

АНАЛИЗ ГЕНДЕРНОГО НЕРАВЕНСТВА НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

*Побегайлова Полина Максимовна, Дуденкова Кристина Дмитриевна,
Донец Полина Константиновна, Леонов Данила Витальевич,
Ломаева Арина Владимировна, Леонова Виктория Александровна*
Национальный исследовательский Томский политехнический университет, г. Томск
E-mail: polinapobegajlova@gmail.com

ANALYSIS OF GENDER INEQUALITY IN THE RUSSIAN LABOR MARKET

*Pobegailova Polina Maksimovna, Dudenkova Kristina Dmitrievna,
Donets Polina Konstantinovna, Leonov Danila Vitalievich, Lomaeva Arina Vladimirovna,
Leonova Victoria Alexandrovna*
National Research Tomsk Polytechnic University, Tomsk

Аннотация: в статье рассмотрены три формы проявления гендерного неравенства на рынке труда: разрывы в занятости мужчин и женщин, в их заработной плате и гендерная сегрегация. На основе статистических данных проведен анализ занятости и безработицы мужчин и женщин на российском рынке труда, выявлены гендерные разрывы в оплате труда по группам занятий, оценен уровень профессиональной гендерной сегрегации в 2013–2023 гг. с помощью индекса диссимилиации Дункана, приведены рекомендации по повышению эффективности использования мужской и женской рабочей силы путем снижения гендерного неравенства на российском рынке труда.

Abstract: the article discusses three forms of gender inequality in the labor market: gender employment and wage gaps, gender segregation. Based on statistical data, an analysis of the employment and unemployment of men and women in the Russian labor market was conducted, gender gaps in wages by occupational groups were identified, the level of professional gender segregation in 2013–2023 was assessed using the Duncan dissimilation index, and recommendations were given to improve the efficiency of using male and female labor by reducing gender inequality in the Russian labor market.

Ключевые слова: гендерное неравенство; гендерные разрывы; гендерная сегрегация; эффективность использования трудовых ресурсов.

Keyword: gender inequality; gender gaps; gender segregation; labor force efficiency.

В последние десятилетия вопрос гендерного неравенства стал предметом активных исследований и обсуждений в различных научных областях. В 2023 г. Нобелевскую премию по экономике «за улучшение ... понимания положения женщин на рынке труда» получила профессор Гарвардского университета К. Голдин [1]. Этот факт подчеркивает актуальность изучения проблемы гендерного неравенства на рынке труда, которое берет начало в глубоко укоренившихся патриархальных взглядах о гендерной роли мужчины и женщины и по сей день находит отражение в различных аспектах жизни, включая экономику и трудовые отношения.

Одной из форм проявления гендерного неравенства на рынке труда выступают различия в доступе к рынку труда. Динамика соответствующих показателей в 2013–2023 гг. представлена на рисунке 1 и рисунке 2.

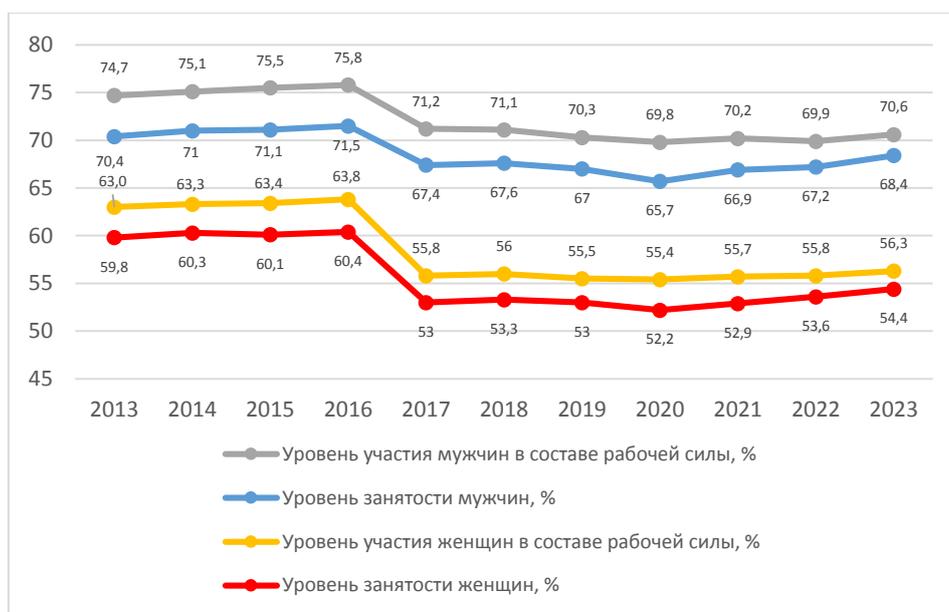


Рисунок 1 – Уровень участия в составе рабочей силы и уровень занятости мужчин и женщин на российском рынке труда в 2013–2023 гг.

