

Женщина в российском обществе. 2023. № 4. С. 58—70.

Woman in Russian Society. 2023. No. 4. P. 58—70.

Научная статья

УДК 331.52:316.34

DOI: 10.21064/WinRS.2023.4.5

**РЕГИОНАЛЬНЫЕ РЫНКИ ТРУДА:
НЕРАВЕНСТВО ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН**

Зоя Александровна Хоткина

Институт социально-экономических проблем народонаселения им. Н. М. Римашевской — обособленное подразделение, Федеральный научно-исследовательский социологический центр, Российская академия наук, г. Москва, Россия, zoia-alex2012@yandex.ru

Аннотация. Исследование, проведенное на пересечении двух методологических подходов — регионального и гендерного, показало, что территориальные и гендерные проблемы взаимосвязаны. Основным методом исследования был сравнительный анализ, который, с одной стороны, позволил выявить асимметрию в возможностях женщин и мужчин на региональных рынках труда, а с другой — был направлен на анализ различий между самими регионами, с целью определения причин и факторов гендерных различий в сфере занятости. Приведено обоснование выбора показателя «гендерный разрыв в занятости» как наиболее конгруэнтного задачам «перекрестных» гендерных и региональных сравнений. В результате исследования было установлено, что не только высокие, но и низкие показатели гендерных разрывов в занятости являются маркерами неблагополучия на рынках труда российских регионов. При этом высокие показатели гендерных разрывов в занятости указывали на недоиспользование трудового потенциала женщин, а низкие показатели свидетельствовали не о гендерном равенстве, а о проблемах с реализацией трудового потенциала мужчин в регионе.

Ключевые слова: гендерное неравенство, регионы, рынок труда, занятость, гендерный разрыв в сфере занятости, сравнительный анализ

Благодарности: публикация подготовлена в рамках бюджетной темы Института социально-экономических проблем народонаселения ФНИСЦ РАН «Гендерный подход к анализу структуры человеческого потенциала: региональный аспект».

Для цитирования: Хоткина З. А. Региональные рынки труда: неравенство возможностей женщин и мужчин // *Женщина в российском обществе. 2023. № 4. С. 58—70.*

Original article

REGIONAL LABOR MARKETS: INEQUALITY OF OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN

Zoya A. Khotkina

Institute of Socio-Economic Studies of Population named after N. M. Rimashevskaya —
Branch, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology, Russian Academy of Sciences,
Moscow, Russian Federation, zoya-alex2012@yandex.ru

Abstract. The study was conducted at the intersection of two methodological approaches — regional and gender. It showed that territorial and gender problems are interconnected. The main research method was a comparative analysis, which, on the one hand, made it possible to identify asymmetries in the position and opportunities of women and men in regional labor markets, and on the other, was aimed at analyzing the differences between the regions themselves, in order to determine the causes and factors of gender differences in employment. The study used two types of indicators: the employment rate and the gender gap in employment, the first of which was considered as a measure of labor activity necessary for the implementation of technical training of women and men, and the second as a measure of gender inequality in the opportunities of women and men in regional labor markets. Calculations of indicators characterizing gender gaps between the levels of employment of women and men were carried out for all regions of the Russian Federation. This made it possible to identify regions with the best/average/worst opportunities for realizing the labor potential of women and men, depending on the size of the gender gap, and on this basis to compile a rating of Russian regions according to this indicator. The study found that the indicator of gender inequality in the labor market of Russian regions does not depend on the level of employment of women and men.

Key words: gender inequality, regions, labor market, employment, gender employment gap, comparative analysis

Acknowledgments: the publication was prepared within the framework of the budget theme of the Institute of Socio-Economic Studies of Population of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences “Gender approach to the analysis of the structure of human potential: regional aspect”.

For citation: Khotkina, Z. A. (2023) Regional'nye rynki truda: neravenstvo vozmozhnostei zhenshchin i muzhchin [Regional labor markets: inequality of opportunities for women and men], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 4, pp. 58—70.

Постановка проблемы

В статье подняты вопросы о том, как различаются возможности для занятости женщин и мужчин на российских региональных рынках труда и как это соотносится с гендерным равенством. Актуальность тематики, связанной с гендерными аспектами занятости, подтверждает присуждение в 2023 г. Нобелевской премии по экономике К. Голдин за исследование женского рынка труда, а также за выявление ключевых факторов, определяющих гендерное неравенство [Нобелевская премия... , 2023]. В России актуализация вопросов занятости сегодня обусловлена прежде всего обострением демографических проблем депопуляции и старения населения, а также возникшим в связи с этим кадровым голодом на рынке труда.

