

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ СЕМЕЙ



DOI: 10.24412/1561-7785-2024-S1-147-160
EDN: EJBGRQ

РАБОТА И СЕМЬЯ: ГЕНДЕРНОЕ НЕРАВЕНСТВО В РАСПРЕДЕЛЕНИИ ДЕНЕГ И ВРЕМЕНИ

Хоткина З. А.

Институт социально-экономических проблем народонаселения
имени Н. М. Римашевской ФНИСЦ РАН
(117218, Россия, Москва, Нахимовский проспект, 32)

E-mail: zoaya-alex2012@yandex.ru

Для цитирования:

Хоткина З. А. Работа и семья: гендерное неравенство в распределении денег и времени // Народонаселение. – 2024. – Т. 27. – № 51. – С. 147-160. DOI: 10.24412/1561-7785-2024-S1-147-160; EDN: EJBGRQ

Аннотация. В статье анализируется взаимосвязь между семьёй и работой, а также вопросы гендерного неравенства, которое существует в основных сферах жизнедеятельности женщин и мужчин. В качестве индикаторов неравенства в этих сферах использованы показатели гендерного разрыва, которые в сфере труда измеряются в основном деньгами, а в семье — временем. Особое внимание уделено гендерному разрыву в оплате труда (ГРОТ), как наиболее признанному маркеру экономического гендерного неравенства. Показано, что его величина и динамика в значительной степени детерминирована факторами, связанными с семьёй. Когда успехи женщин в профессиональной деятельности и застой в семейной сфере вошли в явное противоречие, которое далее нельзя было игнорировать, это привело к переформатированию концепции гендерного равенства. Если ранее она касалась вопросов труда, доходов, политических и других прав женщин, то теперь она стала включать также проблемы неравенства в распределении домашнего труда и семейных обязанностей между мужчинами и женщинами. На примере изменений в документах Международной организации труда (МОТ) прослежены этапы развития концепции гендерного равенства и поворот, сделанный к признанию важной роли семейных обязанностей для работников, занятых в экономике. В статье сравниваются данные статистики и результаты российских и международных исследований по вопросам неравенства в семье и на работе. Выявляются общие черты и закономерности влияния семейных факторов на величину ГРОТ, а также особенности динамики заработных плат женщин и мужчин в разных странах. Проведены некоторые параллели между исследованиями нобелевского лауреата по экономике 2023 г. Клаудии Голдин и работами российских авторов. Результаты анализа взаимосвязи семьи и работы позволили сделать рекомендации для доработки Национального проекта «Семья».

Ключевые слова: работа, семья, гендерное неравенство, гендерный разрыв в оплате труда, домашний труд, семейные обязанности.

Введение

Большинство женщин в мире и России хотят работать и иметь семью, и такая возможность у них обычно есть. Однако их положение в сферах труда и семьи в значительной мере отличается от ситуации коллег и партнёров мужчин. Об этом свидетельствует факт вручения Нобелевской премии по экономике в 2023 г. К. Голдин за исследования «положения женщин на рынке труда». В её работах показано, что между работой и семьёй существует тесная взаимосвязь, которая становится одним из ключевых факторов, определяющих гендерное неравенство в сфере труда¹. Аргументы актуальности данной темы в России это — низкая рождаемость, высокий уровень разводов и кризис современной российской семьи, о котором говорят исследователи. В трудовой сфере проблематизация положения женщин чаще всего связана с гендерным неравенством в заработной плате, а в семейной сфере — с неравным участием супругов/партнёров в неоплачиваемом домашнем труде. То есть гендерное неравенство на работе измеряется в основном деньгами, а в семье — временем. В качестве индикаторов неравенства в сферах труда и семьи используются показатели гендерного разрыва (в зарплатах и во времени — соответственно). Разрыв в оплате труда женщин и мужчин давно и повсеместно признан показателем гендерного неравенства. А факт, что почти всю работу в семье и по дому выполняют женщины, долгое время рассматривалась как «норма», поэтому поколения россиян учились читать по букварям, где «мама мыла раму». К середине XX в. «невидимый» домашний труд женщин был замечен исследователями и стал рассматриваться как проблема двойной занятости женщин, т.е. проблема скорее женщин, чем семьи или общества. Решение этой проблемы виделось в гармонизации или поиске баланса между семьёй и работой. И только в XXI в. проблемы асимметричного распределения времени в семье были признаны

новой формой гендерного неравенства, которая должна решаться не столько женщинами, сколько государственной социальной политикой².

В этот период в многочисленных научных исследованиях и публикациях российских учёных проблемы гендерной асимметрии внутрисемейного разделения труда стали обсуждаться в качестве «символа гендера и власти» в семье и как «детерминанты гендерного неравенства», а также были посвящены поиску баланса между семьёй и работой [1–3]. Кроме того, в фокусе внимания российских исследователей оказались вопросы социальной и семейной политики и гендерные аспекты её реализации [4–6]. Наряду с теоретической концептуализацией внутрисемейного разделения труда важная роль в исследованиях авторов была отведена вопросам субъективных оценок и удовлетворенности членов российских семей распределением обязанностей в их семьях. Например, по результатам исследования «Человек, семья, общество» (2015 г.), проведённого Институтом социального анализа и прогнозирования, было отмечено, что «удовлетворённость распределением обязанностей по ответам мужчин предсказуемо выше, чем по ответам женщин: доля полностью удовлетворённых мужчин колеблется на уровне 80%». В то же время доля женщин полностью удовлетворённых распределением обязанностей в семье составляла примерно 50%, а неудовлетворённых колебалась от 19 до 27%. На основании этих данных авторы исследования делают вывод, что в современной России все ещё сильны гендерные стереотипы о том, что «дом — женское дело, и респонденты могут транслировать соблюдение этой нормы. Это подтверждается очень высокой в среднем по выборке удовлетворённостью распределением обязанностей — даже тогда, когда оно совсем не равно» [7, с. 110]. Вместе с тем, среди публикаций последних лет наряду с работами исследова-

¹ Нобелевская премия по экономике 2023 года. — URL: <https://scientificrussia.ru/> (дата обращения: 11.02.2024).