Для измерения прогресса в преодолении гендерного разрыва в литературе традиционно используются показатели абсолютных разрывов. За последнее десятилетие уровни участия мужчин и женщин в рабочей силе сократились на 4,1 и 6,7 п. п. соответственно. Во многом такая тенденция обусловлена общероссийскими демографическими трендами, согласно которым численность трудоспособного населения неизменно снижается. Аналогичная динамика наблюдается по показателю уровня занятости: снижение составило 2 п. п. у мужчин и 5,4 п. п. у женщин. При этом показатель у мужчин на протяжении исследуемого периода оставался значительно более высоким, чем у женщин, а в 2023 г. увеличился до 14 п. п.



Рисунок 2 – Уровень безработицы мужчин и женщин на российском рынке труда в 2013–2023 гг.

По итогам 2013–2023 гг. на рынке труда наблюдалось снижение уровня безработицы, причем как у мужчин, так и у женщин (2,8 и 1,8 п. п. соответственно). До 2020 г. уровень безработицы у мужчин превышал аналогичный показатель у женщин, однако в 2021 г. тренд сменился на противоположный. При детальном изучении уровня безработицы населения по полу и возрастным группам можно отметить, что наиболее уязвимыми на рынке труда в 2023 г. выступают как мужчины, так и женщины в возрасте 15–19 лет (уровень безработицы составляет 18,5 % и 21,3 % соответственно), 20–24 лет (9,9 % и 10,9 %) и 25–29 лет (3,3 % и 4,3 %). Более высокий показатель безработицы связан с наличием у женщин неоплачиваемых семейных обязанностей, отсутствием равного доступа к образованию и профессиональной деятельности и др. факторами, что создает гендерный дисбаланс на рынке труда.

Следующей формой проявления гендерного неравенства выступает гендерный разрыв в оплате труда. Для оценки данного показателя зачастую в качестве базы сравнения используется средняя заработная плата женщин [2]. В рамках настоящего исследования был проведен анализ статистических данных о заработной плате мужчин и женщин по группам занятий, представленных на рисунке ниже (см. рисунок 3).

