ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ СТАТЬЯ
https://doi.org/10.31063/AlterEconomics/2025.22-3.7
УДК 331.2
JEL J31

CC BY 4.0
OPEN ACCESS

Гендерное неравенство на российском рынке труда: эконометрический анализ разрыва в заработной плате[1]

Юлия А. ГРИНИНА [1)], **Людмила А. ЛЕОНОВА** [2)]
[1, 2)] *Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», г. Нижний Новгород, Российская Федерация*

Для цитирования: Гринина, Ю. А., Леонова, Л. А. (2025). Гендерное неравенство на российском рынке труда: эконометрический анализ разрыва в заработной плате. *AlterEconomics, 22*(3), 503–526. https://doi.org/10.31063/AlterEconomics/2025.22-3.7

Аннотация. Гендерное неравенство на рынке труда остается одной из ключевых социально-экономических проблем, несмотря на прогресс в области образования и занятости женщин. Актуальность данного исследования обусловлена необходимостью выявления глубинных причин подобного неравенства, что может быть использовано при разработки мер по его сокращению, а также способствовать повышению производительности труда и социальной стабильности. Цель работы — оценить масштабы гендерного разрыва в заработной плате на российском рынке труда, а также проанализировать факторы, влияющие на данные различия. В исследовании использованы микроданные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения за 2023 год. Методологическая основа включает модифицированное уравнение Минсера для анализа заработной платы, оцениваемое методом наименьших квадратов с использованием стандартных ошибок, устойчивых к гетероскедастичности, и логит-модель для оценки вероятности занятия управленческих должностей. При оценке робастности использованы различные спецификации уравнений. Результаты исследования подтвердили наличие устойчивого гендерного разрыва в заработной плате (26–29 %) даже после учета различий в человеческом капитале, то есть при прочих равных условиях заработная плата мужчин в среднем превышает заработную плату женщин. Выявлено, что высшее образование играет более значимую роль для женщин, в то время как наличие детей положительно влияет на доходы мужчин, но не женщин. Доступ к управленческим позициям для женщин ограничен, что свидетельствует о существовании «стеклянного потолка». Применение полученных результатов в процессе разработки государственных политик, направленных на сокращение гендерного разрыва, позволит обеспечить равные возможности мужчин и женщин на российском рынке труда.

Ключевые слова: заработная плата, гендерное неравенство, российский рынок труда

[1] © Гринина Ю. А., Леонова Л. А. Текст. 2025.

RESEARCH ARTICLE

Gender Inequality in the Russian Labor Market: Econometric Analysis of Wage Gaps

Yulia A. GRININA[1)], **Liudmila A. LEONOVA**[2)]
[1, 2)] *HSE University, Nizhny Novgorod, Russian Federation*

For citation: Grinina, Y. A., & Leonova, L. A. (2025). Gender Inequality in the Russian Labor Market: Econometric Analysis of Wage Gaps. *AlterEconomics, 22*(3), 503–526.
https://doi.org/10.31063/AlterEconomics/2025.22-3.7

Abstract. Gender inequality in the labor market remains a significant socio-economic challenge, despite progress in women's education and employment. This study addresses the need to identify the underlying causes of this inequality in order to inform policies that could reduce the gap and enhance both labor productivity and social stability. The aim is to assess the extent of the gender wage gap in the Russian labor market and to analyze the factors driving these disparities. The analysis draws on 2023 microdata from the Russia Longitudinal Monitoring Survey (RLMS-HSE). The Mincer wage equation is estimated using ordinary least squares with heteroskedasticity-robust standard errors, complemented by a logit model to evaluate the probability of occupying managerial positions. Several model specifications were tested to ensure robustness. The results reveal a persistent gender wage gap of 26–29 %, even after controlling for human capital characteristics, with men's wages significantly exceeding those of women, ceteris paribus. Higher education exerts a stronger effect on women's earnings, while parenthood increases men's incomes but has no positive effect on women's. Women also face limited access to managerial positions, consistent with the existence of a "glass ceiling". These findings have implications for public policy measures to reduce gender disparities and foster equal opportunities for men and women in the Russian labor market.

Keywords: wages, gender inequality, Russian labor market

1. Введение

Нынешние вызовы современной экономики включают в себя не только изменения в структуре рынка труда, но и процессы цифровизации, глобализации и преобразования социальных институтов. Среди этих процессов одной из ключевых проблем, способных существенно влиять на экономическое развитие, остается гендерное неравенство. Оно проявляется через различия в уровне доходов, ограниченные перспективы карьерного роста и неравномерный доступ к трудоустройству для мужчин и женщин.

Кроме того, наблюдается рост активности феминистских движений, направленных на привлечение внимания общественности к данной проблеме и защиту прав женщин (Cotter et al., 2011). Таким образом, вопросы гендерной дискриминации широко обсуждаются в публичном пространстве, и интерес к этой теме сохраняется на высоком уровне.

Исследование гендерного разрыва в оплате труда в странах Восточной Европы свидетельствует о том, что среди работников с низким уровнем доходов дискриминация выражена слабо — их заработная плата зачастую приближена к минимально возможному уровню (Perugini & Selezneva, 2015). В США наибольший разрыв в оплате наблюдается в верхних децилях распределения доходов, где высокооплачиваемые мужчины существенно опережают женщин с аналогичными квалификациями (Blau & Kahn, 2017).

В 2020 и 2021 гг. Россия стабильно занимала 81-е место в мировом рейтинге гендерного равенства[1]. Данные результаты обусловлены высоким уровнем образования среди женщин, их активным участием в рынке труда, и более высокой продолжительностью жизни женщин по сравнению с мужчинами.

Несмотря на упомянутые выше положительные факторы, уровень гендерного неравенства в России остается значимо высоким в сравнении с развитыми западными странами. Россия, как и страны Центральной и Восточной Европы, демонстрирует значительный гендерный разрыв в оплате труда (Гасюкова и др., 2023). Согласно исследованиям, в Российской Федерации разница в заработной плате между мужчинами и женщинами составляет около 30 % (Oshchepkov, 2021), что существенно превышает показатели многих западноевропейских стран.

Помимо разрыва в заработных платах и карьерных возможностях, российское общество в целом демонстрирует меньшую поддержку эгалитарных принципов по сравнению с большинством европейских стран (Wike et al., 2019). Этот фактор дополнительно способствует сохранению традиционных гендерных стереотипов, что затрудняет сокращение неравенства на рынке труда.

При этом «штраф за материнство» в России — снижение доходов женщин после рождения детей — является менее выраженным по сравнению с другими европейскими государствами (Karabchuk et al., 2021). Однако этот факт может быть обусловлен тем, что у супругов с низким социальным статусом доходы изначально находятся на схожем уровне. Исследования показывают, что среднедоходные группы населения демонстрируют наибольший разрыв в оплате труда — около 40 % (Rozhkova et al., 2021).

Согласно международному отчёту о гендерном разрыве, наибольший разрыв наблюдается в сфере политического участия, где Россия занимает 133-е место с индексом 0,085. Женщины составляют всего 18,8 % депутатов парламента и занимают 10,7 % министерских постов, в современной истории России (с 1991 г.) ни одна женщина не занимала пост президента или председателя правительства, что демонстрирует крайне низкий уровень политического представительства.

Таким образом, несмотря на высокий уровень образования и благоприятные показатели здоровья, женщины в России сталкиваются с серьезными экономическими барьерами, такими как разрыв в доходах, «штраф за материнство» и ограниченные карьерные возможности в высокооплачиваемых отраслях. Кроме того, политическая сфера остается практически закрытой для женщин, что замедляет достижение гендерного равенства в стране.

Для России проблема гендерного неравенства на рынке труда остается актуальной и по сей день. Несмотря на формальное равенство прав и доступность образования для обоих полов, разрыв в оплате труда и карьерных возможностях продолжает существовать. Женщины, обладая схожими профессиональными компетенциями, нередко получают более низкую заработную плату и сталкиваются с ограничениями при продвижении по карьерной лестнице. Подобные различия могут быть обусловлены как объективными факторами, такими как разница в стаже, об-

[1] World Economic Forum. (2021, March 30). *Appendix B The Global Gender Gap Index: Methodology and Technical Notes*. *Global Gender Gap Report 2021*. https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2021/in-full/gggr2-appendix-b-the-global-gender-gap-index-methodology-and-technical-notes/ (дата обращения: 25.03.2025).

разовании, отраслевой принадлежности, так и скрытыми механизмами дискриминации, которые сложно выявить без глубокого эконометрического анализа.