² Спешащее поколение: как «временной голод» стал новой формой социального неравенства. — URL: <https://www.forbes.ru/forbeslife/482430-spesasee-pokolenie-kak-vremennoj-golod-stal-novoj-formoj-socialnogo-neravenstva?ysclid=lskm586uz1562580107> (дата обращения: 07.02.2024).

тельниц гендерной направленности были также представлены статьи и монографии сторонников традиционной семьи и фамилистики [8].

Структурные, социальные и экономические изменения в сферах семьи и занятости требовали пересмотра взглядов на проблемы распределения домашних дел и семейных обязанностей между мужчинами и женщинами. В исследованиях российских исследователей и экономистов отмечалось, что именно в XXI в. россиянки сделали серьёзный качественный рывок в сфере труда и их профессионализм значительно возрос [9; 10]. Произошёл своего рода переход количества в качество, когда более высокий, чем у мужчин уровень образования и человеческого капитала женщин позволил им занимать в сфере труда руководящие позиции, которые ранее для них были недоступны. Успехи женщин в профессиональной деятельности и застой в семейной сфере вошли в явное противоречие, которое далее нельзя было игнорировать. Это привело к тому, что концепция гендерного равенства, которая ранее касалась вопросов труда, доходов, политических и других прав женщин, стала включать также проблемы неравенства в распределении домашнего труда и семейных обязанностей между мужчинами и женщинами. Цель статьи состоит в анализе взаимосвязей между гендерными неравенствами в основных сферах жизнедеятельности женщин и мужчин — на работе и в семье.

Информационной базой исследования послужили национальные и международные документы, данные официальной российской и международной гендерной статистики, а также публикации с результатами современных научных исследований, в которых представлены взгляды отечественных и зарубежных учёных на вопросы гендерного (не)равенства на работе и в семье. Тема взаимосвязи труда и семьи является междисциплинарной, поэтому при подготовке статьи использовалась не только экономическая и демографическая, но также социологическая и психологическая литература.

МОТ: шаги по развитию концепции гендерного равенства

На примере изменений в документах и в официальных публикациях Международной организации труда (МОТ) можно проследить, как происходило развитие концепции гендерного равенства и поворот к осознанию того, что семейные обязанности играют важную роль для работников, занятых в экономике: 1) 1951 г. — первым «гендерным» документом МОТ была «Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (№ 100)³. В этой конвенции вопросы обеспечения гендерного равенства работников рассматривались только в сфере труда; 2) 1965 г. — МОТ принимает «Рекомендацию № 123 о женщинах с семейными обязанностями», направленную на устранение дискриминации в сфере труда, чтобы трудящиеся женщины имели возможность гармонично сочетать различные обязанности. Здесь мы видим пример, как новая идея о взаимосвязи неравенства в сфере труда и семьи соседствует со старым стереотипом, что семейные обязанности — это «женские» проблемы; 3) В 1981 г. были приняты «Конвенция № 156» и дополняющая её «Рекомендация № 165 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин с семейными обязанностями»⁴. Эти документы касались уже мужчин и женщин с семейными обязанностями в равной мере и были нацелены на то, чтобы их труд был организован без дискриминации из-за наличия семьи. В Пре-

³ Конвенция МОТ № 100 относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности // МОТ: [сайт] — URL: <https://www.ilo.org/dyn/midweb/convention/100> относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности: Женева, 29 июня 1951 года (дата обращения: 11.02.2024).

⁴ Конвенция МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» // МОТ: [сайт] — URL: <https://www.ilo.org/dyn/midweb/convention/156> Международной организации труда «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (принята в г. Женеве 23.06.1981 на 67-й сессии Генеральной конференции МОТ) (дата обращения: 11.02.2024).

амбуле к «Конвенции № 156» выражалась необходимость изменения традиционных ролей мужчин и женщин. «Рекомендация № 165», которая заменила рекомендацию 1965 г., «предписывала компетентным национальным органам оказывать содействие более равному разделению семейных обязанностей». Таким образом, Конвенция № 156 была направлена не только на защиту прав работников с семейными обязанностями в сфере труда, но также показала, что цель социальной политики государства должна быть связана с достижением баланса между работой и семьей, и что эта цель важна для женщин и мужчин в равной степени; 4) 2019 г. — были приняты важные документы: «Декларация столетия по вопросам будущего сферы труда», «Конвенция № 190» и «Рекомендация № 206 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда»⁵. В декларации заявлено, что для «достижения гендерного равенства в сфере труда» необходимо «более сбалансировано распределять семейные обязанности».

Кроме официальных документов к 100-летию МОТ, члены Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда подготовили публикацию «Работать ради лучшего будущего». В этой официальной публикации МОТ есть раздел «Преобразующая повестка дня в области гендерного равенства», посвященный женщинам на работе и дома, в котором отмечено, что: «гендерное равенство начинается дома. Мы рекомендуем принять политику, способствующую распределению обязанностей по уходу и дому между мужчинами и женщинами»⁶. Таким образом, на примере МОТ видно, что мировому сообществу потребовалось почти 70 лет, чтобы осознать, что «Экономический и социальный императив гендерного равенства больше не подвергается со-

мнению» (из текста декларации) и начать действовать.

Россия ратифицировала все перечисленные выше конвенции МОТ, кроме «Конвенции № 190» и «Рекомендация № 206 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда». То есть по большинству рекомендаций, связанных с трудом женщин, Россия выразила согласие на их выполнение. В предисловии к «Азбуке прав трудящихся женщин и гендерного равенства», опубликованной МОТ в 2007 г., записано: «Восприимчивость традиционного соотношения оплачиваемого труда и неоплачиваемой работы по дому претерпевало и претерпевает значительные изменения. МОТ не только отреагировала на эти перемены в обществе, но и взяла на себя ведущую роль в формировании будущего, в котором будет больше равенства»⁷.