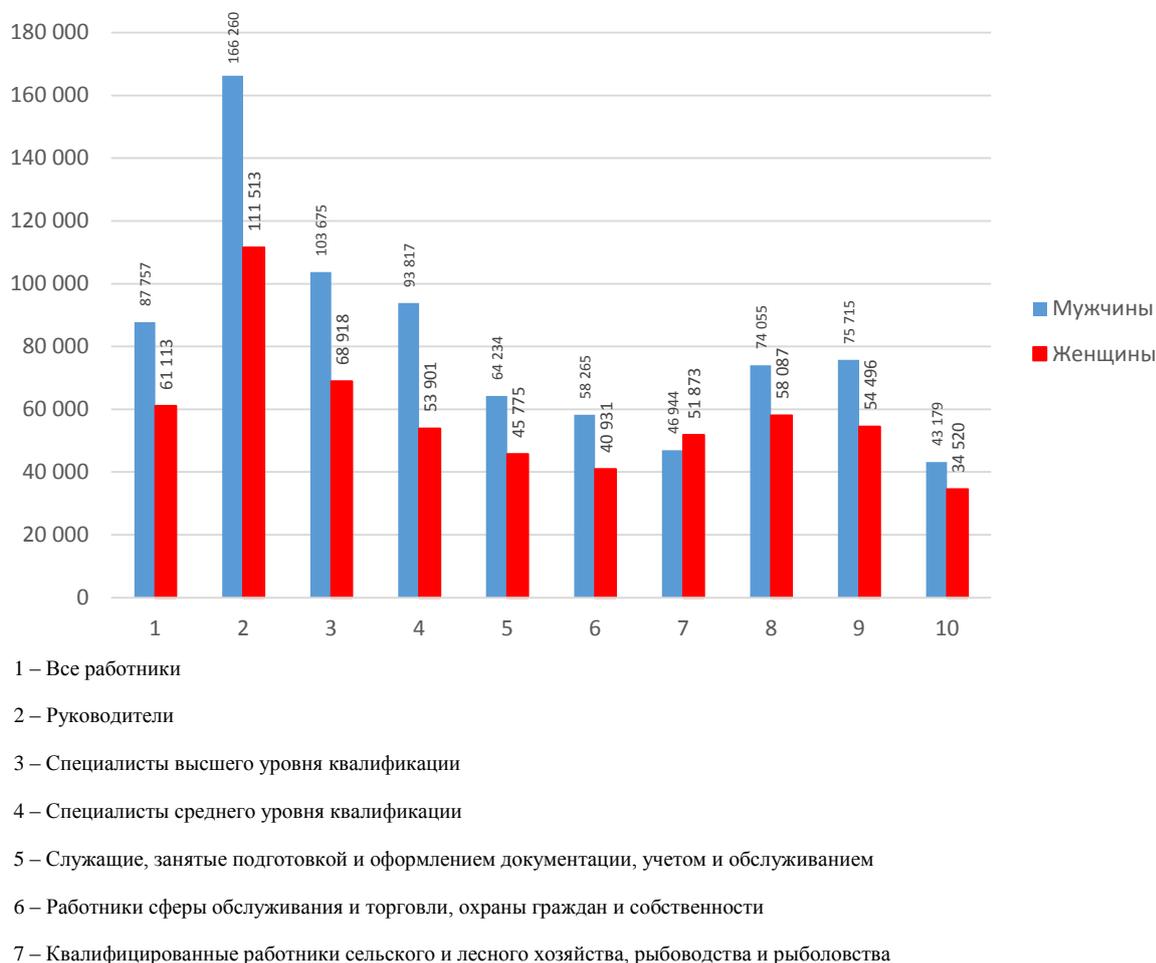


Рисунок 3 – Средняя начисленная заработная плата мужчин и женщин по группам занятий за октябрь 2023 г.

В соответствии с представленными данными, наибольший разрыв в заработной плате по абсолютной величине наблюдается среди руководителей, где мужчины зарабатывают, в среднем, 166260 руб., в то время как женщины – 111513 руб. Разница в данной категории составляет 54747 руб. (49,09% от заработной платы женщин). Среди специалистов среднего уровня квалификации гендерный разрыв достигает 74,05 %. В наименее квалифицированных группах занятий мужчины зарабатывают 43179 руб., женщины – 34520 руб., где разрыв является минимальным как по абсолютной, так и по относительной величине. Сохранение гендерных разрывов в оплате труда во всех группах занятий (за исключением сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства) обусловлено тем фактом, что молодые женщины в начале карьерного пути чаще соглашаются на более гибкие и менее оплачиваемые трудовые условия, чем мужчины.

Гендерные различия в оплате труда в зависимости от занимаемой должности свидетельствуют о существовании такого явления, как гендерная сегрегация. Гендерная сегрегация, представляющая собой тенденцию к устойчивому разделению мужчин и женщин по разным сферам деятельности [3], традиционно делится на вертикальную и горизонтальную сегрегацию. Вертикальная гендерная сегрегация представляет собой неравномерное гендерное распределение сотрудников по формальным иерархическим уровням. Мужчины,

как правило, занимают более высокооплачиваемые должности, что связано с неравенством в карьерных возможностях, доступе к ресурсам и различной социальной оценкой труда в разнообразных сферах. Дискриминация женщин в этом контексте ограничивает их возможности занимать управленческие должности и получать доступ к наиболее престижным профессиям, что создает значительные препятствия на пути к справедливому распределению ресурсов между полами. В результате гендерная вертикальная сегрегация приводит к неэффективному использованию мужской и женской рабочей силы.

Для измерения уровня профессиональной сегрегации широко используется индекс диссимилиации Дункана. Если мужчины и женщины равномерно представлены по профессиональным группам на рынке труда, то значение индекса будет равно 0; если в экономике наблюдается абсолютно сегрегированная занятость (т. е. профессиональные группы представлены исключительно мужчинами или женщинами), то индекс примет значение, равное 1. Динамика индекса диссимилиации Дункана, рассчитанного по данным о численности занятых по полу и группам занятий в России в 2013–2023 гг. [4], представлена в таблице ниже.

Таблица – Индекс диссимилиации Дункана в 2013-2023 гг.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
ID	0,3819	0,3821	0,3812	0,3735	0,3813	0,3798	0,3713	0,3694	0,3691	0,3785	0,3735

Согласно представленным данным, индекс диссимилиации Дункана снизился на 0,0067 с 2013 по 2023 гг. В каждом из анализируемых периодов показатель приближен к 0,38, что соответствует среднему значению среди стран с развивающейся экономикой. Таким образом, профессиональная сегрегация на российском рынке труда присутствует, однако тенденций к ее существенному изменению не наблюдается.