Актуальность данного исследования для России обусловлена необходимостью понимания масштабов и причин гендерного разрыва в доходах. В условиях современной экономики, ориентированной на эффективное использование человеческого капитала, устранение необоснованного неравенства может способствовать повышению производительности труда, росту ВВП и улучшению социальной стабильности.

Цель работы заключается в определении наличия гендерного неравенства на российском рынке труда и анализе его влияния на уровень доходов и занятости мужчин и женщин с применением современных методов анализа данных.

Методологической основой исследования является анализ данных с применением эконометрических методов, включая метод наименьших квадратов и логистическую регрессию. Источниками данных послужат официальные статистические базы (RLMS HSE), включающие информацию о занятости и доходах работников обоих полов в различных секторах экономики.

Результаты исследования позволят выявить масштабы гендерного разрыва на российском рынке труда. Выводы могут быть полезны как для государственных органов при формировании политики занятости, так и для бизнеса в разработке стратегий по повышению гендерного равенства.

2. Гендерное неравенство на рынке труда: обзор исследований

Термин «гендерное неравенство» был впервые введён в 1980 г. с появлением понятия «гендер» как ключевого элемента феминистской теории (Scott, 1986). Данное явление характеризует общественный строй, в котором устойчивые различия между социальными группами (в данном случае мужчинами и женщинами) обусловлены неравномерным распределением возможностей в общественном строе (Кейзик, 2015).

В данной работе термины «гендер» и «пол» используются взаимозаменяемо, что связано с особенностями экономических исследований, часто опирающихся на количественные методы, а также с учетом специфики социального контекста в России. Аналогичным образом, понятия «гендерное неравенство» и «гендерные различия» трактуются как синонимичные.

Гендерное неравенство на рынке труда означает ситуацию, когда мужчины и женщины сталкиваются с различиями в возможностях трудоустройства, что выражается в несоответствии заработных плат, неравном доступе к определенным профессиям, различиях в карьерном росте и условиях труда. Эта проблема остаётся актуальной и многогранной в российском контексте.

По данным исследования Т.А. Костеньковой, как устоявшиеся традиции, так и современные изменения в сфере занятости существенно влияют на уровень равенства между мужчинами и женщинами в трудовых отношениях (Костенькова, 2021). В российском контексте гендерное неравенство отрицательно сказывается не только на конкуренции субъектов трудовых отношений, но и на социально-экономическом развитии государства.

Разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами является одним из основных индикаторов гендерного неравенства. Согласно ряду исследований, женщины зарабатывают от 70 до 80 % от суммы, которую получают мужчины — тенденция, наблюдаемая во многих странах. Так, согласно данным Всемирного

экономического форума, средний доход женщин составляет 68 % от доходов[1]. Гендерный разрыв в оплате труда оказывается устойчив при выделении более узких групп и для разных стран. Например, для Испании обнаружено наличие гендерного разрыва в оплате труда среди работников с высшим образованием (Ruiz, 2024). Для Китая наличие заработной платы мужчин и женщин анализировалось для городской и сельской местности, показано, что в обоих случаях разрыв рос с 2013 по 2018 гг. (Liao, 2024). Даже при использовании эконометрических техник, позволяющих учесть самоотбор наблюдений, сохраняется наличие разрыва в заработной плате мужчин и женщин, что было показано для Финляндии, Франции и Великобритании (Elass, 2024).

В российском контексте, по данным Росстата за 2017 г.[2], эта величина достигла 71,7 %. В 2019 г. процентное соотношение варьировалось: в IT-сфере оно составляло 68,2 %, а в сфере образования доходы женщин доходили до 95,2 % от заработков мужчин[3]. Отчет Минэкономразвития за 2020 г.[4] отмечает, что разрыв в оплате труда вырос на 0,4 % по сравнению с 2017 г. Все эти показатели демонстрируют, что в среднем женщины зарабатывают существенно меньше мужчин, что указывает на серьезные диспропорции в трудовой сфере.

Гендерное неравенство на рынке труда обусловлено множеством факторов, включая гендерные стереотипы, дискриминацию при приеме на работу и продвижении по службе, а также неравномерное распределение семейных обязанностей. Например, исследование, опубликованное в журнале «Население и экономика», посвящено такому понятию, как «штраф за материнство» — анализу систематических различий в оплате труда женщин с детьми и бездетных женщин (Бирюкова, Макаренцева, 2017).

Анализ гендерного неравенства на российском рынке труда требует всестороннего подхода, объединяющего количественные показатели — например, широко известный разрыв в оплате труда — и качественные аспекты, отражающие влияние культурных и социальных факторов на положение женщин и мужчин в сфере занятости.

В рамках изучения гендерного неравенства на рынке труда важно рассмотреть ключевые понятия, которые отражают различные аспекты данной проблемы.

Термин «штраф за материнство», применяемый ранее, описывает ситуацию, при которой женщины с детьми сталкиваются с худшими условиями на рынке труда по сравнению с бездетными женщинами и мужчинами. Исследования С. С. Бирюковой и А. О. Макаренцевой (2017) демонстрируют, что в России матери получают значительно меньшую заработную плату, чем их бездетные сверстницы.

В работе также используется термин «гендерный разрыв в оплате труда» — показатель, отражающий разницу в среднем уровне заработной платы между мужчинами и женщинами. Как было указано ранее, гендерный разрыв в доходах в России

[1] World Economic Forum. (2019). *Global Gender Gap Report 2020*. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf (дата обращения: 05.03.2025).

[2] Росстат. (2018). *Женщины и мужчины России. 2018*. https://rosstat.gov.ru/free_doc/doc_2018/woman18.pdf (дата обращения: 05.03.2025).

[3] Отношение средней заработной платы женщин к средней заработной плате мужчин в 2019 г. найдено на основе данных «Сборник женщины и мужчины России 2020». http://ssl.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/BPL9rLwU/Sbornik.pdf (дата обращения: 05.03.2025).

[4] Росстат. (2022). *Женщины и мужчины России. 2022*. https://youthlib.mirea.ru/ru/reader/6226 (дата обращения: 05.03.2025).

составляет 37,3 %, что ясно демонстрирует существенные различия в заработке мужчин и женщин. Анализ метаданных показывает, что необъяснённый разрыв в заработной плате колеблется от 5,3 % до 69,9 %, при этом среднее значение остаётся на уровне 37,3 %, 50 % оценок попадают в диапазон от 27,6 % до 46,2 %, а наиболее часто встречающееся (модальное) значение составляет 37,6 % (Рощин, Емелина, 2022). Эти показатели подчеркивают острую необходимость дальнейшего изучения факторов, приводящих к столь значительным различиям в доходах между полами.

Понятие «гендерная сегрегация профессий» подразумевает концентрацию работников различных полов в разных отраслях и профессиях. В России наблюдается тенденция, при которой женщины чаще заняты в низкооплачиваемых секторах экономики, таких как образование и здравоохранение, тогда как в среднем в более высокооплачиваемых отраслях преобладают мужчины[1].

Термин «стеклянный потолок» описывает невидимые барьеры, препятствующие продвижению женщин на высокие руководящие позиции (Гуриева, Белова, 2019). Несмотря на формальное равенство возможностей, женщины часто сталкиваются с ограничениями в карьерном росте из-за предвзятости и стереотипов.

В настоящее время, характеризуя ситуацию современной работающей женщины, экономисты, социологи и демографы употребляют такое определение, как «двойная нагрузка». Данный термин описывает ситуацию, когда женщины совмещают профессиональные обязанности с основной ответственностью за ведение домашнего хозяйства и воспитание детей, что может ограничивать их возможности для карьерного роста и профессионального развития. Данное понятие рассматривали в своих работах О.Н. Калачикова, М.А. Груздева (2019), Ю.Е. Алешина, А.С. Волович (1991).

Проведенный теоретический анализ позволил выявить ключевые факторы гендерного неравенства на рынке труда, включая различия в отраслевой сегрегации, дискриминационные практики и социально-культурные стереотипы. Однако для оценки глубины проблемы и выявления скрытых механизмов формирования разрыва в оплате труда необходим переход к количественному анализу, позволяющему изолировать влияние пола при контроле иных переменных.

3. Материалы и методы

Эмпирической основой исследования выступили микроданные 32-й волны (2023 г.) Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (RLMS HSE)[2]. Выбор данного источника обусловлен его репрезентативностью на национальном уровне, актуальностью информации о текущих тенденциях рынка труда и детализацией переменных, необходимых для анализа гендерного неравенства. Исходный набор данных включал демографические, профессиональные, образовательные и психологические показатели, такие как возраст, пол, стаж, образование, уровень дохода, удовлетворенность работой и здоровье, в данных — 11820 строк.