Гендерная статистика и сравнения

Чтобы оценить масштабы гендерных разрывов на работе и в семье, обратимся к официальной статистике. Из данных последнего сборника «Женщины и мужчины России 2022» следует, что в 2021 г. женщины получали в месяц в среднем 48594 рублей, а мужчины — 67056 рублей, и гендерный разрыв в оплате труда (ГРОТ) в России составлял в среднем 27,5%⁸. При этом за общероссийскими средними показателями скрывается разброс ГРОТ по сферам деятельности и регионам, что естественно для очень большой страны. Так, например, минимальный ГРОТ в 2021 г. был в сфере образования — 1,9% (где зарплата женщин составляла 39815 рублей, а мужчин — 40589 рублей)⁹. Однако, этот показатель не означал «торжества гендерного равенства» в отрасли. Скорее, он был отражением неблагоприятия в самой феминизированной из бюджетных отраслей, где преподава-

⁵ Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда // МОТ: [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_715175.pdf (дата обращения: 11.02.2024).

⁶ Работать ради лучшего будущего — Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда // Международное бюро труда. — Женева: МБТ, 2019. — 49 с.

⁷ ABC of Women Workers' Rights and Gender Equality. — Geneva, 2007. — 210 p.

⁸ Женщины и мужчины России 2022 // Росстат: [сайт]. — URL: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения: 15.02.2024).

⁹ Там же.

телям женщинам платили на 20%, а мужчинам — на 40% ниже, чем в среднем по стране. Максимальный ГРОТ в 2021 г. был отмечен в сфере «деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений» и составлял 33,4%. Но если перейти от среднемесячных к среднечасовым показателям разрыва в оплате труда работников данной сферы, то можно увидеть почти пятикратный разрыв ГРОТ. Так, женщины, входившие в «Средний специальный персонал в области правовой, социальной работы, культуры, спорта и родственных занятий», получали за час работы в среднем 235 рублей, а мужчины — 1144 рублей, то есть почти в 5 раз больше¹⁰.

В российских регионах разрывы в трудовых доходах работников также существенно различались. Максимальный разрыв в зарплатах мужчин и женщин в 2021 г. был в Мурманской области (40,6%), что в полтора раза выше среднероссийского ГРОТ. Минимальным ГРОТ (2,9%) был в Республике Алтай. Этот показатель почти в 10 раз ниже, чем в среднем по России. И вновь, с сожалением, надо отметить, что этот показатель не столько отражает «зарплатное равенство» женщин и мужчин Алтая, сколько социально-экономическую отсталость региона.

Чтобы лучше понимать ситуацию с оплатой труда россиянок, приведём для сравнения несколько цифр статистики Евростата. В 2021 г. в Европейском Союзе (ЕС) почасовой заработок женщин был в среднем на 12,7% ниже, чем у мужчин¹¹. Уровень гендерного разрыва в оплате труда по странам ЕС различался. Самый высокий ГРОТ из стран ЕС был зафиксирован в Эстонии (20,5%), а самый низкий — в Люксембурге (0,2%)¹². Итак, из сравнения ситуации с ГРОТ женщин и мужчин в России и ЕС следует, что, во-первых, средний российский уровень ГРОТ (27,5%) более чем

в 2 раза выше, чем в ЕС (12,7%). Во-вторых, в Европе низкие показатели ГРОТ, судя по всему, действительно отражают ситуацию гендерного равенства, в то время как в России — это, скорее, сигналы о социально-экономическом неблагополучии отрасли или региона.

Источником информации относительно времени, которое россиянки и россияне тратят на неоплачиваемый домашний труд, является «Выборочное наблюдение использования суточного фонда времени населением (часов-минут) за 2019 г.». Из таблицы 5.15. «Затраты времени на ведение домашнего хозяйства работающих лиц в возрасте 15 лет и более в будние дни» можно узнать следующее. Придя домой с оплачиваемой работы, горожанки тратят на ведение домашнего хозяйства в среднем 4 часа 10 мин., а их партнёры мужчины — 1 час 46 мин., то есть практически в 2,5 раза меньше. Ситуации в выходные дни и для сельских женщин и мужчин хотя и выражены в других цифрах, но имеют сходное содержание — женщины тратят, на домашние работы в 2–2,5 раза больше, чем мужчины¹³.

Для сравнения ситуации с гендерным разделением труда по ведению домашнего хозяйства в России и других странах обратимся к диаграмме, где временные затраты женщин на домашнее хозяйство выделены тёмным фоном (рис. 1).

На рисунке видно, что во всех странах время на домашний труд распределяется между женщинами и мужчинами неравномерно, но характер гендерных асимметрий сильно варьирует. В Пакистане, Тунисе и Сальвадоре мужчины практически не участвуют в домашнем труде, а на 86–93% его выполняют женщины. Но в этих странах уровень занятости женщин в экономике очень низкий и составляет в Пакистане и Тунисе 20–21%, а в Сальвадоре 42%. Как известно, существует обратная зависимость между уровнем занятости женщин в рыночной экономике и в домашней сфере: чем меньше времени женщина тратит на работу вне дома, тем больше времени она работает

¹⁰ Там же.

¹¹ Gender pay gap statistics / Eurostat. — URL: <https://gender-pay-gap-statistics> (дата обращения: 19.02.2024).

¹² Отрицательный гендерный разрыв в оплате труда означает, что в среднем почасовой заработок женщин выше, чем у мужчин. Для примера, в РФ такая ситуация с ГРОТ в 2021 г. была в Республике Тыва.

¹³ Женщины и мужчины России 2022 // Росстат: [сайт]. — URL: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения: 15.02.2024).



Рис. 1. Затраты времени на домашний труд женщин и мужчин в России и других странах, %

Fig. 1: Time spent on domestic labor by women and men in Russia and other countries, %
Источник: данные МОТ и Росстата.

в семье. Это увеличивает абсолютную разницу в затратах времени на домашнюю работу по сравнению с партнером, от которого она экономически зависит.

