

УДК 331.2:316.346.2-021.23(470.54)
DOI: 10.18799/26584956/2025/3/1990
Шифр специальности ВАК: 5.4.2

Гендерные диспропорции в оплате труда в Свердловской области

Ф.А. Таскин[✉]

*Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина,
Россия, г. Екатеринбург*

[✉]taskinf@mail.ru

Аннотация. *Актуальность* исследуемой темы связана с тем, что устранение гендерной диспропорции в оплате труда мужчин и женщин позволит эффективно развиваться бизнесу, усилит конкуренцию субъектов трудовых отношений, сократит безработицу, повысит уровень жизни и ускорит социально-экономическое развитие в конкретном регионе и в государстве в целом. **Цель:** изучение причин гендерной асимметрии в оплате труда в Свердловской области. **Методы:** систематизация и обобщение данных, сравнение, статистический анализ. **Результаты:** рассмотрены значения Индекса гендерного разрыва и Индекса гендерного развития России. Проанализированы данные гендерной статистики о численности и занятости населения за 2019–2023 гг., о распределении занятых по уровню образования за 2021–2023 гг. в Свердловской области. Проведено сравнение заработных плат мужчин и женщин региона по видам экономической деятельности. Выделены виды деятельности с наибольшей и наименьшей средней заработной платой. Сформулированы основные причины, влияющие на гендерный разрыв в региональных заработных платах, и выявлены последствия такого неравенства. **Выводы:** отмечен существенный уровень диспропорции в оплате труда мужчин и женщин. Наличие высокого уровня образования и трудовой активности не обеспечивает равноправия женщин на рынке труда Свердловской области. Гендерный разрыв в оплате труда связан как с объективными, так и субъективными факторами; размер заработной платы во многом зависит от отрасли и режима работы. По результатам исследования сформулированы меры, способствующие минимизации гендерного неравенства на рынке труда Свердловской области.

Ключевые слова: гендерное неравенство, дискриминация, заработная плата, рынок труда, причины гендерного разрыва

Для цитирования: Таскин Ф.А. Гендерные диспропорции в оплате труда в Свердловской области // Векторы благополучия: экономика и социум. – 2025. – Т. 53. – № 3. – С. 81–96. DOI: 10.18799/26584956/2025/3/1990

UDC 331.2:316.346.2-021.23(470.54)
DOI: 10.18799/26584956/2025/3/1990

Gender disparities in wages in the Sverdlovsk region

F.A. Taskin[✉]

*Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin,
Yekaterinburg, Russian Federation*

[✉]taskinf@mail.ru

Abstract. Relevance. Fact that the elimination of gender disparity in the remuneration of men and women will allow for the effective development of business, increase competition between subjects of labor relations, reduce unemployment, improve the standard of living and acceleration of socio-economic development in a particular region and in the country as a whole. **Aim.** To study the causes of gender asymmetry in wages in the Sverdlovsk region. **Methods.** Systematization and generalization of data, comparison, statistical analysis. **Results.** The paper considers the values of the Gender Gap Index and the Gender Development Index of Russia. The author has analyzed the gender statistics data on the population size and employment for 2019–2023, the distribution of employed people by education level for 2021–2023 in the Sverdlovsk region and compared the salaries of men and women in the region by types of economic activity. The author identified the types of activity with the highest and lowest average wages and stated the main reasons affecting the gender gap in regional wages and the consequences of such inequality. **Conclusions.** The paper notes a significant level of disparity in the wages of men and women. The presence of a high level of education and labor activity does not ensure equality of women in the labor market of the Sverdlovsk region. The gender gap in wages is associated with both objective and subjective factors; the size of wages largely depends on the industry and work schedule. Based on the results of the study, the author stated the measures to minimize gender inequality in the labor market of the Sverdlovsk region.

Keywords: gender inequality, discrimination, wages, labor market, causes of the gender gap

For citation: Taskin F.A. Gender disparities in wages in the Sverdlovsk region. *Journal of Wellbeing Technologies*, 2025, vol. 53, no. 3, pp. 81–96. DOI: 10.18799/26584956/2025/3/1990

Введение

В современном мире одной из наиболее значимых проблем остается гендерное неравенство на рынке труда. Во многих секторах экономики четко прослеживается диспропорция между представителями разных полов, которая выражается в ограниченных перспективах профессионального развития, предвзятой оценке результатов труда и разнице в заработной плате при выполнении одинаковых обязанностей. Указанные проблемы негативно сказываются на эффективности и качестве выполняемой работы, способны спровоцировать социальные и политические разногласия, а также дестабилизировать общественный порядок.

Индекс гендерного разрыва (Global Gender Gap Index), ежегодно определяемый специалистами Всемирного экономического форума, служит инструментом для оценки масштаба гендерного неравенства в различных государствах. Этот индекс оценивает различия между мужчинами и женщинами в плане доступа к ресурсам и имеющимся перспективам в каждой конкретной стране. Расчет индекса основывается на 14 показателях, охватывающих четыре ключевые сферы: образование, экономическая активность и перспективы карьерного роста, политические права и возможности, здоровье и продолжительность жизни.

Полученные результаты помогают государствам оценить масштабы гендерного неравенства, увидеть проблемы в социальной политике, принять меры по сокращению гендерного разрыва и оценить их эффективность. Последний раз для России индекс был рассчитан в 2021 г., а с 2022 г. Россию перестали включать в некоторые рейтинги в связи с проведением специальной военной операции на Украине [1].

При максимальном значении индекса равном единице, его уровень в России составил 0,7100 в 2021 г. Это 79-е место из 156 стран между Польшей и Словакией. Первое место в рейтинге заняла Исландия с показателем 0,8900, последнее – Афганистан (0,4400). Основными причинами такого результата России стали большой гендерный разрыв в зарплатах и низкий уровень вовлеченности женщин в политическую сферу [2].

Еще одним параметром для оценки неравенства является Индекс гендерного развития (Gender Development Index). Он представляет соотношение Индексов человеческого развития мужчин и женщин (далее – ИЧР) – комплексного показателя, учитывающего ожидаемую продолжительность жизни, уровень образования и дохода на душу населения, и используется для ранжирования стран. Страны с индексом ИЧР делятся на пять групп в зависимости от

абсолютного отклонения от гендерного равенства в значениях ИЧР: от 1 (максимально приближенный к гендерному равенству) до 5 (максимально удаленный от гендерного равенства). В 2021 г. индекс России составил 1,02 и она вошла в первую группу стран наряду с США с индексом 1, Великобританией – 0,987, Китаем – 0,984, Германией – 0,978 и другими странами [3].