Перед анализом проведена предобработка данных. На первом этапе удалены неработающие респонденты, а также исключены аномальные значения заработной платы, не отражающие реальные доходы.

[1] Долженко, Е. (2021, 17 ноября). Непрозрачность и «штраф за материнство»: почему зарплаты мужчин и женщин не равны. *Forbes*. https://www.forbes.ru/forbes-woman/446271-neprozracnost-i-straf-za-materinstvo-pocemu-zarplaty-muzcin-i-zensin-ne-ravn (дата обращения: 20.03.2025).

[2] RLMS HSE. Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ. Данные обследования РМЭЗ НИУ ВШЭ. https://www.hse.ru/rlms/reference (дата обращения: 20.03.2025).

Распределение исходной переменной заработной платы (*salary*) характеризовалось значительной асимметрией и наличием экстремальных значений (рис. 1). Расчет доли выбросов по правилу трёх межквартильных размахов показал, что 1,48 % наблюдений выходили за допустимый диапазон.

Для устранения искажающего влияния аномалий и соответствия методологическим требованиям (учет относительных, а не абсолютных различий в доходах) переменная была преобразована в логарифмическую шкалу (*log_salary*). Логарифмирование (как стандартный подход в анализе заработной платы) снизило долю выбросов до 0,09 %. Последующие выбросы в логарифмированной переменной были удалены, что обусловлено чувствительностью метода наименьших квадратов (МНК) к экстремальным значениям. После обработки распределение l*og_salary* приблизилось к нормальному (рис. 2), что подтверждается визуальным анализом.

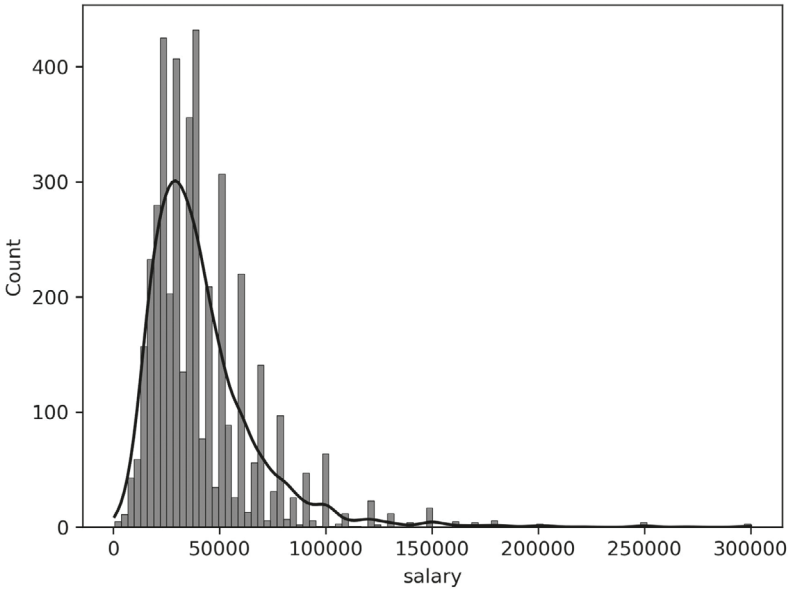


Рис. 1. *Распределение заработной платы (источник: сост. авторами на основе данных RLMS HSE)*
Fig. 1. *Wage Distribution*

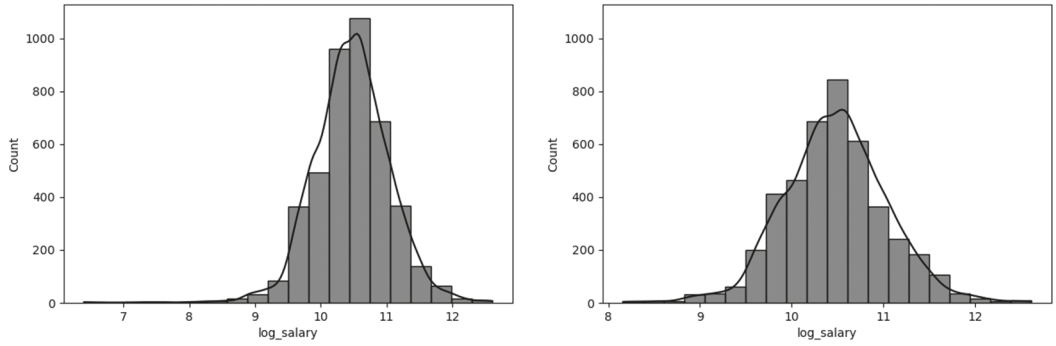


Рис. 2. *Распределение логарифма заработной платы (источник: сост. авторами на основе данных RLMS HSE)*
Fig. 2. *Distribution of the Logarithm of Wages*

В подготовленной выборке доля женщин составила 54,2 % (2317 наблюдений), мужчин — 45,8 % (1961 наблюдение), что отражено на рисунке 3. Такое распределение соответствует общей демографической структуре России, где женщины традиционно составляют около 54 % населения трудоспособного возраста (по данным Росстата, 2023), что подтверждает репрезентативность выборки в гендерном аспекте. Преобладание женщин в данных не искажает анализ, а, напротив, отражает реальную ситуацию на рынке труда. Сохранение пропорций полов позволяет минимизировать систематические смещения при оценке гендерного разрыва в заработной плате и доступа к управленческим позициям.

Описательная статистика ключевых переменных после очистки представлена в таблице 1 — после фильтрации данных по наличию работы и предобработки осталось 4278 наблюдений.

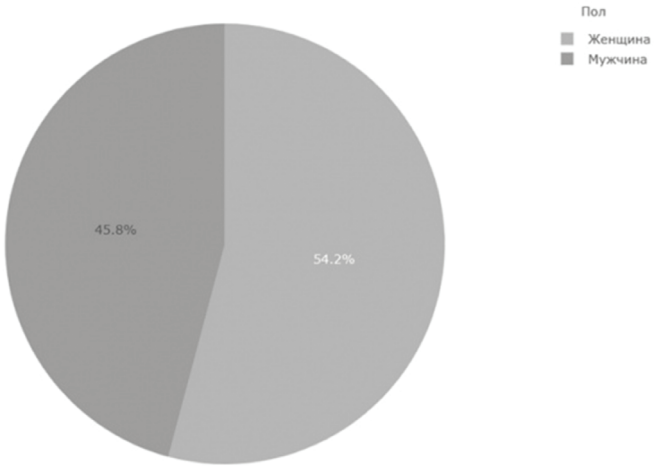


Рис. 3. *Соотношение мужчин и женщин в очищенных данных (источник: сост. автором на основе данных RLMS HSE)*
Fig. 3. *Ratio of Men and Women in the Cleaned Data*

Таблица 1

Описательная статистика количественных признаков

Table 1

Descriptive Statistics of Quantitative Variables

	log_salary	salary	male	Age	kids	work_ schedule	experience
count	4278,00	4278,00	4278,00	4278,00	4278,00	4278,00	4278,00
mean	10,47	41425,17	0,46	44,23	1,29	42,56	20,56
std	0,56	26419,40	0,50	12,19	1,01	10,33	12,25
min	8,16	3500,00	0,00	16,00	0,00	4,00	0,00
0,25	10,13	25000,00	0,00	35,00	0,25	40,00	11,00
0,50	10,46	35000,00	0,00	44,00	1,00	40,00	20,00
0,75	10,82	50000,00	1,00	53,00	2,00	48,00	30,00
max	12,61	300000,00	1,00	86,50	7,00	120,00	69,00

Источник: сост. авторами на основе данных RLMS HSE.

Медианная заработная плата у мужчин составила 40000 руб., средняя — 48472,9 руб. У женщин медианная заработная плата — 30000 руб., средняя — 35207 руб. Гендерный разрыв подтверждается различиями в распределении доходов: медиана зарплаты мужчин (40000 руб.) превышает аналогичный показатель у женщин (30000 руб.), что визуализировано на рисунке 4.

Данный этап обеспечил подготовку репрезентативной выборки для эконометрического моделирования, минимизировав риски смещения оценок из-за технических артефактов и пропущенных значений.

Существуют различные подходы к эконометрическому анализу гендерного разрыва. Одним из наиболее часто применяемых подходов является использование уравнения Минсера и оценка его параметров различными эконометрическими техниками. Для более детального содержательного анализа могут использоваться декомпозиционные методы. Так, декомпозиция Оаксаки-Блайндера позволяет определить, какая часть разрыва обусловлена различиями в характеристиках (образование, стаж и т. п.), а какая часть является «необъяснимой» и может служить индикатором (Ruiz, 2024; Liao, 2024).