В противоположность этому в североевропейских странах, таких как Дания, Швеция и Норвегия, женщины и мужчины практически наравне выполняют семейные обязанности: вклад женщин чуть больше половины, а мужчины берут на себя 42–45% домашних обязанностей. Для женщин и мужчин этих стран характерны высокие уровни занятости в экономике и практически равное участие в домашнем труде. Это обеспечивается за счёт проведения специальной государственной политики («государственный феминизм»), которая в странах ЕС в соответствии с Амстердамским договором 1997–1999 гг. «О Европейском союзе», реализуется институтами власти и направлена на применение принципов гендерного равенства во всех политических, нормативных и административных решениях и действиях правительств стран Евросоюза.

И, наконец, российскую ситуацию можно считать средней, но не позитивной, поскольку в основном (на 70%) домашним трудом заняты женщины, а мужчины, как у нас принято говорить, «помогают им по

дому». По данным опроса ВЦИОМ 2021 г.: «Большинство россиян считают, что в ведении домашнего хозяйства мужчины и женщины должны принимать равное участие (85%). Что домашнее хозяйство должно держаться только на женских плечах считают 7% опрошенных»¹⁴. В результате между декларируемыми масштабами вовлечения мужчин в домашний труд и ситуацией в реальной жизни возникает внутренний конфликт. Он связан с тем, что современное российское общество говорит о равноправии, но на практике принимает только традиционные роли мужчин и женщин. И хотя тренд на ответственное отцовство набирает обороты в России, но пока это личный выбор части наиболее эгалитарно настроенных российских мужчин, который на сегодня ещё не отразился на статистике бюджетов времени.

Роль семьи в гендерном неравенстве на работе: взгляд из России

Данные статистики важны, но недостаточны для понимания глубины проблем взаимосвязи и взаимозависимости семьи

¹⁴ О настоящих мужчинах // ВЦИОМ: [сайт]. – URL: wciom.ru (дата обращения: 25.02.2024).

и работы, поэтому обратимся к рассмотрению результатов некоторых значимых исследований по этой теме, опубликованных в последнее время. Чаще всего данная тематика представлена исследованиями факторов, влияющих на ГРОТ, где в числе переменных есть данные о семье (наличие детей, родительство, брак и подобное). Эти исследования относятся к числу ключевых в России и мире и научных публикаций по ним много. Но одна из них представляется наиболее ценной, поскольку является своего рода научной «матрёшкой», когда в одном исследовании анализируется много других исследований.

Речь идёт о статье С. Ю. Рощина и Н. К. Емелиной «Мета-анализ гендерного разрыва в оплате труда в России», опубликованной в 2022 г. [11]. Авторы обобщили результаты 33 исследований, отобранных для анализа проведённых в России за 25 лет (1996–2021 гг.), в которых содержалось более 170 измерений различных факторов, влиявших на ГРОТ. По данным мета-анализа получилось, что за четверть века исследований российский ГРОТ варьировал в диапазоне от 5,3% до 69,9%, а его модальное значение составило 37,6% [11]. Этот показатель гендерного разрыва значительно выше сегодняшних данных Росстата, поскольку отражает усреднённые данные за 25 лет наблюдений. И действительно, исследователи отмечают, что «В контексте российского рынка труда наблюдается убывающая динамика общего гендерного разрыва в заработной плате» [12]. Интересен расчёт и выводы авторов мета-анализа о необъяснённой части разрыва, которая является отражением того, насколько рынок труда выше оценивал работников мужчин по сравнению с работницами женщинами. Этот показатель, который многие исследователи считают маркером гендерной дискриминации, доходил в анализируемом периоде до 70%.

Принципиально важными являются следующие выводы авторов. Отмечается, что «С течением времени наблюдается увеличение необъяснённой части гендерного разрыва», что связано, в первую очередь, со «снижением объясняющей способности

традиционных факторов, таких как человеческий капитал и характеристики рабочего места». По мнению авторов одновременно растёт значение некогнитивных навыков и личностных характеристик мужчин и женщин, учёт которых ведёт к уменьшению необъяснённой части гендерного разрыва. Характеристики работников, связанные с их семейным положением и обязанностями, входят в эту группу, а, следовательно, значимость их учёта при анализе ГРОТ возрастает. Кроме того, авторы указывают на «необходимость выделения новых объясняющих переменных, связанных с укоренившимися стереотипами о социальной и экономической роли женщин» [11].

Итак, в результате мета-анализа авторы приходят к выводу, что сегодня факторов, характеризующих на рынке труда людей только как Homo economicus (человек экономический) — недостаточно, чтобы понять и оценить причины экономического гендерного неравенства. В большинстве своём занятое население — это «работники с семейными обязанностями» и взаимосвязь семьи и работы усиливается, а семейные характеристики в возрастающей мере влияют на уровень оплаты труда. В результате исследования российского рынка труда авторы выстраивают рейтинг наиболее значимых факторов, влиявших на гендерный разрыв в оплате труда в России. По их данным он выглядит следующим образом: 1) отраслевая и профессиональная сегрегация; 2) характеристики человеческого капитала; 3) «семейные факторы», такие как брак, дети и другие. Как отмечают авторы, «семейные факторы являются третьими по значимости в разложении гендерного разрыва, после отраслевой и профессиональной сегрегации и характеристик человеческого капитала» [11]. То есть, по их мнению, семейные факторы важны, но они не являются главными «виновниками» гендерного разрыва ГРОТ.

При расчётах регрессионных и других статистических моделей используются усреднённые данные о гендерных разрывах ГРОТ по стране, отрасли или региону. Однако, в контексте статьи, особый интерес

представляет информация о том, как реагирует ГРОТ на изменения семейных и профессиональных обстоятельств в жизни женщин и мужчин. Основные жизненные перемены, (окончание образования, выход на рынок труда, вступление в брак, рождение первого ребёнка и подобные) тесно коррелируют с возрастом. Поэтому для подобного анализа можно воспользоваться информацией Росстата о повозрастных уровнях заработной платы женщин и мужчин, и на основе этих данных рассчитать величину ГРОТ для разных возрастных групп (табл. 1).

лируют с возрастом. Поэтому для подобного анализа можно воспользоваться информацией Росстата о повозрастных уровнях заработной платы женщин и мужчин, и на основе этих данных рассчитать величину ГРОТ для разных возрастных групп (табл. 1).