Хотя Россия имеет индекс, приближенный к 1, но на рынке труда сохраняется гендерное неравенство. В 2021 г. показатель безработицы среди мужского населения достигал 3,4 %, опережая аналогичный показатель у женщин – 2,7 %. Уровень трудоспособного населения среди мужчин был 84,8 %, среди женщин – 79,4 %. По данным Всероссийской переписи населения 2020 г. высшее образование имели 59,0 % женщин и 41,0 % мужчин [4]. Тем не менее, несмотря на активную вовлеченность женщин в трудовую деятельность и превосходящий уровень образования, это не привело к устранению диспропорции в оплате труда [5].

Под гендерной диспропорцией в оплате труда автором понимается разрыв в заработной плате мужчин и женщин при выполнении ими работы одинаковой сложности в одном виде экономической деятельности.

Исследования, проведенные зарубежными и российскими аналитическими центрами, показали, что искоренение гендерного неравенства способствует улучшению экономических результатов как в масштабе отдельных компаний, так и на уровне регионов и государств. Расчет макроэкономического эффекта от достижения гендерного равенства на рынке труда в 95 странах мира (на них приходится 97 % глобальной экономики), осуществленный в 2015 г. компанией McKinsey, показал, что по оптимистичному сценарию через 10 лет – к 2025 г. мировой валовой внутренний продукт (далее – ВВП) может увеличиться на 26 % или на 28 трлн долл. США по сравнению с базовым сценарием, учитывающим существующий гендерный разрыв. Реалистичный сценарий предусматривал увеличение ВВП на 12 трлн долл. США. Следует отметить, что благодаря системной работе по устранению гендерного неравенства уже к началу 2021 г. в 10 странах мира было достигнуто 100%-е гендерное равенство, правда только на законодательном уровне [6].

Кроме этого, на уровне отдельных компаний также наблюдается положительный эффект от активного привлечения женщин в трудовую деятельность. Исследования показывают, что женские стартапы имеют почти вдвое большую прибыльность по сравнению с предприятиями, созданными мужчинами [7]. Организации, где придерживаются принципов гендерного равенства, на 15–50 % работают более результативно и эффективно, чем чисто «мужские» [8].

Проблема достижения гендерного равенства на рынке труда актуальна для Российской Федерации и отдельных ее регионов. Чтобы оценить масштабы гендерного разрыва в оплате труда и причины неравенства, важно сопоставить отдельные статистические показатели регионов в сфере демографии и труда.

Анализ основных причин гендерного разрыва в оплате труда на уровне региона, статистических показателей по численности и занятости населения, уровню образования, заработной плате мужчин и женщин позволит оценить масштабы гендерного неравенства в Свердловской области и предложить меры для его устранения.

Результаты проведенного исследования могут быть полезны для государственных органов всех уровней власти, предприятий и организаций в рамках формирования социальной политики, положений о персонале, обучении, оплате труда, внутреннем трудовом распорядке, мероприятиях по поддержке работающих женщин, осуществления профориентационных мероприятий в учебных заведениях среднего и высшего звена по привлечению молодых специалистов на предприятия региона.

Результаты исследования

Для понимания глубины разрыва в оплате труда мужчин и женщин, а также причин, обуславливающих данный факт, необходимо вначале оценить ключевые статистические показатели по численности населения, занятости и безработице в Свердловской области (табл. 1).

Таблица 1. Основные показатели по численности и занятости населения в Свердловской области
Table 1. Key indicators of population size and employment in the Sverdlovsk region

Наименование показателя Indicator name	Период (на начало года) Period (at the beginning of the year)					Темп прироста 2024/2020, % Rate of increase 2024/ 2020, %
	2020	2021	2022	2023	2024	
Численность населения, всего, тыс. чел., в том числе: Population, total, thousands of people, including:	4310,1	4289,5	4263,7	4239,2	4222,7	-2,0
• женщин/women	2319,5	2306,5	2289,0	2277,4	2269,4	-2,2
• мужчин/men	1990,6	1983,0	1974,7	1961,8	1953,3	-1,9
Численность трудоспособного населения*, всего, тыс. чел., в том числе: Number of working-age population, total, thousands of people, including:	2384,6	2364,6	2399,9	2368,6	2401,6	0,7
• женщин/women	1145,9	1137,8	1157,9	1145,9	1166,1	1,8
• мужчин/men	1238,7	1226,8	1242,0	1222,7	1235,5	-0,3
Численность занятых, всего, тыс. чел., в том числе: Number of employed, total, thousands of people, including:	2035,5	1986,2	2035,5	2018,2	2083,9	2,3
• женщин/women	998,0	979,1	994,7	992,1	1021,6	2,4
• мужчин/men	1037,5	1007,1	1040,8	1026,1	1062,3	2,4
Численность безработных, всего, тыс. чел., в том числе: Number of unemployed, total, thousands of people, including:	89,6	122,3	86,4	72,3	50,4	-43,8
• женщин/women	43,1	52,6	43,6	34,7	25,4	-41,1
• мужчин/men	46,4	69,7	42,8	37,6	25,0	-46,1

Примечание. *С учетом изменения трудоспособного возраста: на начало 2020–2021 гг. трудоспособный возраст женщин – 16–55 лет, мужчин – 16–60 лет; на начало 2022–2023 гг.: женщин – 16–56,5 лет, мужчин – 16–61,5 лет; на начало 2024 г.: женщин – 16–57 лет, мужчин – 16–62 лет.

Note. *Taking into account the change in working age: at the beginning of 2020–2021, the working age of women is 16–55 years, men – 16–60 years; at the beginning of 2022–2023 – women – 16–56.5 years, men – 16–61.5 years; at the beginning of 2024 – women – 16–57 years, men – 16–62 years.

Источник: составлено автором по [9].

Source: compiled by the author according to [9].

В целом за последние пять лет в Свердловской области наблюдается снижение общей численности населения при увеличении численности трудоспособного населения. Указанная тенденция связана с проводимой в России пенсионной реформой, которая предусматривает увеличение пенсионного возраста для женщин и мужчин. Также причинами являются увеличение рождаемости с начала 2000-х годов и увеличение с 2023 г. миграции трудоспособного населения после пандемии коронавирусной инфекции (COVID-19) в 2020–2022 гг. Миграционный прирост в регионе в 2023 г. составил 1153 чел. за счет международной миграции из стран СНГ и других зарубежных стран [9].

В анализируемый период наблюдается рост трудоспособного населения среди женщин и снижение среди мужчин. Удельный вес количества женщин в общей численности трудоспо-

собного населения составил на начало 2020 г. 48,1 %, на начало 2024 г. – 48,6 %. Указанная тенденция связана с большей численностью женского населения в регионе, а также с превышением смертности среди мужского трудоспособного населения над женским. Основными причинами смерти в 2023 г. стали: болезни системы кровообращения – 50,7 %, новообразования – 17,5 %, внешние причины смерти – 9,7 % [9].