Как отметил министр экономического развития РФ М. Решетников, «человеческий капитал, человеческий ресурс стал самым дефицитным ресурсом в экономике» [Решетников считает... , 2023]. Одним из направлений решения проблем кадрового дефицита может стать более полная реализация трудового потенциала занятых мужчин и женщин, но для этого необходимо устранять препятствия, ограничивающие их трудовые возможности. К числу таких барьеров относится экономическое гендерное неравенство, которое мешает преимущественно женщинам в полной мере реализовать человеческий, трудовой потенциал.

Женщины составляют практически половину занятого населения — 48,9 %, что равнозначно половине трудового потенциала, поэтому негативные последствия гендерного неравенства отрицательно воздействуют не только на них, они приводят к неэффективному использованию трудового потенциала регионов и страны в целом. В Целях устойчивого развития гендерное равенство рассматривается как важная экономическая категория и необходимая основа для достижения процветания и устойчивого развития [Повестка дня... , 2015].

В России уже более 100 лет существует равный доступ женщин и мужчин к образованию, здравоохранению, рабочим местам и другим общественным благам. Равные *права* и свободы и равные *возможности* для их реализации для мужчин и женщин закреплены в Конституции РФ. Однако наличие прав (де-юре) не гарантирует их соблюдения в реальной жизни (де-факто). В Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2023—2030 гг. и других официальных правительственных документах РФ последних лет отмечается, что в сфере труда сохраняется экономическое гендерное неравенство. При этом в настоящее время внимание к проблемам гендерного неравенства не столько связано с вопросами социальной справедливости (*права*), сколько обусловлено социально-экономическими причинами (*возможности*). Поэтому в области анализа гендерных асимметрий акцент в исследованиях сместился с проблемы *нарушения прав* в сторону *неравенства возможностей* женщин в доступе к благам и ресурсам. В этой связи идея А. Сена о том, что бедность следует рассматривать не как нехватку продуктов, товаров или даже дохода, а как *нехватку возможностей* [Сен, 2004], вполне соответствует пониманию гендерного неравенства. По мнению ученицы и соавтора А. Сена — М. Нуссбаум, «подлинное решение проблем слабозащищенных групп населения — это предоставить им *возможности* трудоустройства и другие источники доступа к важнейшим ресурсам. Это положение сегодня стало частью общепринятого подхода» [Nussbaum, 2011: 34].

Асимметрия возможностей женщин и мужчин в доступе к занятости наиболее отчетливо видна при сравнении их положения на региональных рынках труда. В среде российских исследователей региональные аспекты гендерного неравенства наиболее полно представлены в работах Н. Зубаревич, И. Калабихиной, Е. Мезенцевой, Е. Базуевой, М. Радионовой и других, в частности, показана взаимосвязь гендерных факторов и социально-экономического развития регионов России. В контексте данного исследования анализировался не весь спектр проблем гендерного неравенства, а лишь показатели, связанные с асимметрией занятости как одним из важнейших индикаторов экономического неравенства женщин и мужчин на рынке труда. Цель состояла в том, чтобы проанализировать, как экономическое гендерное неравенство взаимосвязано с занятостью и возможностями реализации трудового потенциала женщин и мужчин в регионах РФ.

Методология и методы

Исследование проведено на пересечении двух методологических подходов — регионального и гендерного, а его основным методом был сравнительный анализ. Для изучения взаимосвязи между гендерным неравенством и занятостью, возможностями реализации трудового потенциала женщин и мужчин в регионах РФ были использованы два показателя: уровень занятости и гендерный разрыв в уровнях занятости (ГРЗ) женщин и мужчин. При этом показатель уровня занятости населения рассматривался как *мера трудовой активности*, необходимой для реализации трудового потенциала женщин и мужчин, в то время как показатель гендерного разрыва в занятости характеризовал *меру гендерного неравенства возможностей* женщин и мужчин на региональных рынках труда. Рабочая гипотеза заключалась в том, что высокие показатели ГРЗ могут свидетельствовать о существовании в регионе барьеров на пути занятости и успешной реализации трудового потенциала женщин.