Таблица 1

Уровень и гендерный разрыв среднемесячной заработной платы женщин и мужчин (ГРОТ) по возрастным группам в 2021 г., рублей

Table 1

Level and gender gap in average monthly wages of women and men by age groups 2021, rubles

Показатель	Возрастные группы, лет									
	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	65+
Женщины	42879	55285	53683	51876	51782	50442	47164	43220	41139	40185
Мужчины	53644	69092	76339	78877	75 806	71087	61657	54688	49872	50960
ГРОТ	10765	13907	22656	29939	24024	20645	14493	11468	8733	10775
ГРОТ, %	20,1	20,1	29,7	38,0	32,0	29,1	23,5	21,0	17,5	21,1

Источник: рассчитано автором по данным Росстата.

Если взять за точку отсчёта заработную плату возрастной группы 20–24 года, когда основная часть молодёжи заканчивает образование и выходит на рынок труда, то можно проследить динамику и траектории возрастных изменений заработной платы женщин и мужчин. Заработная плата девушек между первым (20–24) и вторым (25–29) возрастными интервалами резко возросла (на 130%) и к 29 годам достигала максимального значения в 55285 рублей. Примерно на этот же возраст приходится время создания семей. Как видно из табл. 1, женщины достигали своего пика в заработной плате к 29 годам, и больше их зарплата не росла, а только уменьшалась вплоть до возраста 65+. Совершенно другую траекторию показывает возрастная динамика изменений оплаты труда мужчин. У них также наблюдался резкий рост заработков между первым и вторым интервалами, но и в последующих двух возрастных интервалах зарплата мужчин продолжала расти. В результате заработная плата мужчин увеличивалась с 20 до 39 лет, когда она достигала максимума 78877 рублей. Таким образом, снижение уровня зарплаты у мужчин начиналось в возрасте на 10 лет позже, чем

у женщин (39 и 29 лет, соответственно). Ещё одной особенностью у мужчин было небольшое повышение зарплаты после 65 лет, в то время как у женщин уровень зарплаты с годами только падал. То есть в динамике заработков женщин и мужчин не только разные траектории, но и различные результаты.

Что касается ГРОТ, то из табл. 1 видно, что уже на входе в рынок труда (возраст 20–24 года) заработная плата женщин была на 20,1% ниже, чем у мужчин аналогичного возраста. И далее этот гендерный разрыв возрастал до максимума в 38% для возрастной группы 35–39 лет, когда у мужчин наблюдался пик уровня зарплаты. Таким образом, во-первых, женщины достигают пика заработной платы на 10 лет раньше (25–29 лет), чем мужчины (35–39 лет), во-вторых, в пиковых значениях женщины и мужчины получают за свой труд разную заработную плату. Для женщин рост зарплаты останавливается на отметке +130% от исходного уровня, а у мужчин максимум доходит до +147% по сравнению со стартовым уровнем. Возникнув в молодые годы на входе в рынок труда, гендерный разрыв в заработной плате сопровождает женщин на протяжении всего периода их трудовой де-

тельности. И, что характерно, в молодости (до 29 лет) и после 50 лет ГРОТ примерно идентичен — около 20%, а в пиковом разрыве почти вдвое больше — 38%.

Если попытаться понять причины экономического гендерного неравенства, выраженного в ГРОТ, то объяснение напрашивается только одно — начиная с возраста создания семьи и рождения первого ребёнка (25–29 лет) заработная плата женщин перестаёт расти. Следовательно, основными драйверами в сохранении и воспроизводстве гендерного разрыва, являються, с одной стороны — дискриминация женщин, которая начинается прямо на входе в рынок труда, а с другой — непропорционально высокая на протяжении всей семейной жизни погруженность женщин в быт и уход за детьми и другими членами семьи.

Работа и семья: взгляд со стороны

Научная направленность большинства исследований нобелевского лауреата по экономике 2023 г. К. Голдин совпадает с кругом вопросов, которые анализируются в данной статье. В её книгах, вышедших как давно (1990 г.) — «Понимание гендерного разрыва: экономическая история американских женщин» [13], так и недавно (2021 г.) — «Семья и карьера: столетнее путешествие женщин к равенству» [14], отражены основные проблемы взаимосвязи семьи и работы, или, точнее, важной роли

семьи в жизни работающей женщины. В результате поиска причин неравенства в оплате труда женщин и мужчин, Голдин вышла за рамки изучения производственных факторов гендерного разрыва, продемонстрировав преимущества и эффективность междисциплинарных исследований. Она доказала, что «чисто экономическими» методами проблема гендерного неравенства на рынке труда не может быть решена.

Здесь уместно провести некоторые параллели между результатами исследований К. Голдин и российских учёных, отражённых выше. Россияне тоже пришли к выводу о снижении объясняющей способности традиционных факторов, характеризующих рабочее место и работника на рынке труда. Это привело их к пониманию необходимости расширять в моделях использование факторов, характеризующих личные характеристики мужчин и женщин и данных об их гендерных ролях. А вот «семейные факторы», такие как брак, дети и подобные, оказались в российских исследованиях ГРОТ недооценёнными, поскольку, по свидетельству авторов, эти факторы были использованы не во всех, а лишь в каждом четвертом из проанализированных исследований. В результате, у россиян семейные факторы заняли третье место в рейтинге, в то время как у К. Голдин они представлены как основные детерминанты, влияющие на женскую работу, карьеру и зарплату.