Анализ занятости населения показывает положительную тенденцию – увеличение количества занятых и существенное снижение числа безработных. Рост занятости в каждой из гендерных групп составил 2,4 %, а численность безработных мужчин снизилась на 46,1 % и женщин – на 41,1 %. Такая динамика обусловлена не только увеличением количества трудоспособных граждан в регионе, но и активизацией участия представителей обоих полов в сфере предпринимательства и регистраций их в качестве субъектов малого и среднего предпринимательства (далее – МСП): индивидуальных предпринимателей (далее – ИП) или самозанятых. За 2020–2023 гг. количество зарегистрированных ИП выросло в 1,2 раза с 103 551 в 2020 г. до 123 466 в 2023 г.; самозанятых – в 3,9 раза – с 42 325 до 164 725 [10].

На российской платформе «Если быть точным» было проведено исследование по данным за 2022 г. и составлен рейтинг российских регионов по гендерному равенству. Для этого использовались пять критериев: прогнозируемая продолжительность жизни, различия в заработной плате, представленность женщин в политической сфере, затраты времени на уход за детьми и вовлеченность женщин в предпринимательскую деятельность. В перечень регионов с неблагоприятной ситуацией в области гендерного равенства с рейтингом D – проблема выражена выше среднего и E – высокая выраженность проблемы вошли 15 субъектов РФ, причем около трети из них расположены в Приволжском федеральном округе. Наиболее благополучная ситуация (рейтинг A – низкая выраженность проблемы) в Москве, Тюменской, Тульской и Волгоградской областях. Свердловская область получила рейтинг D. Гендерный разрыв в оплате труда (в пользу мужчин) составил 28 %. Ожидаемая продолжительность жизни мужчин – 65,6 лет, женщин – 77 лет. Доля женщин в региональном парламенте – 14 % [11].

Проанализируем отдельные статистические показатели по Свердловской области. Рассмотрим структуру занятых по уровню образования в регионе за 2021–2023 гг. (табл. 2).

В течение всего исследуемого периода женщины имели более высокий уровень образования, чем мужчины. По итогам 2023 г. высшее образование было у 36,3 % женщин и только у 23,4 % мужчин, при этом данное соотношение практически не изменилось по сравнению с 2021 г.

В Свердловской области наблюдается приоритет получения среднего профессионального образования населением региона. В 2023 г. доля мужчин, имеющих указанное образование, составила 52,5 %, женщин – 47,2 %. При этом по сравнению с 2019 г. наблюдается прирост доли занятых мужчин, имеющих среднее профессиональное образование, на 2,9 %, женщин – на 2,8 %. Указанная тенденция связана с ростом потребности промышленных предприятий региона в высококвалифицированных кадрах по рабочим специальностям.

Также, следует отметить, что большее число занятых мужчин Свердловской области по сравнению с женщинами имеют лишь основное и среднее общее образование. В 2023 г. доля занятых мужчин, имеющих данное образование, составила 23,9 %, женщин – 16,7 %. Положительным фактом является снижение доли занятых, не имеющих основного общего образования.

Хотя образовательный уровень женщин нередко выше, чем мужчин, это, к сожалению, не приводит к их лидерству в размере заработной платы и не всегда помогает карьерному росту [14, 15].

Рассмотрим динамику изменения средней начисленной заработной платы в России и Свердловской области за 2019–2023 гг. (табл. 3).

Таблица 2. Структура занятых по уровню образования в Свердловской области
Table 2. Structure of employment by level of education in the Sverdlovsk region

Уровень образования Level of education	Доля занятых/Share of employed, %					
	2021		2022		2023	
	женщин women	мужчин men	женщин women	мужчин men	женщин women	мужчин men
Высшее/Higher	36,3	23,6	35,2	22,8	36,3	23,4
Среднее профессиональное, всего, в том числе: Secondary vocational, total, including:	45,9	51,0	48,6	52,3	47,2	52,5
• по программе подготовки специалистов среднего звена according to the training program for mid-level specialists	29,6	23,3	30,6	22,5	28,9	22,1
• по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих) according to the training program for skilled workers (employees)	16,3	27,7	18,0	29,8	18,3	30,4
Среднее общее/General average	13,9	19,1	12,3	18,2	12,8	17,9
Основное общее/Basic general	3,7	5,8	3,8	6,4	3,7	6,0
Не имеют основного общего обра- зования Do not have basic general education	0,2	0,5	0,1	0,3	–	0,2

Источник: составлено автором по данным [9, 12, 13].

Source: compiled by the author according to [9, 12, 13].

Таблица 3. Средняя начисленная заработная плата в России и Свердловской области
Table 3. Average accrued wages in Russia and Sverdlovsk region

Наименование показателя Indicator name	Период (за октябрь отчетного года) Period (for October of the reporting year)			Темп прироста 2023/2019, % Rate of increase 2023/2019, %
	2019	2021	2023	
Средняя начисленная заработная плата в Российской Федерации, руб., в том числе: Average accrued wages in the Russian Federation, rubles, including:				
• женщин/women	37872	48594	61113	61,4
• мужчин/men	52533	67056	87757	67,1
Превышение начисленной заработной платы мужчин над зара- ботной платой женщин в Российской Федерации, % Excess of accrued wages of men over wages of women in the Russian Federation, %	38,7	38,0	43,6	12,7
Средняя начисленная заработная плата в Свердловской области, руб., в том числе: Average accrued wages in Sverdlovsk region, rubles, including:				
• женщин/women	37 115	44 589	56 366	51,9
• мужчин/men	49710	60056	81672	64,3
Превышение начисленной заработной платы мужчин над зара- ботной платой женщин в Свердловской области, % Excess of accrued wages of men over wages of women in Sverdlovsk region, %	33,9	34,7	44,9	32,4

Источник: составлено автором по данным [4, 16, 17].

Source: compiled by the author according to [4, 16, 17].

Анализ средней начисленной платы за 2019–2023 гг. показывает рост зарплаты у женской и мужской части населения в Российской Федерации и Свердловской области. Кроме этого, зарплата мужчин была выше, чем у женщин за весь исследуемый период. Превышение заработной платы мужчин Свердловской области в 2019 г. равнялось 33,9 %, в 2023 г. эта разница составила уже 44,9 %. В Свердловской области средняя начисленная заработная плата мужчин росла более высокими темпами, чем у женщин. У женщин зарплата выросла на 51,9 %, у мужчин – на 64,3 %.

Рассмотрим более подробно, как вид экономической деятельности влияет на размер средней начисленной заработной платы в Свердловской области (табл. 4).

По всем видам экономической деятельности зарплата женщин была меньше, чем у мужчин. По данным за 2023 г. самая высокая зарплата у обеих групп наблюдается на предприятиях информации и связи: 96516,35 руб. – у женщин, 134722,7 руб. – у мужчин, превышение зарплаты мужчин составляет 39,6 %. Самая низкая зарплата – в сфере образования. Женщины получают 45144,47 руб., мужчины – 54914,61 руб. Следует отметить, что в образовании наблюдается самый меньший разрыв в заработных платах, который равен 21,6 %.