Гендерный подход к исследованию возможностей занятости в регионах предполагал два этапа сравнений. На 1-м этапе сравнивались между собой регионы по уровню занятости населения путем объединения их в кластеры, в зависимости от того, какие условия и возможности созданы на данной территории для реализации трудового потенциала женщин и мужчин. На 2-м этапе сравнивалось положение женщин и мужчин на региональных рынках труда путем расчета показателей ГРЗ для каждого региона РФ. Далее выстраивался рейтинг российских регионов в зависимости от величины ГРЗ. Показатель «гендерный разрыв в занятости» женщин и мужчин был выбран для исследования как наиболее конгруэнтный задачам «перекрестных» гендерных и региональных сравнений.

Исследование основано на данных официальной гендерной статистики Росстата по регионам России, опубликованных в статистических сборниках, а также представленных в виде электронных таблиц, размещенных на сайте организации. Были проанализированы показатели и индикаторы, характеризующие гендерную ситуацию на региональных рынках труда 2020-х гг. В ходе работы, а также при интерпретации результатов значительное внимание было уделено демографическим и социально-экономическим факторам, таким как возрастная и образовательная структура населения, уровень экономического развития и специализация экономики региона и др.

Гендерные особенности занятости в регионах

Показатели занятости населения в регионах — это важные маркеры качества человеческого потенциала, которые характеризуют региональные условия для реализации и воспроизводства трудового потенциала женщин и мужчин. Для целей исследования региональных рынков труда были использованы данные, характеризующие уровень занятости не всего населения РФ, а только его трудоспособной части. Для России в целом и для большинства ее регионов характерен высокий уровень занятости населения в трудоспособном возрасте, который в 2021 г. в среднем составлял 75,3 % у женщин и 81,0 % у мужчин. В наиболее продуктивных возрастах уровень занятости не только мужчин, но и женщин превышал 90 %, что свидетельствовало об интенсивном использовании

их трудового потенциала. Максимальных значений у мужчин уровень занятости достигал в возрастных группах с 25 до 44 лет и составлял 94,5—95,7 %, а у женщин приходился на возрастные группы 40—49 лет и составлял 91,2—91,6 % [Труд и занятость в России, 2021].

Вместе с тем по отдельным регионам наблюдался существенный разброс в значениях гендерных показателей занятости. Так, например, наиболее благоприятные условия для реализации трудового потенциала женщин сложились в Москве и на Чукотке, поэтому 84,6 % всех москвичек трудоспособного возраста и 84,1 % северянок были заняты в экономике. На другом полюсе возможностей для реализации трудового потенциала находились женщины Дагестана и Ингушетии, где только чуть больше половины — 51,0 и 51,7 % — могли работать в официальной экономике. У мужчин трудоспособного возраста диаметрально противоположные показатели по уровням занятости были в Москве — 89,9 %, Санкт-Петербурге — 88,6 % и в Тыве — 51,0 %, Чеченской Республике — 61,9 %. Региональные перепады в уровнях мужской и женской занятости были сопоставимы по величине.

Для целей сравнительного исследования возможностей занятости и положения женщин и мужчин на региональных рынках труда регионы РФ были сгруппированы в 5 кластеров в зависимости от уровней занятости:

- 1-й кластер с *максимально высокими уровнями занятости* женщин и мужчин (80 % и выше) составили 11 регионов;
- во 2-й кластер с уровнями занятости *выше среднего* по РФ (выше 75 % у женщин и 80 % у мужчин) вошли 25 регионов;
- в 3-й, наиболее многочисленный кластер из 33 регионов вошли территории, где *уровни занятости были близки к средним* для всей страны показателям, — 75,3 % у женщин и 81 % у мужчин;
- 4-й кластер с показателями *занятости ниже среднего* (ниже 70 % у женщин и 75 % у мужчин) объединил 10 регионов;
- 5-й кластер с *самыми низкими уровнями занятости* населения (ниже 60 % у женщин и ниже 70 % у мужчин) включал 6 наиболее проблемных по занятости регионов.

Кроме двух столиц и Чукотки, в **1-й кластер** с *максимально высокими уровнями занятости* женщин и мужчин (80 % и выше) входили еще 8 регионов РФ: восточные нефтедобывающие Ханты-Мансийский и Ямало-Ненецкий автономные округа, а также промышленно высокоразвитые регионы Поволжья и Центра, такие как Республики Татарстан, Удмуртия и Мордовия, Владимирская, Нижегородская и Липецкая области. К 1-му кластеру из 11 регионов примыкали 25 регионов, которые образуют **2-й кластер** с уровнем занятости *выше среднего* по РФ (выше 75 % у женщин и 80 % у мужчин). География регионов этого кластера была обширна и включала территории от Калининграда до Сахалина и Камчатки. Два кластера с максимальной и высокой занятостью — это экономически развитые территории (36 регионов), с достаточно емкими рынками труда, что создавало хорошие возможности для занятости и реализации трудового потенциала не только мужчин, но и женщин.