Для анализа разрывов в разных квантилях дохода используют RIF-регрессионное разложение, раскрывающее дисперсионные характеристики неравенства (Firpo, 2017). Методология квантильной регрессионной модели, позволяющей участь возможное наличие самоотбора наблюдений, предложенная М. Арельяно и С. Бономм (Arellano & Bonhomme, 2017), может использоваться для оценки масштабов гендерного разрыва в заработной плате (Elass, 2024).

Основу эконометрического анализа в данном исследовании составляет уравнение Минсера, разработанное Дж. Минсером в 1974 г., которое стало классическим инструментом для оценки влияния человеческого капитала на заработную плату

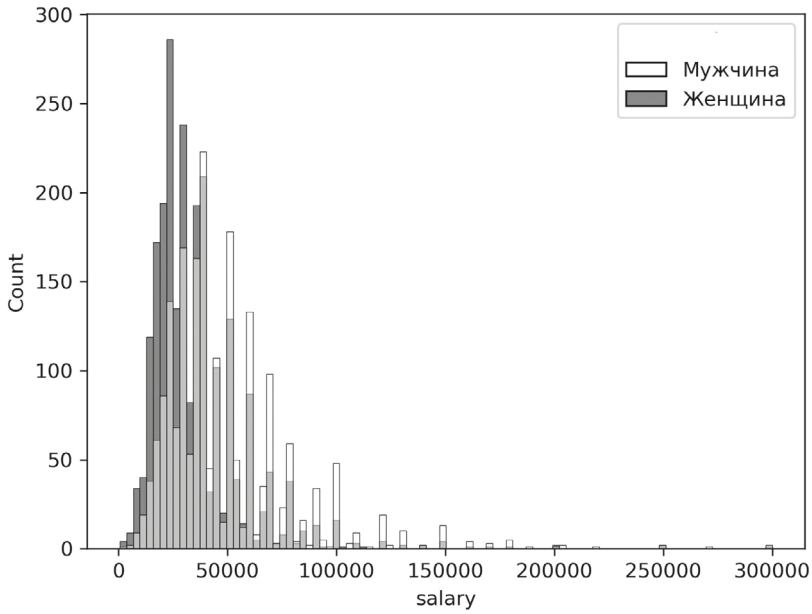


Рис. 4. *Распределение заработных плат у мужчин и женщин (источник: сост. авторами на основе данных RLMS HSE)*

Fig. 4. *Wage Distribution by Gender*

(Mincer, 1974). Модель, формально выражаемая как логарифм заработной платы, связывается с годами образования, опытом работы и его квадратом, а также набором контрольных переменных, включая демографические, профессиональные и региональные характеристики. Квадрат опыта работы вводится для учета нелинейного эффекта — убывающей предельной отдачи от дополнительных лет стажа, что соответствует эмпирическим наблюдениям о замедлении роста зарплаты с возрастом (Heckman et al., 2003). Теоретической основой уравнения служит теория человеческого капитала (Becker, 1964; Schultz, 1961), утверждающая, что инвестиции в образование и профессиональный опыт повышают производительность труда, что отражается в доходах.

Формально уравнение записывается как (1):

$$\ln(\omega_i) = \beta_0 + \beta_1 S_i + \beta_2 E_i + \beta_3 E_i^2 + \gamma X_i + \varepsilon_i, \quad (1)$$

где: $\ln(\omega_i)$ — натуральный логарифм заработной платы i-го индивида; S_i — количество лет образования; E_i — опыт работы (обычно рассчитывается как возраст минус годы образования минус 6); E_i^2 — квадрат опыта работы (учитывает убывающую предельную отдачу от опыта); X_i — вектор контрольных переменных (пол, регион, отрасль и др.); ε_i — случайная ошибка.

Для анализа гендерного неравенства базовая модель Минсера модифицируется включением бинарной переменной пола ($male_i$), что позволяет оценить разницу в логарифмах заработной платы между мужчинами и женщинами при контроле образования, опыта и других факторов. Положительный и статистически значимый коэффициент при переменной пола указывает на наличие гендерного разрыва в пользу мужчин даже после устранения влияния различий в человеческом капитале. Этот подход широко применяется в современных исследованиях, таких как работы Ф. Блау и Л. Кан (Blau & Kahn, 2017), которые анализируют структурные причины неравенства, включая профессиональную сегрегацию и дискриминацию.

Современные интерпретации уравнения Минсера учитывают ограничения исходной модели. Например, проблема эндогенности, связанная с корреляцией образования и ненаблюдаемых характеристик (способности, мотивация), решается с помощью инструментальных переменных (Angrist & Krueger, 1991) или панельных данных (Wooldridge, 2010). Кроме того, для анализа гетерогенности эффектов вводятся перекрестные переменные, такие как взаимодействие пола с образованием или отраслью, что позволяет выявить различия в возврате на инвестиции в человеческий капитал для разных групп (Bertrand, 2018). Критики модели подчеркивают, что она не учитывает социальные нормы, дискриминационные практики и «стеклянный потолок», ограничивающий карьерный рост женщин, что требует дополнения качественными методами и данными о восприятии справедливости на рабочем месте (Goldin, 2014).

Важным аспектом методологии является контроль за мультиколлинеарностью и гетероскедастичностью. Для минимизации искажений, вызванных корреляцией между возрастом и стажем, в исследовании используются альтернативные спецификации моделей, а робастные стандартные ошибки (поправка Уайта) обеспечивают устойчивость оценок к неравномерной дисперсии ошибок. Тесты на мультиколлинеарность (VIF) и пропущенную нелинейность (RESET) применяются для проверки адекватности модели. Репрезентативность результатов подтверждается использованием микроданных RLMS HSE, охватывающих разнообразные ре-

гионы и социальные группы, что соответствует рекомендациям OECD (2019) по сопоставимости международных исследований рынка труда.

Таким образом, сочетание классического уравнения Минсера с современными эконометрическими методами позволяет не только количественно оценить гендерный разрыв, но и выявить структурные факторы, способствующие его сохранению, что формирует основу для разработки политик, направленных на снижение неравенства.

4. Результаты и обсуждения

4.1. Разрыв заработных плат

Результаты оценки базовой спецификации модели, основанной на уравнении Минсера, представлены в таблице 2. В качестве зависимой переменной использован логарифм заработной платы (*log_salary*), что позволяет интерпретировать коэффициенты как процентное изменение зарплаты при изменении независимой переменной на единицу.

По результатам оценённой методом МНК регрессии при прочих равных условиях заработная плата мужчин в среднем на 26,2 % превышает заработную плату женщин. Данный результат согласуется с теорией дискриминации на рынке труда (Blau & Kahn, 2017) и может быть связан с профессиональной сегрегацией, различиями в переговорной силе или неявными предубеждениями.

Возраст и его квадрат, включенные для учета нелинейности, показывают ожидаемую динамику: каждый дополнительный год возраста увеличивает зарплату на 3,68 %, однако квадратичный член (age^2) свидетельствует об убывающей предельной отдаче от возраста. Занятие управленческой позиции (*high_qualifited*) ассоциировано с увеличением заработной платы на 33,3 %, что подтверждает значимость профессионального статуса. Увеличение рабочего времени на 1 час в неделю приводит к росту зарплаты на 0,69 %, отражая связь между интенсивностью труда и доходом.

Проверка устойчивости модели выявила высокий коэффициент VIF (оценка мультиколлинеарности) для возраста (92,88) и его квадрата (44,04), что объясняется их естественной корреляцией (r = 0,91). Однако после исключения квадрата возраста коэффициенты ключевых переменных (например, «*male*», «*high_qualifited*») сохраняют стабильность. Гендерный разрыв остается значимым на уровне 25,7 %, что подтверждает робастность модели к изменению спецификации.

Для проверки устойчивости результатов базовой модели также проведена оценка альтернативной спецификации, в которой переменная возраст заменена на опыт работы (*experience*), что обусловлено высокой корреляцией между этими показателями (r = 0,91). Результаты регрессии представлены в таблице 2. Коэффициент при переменной male сохранил статистическую значимость и величину.