Таблица 4. Средняя начисленная заработная плата в Свердловской области по видам экономической деятельности

Table 4. Average accrued wages in the Sverdlovsk region by type of economic activity

Вид экономической деятельности Type of economic activity	Средняя начисленная заработная плата за период (за октябрь отчетного года), руб. Average accrued wages for the period (for October of the reporting year), rubles						Разрыв между заработными платами муж- чин и женщин за 2023 г., % Gap between salaries of men and women in 2023, %
	2019		2021		2023		
	женщин women	мужчин men	женщин women	мужчин men	женщин women	мужчин men	
Деятельность в области информации и связи Activities in the field of information and commu- nication	52006,64	68267,62	63769,56	85011,43	96516,35	134722,7	39,6
Добыча полезных иско- паемых Mining	35726,24	47025,98	41698,42	54886,21	63078,0	82496,73	30,8
Обрабатывающие про- изводства Manufacturing industries	39912,75	54583,25	44307,32	62532,09	65173,23	91506,93	40,4
Строительство Construction	38731,53	47440,99	49723,1	52095,54	68120,04	83808,61	23,0
Транспортировка и хра- нение Transportation and storage	43502,54	59103,64	49540,37	60246,2	66525,42	84908,73	27,6
Обеспечение электриче- ской энергией, газом и паром; кондициониро- вание воздуха Provision of electricity, gas and steam; air conditioning	42712,7	49536,04	44075,81	54246,83	61948,79	74253,39	19,9
Водоснабжение; водоот- ведение, организация сбора и утилизации отхо-	34582,98	41144,29	35222,11	45531,52	45805,18	57184,91	24,8

дов, деятельность по ликвидации загрязнений Water supply; water disposal, waste collection and disposal, pollution control activities							
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство Agriculture, forestry, hunting, fishing and fish farming	30122,08	33230,6	35987,48	40428,45	48697,04	55717,55	14,4
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles	36715,39	49195,08	44607,26	60695,53	59447,41	77306,13	30,0
Деятельность профессиональная, научная и техническая Professional, scientific and technical activities	46664,49	64338,56	60919,49	84430,5	81376,74	107351,12	31,9
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги Administrative activities and related additional services	28546,87	34123,03	37424,61	57075,48	49991,37	72331,3	44,7
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом Real estate operations	31347,63	45647,29	39338,51	55748,77	54398,82	79786,52	46,7
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания Activities of hotels and catering establishments	31058,91	39668,07	37501,86	44977,13	49047,64	61924,46	26,3
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений Activities in the field of culture, sports, organization of leisure and entertainment	44296,52	61085,01	46176,43	65443,49	52227,1	76094,12	45,7
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг Activities in the field of health and social services	39353,84	49797,43	43323,47	53975,11	51930,4	65267,09	25,7
Образование Education	31829,82	37949,78	36205,29	43576,14	45144,47	54914,61	21,6

Источник: составлено автором по данным [18].

Source: compiled by the author according to [18].

В 2023 г. зарплата женщин в размере, превышающем 80 тыс. руб., была лишь в двух сферах: деятельность в области информации связи; деятельность профессиональная, научная и техническая. Мужчины указанный уровень зарплаты имеют в шести направлениях. Кроме перечисленных, добавляются обрабатывающие производства; транспортировка и хранение; строительство; добыча полезных ископаемых. В основном, это традиционно «мужские» отрасли, в которых занято значительно больше мужчин, чем женщин.

Рассмотрим основные причины, которые влияют на гендерный разрыв в заработных платах мужчин и женщин в Свердловской области.

Первой причиной является специфика секторального устройства экономики региона. Свердловская область – это один из крупнейших промышленных регионов России, где ключевую роль в экономике играют металлургическая, горнодобывающая и машиностроительная отрасли. В регионе в достаточной степени развита химическая и фармацевтическая промышленность, а также лесопромышленный комплекс. Концентрация промышленного производства в Свердловской области в четыре раза выше общероссийского уровня [19].

В регионе активно функционируют предприятия оборонно-промышленного комплекса: Уралвагонзавод, Уралтрансмаш, УПКБ Деталь, Завод № 9, Машиностроительный завод имени И.М. Калинина, г. Екатеринбург, АО «Производственное объединение «Уральский оптико-механический завод» имени Э. С. Яламова», Уральский электромеханический завод, Верхнетуринский машиностроительный завод, 144 БТРЗ, Арамильский авиационный ремонтный завод, Уралэлектромаш, Научно-производственное объединение автоматики имени академика Н.А. Семихатова и другие [20]. Для выполнения возросшего государственного оборонного заказа в связи с проведением Специальной военной операции многие предприятия региона увеличили свои производственные мощности; перешли на шестидневную рабочую неделю, работу в три смены и 12-часовой рабочий день. На указанных предприятиях мужчин работает значительно больше, чем женщин, и, учитывая режим работы, уровень средней начисленной заработной платы у мужчин выше, чем у женщин.

В целом в обрабатывающих производствах средняя начисленная заработная плата мужчин составляла в 2023 г. 91506,93 руб., у женщин – 65173,23 руб., превышение зарплаты мужчин – 40,4 %. На предприятиях добывающей промышленности у мужчин зарплата была 82496,73 руб., у женщин – 63078,0 руб., превышение – 30,8 %.

Кроме этого, Свердловская область является важным транспортным узлом: через него проходят авто-, железнодорожные (в том числе, Транссибирская железнодорожная магистраль) и воздушные трассы общероссийского значения. Область занимает третье место по грузообороту среди российских регионов [19]. Средняя начисленная заработная плата в 2023 г. у мужчин составила 84908,73 руб., у женщин – 66525,42 руб. Мужчины получали на 27,6 % больше женщин.

Одной из самых высокооплачиваемых сфер как у мужчин, так и женщин является деятельность профессиональная, научная и техническая. В Свердловской области расположено 36 вузов, включая Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, 164 организации среднего профессионального образования, Уральское отделение Российской академии наук, более 20 научно-исследовательских организаций [21, 22]. В 2023 г. средняя начисленная заработная плата мужчин была 107351,12 руб., женщин – 81376,74 руб. Превышение составило 31,9 %.

Вторая причина связана с тем, что женщины чаще мужчин работают в низкооплачиваемых секторах экономики, которые имеют высокую социальную и общественную значимость для государства. К примеру, работа в сфере здравоохранения, социальных услуг, образования оценивается ниже, чем работа в области информационных технологий, на производстве и в бизнесе [23].

