Force Surveys. *Statistical Yearbook*. Moscow, Rosstat, 2024, 152 p. (In Russ.)

Information about the authors

Lyudmila Antonovna Soshnikova,

Doctor of Economics, Professor,
Belarus State Economic University,
Minsk, Republic of Belarus,
ludmila_sosh@mail.ru

Valeria Aleksandrovna Ovseenko,

Leading Specialist, Department of Environmental Statistics,
Main Directorate of Statistics for Agriculture and the Environment,
National Statistical Committee of the Republic of Belarus,
Minsk, Republic of Belarus,
lerov2707@gmail.com

Received: 28.01.2026;

revised after review: 17.02.2026;

accepted for publication: 14.04.2026.