В **5-й кластер** с *самыми низкими уровнями занятости* населения (ниже 60 % у женщин и ниже 70 % у мужчин) входило 6 регионов, для которых были

характерны неблагоприятные возможности для реализации трудового потенциала населения. Кроме Чечни и Тывы, упомянутых выше, в него входили 4 Республики Северного Кавказа — Дагестан, Ингушетия, Северная Осетия и Карачаево-Черкесия. Среди основных причин низких уровней занятости северокавказских республик важную роль играли демографические и социально-экономические факторы, такие как высокая рождаемость, с одной стороны, и неразвитость региональных рынков труда и высокая конкуренция за рабочие места — с другой. Кроме того, большое значение в сдерживании занятости женщин в этих регионах всегда имели культурные традиции и семейные установки.

Не менее проблемными с точки зрения возможностей для реализации трудового потенциала населения являлись регионы, входившие в **4-й кластер**, где уровни занятости женщин и мужчин были значительно ниже среднероссийских (ниже 70 % у женщин и 75 % у мужчин). В этот кластер с показателями *занятости ниже среднего* входили прежде всего экономически слаборазвитые республики юго-востока и юга страны с преобладанием титульного населения, традиции которого накладывали отпечаток на трудовое поведение женщин и мужчин. На востоке это Республики Саха, Калмыкия, Бурятия, Хакасия, Алтай, а на юге — Республики Кабардино-Балкария и Адыгея. Кроме того, уровень занятости ниже среднего по РФ был отмечен в Еврейской автономии, а также в Орловской и Курганской областях со стареющим населением. Например, в 2021 г. в среднем по России на 1000 человек населения приходилось 294 пенсионера, а в Орловской и Курганской областях на 20 % больше (364 и 351 соответственно). Не только возрастная, но и образовательная структура населения этих регионов имела худшие показатели по РФ, что свидетельствовало о низком качестве человеческого капитала населения территорий. Эти 16 проблемных территорий, входивших в 4 и 5-й кластеры, относились к экономически отсталым и депрессивным регионам, где низкий уровень занятости населения обуславливал не только низкое качество и уровень жизни, но также неэффективное использование трудового потенциала населения. Получался своего рода замкнутый круг социально-экономических проблем этих регионов: отсутствие достаточного количества достойных рабочих мест и низкая занятость приводили к бедности, следствием которой является низкое качество человеческого капитала населения, что не способствует вложению инвестиций в создание современных рабочих мест в этих регионах. Круг замкнулся, а нерешенные проблемы республик юга и юго-востока РФ остаются.

Если рассматривать соотношение российских регионов, где были созданы или отсутствовали благоприятные возможности для занятости населения и реализации его трудового потенциала, то следует отметить, что в 2021 г. численность успешных территорий (36) более чем в 2 раза превышала численность проблемных регионов (16) с плохими условиями.

Кроме того, была еще группа из 33 регионов России, входивших в **3-й «средний» кластер**, где показатели уровней занятости как женщин, так и мужчин были близки к средним для всей страны, а следовательно, возможности и условия для реализации и воспроизводства трудового потенциала населения также были средними. В целом можно сделать вывод, что в большинстве российских регионов — 69 (81 % от общего их количества) — имелись позитивные

возможности и условия для реализации трудового потенциала населения, которые были обеспечены за счет высокого и среднего уровня развития региональных рынков труда.

Интересно отметить, что в 2 регионах РФ сложилась уникальная ситуация «феминизации занятости», при которой уровень занятости женщин был выше, чем у мужчин. Это Республика Тыва и Ненецкий автономный округ Архангельской области. Причем ситуация с занятостью в этих регионах была разной. Для Тывы были характерны самые низкие в стране уровни занятости в официальной экономике как мужчин — 51,0 %, так и женщин — 58,9 % — трудоспособного возраста. Уровень занятости женщин в Ненецком АО был достаточно высок — 79,7 %, т. е. выше среднего по РФ, в то время как уровень занятости мужчин, напротив, был намного ниже среднего по стране — 71,8 %. Значительный дисбаланс в пользу занятости женщин в этих регионах сложился достаточно давно. Почти 20 лет назад Н. Зубаревич, на основе гендерного анализа соответствующих данных 2003 г., описала причины «феминизации занятости», обосновав их «специфическими гендерными ролями в регионах с преобладанием титульного населения», когда «в связи с распространенностью асоциальных явлений и высокой мужской безработицей женщины становятся лидерами на низкоконкурентных рынках труда и основными “кормилицами” семей» [Зубаревич, 2005].