Третьей причиной диспропорции в оплате труда является высокий уровень занятости мужчин на руководящих должностях на предприятиях и организациях в более высокооплачиваемых отраслях. По данным Свердловскстата на 01.01.2024 в регионе проживало 4222,7 тыс. чел., из которых 53,7 % составляли женщины. Высокооплачиваемые руководящие посты при этом занимали лишь 24 % женщин, а доля мужчин по данному показателю – 76 % [24].

Кроме этого, на уровень заработной платы влияет дискриминация женщин в процессе трудовых отношений. Она может проявляться в момент приема на работу, распределении должностных обязанностей, создания особых условий труда и возможностях карьерного роста.

Важно отметить, что, хотя российское законодательство гарантирует защиту женщин от дискриминации на рабочем месте, на практике это положение не всегда реализуется в полной мере. Согласно статье 64 Трудового кодекса Российской Федерации при заключении трудового договора запрещается ограничивать права или устанавливать преимущества в зависимости от пола, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста и других обстоятельств, не связанных с профессиональными качествами работников; отказывать в заключении трудового договора женщинам, имеющим детей или беременным [25].

Фактически при приеме на работу и продвижении по карьерной лестнице работодатели в большинстве случаев оценивают эффективность женщин в качестве работников, учитывая вероятность их отсутствия на рабочем месте в связи с появлением детей, пребыванием на больничном по уходу за ребенком, неполучением согласия на командировки и ненормированный рабочий день [26]. Кроме этого, пол будущего сотрудника определяется внутренними предпочтениями работодателя и стереотипами о том, что с соответствующими обязанностями лучше справляются мужчины [27, 28]. Следует отметить, что женщинам не только молодого, но и более старшего возраста (45–50 лет) также сложно устроиться на работу [29].

Оказывая поддержку женщинам и предоставляя им определенные привилегии, государство невольно усугубляет неравенство в отношении женщин репродуктивного возраста. Например, беременных женщин нельзя привлекать к сверхурочной работе; женщины имеют право на оплачиваемый больничный по уходу за больным ребенком до достижения им 7 лет до 60 дней в году. Все это повышает издержки работодателя и, как следствие, негативно сказывается на востребованности сотрудниц данной категории [30].

Еще одной причиной, влияющей на уровень заработной платы, является полнота занятости женщины. Часть женщин вынуждены работать на неполную ставку или неполный рабочий день, чтобы иметь возможность уделять достаточно времени семье и детям. Во всех российских регионах мужчины участвуют в уходе за детьми в меньшей степени, чем женщины. В соответствии с данными рейтинга российских регионов по гендерному равенству львиную долю времени, затрачиваемого на детей, а именно три четверти (75 %), берут на себя женщины, в то время как на долю мужчин приходится лишь одна четверть (25 %). В Свердловской области женщины в среднем тратят на заботу и уход за детьми 4,09 ч/день, а мужчины – 1,51 ч. Кроме этого, женщины чаще мужчин оформляют листки нетрудоспособности для ухода за больными детьми или родственниками [11].

Следующей причиной для возникновения разницы в оплате труда является наличие заповещенных для женщин профессий в ряде отраслей. В настоящее время для российских женщин законодательно закреплён отказ в работе по 100 специальностям, относящимся к химической, нефтегазовой, горнодобывающей, металлургической, судостроительной и другим промышленностям, которые являются одними из самых высокооплачиваемых [31].

Также в качестве причины гендерной диспропорции в зарплате следует отметить большую склонность мужчин к риску и конкуренции, наличие уверенности в собственные силы, что влияет на выбор профессии и заработную плату.

Наличие гендерного неравенства в оплате труда мужчин и женщин в Свердловской области, с одной стороны, может привести к негативным последствиям для экономического роста и конкурентоспособности региона по следующим причинам:

1. Низкая производительность – получение женщинами меньшей заработной платы по сравнению с мужчинами приводит к снижению мотивации к профессиональному развитию и эффективной работе. Низкая заработная плата способствует принятию женщинами решения уйти с работы и стать домохозяйками. В результате численность женщин на рынке труда сокращается и, вследствие этого, снижается производительность экономики.

2. Торможение развития сферы инноваций – меньшее количество женщин, работающих в этой сфере, снижает возможности всестороннего рассмотрения и устранения проблем, эффективного внедрения инновационных технологий за счет таких характеристик, как творческий подход к решению задач, умение справляться с многозадачностью, развитые коммуникативные свойства, которые более свойственны женщинам. Все это может сказываться на инновационном и экономическом развитии региона.

3. Снижение спроса – недостаточный уровень финансовой независимости женщин из-за низкого уровня заработной платы не позволяет им приобретать желаемые товары и услуги и формировать «подушку безопасности», что приводит к сокращению спроса на рынке.

С другой стороны, важно отметить и положительный момент – женщины региона традиционно берут на себя роль хранительницы домашнего очага, активно участвуют в воспитании и образовании подрастающего поколения, что играет важную роль в укреплении семейных ценностей в России.

Отмеченное в исследовании увеличение численности занятых женщин и их заработной платы в 2023 г. по сравнению с предыдущими отчетными периодами способствовало улучшению экономических показателей региона, в том числе валового регионального продукта (далее – ВРП). В 2023 г. ВРП Свердловской области составил 4128,1 млрд руб., что в 2,6 раза больше, чем в 2013 г. – 1568,7 млрд руб. Доля ВРП региона в ВВП России в 2023 г. была равна 2,6 %, в 2013 г. – 2,38 % [32–34].

Для сокращения разрыва в оплате труда между полами региональным органам власти необходимо разрабатывать меры, направленные на обеспечение равноправия в сфере занятости, в том числе создавать программы профессионального обучения женщин, стимулировать их к занятию предпринимательской деятельностью, предоставить женщинам объективную оценку показателей заработной платы и равный доступ к руководящим должностям [35].

Заключение

Гендерная диспропорция в оплате труда мужчин и женщин в Свердловской области связана как с объективными, так и субъективными причинами, в том числе с особенностями отраслевой структуры региональной экономики, заниженной оценкой квалификации и навыков женщин, а также сложившимися стереотипами при распределении по различным сферам занятости. Кроме этого, в регионе сохраняется дискриминация в отношении женщин на всех этапах их профессиональной деятельности.

При этом женщины демонстрируют высокую степень вовлеченности в региональный рынок труда. Отмечено, что образовательный уровень женщин превосходит аналогичный показатель у мужчин: высшее и среднее профессиональное образование имеют 83,5 % женщин и 75,9 % мужчин (по данным за 2023 г.). Женщины в среднем по всем видам экономической деятельности получают на 30,8 % меньше мужчин.

Проблема гендерного неравенства на региональном рынке труда стоит достаточно остро. Для ее решения необходимы совместные усилия федеральных и региональных властей, бизнес-сообщества, научных и общественных организаций.