Включение расширенного набора переменных в Минсеровское уравнение обусловлено необходимостью учета многомерных факторов, влияющих на заработную плату, и минимизации смещения оценок гендерного разрыва. Классические переменные — образование, опыт и пол — дополнены социально-демографическими (например, семейный статус, наличие детей), институциональными (регион проживания, тип населенного пункта) и психологическими характеристиками (удовлетворенность работой), что позволяет изолировать «чистый» эффект

гендера от перекрывающихся факторов. В модель включены субъективные показатели, такие как удовлетворенность зарплатой, условиями труда, доверие к руководству и коллегам; наличие дополнительного образования (курсы, иностранный язык, диплом); здоровье и психологическое состояние (инвалидность, депрессия или психологические расстройства, общая удовлетворенность жизнью). Результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2

МНК: Результаты оценки общего уравнения оплаты труда Спецификации I-IV

Table 2

OLS: Estimation Results of the General Wage Equation, Specifications I–IV

Регрессор	Спецификация I	Спецификация II	Спецификация III	Спецификация IV
Константа	9,4***	9,9657***	8,7835***	8,7118***
	(0,098)	(0,047)	(0,099)	(0,103)
Пол	0,2619***	0,2645***	0,294***	0,2626***
	(0,016)	(0,016)	(0,014)	(0,014)
Возраст	0,0368***	—	0,0403***	0,0447***
	(0,004)		(0,004)	(0,004)
Квадрат возраста	–0,0005***	—	–0.0005***	–0.0005***
	(0,00005)		(0,00004)	(0,00004)
Рабочий график	0,0069***	0,007***	0,0096***	0,0085
	(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,001)
Руководящая должность	0,333***	0,3315***	0,2316***	0,165***
	(0,04)	(0,041)	(0,037)	(0,034)
Опыт работы	—	0,0137***	—	—
		(0,002)		
Опыт работы в квадрате	—	–0,0004***	—	—
		(0,00004)		
Пребывание в браке	—	—	0,1422***	0,1623***
			(0,017)	(0,016)
Рабочий статус: база для сравнения — работающие				
Пребывание в декретном отпуске	—	—	–0,5364***	–0,5332***
			(0,089)	(0,093)
Пребывание в отпуске	—	—	0,1567	0,1428
			(0,154)	(0,152)
Тип населенного пункта: база для сравнения — село				
Город	—	—	0,1123***	0,0578**
			(0,02)	(0,023)
Поселок городского типа	—	—	0,1051***	0,0454
			(0,028)	(0,028)
Уровень образования: база для сравнения — неоконченное среднее общее и ниже				
Среднее общее	—	—	0,0295	0,0344
			(0,03)	(0,028)
Среднее профессиональное	—	—	0,1228***	0,1121***
			(0,03)	(0,028)

Продолжение табл. 2 на след. стр.

Продолжение табл. 2

Регрессор	Спецификация I	Спецификация II	Спецификация III	Спецификация IV
Высшее образование	—	—	0,3223***	0,2891***
			(0,03)	(0,029)
Средняя количество отрабатываемых часов в неделю	—	—	0,0096***	0,0085***
			(0,001)	(0,001)
Количество детей	—	—	0,0153*	0,0118**
			(0,008)	(0,007)
Проживание в городах федерального значения	—	—	0,4055***	0,3953***
			(0,018)	(0,017)
Прохождение курсов за последние 12 месяцев	—	—	—	0,0687**
				(0,03)
Знание иностранных языков	—	—	—	0,0225
				(0,019)
Опасное или вредное производство	—	—	—	0,1548***
				(0,02)
Участие государства в управлении	—	—	—	–0,0584***
				(0,015)
Участие иностранного лица в управлении	—	—	—	0,1652**
				(0,052)
Обратный уровень урбанизации места рождения	—	—	—	–0,0211**
				(0,01)
Собственник бизнеса	—	—	—	0,2493***
				(0,049)
Наличие хорошего здоровья	—	—	—	0,0246*
				(0,014)
Наличие инвалидности	—	—	—	–0,1026*
				(0,055)
Наличие серьёзных нервных расстройств или депрессии в последние 12 месяцев	—	—	—	–0,1553***
				(0,028)
Удовлетворённость работой в целом	—	—	—	0,049**
				(0,02)
Удовлетворённость условиями труда	—	—	—	–0,0778***
				(0,02)
Удовлетворённость оплатой труда	—	—	—	0,1804
				(0,016)
Удовлетворённость возможностями профессионального роста	—	—	—	0,0307*
				(0,016)
Удовлетворённость жизнью в целом	—	—	—	0,0213
				(0,015)

Окончание табл. 2 на след. стр.

Окончание табл. 2

Регрессор	Спецификация I	Спецификация II	Спецификация III	Спецификация IV
Удовлетворённость материальным положением	—	—	—	0,115***
				(0,018)
Уверенность в нахождении хорошей работы после увольнения	—	—	—	0,0133
				(0,014)
Доверие руководству	—	—	—	–0,0276
				(0,019)
Доверие коллегам	—	—	—	–0,0232
				(0,22)
Скорректированный R^2	0,14	0,124	0,344	0,424
Количество наблюдений	4278	4278	4278	4278

Уровни значимости: $^{*}p < 0.1$; $^{**}p < 0.05$; $^{***}p < 0.01$, в скобках — робастные стандартные ошибки
Источник: сост. авторами на основе данных RLMS HSE.

Данный подход соответствует современным исследованиям, таким как работа С.А. Барсуковой и А.Р. Рожновой (2020), где подчеркивается роль нематериальных факторов в формировании заработков на российском рынке труда. Улучшение модели так же подтверждает рост качества подгонки, характеризуемый показателем R^2adj, который вырос с 0,14 в I Спецификации до 0,427 в рассматриваемой Спецификации IV.

Субъективные факторы показали, что удовлетворенность зарплатой (*salary_satisfaction*) увеличивает доход на 18,0 %, что отражает связь между восприятием справедливости и реальными заработками. Депрессия (*depression*) снижает зарплату на 15,5 %, что согласуется с выводами С.Ю. Рощина и О.С. Кузьмича (2007) о влиянии психического здоровья на производительность. Прохождение курсов (courses) ассоциировано с ростом зарплаты на 6,9 %, однако знание иностранного языка (*foreign_language*) оказалось незначимым, что может объясняться низкой востребованностью этого навыка в отдельных отраслях.

Результаты всех спецификаций демонстрируют устойчивый гендерный разрыв в заработной плате, варьирующийся от 26,2 % до 29,4 % в зависимости от набора контрольных переменных. Этот разрыв сохраняется при замене возраста на опыт работы, после включения региональных, социально-демографических и психологических факторов и даже при учете субъективных оценок справедливости и инвестиций в человеческий капитал.

С учетом возможного наличия различных эффектов для части факторов для мужчин и женщин, рассмотрены модели с взаимодействиями переменных (например, пол на образование), чтобы точнее выявить источники неравенства.

Включение перекрёстных переменных в модель позволяет исследовать гетерогенность влияния социально-демографических и профессиональных факторов на заработную плату в зависимости от пола. Это даёт возможность проверить гипотезу о неоднородности гендерного разрыва, который может варьироваться под воздействием институциональных и культурных особенностей.

Результаты анализа (табл. 3) выявили два статистически значимых взаимодействия. Во-первых, эффект высшего образования (*high_edu*) для мужчин оказался

на 5,7 % ниже, чем для женщин. Это может объясняться насыщением высокооплачиваемых секторов труда мужчинами с высшим образованием, тогда как для женщин образование остается ключевым инструментом преодоления дискриминационных барьеров. Во-вторых, наличие детей (*kids*) положительно влияет на зарплату мужчин, но не женщин, что согласуется с концепцией «семейной надбавки» для мужчин и «штрафа за материнство» для женщин. Последнее отражает социальные ожидания, связывающие отцовство с карьерной ответственностью, а материнство — с перераспределением времени в пользу семейных обязанностей.

Таблица 3

МНК: Результаты оценки общего уравнения оплаты труда с перекрёстными переменными по полу

Table 3

OLS: Estimation Results of the General Wage Equation with Gender Interaction Terms

Регрессор	Влияние на зависимую переменную
Константа	8,7571***
	(0,107)
Пол	0,1781**
	(0,076)
Возраст	0,045***
	(0,004)
Квадрат возраста	–0.0005***
	(0,00004)
Рабочий график	0,0081***
	(0,001)
Рабочий график × пол	0,0006
	(0,002)
Пребывание в браке	0,1642***
	(0,02)
Пребывание в браке × пол	–0,0053
	(0,027)
Рабочий статус: база для сравнения — работающие	
Пребывание в декретном отпуске	–0,5306***
	(0,092)
Пребывание в отпуске	0,1415
	(0,153)
Тип населенного пункта: база для сравнения — село	
Город	0,0572**
	(0,023)
Поселок городского типа	0,0475*
	(0,028)
Уровень образования: база для сравнения — неоконченное среднее общее и ниже	
Среднее общее	0,033
	(0,027)

Продолжение табл. 3 на след. стр.