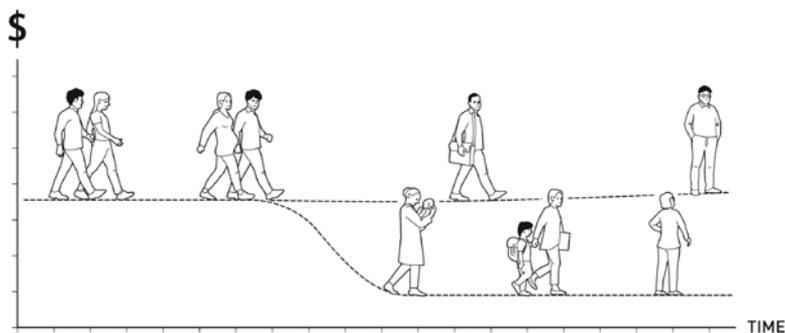


Рис. 2. Эффект родительства на разнице в заработных платах мужчин и женщин

Fig. 2. The effect of parenthood on the wage gap between men and women

Источник: Нобелевская премия по экономическим наукам 2023 года. Пресс-релиз. — URL: nobelprize.org (дата обращения: 17.01.2024).

На рис. 2 показано, как этот её вывод был проиллюстрирован в пресс-релизе Нобелевского комитета. Видно, как со временем меняются различия в зарплатах мужчин и женщин. Молодые женщины начинают трудовую карьеру практически на равных с мужчинами и первоначальные различия в их заработках невелики. «Однако, как только появляется первый ребёнок, тенденция меняется: заработки женщин, родивших ребёнка, сразу же падают и не растут такими же темпами как у мужчин, даже если они имеют одинаковое образование и профессию»¹⁵.

Аналогичную картину мы видели и в России (табл. 1): упав в возрасте 30 лет, заработная плата женщин больше не росла, а только сокращалась. Как неоднократно подчеркнуто в пресс-релизе нобелевского комитета, вслед за К.Голдин аналогичные исследования были проведенные в других странах, и они подтвердили ее выводы, и теперь фактор «родительство» практически повсеместно принят как объяснение разницы в доходах в странах с высоким уровнем развития»¹⁶. Отставание женщин от мужчин по уровню заработной платы, возникнув однажды в связи с созданием семьи и рождением ребёнка, сохраняется до конца их профессиональной занятости.

Если сравнивать данные российских и американских учёных из табл. 1 и рис. 2, можно заметить, что ситуация с доходами женщин, несмотря на разницу стран, в значительной мере совпадает. Брак и появление первого ребёнка, скорее всего, лишают женщин шансов на равенство по оплате труда как на «Западе», так и в России. Различие состоит в том, что у американок меньше дискриминации на входе в рынок труда, тогда как россиянки, несмотря на свои более высокие достижения, чем у мужчин, по показателям уровня образования и человеческого капитала, изначально получают зарплату ниже на 20%, чем их сверстники мужчины.

В заключительной части пресс-релиза Нобелевского комитета подводятся итоги и отмечается, что «Её основной вклад, который мы выделили в этом документе, объединяет одна общая черта: фундаментальная роль семьи, детей и организации труда в формировании гендерных различий в заработной плате и предложении труда»¹⁷. Сама же К.Голдин пишет о первостепенной роли семьи в занятости и карьере женщин более остро: «Неравенство в карьере существует потому, что существует неравенство в семье. Это две стороны одной медали». А затем она делает своеобразный вывод-прогноз: «Если мы сможем добиться равенства в семьях, у нас будет гораздо больше шансов добиться равенства доходов мужчин и женщин на работе»¹⁸, т.е. в тандеме «семья-работа», главную роль играет семья, а потому все преобразования в жизни и занятости женщин, направленные на достижение гендерного равенства, должны начинаться именно с семьи.

Заключение

Семья и работа — это, как было отмечено выше, две стороны одной медали, что в полной мере соотносится к реалиям жизни российских женщин. Большинство современных россиянок имеют разносторонние интересы и не только хотят, но и реализуются в обеих сферах. Поэтому в России традиционно очень высок уровень занятости женщин. Например, уровень занятости молодых женщин в возрасте 25–34 года составляет 82,3–85,3%, а в возрасте 40–49 лет достигает уровня занятости мужчин 91,7–92,5%¹⁹. Одновременно в российском обществе все более значимым становится тренд на ответственное отцовство, а также на изменение социального статуса и семейных нагрузок мужчин, что «проявляется, в их готовности разделять с женщинами обязанности по дому и задачи по воспитанию

¹⁷ Там же.

¹⁸ Там же.

¹⁹ Женщины и мужчины России 2022. // Росстат: [сайт]. — URL: Wom-Man 2022.pdf (rosstat.gov.ru). (дата обращения: 15.02.2024).

¹⁵ Нобелевская премия по экономическим наукам 2023 года. Пресс-релиз. — URL: nobelprize.org (дата обращения: 17.01.2024).

¹⁶ Там же.

детей»²⁰. В этих условиях основная задача государственной социальной политики — создавать условия и механизмы, позволяющие женщинам и мужчинам одновременно реализовываться в сферах труда и семьи. Конвенция МОТ «О женщинах и мужчинах — работниках с семейными обязанностями» должна быть дополнена новым социальным контрактом «работающих родителей», который заменит контракт «работающей матери».

Цель достижения гендерного равенства в семье и на работе, выполнима, если её поставить и последовательно к ней продвигаться. И именно сейчас складываются наиболее благоприятные условия для реализации этих задач. В послании Федеральному Собранию 29 февраля 2024 г. Президент России объявил о запуске нового национального проекта «Семья», основная цель которого — всесторонняя поддержка семей и повышение рождаемости²¹. Уровень и мас-

штаб проекта предполагает, с одной стороны, более глубокую и всестороннюю работу над проблемой, а с другой — выделение ресурсов, необходимых на его реализацию.

Исследования в России и мире доказали тесную взаимосвязь между семьей и работой, поэтому представляется необходимым, чтобы национальный проект «Семья» не ограничивался только вопросами рождаемости и детских пособий, а был направлен также на решение вопросов оптимизации совмещения семьи и работы. В информации, которая пока известна о нацпроекте, семьи как таковой нет, а есть только женщины и дети. Нет ни отцов, которые должны и хотят участвовать в уходе и в воспитании детей, ни стареющих родителей, ни вопросов справедливого распределения домашнего труда между родителями. Сказано, что работа над проектом незакончена и её продолжают специалисты и эксперты, но необходимо в ближайшее время провести также всенародное обсуждение основных идей и направлений этого важного для всех россиян проекта. В этой связи нужно организовать ряд тематических форумов, семинаров и конференций, а также создать Интернет-площадки для обсуждения вопросов, связанных с будущим российской семьи.