В качестве мер, способствующих минимизации гендерной асимметрии на рынке труда Свердловской области, можно предложить следующие:

1. Отражение в нормативно-правовых актах мер ответственности работодателей за дискриминацию по половому признаку при приеме на работу, перемещении, продвижении и увольнении, при несоблюдении равной оплаты труда женщин и мужчин с одинаковыми профессиональными навыками и опытом работы.

2. Введение квотирования рабочих мест для женщин в отдельных видах экономической деятельности.

3. Признание ценности и общественной значимости профессий, где работают женщины, повышение их престижности.

4. Расширение доступа женщин к техническим специальностям.

5. Развитие института наставничества для женщин на рабочем месте.

6. Совершенствование программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки для неработающих женщин, матерей в декретном отпуске и воспитывающих несовершеннолетних детей.

7. Информирование женщин о преимуществах предпринимательской деятельности, мерах государственной поддержки самозанятых и индивидуальных предпринимателей.

8. Создание системы финансовой поддержки в виде грантов, стипендий на уровне региона и муниципалитетов для развития женщинами собственного дела.

9. Разработка для работодателей, осуществляющих политику гендерного равенства и стимулирующих трудоустройство женщин, специальных мер государственной поддержки (финансовых, имущественных, информационных).

10. Формирование компаниями корпоративных программ по поддержке своих сотрудниц, в том числе предоставление гибких условий труда, бесплатных путевок на отдых с детьми, оплаты проезда к месту отдыха, оказание материальной помощи при рождении детей, заключении брака, лечении, смерти близких родственников.

11. Установление в качестве одного из показателей эффективности работы региональных руководителей устранение гендерных разрывов на рынке труда.

Принятие указанных мер будет способствовать трудоустройству женщин и реализации их профессионального потенциала, устранению гендерной диспропорции в оплате труда, обеспечит равный доступ мужчин и женщин к товарам и услугам на рынке, поможет сохранить психологическое здоровье женщин и, как следствие, приведет к устойчивому развитию региональной экономики.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Рейтинг стран мира по Индексу гендерного разрыва // Гуманитарный портал. URL: <https://gtmarket.ru/ratings/global-gender-gap-index?ysclid=m9cbwut2xs101408331> (дата обращения 10.02.2025).
2. Индекс гендерного разрыва // Statbase. URL: <https://statbase.ru/data/rus-gender-gap-index/> (дата обращения 10.02.2025).
3. Gender Development Index by Country 2025 // World Population Review. URL: <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/gender-development-index-by-country> (дата обращения 10.02.2025).
4. Женщины и мужчины России 2022 // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Wom-Man%202022.pdf> (дата обращения 15.02.2025).
5. Чуйко А.А. Гендерные аспекты неравенства в оплате труда по регионам Казахстана // Лучшая научная статья 2024: сборник статей XIII Международного научно-исследовательского конкурса. – Пенза: Наука и Просвещение, 2024. – С. 46–51. EDN: MNTUTV.
6. Макроэкономическая сила гендерного паритета // Эконс. Экономический разговор. URL: <https://econs.online/articles/ekonomika/makroekonomicheskaya-sila-gendernogo-pariteta/> (дата обращения 10.02.2025).

7. Стрижакова Е.Н., Стрижаков Д.В. Гендерное неравенство: экономический аспект // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2022. – Т. 18. – № 10 (415). – С. 1940–1966. DOI: 10.24891/ni.18.10.1940. EDN: HUIARI.
8. Таскин Ф.А. Интерес женщин России к предпринимательской деятельности // Векторы благополучия: экономика и социум. – 2025. – Т. 53. – № 1. – С. 80–93. DOI: 10.18799/26584956/2025/1/1952. EDN: WNZDXB.
9. Свердловская область в 2019–2023 гг. // Свердловскстат. URL: <https://66.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/04001-2023-сайт.pdf> (дата обращения 10.02.2025).
10. Данные для квартального расчета показателя «Численность занятых в сфере малого и среднего предпринимательства, включая индивидуальных предпринимателей», сформированные в соответствии с приказом Минэкономразвития России от 01.11.2022 № 594 «Об утверждении Методики расчета показателя «Численность занятых в сфере малого и среднего предпринимательства, включая индивидуальных предпринимателей» федерального проекта «Акселерация субъектов малого и среднего предпринимательства» национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» // Федеральная налоговая служба. URL: <https://rmsp.nalog.ru/statistics2.html?t=1744267454164> (дата обращения 10.02.2025).
11. Как в российских регионах обстоят дела с гендерным равенством и далеко ли им до Исландии – лидера в этой сфере // Если быть точным. URL: <https://tochno.st/materials/kak-v-rossiiskix-regionax-obstoiat-dela-s-gendernym-neravenstvom-reiting-esli-byt-tocnym> (дата обращения 10.02.2025).
12. Свердловская область в 2017–2021 гг. // Свердловскстат. URL: <https://66.rosstat.gov.ru/folder/36989> (дата обращения 10.02.2025).
13. Свердловская область в 2018–2022 гг. // Свердловскстат. URL: <https://66.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/04001-2022%20-%20сайт.pdf> (дата обращения 10.02.2025).
14. Квач Н.М., Генералова А.В. К вопросу о гендерном равенстве в России // Актуальные проблемы и тенденции развития экономики предприятий (организаций): Сборник научных трудов по итогам Всероссийского круглого стола с международным участием кафедры экономической безопасности ФГБОУ ВО «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)». – Москва: Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство), 2024. – С. 114–118. EDN: TBLZAI.
15. Костенькова Т.А. Проблемы гендерного неравенства на российском рынке труда // Экономика труда. – 2021. – Т. 8. – № 5. – С. 509–522. DOI: <https://doi.org/10.18334/et.8.5.112022>. EDN: LIWIRZ.
16. Женщины и мужчины России 2020 // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/yhNtbdeG/Wom-Man%202020.pdf> (дата обращения 15.02.2025).
17. Женщины и мужчины России 2024 // Федеральная служба государственной статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Wum_Man_2024.pdf (дата обращения 15.02.2025).
18. Средняя начисленная заработная плата работников организаций по полу с 2017 г. // ЕМИСС. URL: <https://fedstat.ru/indicator/58582?ysclid=m9b18iedj3737435138> (дата обращения 15.02.2025).
19. О регионе // Международный промышленный марафон INNOPROM. URL: <https://innopromonline.profi.travel/ru/company/stand/investinural> (дата обращения 10.02.2025).
20. Предприятия оборонно-промышленного комплекса в Свердловской области // Manufacturers.ru. URL: <https://manufacturers.ru/company-list/sverdlovskaya-oblast--oboronno-promyshlennyy-kompleks?ysclid=m9bao1ovq727334244> (дата обращения 15.02.2025).
21. Высшее образование. Форма № ВПО-1 «Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования– программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» // Министерство науки и высшего образования Российской Федерации. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/highed/> (дата обращения 10.02.2025).
22. Система образовательных организаций СПО Свердловской области // Центр опережающей профессиональной подготовки Свердловской области. URL: https://copp66.ru/analitics/sistema_obrazovatelnyx_organizacij_spo_sverdlovskoj_oblasti (дата обращения 10.02.2025).
23. Салачева А.В., Мухамбеталиева О.Р. Проблема гендерного разрыва в заработных платах наемных рабочих в России // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2023. – № 6 (82). – С. 274–279. EDN: NWPKBV.
24. Женщины занимают четверть руководящих постов в Свердловской области // Eburg.mk. URL: <https://eburg.mk.ru/social/2024/03/07/zhenshhiny-zanimayut-chetvert-rukovodyashhikh-postov-v-sverdlovskoy-oblasti.html> (дата обращения 10.03.2025).
25. Трудовой кодекс Российской Федерации: от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят Государственной Думой 21 декабря 2001 г., одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 г.) // Гарант.ру. URL: <https://base.garant.ru/12125268/?ysclid=m9i5ulpd5s735217253> (дата обращения 10.02.2025).
26. Лян Ж.А., Ниеталина Г.К., Таяуова Г.Ж. Гендерные барьеры карьерного роста и программы поддержки женщин-руководителей // Central Asian Economic Review. – 2024. – № 2 (155). – С. 116–130. DOI: 10.52821/2789-4401-2024-2-116-131. EDN: DFBAEY.