Подводя итог сравнительному анализу возможностей для занятости женщин и мужчин на региональных рынках труда, можно констатировать, что за высокими средними по РФ показателями скрывается значительный разброс в значениях показателей занятости трудоспособного населения по отдельным регионам и их группам. В то время как в регионах, входивших в 1-й кластер, где имелись позитивные условия для трудовой активности населения, уровни занятости мужчин и женщин превышали 80 %, аналогичные показатели для регионов, входивших в 5-й кластер, были почти на треть ниже и составляли 50—60 %. Это свидетельствует о важности региональных гендерных исследований для выявления реальных проблем российского рынка труда.

Кроме пространственных различий, важную роль для изучения возможностей занятости женщин и мужчин на региональных рынках труда играет также гендерное равенство, которое в исследовании измерялось показателем «гендерный разрыв в занятости». При этом проверялась гипотеза, что между уровнями гендерного неравенства и экономического развития региона существует обратная взаимосвязь: чем выше экономическое развитие региона, тем меньше гендерное неравенство, и наоборот.

В среднем по РФ в 2021 г. ГРЗ между женщинами и мужчинами составлял 5,7 п. п., т. е. показатель разрыва не был чрезмерным (см. табл.). Такой гендерный разрыв в уровнях занятости можно объяснить социально-демографическими особенностями жизненных и трудовых траекторий женщин и мужчин. Во-первых, в России женщины позже выходят на рынок труда из-за более длительного срока пребывания в сфере образования (доля девушек, получающих высшее образование, выше, чем юношей). Во-вторых, в соответствии с пенсионным законодательством женщины раньше, чем мужчины, выходят на пенсию. И наконец, самое главное — у женщин могут быть длительные перерывы в занятости в связи с рождением и воспитанием детей. Учитывая высокий уровень

занятости женщин, характерный для России, эти социально-демографические факторы объективно влияют на ситуацию, когда не паритет (50 : 50), а небольшое смещение в сторону снижения уровня занятости женщин по сравнению с мужчинами следует считать нормальной ситуацией на рынке труда региона. То есть если существуют объективные причины для небольшого гендерного разрыва в уровнях занятости женщин и мужчин, то достижение паритета их занятости не должно являться самоцелью.

**Рейтинг регионов РФ по величине гендерного разрыва
в уровнях занятости населения трудоспособного возраста 2021 г.**
[Женщины и мужчины России... , 2022]

Регион	Уровень занятости, %		Гендерный разрыв, п. п.	Рейтинг регионов РФ по ГРЗ
	Женщины	Мужчины		
Российская Федерация	75,3	81,0	5,7	—
<i>5 регионов РФ с минимальными показателями ГРЗ</i>				
Костромская область	78,6	78,8	0,2	1
Чувашская Республика	76,4	76,6	0,2	1 (2)
Республика Коми	74,4	74,7	0,3	3
Архангельская область	74,4	75,0	0,6	4
Владимирская область	81,1	82,4	1,3	5
<i>5 регионов РФ со средними показателями ГРЗ</i>				
Иркутская область	71,2	76,4	5,2	40
г. Москва	84,6	89,9	5,3	41
Кировская область	77,0	82,6	5,6	42
Орловская область	67,9	73,7	5,8	43
Калининградская область	75,9	82,0	6,1	44
<i>5 регионов РФ с максимальными показателями ГРЗ</i>				
Карачаево-Черкесская Республика	55,5	65,9	10,4	81
Республика Ингушетия	51,7	65,0	13,3	82
г. Севастополь	68,7	82,1	13,4	83
Кабардино-Балкарская Республика	62,9	76,7	13,8	84
Республика Дагестан	51,0	68,7	17,7	85

Вероятно, ситуация отклонения от гендерного паритета требует прояснения, поскольку общепринятым считается положение, что гендерное равенство — это и есть паритет по каким-либо значимым показателям. На этом построены индексы и рейтинги ВЭФ по глобальному гендерному разрыву (GGGI). Однако из этого правила есть исключения. Например, для ожидаемой продолжительности жизни женщин и мужчин существует биологически обусловленный разрыв в 5 лет в пользу женщин. Иначе говоря, не гендерный паритет по ожидаемой продолжительности жизни женщин и мужчин, а 5-летний разрыв