Продолжение табл. 3

Регрессор	Влияние на зависимую переменную
Среднее профессиональное	0,1137***
	(0,028)
Высшее образование	0,3086***
	(0,031)
Высшее образование × пол	–0,0571*
	(0,029)
Руководящая должность	0,1655***
	(0,046)
Руководящая должность × пол	0,0006
	(0,067)
Средняя количество отрабатываемых часов в неделю	0,0081***
	(0,001)
Количество детей	–0,0194**
	(0,009)
Количество детей × пол	0,0634***
	(0,013)
Проживание в городах федерального значения	0,3971***
	(0,017)
Прохождение курсов за последние 12 месяцев	0,0651**
	(0,03)
Знание иностранных языков	0,0225
	(0,019)
Опасное или вредное производство	0,1532***
	(0,02)
Участие государства в управлении	–0,055***
	(0,015)
Участие иностранного лица в управлении	0,1628**
	(0,051)
Собственник бизнеса	0,2521***
	(0,049)
Наличие хорошего здоровья	0,025*
	(0,014)
Наличие инвалидности	–0.1067*
	(0,055)
Наличие серьёзных нервных расстройств или депрессии в последние 12 месяцев	–0.1579***
	(0.028)
Удовлетворённость работой в целом	0,0492**
	(0,02)
Удовлетворённость условиями труда	–0,0777***
	(0,02)
Удовлетворённость оплатой труда	0,1788***
	(0,016)

Окончание табл. 3 на след. стр.

Окончание табл. 3

Регрессор	Влияние на зависимую переменную
Удовлетворённость возможностями профессионального роста	0,029*
	(0,016)
Удовлетворённость жизнью в целом	0,0201
	(0,015)
Удовлетворённость материальным положением	0,1163***
	(0,018)
Уверенность в нахождении хорошей работы после увольнения	0,0114
	(0,014)
Доверие руководству	-0,0265
	(0,019)
Доверие коллегам	–0,0209
	(0,022)
Скорректированный R^2	0,427
Количество наблюдений	4278

Уровни значимости: * $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$, в скобках — робастные стандартные ошибки
Источник: сост. авторами на основе данных RLMS HSE.

Однако большинство проверенных взаимодействий, такие как влияние графика работы (*male* × *work_schedule*, *p-value* = 0,710) или семейного статуса (*male* × *marital_status, p-value* = 0,844), не продемонстрировали значимых различий между полами. Не подтвердилась и гипотеза о том, что мужчины на руководящих позициях зарабатывают больше: доступ к управленческим позициям (*high_qualifited*) одинаково повышал зарплату как мужчин, так и женщин (*p-value* = 0,993).

Для углубленного анализа структурных различий в формировании заработной платы между мужчинами и женщинами применен тест Чоу, позволяющий проверить гипотезу о равенстве коэффициентов регрессии для двух групп. Нулевая гипотеза предполагает, что модели для мужчин и женщин идентичны, альтернативная — что существуют статистически значимые различия.

Результаты теста Чоу показали, что гипотеза о равенстве коэффициентов отвергается (*p-value* < 0.05). Это свидетельствует о том, что механизмы формирования заработной платы для мужчин и женщин статистически различны. Например, влияние образования, стажа или профессионального статуса на доход может варьироваться в зависимости от пола.

Построение отдельных моделей для мужчин и женщин подтвердило выявленные различия. Для мужчин значимыми оказались переменные, связанные с опытом работы и управленческим статусом, тогда как для женщин более весомый вклад вносили образование и регион проживания. Коэффициент при переменной «высшее образование» (*high_edu*) для женщин оказался на 12 % выше, чем для мужчин, что может отражать необходимость больших инвестиций в человеческий капитал для достижения сопоставимого уровня доходов.

На основе полученных результатов можно сделать следующие выводы:

— гендерный разрыв в заработной плате вариативен и зависит от таких факторов, как образование и родительские обязанности;

— высшее образование и наличие детей выступают ключевыми модераторами неравенства, подчеркивая институциональные барьеры для женщин;

— для сокращения разрыва необходимы меры, направленные на поддержку совмещения карьеры и материнства, а также стимулирование трудоустройства женщин в сектора с высокой отдачей на образование.

4.2. Анализ доступа к управленческим позициям

В рамках анализа рассмотрены индивиды, занимающие руководящие должности, чтобы оценить факторы одинакового доступа к управленческим должностям для мужчин и женщин. Для оценки факторов, влияющих на вероятность занятия управленческих должностей, была применена логит-модель с последующим расчётом средних предельных эффектов. В ходе расчётов берётся среднее значение предельных эффектов при каждом наблюдении. Зависимой переменной выступил бинарный индикатор управленческого статуса (*high_qualifited*), где 1 — наличие управленческой позиции, 0 — её отсутствие. В модель включены социально-демографические, образовательные и профессиональные переменные, а также показатели удовлетворённости работой. Основные результаты представлены в таблице 4.

Таблица 4

Результаты оценки предельных эффектов Logit-модели уравнения вероятности получения управленческой должности через построение

Table 4

Estimation Results of Marginal Effects from the Logit Model of the Probability of Obtaining a Managerial Position

Регрессор	dy/dx
Пол	0,0280**
	(0,007)
Возраст	0,0054**
	(0,002)
Квадрат возраста	–0.00005**
	(0,00002)
Рабочий график	–0.0005
	(0.000)
Пребывание в браке	0,0022
	(0,008)
Рабочий статус: база для сравнения — работающие	
Пребывание в декретном отпуске	–0,003
	(0,034)
Пребывание в отпуске	–2,9293
	(0,00005)
Тип населенного пункта: база для сравнения — село	
Город	–0,0324**
	(0,012)
Поселок городского типа	–0,0372**
	(0,016)

Продолжение табл. 4 на след. стр.

Продолжение табл. 4

Регрессор	dy/dx
Уровень образования: база для сравнения — неоконченное среднее общее и ниже	
Среднее общее	–0,0205
	(0,019)
Среднее профессиональное	0,0006
	(0,018)
Высшее образование	0,0764***
	(0,017)
Средняя количество отрабатываемых часов в неделю	–0,0005
	(0,000)
Количество детей	0,0096**
	(0,004)
Проживание в городах федерального значения	–0,0088
	(0,009)
Прохождение курсов за последние 12 месяцев	0,0087
	(0,012)
Знание иностранных языков	0,0092
	(0,008)
Опасное или вредное производство	–0,0155
	(0,011)
Участие государства в управлении	0,0088
	(0,008)
Участие иностранного лица в управлении	0,0495**
	(0,019)
Собственник бизнеса	0,1049***
	(0,011)
Наличие хорошего здоровья	–0,0069
	(0,007)
Наличие инвалидности	0,0104
	(0,021)
Наличие серьёзных нервных расстройств или депрессии в последние 12 месяцев	–0,0008
	(0,016)
Удовлетворённость работой в целом	0,0138
	(0,013)
Удовлетворённость условиями труда	0,007
	(0,013)
Удовлетворённость оплатой труда	–0,0037
	(0,008)
Удовлетворённость возможностями профессионального роста	0,0136
	(0,009)
Удовлетворённость жизнью в целом	0,0082
	(0,008)
Удовлетворённость материальным положением	0,0129
	(0,008)

Окончание табл. 4 на след. стр.

Окончание табл. 4

Регрессор	dy/dx
Уверенность в нахождении хорошей работы после увольнения	–0,0076
	(0,007)
Доверие руководству	0,0127
	(0,011)
Доверие коллегам	–0,0021
	(0,012)
Количество наблюдений	4278
Pseudo R^2	0,1943

Уровни значимости: * $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$, в скобках — стандартные ошибки
Источник: сост. авторами на основе данных RLMS HSE.

Предельный эффект переменной *male* составил +2,8 %. Это означает, что при прочих равных условиях мужчины имеют на 2,8 % более высокую вероятность занять управленческую позицию по сравнению с женщинами. Данный результат согласуется с теорией «стеклянного потолка», подчеркивающей системные барьеры для карьерного роста женщин.

Высшее образование (*high_edu*) повышает вероятность занятия управленческой позиции на 7,64 %. Это подтверждает его ключевую роль в преодолении карьерных барьеров, особенно для женщин, которые чаще сталкиваются с необходимостью «компенсировать» дискриминацию через дополнительные квалификации.