27. Айвазова М.А. Гендерные различия в оплате труда: сравнение текущей ситуации в России и в мире // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2020. – № 8 (48). – С. 61–65. EDN: UZIDIY.
28. Цицикашвили К.П. Карьерные перспективы молодежи в контексте гендерного неравенства в оплате труда в России // III-й Международный демографический форум «Демография и глобальные вызовы»: Доклады Молодежной секции, Воронеж, 23–25 мая 2024 года. – Воронеж: Цифровая полиграфия, 2024. – С. 445–450. EDN: ZOFYGA.
29. Гендерное неравенство в сфере труда / М.А. Фомин, Н.Е. Садовиков, А.А. Ткач, В.И. Лаврова // Обществознание и социальная психология. – 2023. – № 9–5 (39). – С. 113–118. EDN: RFJSKB.
30. Тагаров Б.Ж. Экономические причины гендерного неравенства на рынке труда // Экономика труда. – 2020. – Т. 7. – № 1. – С. 15–26. DOI: 10.18334/et.7.1.41306. EDN: KORBZM.
31. Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин: приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 июля 2019 г. № 512н // Гарант.ру. URL: <https://base.garant.ru/72604356/> (дата обращения 10.02.2025).
32. Свердловская область в 2013–2017 гг. // Свердловскстат. URL: <https://66.rosstat.gov.ru/folder/36989> (дата обращения 10.02.2025).
33. Валовый региональный продукт за 2023 год // Свердловскстат. URL: <https://66.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Валовой%20региональный%20продукт%20Свердловской%20области%20за%202023%20год.pdf> (дата обращения 10.02.2025).
34. Уральское главное управление Банка России (г. Екатеринбург) // Банк России. URL https://cbr.ru/ekb/ekonom_profil_ek/ (дата обращения 10.02.2025).
35. Зимин Д.А. Анализ гендерного неравенства на региональном рынке труда РФ: на примере Орловской области // ЭФО: Экономика. Финансы. Общество. – 2023. – № 1(5). – С. 48–64. DOI: 10.24412/2782-4845-2023-5-48-64. EDN: WIEVOE.

Информация об авторе

Фёдор Александрович Таскин, студент департамента международных отношений Уральского федерального университета имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, Россия, 620002, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19; taskinf@mail.ru

Поступила в редакцию: 17.03.2025

Поступила после рецензирования: 06.06.2025

Принята к публикации: 20.08.2025

REFERENCES

1. Rating of countries of the world by the Gender Gap Index. *Humanitarian portal*. (In Russ.) Available at: <https://gtmarket.ru/ratings/global-gender-gap-index?ysclid=m9cbwut2xs101408331> (accessed 10 February 2025).
2. Gender Gap Index. *Statbase*. (In Russ.) Available at: <https://statbase.ru/data/rus-gender-gap-index/> (accessed 10 February 2025).
3. Gender Development Index by Country by 2025. *World Population Review*. Available at: <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/gender-development-index-by-country> (accessed 10 February 2025).
4. Women and men of Russia 2022. *Federal State Statistics Service*. (In Russ.) Available at: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Wom-Man%202022.pdf> (accessed 15 February 2024).
5. Chuyko A.A. Gender aspects inequality in labor remuneration by regions of Kazakhstan. *Best scientific article 2024: collection of articles of the XIII International scientific research competition*. Penza, Science and Education Publ., 2024. pp. 46–51. (In Russ.) EDN: MNTUTV.
6. Macroeconomic power of gender parity. *Ekons. Economic Conversation*. (In Russ.) Available at: <https://econs.online/articles/ekonomika/makroekonomicheskaya-sila-gendernogo-pariteta/> (accessed 10 February 2025).
7. Strizhakova E.N., Strizhakov D.V. Gender inequality: The economic dimension. *National interests: priorities and security*, 2022, vol. 18, no. 10 (415), pp. 1940–1966. (In Russ.) DOI: 10.24891/ni.18.10.1940. EDN: HUIARI.
8. Taskin F.A. Interest of Russian women in entrepreneurial activity. *Journal of Wellbeing Technologies*, 2025, vol. 53, no. 1, pp. 80–93. (In Russ.) DOI: 10.18799/26584956/2025/1/1952. EDN: WNZDXB.
9. Sverdlovsk region in 2019–2023. *Sverdlovskstat*. (In Russ.) Available at: <https://66.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/04001-2023-site.pdf> (accessed 10 February 2025).
10. Data for the quarterly calculation of the indicator «Number of people employed in small and medium-sized businesses, including individual entrepreneurs», generated in accordance with the order of the Ministry of Economic Development of Russia dated 01.11.2022 no. 594 «On approval of the Methodology for calculating the indicator» Number of people employed in small and medium-sized businesses, including individual entrepreneurs «of the