²⁰ ВЦИОМ. Аналитический доклад «Российская семья как сохранить традиции и обрести новые смыслы», июль 2021 г. // Интернет-издание «Диалог»: [сайт]. — URL: dialog-nn.ru (дата обращения: 25.01.2024).

²¹ Послание Президента России Федеральному Собранию 29 февраля 2024 года // Президент России: [сайт]. — URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/73585> (дата обращения: 01.03.2024).

Литература и Интернет-источники

1. **Балабанова, Е. С.** Домашний труд как символ гендера и власти / Е. С. Балабанова // Социологические исследования. 2005. — № 6. — С. 109–119. EDN: OOUKSN
2. **Калабихина, И. Е.** Затраты времени на домашнюю работу: детерминанты гендерного неравенства / И. Е. Калабихина, Ж. К. Шайкенова // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. — № 3. — С. 261–285. DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.15; EDN: QJGHAO
3. **Мезенцева, Е. Б.** Гендерное разделение домашнего труда: основные тенденции и вопросы экономической оценки / Е. Б. Мезенцева // Гендерное неравенство в современной России сквозь призму статистики / ред. М. Е. Баскакова — Москва : Едиториал УРСС, 2004. — С. 279–315.
4. **Айвазова, С. Г.** Контракт «работающей матери»: нарушения или расторжение? (к вопросу об особенностях гендерной политики в современной России) / С. Г. Айвазова // Женщина в российском обществе. — 2011. — № 3. — С. 13–22. EDN: OJMXIN
5. **Панкратова, Е. В.** Концепция качества семейной жизни в социологии: гендерный аспект. / Е. В. Панкратова, О. А. Хасбулатова // Женщина в российском обществе. — 2018. — № 1(86). — С. 43–52. DOI: 10.21064/WinRS.2018.1.4; EDN: YTBKXA

6. **Чернова, Ж.** Баланс семьи и работы: политика и индивидуальные стратегии матерей. / Ж. Чернова // Журнал исследований социальной политики. — 2012. — № 3. — С. 295–308. EDN: PFEWNP
7. **Макаренцева, А. О.** Представления мужчин и женщин о затратах времени на работу по дому / А. О. Макаренцева, С. С. Бирюкова, Е. А. Третьякова // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. — 2017. — № 2. — С. 97–114. DOI: 10.14515/monitoring.2017.2.06; EDN: ZMQAFL
8. **Антонов, А. И.** В строю научной школы фамилизма (о вкладе кафедры социологии семьи и демографии в достижения социологического факультета МГУ) / А. И. Антонов // Вестник Московского университета. Серия 18: Социология и политология. — 2019. — № 4. — С. 37–43. DOI: 10.24290/1029-3736-2019-25-4-37-43; EDN: JRDTBY
9. **Шабунова, А. А.** О гендерной дифференциации заработной платы на рынке труда. / А. А. Шабунова, А. И. Россошанский // Проблемы развития территории — 2013. — Вып. 5(87) — С. 50–56. EDN: RCPJDD
10. **Роцин, С. Ю.** Методы декомпозиции гендерного разрыва в заработной плате: сравнительный анализ / С. Ю. Роцин, Н. К. Емелина // Прикладная эконометрика. — 2021. — № 2(62). — С. 5–31. DOI: 10.22394/1993-7601-2021-62-5-31; EDN: IHTVPB
11. **Роцин, С. Ю.** Мета-анализ гендерного разрыва в оплате труда в России. / С. Ю. Роцин, Н. К. Емелина // Экономический журнал ВШЭ. — 2022. — Т. 26. — № 2. — С. 213–239. DOI: 10.17323/1813-8691-2022-26-2-213-239; EDN: EYSYWA
12. Gender pay Gap in Russia: Literature Review and New Decomposition Results // Gendering Post-soviet Space: Demography, Labour Market and Values in Empirical Research / eds. A. Oshchepkov, T. Karabchuk, K. Kumo, K. Gatskova, E. Skoglund. — Springer Publishing Company, 2021. — P. 211–233.
13. **Goldin, C. D.** Understanding the gender gap: an economic history of American women / C. D. Goldin. — New York : Oxford University Press, 1990. — 287 p.
14. **Goldin, C. D.** Career and Family: Women's Century-Long Journey Toward Equity. / C. D. Goldin. Princeton : Princeton University Press, 2021. — 344 p.

Информация об авторе:

Хоткина Зоя Александровна, к.э.н., доцент, ведущий научный сотрудник, Институт социально-экономических проблем народонаселения имени Н. М. Римашевской ФНИСЦ РАН, Москва, Россия.
Контактная информация: e-mail: zoya-alex2012@yandex.ru; ORCID: 0000-0002-3610-9433; РИНЦ AuthorID: 719561.

DOI: 10.24412/1561-7785-2024-S1-147-160

**WORK AND FAMILY: GENDER INEQUALITIES IN
THE DISTRIBUTION OF MONEY AND TIME****Zoya A. Khotkina**

*Institute of Socio-Economic Studies of Population of the FCTAS RAS
(32 Nakhimovsky prospect, Moscow, Russia, 117218)*

E-mail: zoya-alex2012@yandex.ru

For citation:

Khotkina Z. A. Work and family: gender inequalities in the distribution of money and time. *Narodonaselenie [Population]*. 2024. Vol. 27. No. 51. P. 147-160. DOI: 10.24412/1561-7785-2024-S1-147-160 (in Russ.)