считается нормой, отклонение от которой в ту или другую сторону рассматривается как проблема. Судя по всему, для стран с низким уровнем занятости женщин правомерно считать целью стремление к гендерному паритету на рынке труда. Но это не может быть целью для России, где уровень занятости женщин для некоторых возрастных когорт близок к физиологическому пределу (80—90 %) и не намного отстает от уровня занятости мужчин. Есть основание считать, что в данном исследовании «небольшой гендерный разрыв» совпадает с объективно обусловленной величиной среднего для РФ показателя ГРЗ. Одновременно большим, т. е. проблемным, следует считать такой гендерный разрыв, который кратно превышает это объективно обусловленное среднее значение показателя ГРЗ. Соответственно можно предположить, что отклонение от среднего значения как в сторону уменьшения ГРЗ (ближе к паритету), так и в сторону увеличения может свидетельствовать о проблемах с занятостью женщин и мужчин на региональном рынке труда. При этом рабочая гипотеза будет следующей: разрыв в уровнях занятости, близкий к паритету, может сигнализировать о проблемах с реализацией трудового потенциала мужчин, а большой ГРЗ — о низкой занятости и недостаточно эффективном использовании трудового потенциала женщин в регионе.

Чтобы подтвердить или опровергнуть данную гипотезу, обратимся к анализу рейтинга российских регионов, построенному в соответствии с показателями ГРЗ. В таблице показаны группы по 5 регионов с разными уровнями ГРЗ (минимальный, средний и максимальный), которые занимают соответствующие места в рейтинге российских регионов по данным ГРЗ за 2021 г. Показатели ГРЗ были рассчитаны в процентных пунктах как разница между уровнями занятости мужчин и женщин в регионе.

В первую группу из 5 регионов РФ с *минимальными показателями ГРЗ* (от 0,2 до 1,3 п. п.) вошли Костромская область и Чувашская Республика, которые разделили в рейтинге 1 и 2-е места с показателями ГРЗ, равными 0,2 п. п. Для этих регионов было характерно, что уровень занятости женщин в них немного превышал среднероссийский показатель занятости (78,6 и 76,4 % соответственно). Одновременно уровни занятости мужчин (78,8 и 76,6 % соответственно) заметно отставали от среднестранового показателя у мужчин (81,0 %). 3 и 4-е места в региональном рейтинге ГРЗ заняли Республика Коми (0,3 п. п.) и Архангельская область (0,6 п. п.). Характеризуя положение женщин и мужчин на рынках труда этих регионов, можно отметить, что показатели занятости женщин здесь находились практически на среднем уровне (74,4 % в обоих регионах), в то время как показатели занятости мужчин (74,7 и 75,0 % соответственно) были значительно ниже среднестранового показателя у мужчин. И наконец, 5-е место в рейтинге регионов с низким ГРЗ заняла Владимирская область (1,3 п. п.), которая входила в 1-й кластер с максимально высокими уровнями занятости женщин и мужчин (80 % и выше), т. е. в этом регионе возможности занятости были высокими как у мужчин, так и у женщин. Таким образом, в группу регионов с минимальными ГРЗ входили территории, в которых возможности для реализации трудового потенциала у женщин были лучше, чем у мужчин, о чем свидетельствовали высокие и средние уровни женской занятости

и одновременно относительно низкие уровни мужской занятости (кроме Владимирской области). Хотя формально в этих территориях ГРЗ был близок к паритету, но их нельзя назвать благополучными с точки зрения возможностей для реализации трудового потенциала работников обоих полов. Во всех регионах (кроме Владимирской области) гендерный паритет в занятости был достигнут за счет низких уровней занятости мужчин, что можно считать негативным симптомом недоиспользования их трудового потенциала.

Средние места в рейтинге российских регионов (с 40-го по 44-е) по показателю ГРЗ заняли в основном регионы из 1 и 2-го кластеров с высокими и средними показателями как экономического развития, так и уровней занятости женщин и мужчин. В середину рейтинга ГРЗ попали г. Москва, Кировская, Калининградская, Иркутская, а также Орловская область. Эти регионы характеризовались развитыми рынками труда, что создавало достаточно благоприятные возможности и условия для реализации трудового потенциала женщин и мужчин. Исключением в группе регионов со средними показателями ГРЗ была Орловская область, отнесенная к 4-му кластеру, где уровни занятости и женщин и мужчин были ниже средних по РФ.