- federal project» Acceleration of small and medium-sized businesses «of the national project» Small and medium-sized businesses and support for individual entrepreneurial initiative». *Federal Tax Service*. (In Russ.) Available at: <https://rmsp.nalog.ru/statistics2.html?t=1744267454164> (accessed 10 February 2025).
11. How are things with gender equality in Russian regions and how far are they from Iceland, the leader in this area. Rating «If to be precise». *If to be precise*. (In Russ.) Available at: <https://tochno.st/materials/kak-v-rossiiskix-regionax-obstoiat-dela-s-gendernym-neravenstvom-reiting-esli-byt-tocnym> (accessed 10 February 2025).
 12. Sverdlovsk region in 2017–2021. *Sverdlovskstat*. (In Russ.) Available at: <https://66.rosstat.gov.ru/folder/36989> (accessed 10 February 2025).
 13. Sverdlovsk region in 2018–2022. *Sverdlovskstat*. (In Russ.) Available at: <https://66.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/04001-2022%20-%20site.pdf> (accessed 10 February 2025).
 14. Kvach N.M., Generalova A.V. On the issue of gender equality in Russia. *Actual problems and trends in the development of the economy of enterprises (organizations): Collection of scientific papers based on the results of the All-Russian round table with international participation of the Department of Economic Security of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «A.N. Kosygin State University of Russia (Technologies. Design. Art)»*. Moscow, A.N. Kosygin State University of Russia (Technologies. Design. Art) Publ., 2024. pp. 114–118. (In Russ.) EDN: TBLZAI.
 15. Kostenkova T.A. Problems of gender inequality in the Russian labour market. *Russian Journal of Labour Economics*, 2021, vol. 8, no. 5, pp. 509–522. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.18334/et.8.5.112022>. EDN: LIWIRZ.
 16. Women and men of Russia 2020. *Federal State Statistics Service*. (In Russ.) Available at: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/yhNtbedG/Wom-Man%202020.pdf> (accessed 15 February 2025).
 17. Women and men of Russia 2024. *Federal State Statistics Service*. (In Russ.) Available at: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Wum_Man_2024.pdf (accessed 15 February 2025).
 18. Average accrued wages of employees of organizations by gender since 2017. *EMISS*. (In Russ.) Available at: <https://fedstat.ru/indicator/58582?ysclid=m9b18iedj3737435138> (accessed 15 February 2025).
 19. About the region. *International industrial marathon INNOPROM*. (In Russ.) Available at: <https://innopromonline.profi.travel/ru/company/stand/investinural> (accessed 10 February 2025).
 20. Enterprises of the military-industrial complex in the Sverdlovsk region. *Manufacturers.ru*. (In Russ.) Available at: <https://manufacturers.ru/company-list/sverdlovskaya-oblast--oboronno-promyshlenny-kompleks?ysclid=m9bao1ovq727334244> (accessed 15 February 2025).
 21. Higher education. Form No. VPO-1 «Information on the organization carrying out educational activities under higher education educational programs – bachelor’s degree programs, specialist degree programs, master’s degree programs». *Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation*. (In Russ.) Available at: <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/highed/> (accessed 10 February 2025).
 22. The system of educational organizations of secondary vocational education of the Sverdlovsk region. *Center for advanced professional training of the Sverdlovsk region*. (In Russ.) Available at: https://copp66.ru/analitics/sistema_obrazovatelnyx_organizacij_spo_sverdlovskoj_oblasti (accessed 10 February 2025).
 23. Salacheva A.V., Mukhambetalieva O.R. The Problem of the Gender Gap in Wages of Hired Workers in Russia. *Skif. Issues of Student Science*, 2023, no. 6 (82), pp. 274–279. (In Russ.) EDN: NWPKBV.
 24. Women occupy a quarter of leadership positions in the Sverdlovsk region. *Eburg.mk*. (In Russ.) Available at: <https://eburg.mk.ru/social/2024/03/07/zhenshhiny-zanimayut-chetvert-rukovodyashhikh-postov-v-sverdlovskoy-oblasti.html> (accessed 10 March 2025).
 25. Labor Code of the Russian Federation of 30.12.2001 no. 197-FZ. Adopted by the State Duma on 21 December 2001, approved by the Federation Council on 26 December 2001. *Garant.ru*. (In Russ.) Available at: <https://base.garant.ru/12125268/?ysclid=m9i5ulpd5s735217253> (accessed 10 February 2025).
 26. Liang Zh.A., Nietalina G.K., Tayauova G.Zh. Gender barriers to career growth and programs to support women managers. *Central Asian Economic Review*, 2024, no. 2 (155), pp. 116–130. (In Russ.) DOI: 10.52821/2789-4401-2024-2-116-131. EDN: DFBAEY.
 27. Ayvazova M.A. Gender differences in wages: comparison of the current situation in Russia and in the world. *Skif. Issues of student science*, 2020, no. 8 (48), pp. 61–65. (In Russ.) EDN: UZIDIY.
 28. Tsitsikashvili K.P. Career prospects of young people in the context of gender inequality in wages in Russia. *III International Demographic Forum «Demography and Global Challenges»: Reports of the Youth Section*. Voronezh, 23–25 May 2024. Voronezh, Digital Printing Publ., 2024. pp. 445–450. (In Russ.) EDN: ZOFYGA.
 29. Fomin M.A., Sadovnikov N.E., Tkach A.A., Lavrova V.I. Gender inequality in the labor sphere. *Social Science and Social Psychology*, 2023, no. 9-5 (39), pp. 113–118. (In Russ.) EDN: RFJSKB.
 30. Tagarov B.Zh. Economic causes of gender inequality in the labor market. *Labor Economics*, 2020, vol. 7, no. 1, pp. 15–26. (In Russ.) DOI: 10.18334/et.7.1.41306. EDN: KORBZM.
 31. On approval of the list of industries, jobs and positions with harmful and (or) hazardous working conditions in which the use of women’s labor is restricted. Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian

- Federation of 18 July 2019 No. 512n. *Garant.ru*. (In Russ.) Available at: <https://base.garant.ru/72604356/> (accessed 10 February 2025).
32. Sverdlovsk region in 2013–2027. *Sverdlovskstat*. (In Russ.) Available at: <https://66.rosstat.gov.ru/folder/36989> (accessed 10 February 2025).
33. The gross regional product for 2023. *Sverdlovskstat*. (In Russ.) Available at: [https://66.rosstat.gov.ru/storage/Mediabank/valova%20 Regional Officable%20 Sverdlovskaya%20za%20zames%202023%20G.pdf](https://66.rosstat.gov.ru/storage/Mediabank/valova%20Regional%20Officable%20Sverdlovskaya%20za%20zames%202023%20G.pdf) (accessed 10 February 2025).
34. Ural Main Directorate of the Bank of Russia (Yekaterinburg). *Bank of Russia*. (In Russ.) Available at: https://cbr.ru/ekb/ekonom_profil_ek/ (accessed 10 February 2025).
35. Zimin D.A. Analysis of gender inequality in the regional labor market of the Russian Federation: on the example of the Oryol region. *EFO: Economy. Finance. Society*, 2023, no. 1 (5), pp. 48–64. (In Russ.) DOI: 10.24412/2782-4845-2023-5-48-64. EDN: WIEVOE.

Information about the author

Fedor A. Taskin, Student, Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, 19, Mira street, Yekaterinburg, 620002, Russian Federation; taskinf@mail.ru

Received: 17.03.2025

Revised: 06.06.2025

Accepted: 20.08.2025