Наибольший предельный эффект показала переменная self_owner, что может указывать на альтернативный путь карьерного роста в условиях ограниченного доступа к корпоративным управленческим позициям.

Переменная *kids* увеличивает вероятность занятия управленческой должности на 0,96 %. Этот эффект может быть связан с восприятием родителей как более ответственных работников, однако он проявляется преимущественно для мужчин, что отражает гендерные стереотипы.

Результаты модели подтверждают наличие структурных барьеров на пути женщин к управленческим позициям. Даже после контроля образования, возраста и профессионального опыта гендерный разрыв сохраняется, что указывает на скрытые формы дискриминации. Высшее образование и самозанятость выступают ключевыми механизмами преодоления этих барьеров, однако их доступность и эффективность неравномерно распределены между полами.

5. Выводы

Проведённое исследование, основанное на эконометрическом анализе микроданных RLMS HSE (2023), подтвердило наличие устойчивых закономерностей гендерного неравенства на российском рынке труда.

Гендерный разрыв в заработной плате, составляющий 26–29 % даже при контроле ключевых факторов, указывает на наличие систематической дискриминации. Высшее образование оказывает положительное влияние на доходы обоих полов, но отдача от него снижается для мужчин, в то время как для женщин оно остаётся важнейшим механизмом преодоления барьеров. Наличие детей положительно влияет на зарплату мужчин, но не женщин, что отражает действие «штрафа за материнство» и устойчивых гендерных стереотипов. Также выявлены значительные

региональные различия: проживание в крупнейших городах повышает уровень дохода, но снижает вероятность карьерного продвижения из-за высокой конкуренции.

Модели анализа показали высокую методологическую устойчивость: замена переменных, включение дополнительных факторов и использование робастных ошибок не изменили ключевых выводов. Тест Чоу выявил структурные различия между мужчинами и женщинами, особенно в роли образования и опыта. Эффекты взаимодействия пола с образованием и наличием детей подтвердили, что гендерное неравенство варьируется в зависимости от социального контекста.

Результаты модели подтверждают наличие структурных барьеров на пути женщин к управленческим позициям. Ограниченный доступ женщин к управленческим позициям аргументирует существование «стеклянного потолка». Даже после контроля образования, возраста и профессионального опыта гендерный разрыв сохраняется, что указывает на скрытые формы дискриминации. Высшее образование и самозанятость выступают ключевыми механизмами преодоления этих барьеров, однако их доступность и эффективность неравномерно распределены между полами.

Полученные результаты имеют как теоретическую, так и практическую значимость. Они согласуются с теорией человеческого капитала и теориями дискриминации, подтверждая, что образование и самозанятость могут выступать в роли компенсаторных стратегий для женщин. С практической точки зрения, результаты позволяют сформулировать рекомендации для государственной политики (аудит зарплат, развитие гибких форм занятости, поддержка отцовства), бизнеса (прозрачность карьерного продвижения, квоты) и общества (борьба со стереотипами через образование и СМИ).

Таким образом, гендерное неравенство на российском рынке труда представляет собой сложное переплетение объективных различий в человеческом капитале и структурных барьеров. Эффективное сокращение разрыва требует не только нормативных изменений, но и глубокой трансформации институциональных практик и общественных представлений.

Список источников

Алешина, Ю. Е., Волович, А. С. (1991). Проблемы усвоения ролей мужчины и женщины. *Вопросы психологии,* (4), 74–82.

Барсукова, С. А., Рожнова, А. Р. (2020). Актуальные проблемы российской системы управления служебно-профессиональным продвижением персонала в организации. *Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки,* (4(56)), 136–143. https://doi.org/10.21685/2072-3016-2020-4-13

Бирюкова, С. С., Макаренцева, А. О. (2017). Оценки «штрафа за материнство» в России. *Население и экономика, 1* (1), 50–70.

Гасюкова, Е. Н., Жарикова, Е. А., Туаршева, Д. Я. (2023). Многоаспектный феномен гендерной дискриминации. *Primo aspectu,* (1(53)), 9–20. https://doi.org/10.35211/2500-2635-2023-1-53-9-20

Гуриева, С. Д., Белова, О. Е. (2019). «Стеклянный потолок» в профессиональной карьере женщин. *Научные труды КубГТУ,* (4), 769–773.

Калачикова, О. Н., Груздева, М. А. (2019). Гендерные стереотипы в современной семье: женщины и мужчины (на материалах социологического исследования). *Женщина в российском обществе,* (1), 64–76. https://doi.org/10.21064/WinRS.2019.1.6

Кейзик, А. С. (2015). Гендерное неравенство на современном этапе развития общества. *Символ науки,* (7), 178–179. https://cyberleninka.ru/article/n/gendernoe-neravenstvo-na-sovremennom-etape-razvitiya-obschestva (дата обращения: 13.02.2025).

Костенькова, Т. А. (2021). Проблемы гендерного неравенства на российском рынке труда. *Экономика труда, 8* (5), 509–522. https://doi.org/10.18334/et.8.5.112022

Кузьмич, О. С., Рощин, С. Ю. (2007). *Влияние здоровья на заработную плату и занятость: эмпирические оценки отдачи от здоровья: Препринт WP15/2007/02.* Москва: ГУ ВШЭ, 60.

Рощин, С. Ю., Емелина, Н. К. (2022). Мета-анализ гендерного разрыва в оплате труда в России. *Экономический журнал ВШЭ, 26* (2), 213–239. https://doi.org/10.17323/1813-8691-2022-26-2-213-239

Angrist, J. D., & Krueger, A. B. (1991). Does Compulsory School Attendance Affect Schooling and Earnings?. *The Quarterly Journal of Economics, 106* (4), 979–1014.

Arellano, M., & Bonhomme, S. (2017). Quantile selection models with an application to understanding changes in wage inequality. *Econometrica, 85* (1), 1–28. https://doi.org/10.3982/ECTA14030

Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education.* Chicago: University of Chicago Press.

Bertrand, M. (2018). The Glass Ceiling. *Econometrica, 86* (1), 205–231.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature, 55* (3), 789–865. https://doi.org/10.1257/jel.20160995

Cotter, D., Hermsen, J. M., & Vanneman, R. (2011). The end of the gender revolution? Gender role attitudes from 1977 to 2008. *American journal of sociology, 117* (1), 259-89.

Elass, K. (2024). Male and female selection effects on gender wage gaps in three countries. *Labour Economics, 87,* 102506. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2024.102506

Firpo, S. P. (2017). Identifying and measuring economic discrimination. *IZA World of Labor,* 347. https://doi.org/10.15185/izawol.347

Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review, 104* (4), 1091–1119. https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091

Heckman, J. J., Lochner, L., & Todd, P. E. (2003). Fifty years of Mincer earnings regressions. *NBER Working Paper,* (9732). https://doi.org/10.3386/w9732

Karabchuk, T., Trach, T., & Pankratova, V. (2021). Motherhood wage penalty in Russia: Empirical study on RLMS-HSE data. In T. Karabchuk, K. Kumo, K. Gatskova, E. Skoglund (Eds.), *Gendering Post-Soviet Space* (pp. 235–255). Singapore: Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-15-9358-1_11

Liao, L. (2024). What explains the recent increase of gender wage gap in China?. *Bulletin of Economic Research, 76* (4), 1019–1042. https://doi.org/10.1111/boer.12467

Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. NBER.

Oshchepkov, A. (2021). Gender Pay Gap in Russia: Literature Review and New Decomposition Results. In T. Karabchuk, K. Kumo, K. Gatskova, E. Skoglund (Eds.), *Gendering Post-Soviet Space* (pp. 211–233). Singapore: Springer. http://dx.doi.org/10.1007/978-981-15-9358-1_10

Perugini, C., & Selezneva, E. (2015). Labour market institutions, crisis and gender earnings gap in Eastern Europe. *Economics of Transition, 23* (3), 517–564. https://doi.org/10.1111/ecot.12072

Rozhkova, K., Yemelina, N., & Roshchin, S. (2021). Can Non-Cognitive Skills Explain the Gender Wage Gap in Russia? An Unconditional Quantile Regression Approach. *Higher School of Economics Research Paper,* (WP BRP 252/EC/2021). https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3938065

Ruiz, A. C. (2024). Gender wage gap among highly educated workers: Some evidence from Spain. *Journal of Economic Studies, 52* (6), 1171–1188. https://doi.org/10.1108/JES-06-2024-0371

Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review, 51* (1), 1–17.