Полученные результаты анализа статистических данных об уровне и структуре занятости, а также заработной плате мужчин и женщин на российском рынке показали, что женщины в современном обществе регулярно сталкиваются с различными формами проявления гендерного неравенства. Результаты расчета индекса диссимилиации Дункана по группам занятий позволили выявить устойчивую тенденцию к сохранению профессиональной гендерной сегрегации на рынке труда. Несмотря на достижения мирового сообщества в сфере гендерного равенства, женщины продолжают занимать менее престижные и низкооплачиваемые должности, имеют высокий риск увольнения и ограниченный доступ к возможностям профессионального роста.

Важно отметить, что гендерное неравенство является не только социальной проблемой, но и экономическим фактором, который ограничивает потенциал экономического роста и развития общества в целом. Для решения проблемы гендерного неравенства необходимо принять комплексные меры, направленные на устранение дискриминации по половому признаку, обеспечение равного доступа к образованию и профессиональной подготовке, создание условий для сочетания работы и семьи, а также повышение осведомленности общественности о проблемах гендерного неравенства [5].

Список литературы

1. Лауреаты нобелевской премии по экономике. – Текст: электронный // nrl.ru: [сайт]. – URL: https://nrl.ru/lawcenter_rnb/RA1373/laureati-nob-premii (дата обращения: 31.10.2024).
2. Женщины в экономике. Разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами. – Текст: электронный // economy.gov.ru: [сайт]. – URL: <https://www.economy.gov.ru/material/file/65f53df7ef144f6f6b43ea8529869f52/101965562.pdf> (дата обращения: 04.11.2024).
3. Мальцева И.О. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда / И.О. Мальцева, С.Ю. Роцин; Государственный университет – 2-е изд. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007. – 295 с.

4. Федеральная служба государственной статистики: [сайт]. – Москва, 2024 – URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 04.11.2024).
5. Калабихина И.Е. Система факторов гендерного неравенства. – Текст: электронный // КиберЛенинка: [сайт]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-faktorov-gendernogo-neravenstva/viewer> (дата обращения: 31.10.2024).

УДК 658.5

ВНУТРЕННИЙ АУДИТ ПРОЦЕССА «УПРАВЛЕНИЕ РЕКЛАМАЦИЯМИ» КАК ИНСТРУМЕНТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Пономарева Кристина Максимовна, Трошкова Екатерина Викторовна
Сибирский государственный индустриальный университет, г. Новокузнецк
E-mail: kristya525@mail.ru, egorova0377@mail.ru

Frankova Valerie
Ph.D, engineer company Hitachi Energy, Prague, Czech Republic
E-mail: valeria157@yandex.ru

INTERNAL AUDIT OF THE COMPLAINTS MANAGEMENT PROCESS AS A TOOL FOR IMPROVEMENT

Ponomareva Kristina Maksimovna, Troshkova Ekaterina Viktorovna
Siberian State Industrial University, Novokuznetsk

Frankova Valerie
Ph.D, engineer company Hitachi Energy, Prague, Czech Republic

Аннотация: в статье рассмотрено применение внутреннего аудита в качестве инструмента для улучшения процесса «Управление рекламациями». Приведена характеристика и основные этапы данного процесса в рамках анализа деятельности предприятия-производителя электронного оборудования. Составлен чек-лист внутреннего аудита процесса, по результатам которого были разработаны корректирующие мероприятия для устранения выявленных несоответствий.

Abstract: the article discusses the use of internal audit to improve the process of "Complaints Management". The characteristics and main stages of this process are given within the framework of the analysis of the activities of an enterprise manufacturing electronic equipment. A checklist of the internal audit of the process is compiled, based on the results of which corrective measures were developed to eliminate the identified nonconformities

Ключевые слова: внутренний аудит; управление рекламациями; несоответствие; корректирующее мероприятие; область для улучшения.

Keywords: internal audit; complaint management; nonconformity; corrective action; area for improvement.

В современных условиях, для которых характерно большое разнообразие производимых товаров и оказываемых услуг, для успешной конкурентной борьбы за покупателя производители стремятся удовлетворить различные желания и запросы потребителей. Поэтому каждый изготовитель думает о повышении качества выпускаемой продукции и удовлетворенности потребителей. Эффективным решением является внедрение системы менеджмента качества (СМК), ведь она позволяет обеспечить управляемые условия процессам и доверия потребителей к организации и её результатам.

Особое место в существующей системе, ориентированной на потребителя, занимает деятельность по работе с претензиями. ИСО 10002 содержит руководящие указания для организаций по планированию, проектированию, разработке, функционированию, поддержанию и улучшению результативного и эффективного процесса работы с претензиями для всех типов организации [1]. Нами будет рассмотрена претензия, предъявляемая