Abstract. *The article analyzes the relationship between family and work, as well as the issues of gender inequality that exists in these main spheres of life of women and men. Gender gap indices are used as indicators of inequality in these spheres. The gender gap in the sphere of labor is measured mainly by money, in family — by time. Special attention is paid to the gender pay gap (GPG) as the most recognized marker of economic gender inequality, the magnitude and dynamics of which are largely determined by family-related factors. On the example of changes in the documents of the International Labor Organization (ILO) there are traced the stages in development of the gender equality concept and the turn made to realization that family responsibilities play an important role for workers employed in the economy. The article compares statistical data and results of Russian and international studies on inequality in the family and at work, identifies common features and regularities of the influence of family factors on the size of the GROT, as well as peculiarities of the dynamics of women's and men's wages in different countries. Some parallels are drawn between the studies of Claudia Goldin, Nobel laureate 2023 in economics, and the works of Russian authors. The analysis of the relationship between family and work has made it possible to make a number of recommendations for finalizing the National Project «Family» announced by the President.*

Keywords: *work, family, gender inequality, gender pay gap (GPG), domestic work, family responsibilities.*

References and Internet sources

1. Balabanova E. S. Domashniy trud kak simbol gendera i vlasti [Domestic work as a symbol of gender and power]. *Sotsiologicheskiy issledovaniya [Sociological Studies]*. 2005. No. 6. P. 109–119. (in Russ.)
2. Kalabikhina I. E., Shaikhenova Zh. K. Zatraty vremeni na domashnyuyu rabotu: determinanty gendernogo neravenstva [Time spent on household work: the determinants of gender inequality]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskiye i sotsial'nyye peremeny [Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes Journal]*. 2019. No. 3. P. 261–285. (in Russ.)
3. Mezentseva E. B. Gendernoye razdeleniye domashnego truda: osnovnyye tendentsii i voprosy ekonomicheskoy otsenki [Gender division of domestic labor: main trends and issues of economic assessment]. *Gendernoye neravenstvo v sovremennoy Rossii skvoz' prizmu statistiki [Gender Inequality in Modern Russia through the Prism of Statistics]*. Ed. M. E. Baskakov. Moscow. Yeditorial URSS [Editorial URSS]. 2004. P. 279–315. (in Russ.)
4. Aivazova S. G. Kontrakt «rabotayushchey materi»: narusheniya ili rastorzheniye? (k voprosu ob osobennostyakh gendernoy politiki v sovremennoy Rossii) [The contract of a «working mother»: violations or termination? (on the issue of the specifics of gender policy in modern Russia)]. *Zhenshchina v rossiyskom obshchestve [Woman in Russian Society]*. 2011. No. 3(60). P. 13–22. (in Russ.)
5. Pankratova E. V., Khasbulatova O. A. Kontseptsiya kachestva semennoy zhizni v sotsiologii: gendernyy aspekt [The concept of family life quality in sociology: gender aspect]. *Zhenshchina v rossiyskom obshchestve [Woman in Russian Society]*. 2018. No. 1(86). P. 43–52. DOI: 10.21064/WinRS.2018.1.4. (in Russ.)
6. Chernova Zh. V. Balans sem'i i raboty: politika i individual'nyye strategii materey [The work-family balance: policy and individual mothers' strategies]. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noy politiki [The Journal of Social Policy Studies]*. 2012. No. 3. P. 295–308. (in Russ.)
7. Makarentseva A. O., Biryukova S. S., Tretyakova E. A. Predstavleniya muzhchin i zhenshchin o zatratkakh vremeni na rabotu po domu [Perception of time spent on housework among men and women]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskiye i sotsial'nyye peremeny [Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes Journal]*. 2017. No. 2. P. 97–114. DOI: 10.14515/monitoring.2017.2.06. (in Russ.)
8. Antonov A. I. V stroyu nauchnoy shkoly familizma (o vklade kafedry sotsiologii sem'i i demografii v dostizheniya sotsiologicheskogo fakul'teta MGU) [In the structure of scientific school of familism (about the contribution of the Department of Sociology of Family and Demography to

- the achievements of the Sociological Faculty of Moscow State University)]. Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18: Sotsiologiya i politologiya [Moscow University Bulletin. Series 18. Sociology and Political Science]. 2019. Vol. 25. No. 4. P. 37–43. DOI: 10.24290/1029-3736-2019-25-4-37-43 (in Russ.)
9. Shabunova A. A., Rossoshansky A. I. O gendernoj differentsiatsii zarabotnoj platy na rynke truda. [On gender wage differential in labor market]. Problemy razvitiya territorii [Problems of Territory's Development]. 2013. Issue 5(87). P. 50–56. (in Russ.)
 10. Roshchin S. Yu., Emelina N. K. Metody dekompozitsii gendernogo razryva v zarabotnoj plate: sravnitel'nyj analiz [Gender wage gap decomposition methods: comparative analysis]. Prikladnaya ekonometrika [Applied Econometrics]. 2021. No. 2(62). P. 531. DOI: 10.22394/1993-7601-2021-62-5-31 (in Russ.)
 11. Roshchin S. Yu., Emelina N. K. Meta-analiz gendernogo razryva v oplate truda v Rossii [A meta-analysis of the Gender Pay Gap in Russia]. Ekonomicheskij zhurnal VShE [HSE Economic Journal]. 2022. Vol. 26. No. 2. P. 213–239. DOI: 10.17323/1813-8691-2022-26-2-213-239 (in Russ.)
 12. Oshchepkov A. Gender Pay Gap in Russia: Literature Review and New Decomposition Results. *Gendering Post-Soviet Space: Demography, Labour Market and Values in Empirical Research*. Eds. T. Karabchuk, K. Kumo, K. Gatskova, E. Skoglund. Springer Publishing Company. 2021. P. 211–235.
 13. Goldin C. D. *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*. New York. Oxford University Press. 1990. 287 p. (NBER series on long-term factors in economic development).
 14. Goldin C. D. *Career and Family: Women's Century-Long Journey Toward Equity*. Princeton University Press. 2021. 344 p.

Information about the author:

Khotkina Zoya Aleksandrovna, Candidate of Economics, Associate Professor, Leading Researcher, Institute of Socio-Economic Studies of Population of the FCTAS RAS, Moscow, Russia.

Contact information: e-mail: zoya-alex2012@yandex.ru; ORCID: 0000-0002-3610-9433; Elibrary AuthorID: 719561.

Статья получена редакцией 09.03.2024, утверждена 15.04.2024, опубликована 30.05.2024.