И наконец, обратимся к 5 регионам, которые завершают региональный рейтинг по уровню ГРЗ (с 81-го по 85-е место). Это южные регионы России, 4 из которых входят в Северо-Кавказский федеральный округ: Республики Дагестан, Кабардино-Балкарская, Карачаево-Черкесская и Ингушетия. В этой группе также находился г. Севастополь. Здесь отмечены *максимальные показатели ГРЗ* (от 10,4 до 17,7 п. п.), которые в 2—3 раза выше, чем в среднем по стране. Кроме Севастополя, эти регионы входили в 5-й кластер — самый проблематичный по уровню занятости и возможностям для реализации трудового потенциала. Для этих южных республик характерны низкие уровни занятости как женщин, так и мужчин, но из-за высокой конкуренции за рабочие места женщины оказались в значительной мере вытесненными с рынка труда, что и отражено в высоких уровнях ГРЗ. Особняком от этих регионов стоит город федерального подчинения Севастополь, где уровень занятости женщин был значительно ниже — 68,7 %, а уровень занятости мужчин выше — 82,1 %, чем в среднем по России. В результате здесь образовался один из самых больших в стране гендерных разрывов в занятости женщин и мужчин — 13,4 п. п. Вероятно, это можно объяснить спецификой города, который долгое время оставался закрытой территорией, а большинство мужчин были профессионально связаны с военно-морским флотом.

Как было отмечено, разрывы в показателях ГРЗ могут рассматриваться как мера *гендерного неравенства возможностей* женщин на региональных рынках труда. В регионах, завершающих рейтинг по показателю ГРЗ, положение женщин на рынках труда было значительно хуже, а возможности реализации трудового потенциала намного ниже, чем у мужчин, о чем свидетельствуют высокие показатели гендерного разрыва. Факт, что регионы, занявшие нижние позиции в рейтинге ГРЗ, также входили в проблемный кластер с неудовлетворительными возможностями занятости женщин, свидетельствует о том, что территориальное развитие и гендерное неравенство взаимосвязаны: чем ниже развитие, тем выше неравенство. Следовательно, гипотеза об обратной связи между уровнями

гендерного неравенства и социально-экономического развития региона подтверждена. Анализ данных рейтинга российских регионов по показателям ГРЗ подтвердил гипотезу, что в условиях высокого уровня занятости женщин в стране не паритет с мужчинами, а объективно обусловленный небольшой разрыв в занятости является оптимальным для России. Отклонение разрыва от этого среднего значения в сторону увеличения приводило к проблемам *недоиспользования трудового потенциала женщин*, а в сторону минимизации — к проблемам *недоиспользования трудового потенциала мужчин*. В большинстве экономически развитых регионов с высоким уровнем жизни населения и перспективными рынками труда ГРЗ были близки к среднестрановому показателю (5,7 п. п.), а в бедных экономически слаборазвитых регионах они были в 2—3 раза выше (13,3—17,7 п. п.) среднероссийского уровня. Высокие уровни ГРЗ свидетельствовали о существенном недоиспользовании трудового потенциала женщин в слаборазвитых регионах, а близкие к гендерному паритету — сигнализировали о недоиспользовании трудового потенциала мужчин. Вместе с тем для большинства регионов России были характерны средние значения ГРЗ и в целом позитивные возможности для реализации и воспроизводства трудового потенциала как женщин, так и мужчин.

Выводы

Таким образом, исследование вопросов неравенства возможностей женщин и мужчин на региональных рынках труда позволило установить, что территориальные и гендерные проблемы взаимосвязаны. В большинстве российских регионов (69, или 81 % от общего количества регионов) имелись благоприятные условия для реализации трудового потенциала женщин и мужчин за счет высокого и среднего уровней занятости и развитости региональных рынков труда. Была выявлена прямая связь между уровнями социально-экономического развития региона и гендерного равенства: чем выше уровень развития региона, тем выше уровень гендерного равенства, и наоборот. В ходе исследования для всех регионов России были проведены расчеты показателей, характеризующих гендерные разрывы в уровнях занятости женщин и мужчин, а затем на основе этих данных был построен рейтинг российских регионов. Это позволило обнаружить обратную взаимосвязь между уровнем гендерного равенства и возможностями для занятости и реализации трудового потенциала женщин в регионах: чем выше ГРЗ, тем меньше возможностей для реализации трудового потенциала женщин. Кроме того, было установлено, что не только высокие, но и низкие показатели ГРЗ являются маркерами неблагополучия на региональных рынках труда. При этом высокие показатели ГРЗ указывали на недоиспользование трудового потенциала женщин, а низкие показатели, к сожалению, свидетельствовали не о гендерном равенстве, а о проблемах с реализацией трудового потенциала мужчин. Следовательно, показатель «гендерный разрыв в занятости» оказался важным методологическим инструментом измерения гендерного неравенства, который позволил фиксировать разницу в положении и возможностях женщин и мужчин на рынках труда российских регионов.