Scott, J. W. (1986). Gender: A useful category of historical analysis. *The American Historical Review, 91* (5), 1053–1075. https://doi.org/10.2307/1864376

Wike, R., Poushter, J., Silver, L., Devlin, K., Fetterolf, J., Castillo, A., & Huang, C. (2019). *European Public Opinion Three Decades After the Fall of Communism. Pew Research Center.* https://www.pewresearch.org/global/2019/10/15/european-public-opinion-three-decades-after-the-fall-of-communism/ (дата обращения: 25.03.2025).

Wooldridge, J. M. (2010). *Econometric analysis of cross section and panel data* (2nd ed.). MIT Press.

References

Aleshina, Yu. E., & Volovich, A. S. (1991). Problems of mastering the roles of men and women. *Voprosy psikhologii,* (4), 74–82. (In Russ.)

Angrist, J. D., & Krueger, A. B. (1991). Does Compulsory School Attendance Affect Schooling and Earnings?. *The Quarterly Journal of Economics, 106* (4), 979–1014.

Arellano, M., & Bonhomme, S. (2017). Quantile selection models with an application to understanding changes in wage inequality. *Econometrica, 85* (1), 1–28. https://doi.org/10.3982/ECTA14030

Barsukova, S. A., & Rozhnova, A. R. (2020). Actual problems of the Russian system of personnel career management in organizations. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedeniy. Povolzhskiy region. Obshchestvennye nauki [University proceedings. Volga region. Social sciences],* (4(56)), 136–143. https://doi.org/10.21685/2072-3016-2020-4-13 (In Russ.)

Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education.* University of Chicago Press.

Bertrand, M. (2018). The Glass Ceiling. *Econometrica, 86* (1), 205–231.

Biryukova, S. S., & Makarentseva, A. O. (2017). Estimates of the motherhood penalty in Russia. *Naselenie i ekonomika [Population and Economics], 1* (1), 50–70. (In Russ.)

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature, 55* (3), 789–865. https://doi.org/10.1257/jel.20160995

Cotter, D., Hermsen, J. M., & Vanneman, R. (2011). The end of the gender revolution? Gender role attitudes from 1977 to 2008. *American journal of sociology, 117* (1), 259-89.

Elass, K. (2024). Male and female selection effects on gender wage gaps in three countries. *Labour Economics, 87,* 102506. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2024.102506

Firpo, S. P. (2017). Identifying and measuring economic discrimination. *IZA World of Labor,* 347. https://doi.org/10.15185/izawol.347

Gasiukova, E. N., Zharikova, E. A., & Tuarsheva, D. Ya. (2023). The multifaceted phenomenon of gender discrimination. *Primo aspectu,* (1(53)), 9–20. https://doi.org/10.35211/2500-2635-2023-1-53-9-20 (In Russ.)

Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review, 104* (4), 1091–1119. https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091

Gurieva, S. D., & Belova, O. E. (2019). "Glass ceiling" in the professional career of women. *Nauchnye trudy KubGTU [Scientific Works of KubSTU],* (4), 769–773. (In Russ.)

Heckman, J. J., Lochner, L., & Todd, P. E. (2003). Fifty years of Mincer earnings regressions. *NBER Working Paper,* (9732). https://doi.org/10.3386/w9732

Kalachikova, O. N., & Gruzdeva, M. A. (2019). Gender stereotypes in the modern family: women and men (On the basis of a sociological research). *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve [Woman in Russian Society],* (1), 64–76. https://doi.org/10.21064/WinRS.2019.1.6 (In Russ.)

Karabchuk, T., Trach, T., & Pankratova, V. (2021). Motherhood wage penalty in Russia: Empirical study on RLMS-HSE data. In T. Karabchuk, K. Kumo, K. Gatskova, E. Skoglund (Eds.), *Gendering Post-Soviet Space* (pp. 235–255). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-15-9358-1_11

Keysik, A. S. (2015). Gender inequality at the present stage of societal development. *Simvol nauki [Symbol of Science],* (7), 178–179. https://cyberleninka.ru/article/n/gendernoe-neravenstvo-na-sovremennom-etape-razvitiya-obschestva (Date of access: 13.02.2025). (In Russ.)

Kostenkova, T. A. (2021). Problems of gender inequality in the Russian labour market. *Ekonomika truda [Russian Journal of Labour Economics], 8* (5), 509–522. https://doi.org/10.18334/et.8.5.112022 (In Russ.)

Kuzmich, O. S., & Roshchin, S. Yu. (2007). *Vliyanie zdorov'ya na zarabotnuyu platu i zanyatost': empiricheskie otsenki otdachi ot zdorov'ya: Preprint WP15/2007/02 [The Impact of Health on Wage and Employment: Empirical Estimates of the Returns to Health: Working paper WP15/2007/ 02].* Moscow: State University — Higher School of Economics, 60. (In Russ.)

Liao, L. (2024). What explains the recent increase of gender wage gap in China?. *Bulletin of Economic Research, 76* (4), 1019–1042. https://doi.org/10.1111/boer.12467

Mincer, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings.* National Bureau of Economic Research.

Oshchepkov, A. (2021). Gender Pay Gap in Russia: Literature Review and New Decomposition Results. In T. Karabchuk, K. Kumo, K. Gatskova, E. Skoglund (Eds.), *Gendering Post-Soviet Space* (pp. 211–233). Springer. http://dx.doi.org/10.1007/978-981-15-9358-1_10

Perugini, C., & Selezneva, E. (2015). Labour market institutions, crisis and gender earnings gap in Eastern Europe. *Economics of Transition, 23* (3), 517–564. https://doi.org/10.1111/ecot.12072

Roshchin, S. Yu., & Yemelina, N. K. (2022). Meta-analysis of the gender pay gap in Russia. *Ekonomicheskii zhurnal VShE [HSE Economic Journal], 26* (2), 213–239. https://doi.org/10.17323/1813-8691-2022-26-2-213-239 (In Russ.)

Rozhkova, K., Yemelina, N., & Roshchin, S. (2021). Can Non-Cognitive Skills Explain the Gender Wage Gap in Russia? An Unconditional Quantile Regression Approach. *Higher School of Economics Research Paper,* (WP BRP 252/EC/2021). https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3938065

Ruiz, A. C. (2024). Gender wage gap among highly educated workers: Some evidence from Spain. *Journal of Economic Studies, 52* (6), 1171–1188. https://doi.org/10.1108/JES-06-2024-0371

Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review, 51* (1), 1–17.

Scott, J. W. (1986). Gender: A useful category of historical analysis. *The American Historical Review, 91* (5), 1053–1075. https://doi.org/10.2307/1864376

Wike, R., Poushter, J., Silver, L., Devlin, K., Fetterolf, J., Castillo, A., & Huang, C. (2019). *European Public Opinion Three Decades After the Fall of Communism*. *Pew Research Center.* https://www.pewresearch.org/global/2019/10/15/european-public-opinion-three-decades-after-the-fall-of-communism/ (Date of Access: 25.03.2025).

Wooldridge, J. M. (2010). *Econometric analysis of cross section and panel data* (2nd ed.). MIT Press.

Информация об авторах

Гринина Юлия Андреевна — студент, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»; https://orcid.org/0009-0000-2481-6141 (Российская Федерация, 603155, г. Нижний Новгород, ул. Б. Печерская, д. 25/12; e-mail: yuagrinina@edu.hse.ru).

Леонова Людмила Аркадьевна — кандидат экономических наук, доцент департамента экономики и анализа данных, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»; https://orcid.org/0000-0002-9583-8310 (Российская Федерация, 603155, г. Нижний Новгород, ул. Б. Печерская, д. 25/12; e-mail: lleonova@hse.ru).

About the authors

Yulia A. Grinina — Bachelor Student, HSE University; https://orcid.org/0009-0000-2481-6141 (25/12, Bolshaya Pecherskaya St., Nizhny Novgorod, 603155, Russian Federation; e-mail: yuagrinina@edu.hse.ru).

Liudmila A. Leonova — Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Department of Economics and Data Analysis, HSE University; https://orcid.org/0000-0002-9583-8310 (25/12, Bolshaya Pecherskaya St., Nizhny Novgorod, 603155, Russian Federation; e-mail: lleonova@hse.ru).

Дата поступления рукописи: 16.06.2025.
Прошла рецензирование: 16.07.2025.
Принято решение о публикации: 03.09.2025.
Received: 16 Jun 2025.
Reviewed: 16 Jul 2025.
Accepted: 03 Sep 2025.