Список источников

- Женщины и мужчины России, 2022. М.: Росстат, 2022. 208 с. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13215> (дата обращения: 21.09.2023).
- Зубаревич Н. В. Региональные аспекты гендерного равенства // Демоскоп Weekly. 2005. № 219—220. URL: <https://www.demoscope.ru/weekly/2005/0219/analit02.php> (дата обращения: 04.09.2023).
- Нобелевская премия по экономике 2023 г. 2023. URL: <https://scientificrussia.ru/articles/nobelevskaa-premia-po-ekonomike-2023-g> (дата обращения: 21.10.2023).
- Повестка дня в области устойчивого развития. 2015. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/about/development-agenda/> (дата обращения: 21.08.2023).
- Решетников считает аномально низкий уровень безработицы тормозом для экономики // ТАСС. 2023. 6 сентября. URL: <https://tass.ru/ekonomika/18665959?ysclid=loivm1w83u683772616> (дата обращения: 07.09.2023).
- Сен А. Развитие как свобода. М.: Новое изд-во, 2004. 432 с. (Библиотека фонда «Либеральная миссия»).
- Труд и занятость в России, 2021. М.: Росстат, 2021. 177 с. URL: https://rosstat.gov.ru/bgd/regl/b21_36/Main.htm (дата обращения: 11.09.2023).
- Nussbaum M. C. *Creating Capabilities: the Human Development Approach*. Harvard University Press, 2011. 256 p.

References

- Nobelevskaia premiia po ekonomike 2023 g.* (2023) [Nobel Prize in Economics 2023], available from <https://scientificrussia.ru/articles/nobelevskaa-premia-po-ekonomike-2023-g> (accessed 21.10.2023).
- Nussbaum, M. C. (2011) *Creating Capabilities: The Human Development Approach*, Harvard University Press.
- Povestka dnia v oblasti ustoichivogo razvitiia* (2015) [Sustainable Development Agenda], available from <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/about/development-agenda/> (accessed 21.08.2023).
- Reshetnikov schitaet anomal'no nizkiĭ uroven' bezrobotitsy tormozom dlia ekonomiki* (2023) [Reshetnikov considers the abnormally low unemployment rate to be a brake on the economy], TASS, September 6, available from <https://tass.ru/ekonomika/18665959?ysclid=loivm1w83u683772616> (accessed 07.09.2023).
- Sen, A. (2004) *Razvitie kak svoboda* [Development as freedom], Moscow: Novoe izdatel'stvo.
- Trud i zaniatost' v Rossii, 2021* (2021) [Labor and employment in Russia, 2021], Moscow: Rosstat, available from https://rosstat.gov.ru/bgd/regl/b21_36/Main.htm (accessed 11.09.2023).
- Zhenshchiny i muzhchiny Rossii, 2022* (2022) [Women and men of Russia, 2022], Moscow: Rosstat, available from <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13215> (accessed 21.09.2023).
- Zubarevich, N. V. (2005) Regional'nye aspekty gendernogo ravenstva [Regional aspects of gender equality], *Demoskop Weekly*, no. 219—220, available from <https://www.demoscope.ru/weekly/2005/0219/analit02.php> (accessed 04.09.2023).

Статья поступила в редакцию 22.10.2023; одобрена после рецензирования 05.11.2023; принята к публикации 13.11.2023.

The article was submitted 22.10.2023; approved after reviewing 05.11.2023; accepted for publication 13.11.2023.

Информация об авторе / Information about the author

Хоткина Зоя Александровна — кандидат экономических наук, доцент, эксперт Программы развития ООН в РФ по гендерному равенству, ведущий научный сотрудник, Институт социально-экономических проблем народонаселения им. Н. М. Римашевской — обособленное подразделение Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, г. Москва, Россия, zoya-alex2012@yandex.ru (Cand. Sc. (Econ.), Assistant Professor, Expert of the United Nations Development Program on Gender Equality in the Russian Federation, Leading Researcher, Institute of Socio-Economic Studies of Population named after N. M. Rimashevskaya — Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation).