

Научная статья
УДК 331.2
DOI: 10.25683/VOLBI.2025.72.1387

Marina Olegovna Tishchuk
 Candidate of Economics,
 Associate Professor of the Higher School of Business
 and Entrepreneurship,
 Immanuel Kant Baltic Federal University
 Kaliningrad, Russian Federation
 mtishchuk@kantiana.ru

Irina Vladimirovna Shchepkova
 Senior Lecturer of the Higher School of Business
 and Entrepreneurship,
 Immanuel Kant Baltic Federal University
 Kaliningrad, Russian Federation
 ISHCHepkova@kantiana.ru

Eliza Romanovna Kenig
 Student of the Higher School of Business
 and Entrepreneurship,
 field of training 38.03.01 — Economics,
 Immanuel Kant Baltic Federal University
 Kaliningrad, Russian Federation
 kenigeliza5@gmail.com

Daria Sergeevna Prokopova
 Student of the Higher School of Business and Entrepreneurship,
 field of training 38.03.01 — Economics,
 Immanuel Kant Baltic Federal University
 Kaliningrad, Russian Federation
 daria20042004@mail.ru

Марина Олеговна Тищук
 канд. экон. наук,
 доцент Высшей школы бизнеса
 и предпринимательства,
 Балтийский федеральный университет им. Иммануила Канта
 Калининград, Российская Федерация
 mtishchuk@kantiana.ru

Ирина Владимировна Щепкова
 старший преподаватель Высшей школы бизнеса
 и предпринимательства,
 Балтийский федеральный университет им. Иммануила Канта
 Калининград, Российская Федерация
 ISHCHepkova@kantiana.ru

Элиза Романовна Кениг
 студент Высшей школы бизнеса
 и предпринимательства,
 направление подготовки 38.03.01 — Экономика,
 Балтийский федеральный университет им. Иммануила Канта
 Калининград, Российская Федерация
 kenigeliza5@gmail.com

Дарья Сергеевна Прокопова
 студент Высшей школы бизнеса и предпринимательства,
 направление подготовки 38.03.01 — Экономика,
 Балтийский федеральный университет им. Иммануила Канта
 Калининград, Российская Федерация
 daria20042004@mail.ru

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

5.2.3 — Региональная и отраслевая экономика

Аннотация. В статье представлены результаты анализа экономической дискриминации в оплате труда женщин в России. Несмотря на общие современные социальные тенденции, демографическую ситуацию и кадровый голод на рынке труда Российской Федерации, до сих пор женщины каждый день сталкиваются с экономической дискриминацией в оплате труда. В статье изучается разрыв в заработной плате между мужчинами и женщинами за 2017—2023 гг. в разрезе сфер экономической деятельности, пола, вида занятости. Тенденция существенной разницы в заработных платах даже в «женских сферах» сохраняется на протяжении всего анализируемого периода и максимальна в сфере культуры и спорта — вплоть до 44,58 %. Превышение почасовой оплата труда мужчин над оплатой труда женщин по видам деятельности за 2021 г. составляет в среднем 12 %. Разрыв в оплате труда усиливается с возрастом: максимальные различия наблюдаются в период 35—59 лет — время наивысшей

профессиональной активности и одновременно наибольшей нагрузки на женщин по уходу за детьми и родственниками, что подчеркивается данными о низком уровне трудоустроенности женщин с детьми до трех лет в Российской Федерации (менее 50 %) и об объеме времени, которые в среднем тратят на неоплачиваемые работы по дому и уход за членами семьи женщины. Статистический анализ подтверждает, что экономическая дискриминация женского труда в России имеет под собой не экономические причины, а влияние именно стереотипов, структурной дискриминации, мизогинии, деторождения, традиционной оценки роли женщины в обществе на их заработную плату.

Ключевые слова: труд, рынок труда, дискриминация, экономическая дискриминация, заработная плата, женский труд, «женские сферы деятельности», статистическое исследование, неоплачиваемый труд, дискриминация женщин, заработная плата женщин

Для цитирования: Тищук М. О., Щепкова И. В., Кениг Э. Р., Прокопова Д. С. Экономическая дискриминация труда женщин в современной России // Бизнес. Образование. Право. 2025. № 3(72). С. 160—165. DOI: 10.25683/VOLBI.2025.72.1387.

ECONOMIC DISCRIMINATION OF WOMEN'S LABOR IN MODERN RUSSIA

5.2.3 — Regional and sectoral economy

Abstract. *The article presents the results of the analysis of economic discrimination in the wages of women in Russia. Despite the general modern social trends, the demographic situation and the shortage of personnel in the labor market of the Russian Federation, women still face economic discrimination in wages every day. The article studies the wage gap between men and women for the period 2017-2023 in the context of areas of economic activity, gender, and type of employment. The trend of a significant difference in wages even in “women’s spheres” persists throughout the analyzed period and is the highest in the field of culture and sports — up to 44.58%. The excess of hourly wages of men over women by types of activity for 2021 averages 12%. The wage gap increases with age: the maximum differences are observed in the period of 35-59 years - the time of the highest profes-*

sional activity and at the same time the greatest burden on women in caring for children and relatives, which is emphasized by the data on the low level of employment of women with children under 3 years old in the Russian Federation (less than 50%) and the amount of time that women spend on average on unpaid work at home and caring for family members (18% of their life time). Statistical analysis confirms that economic discrimination against women’s labor in Russia has non-economic causes; it is stereotypes, structural discrimination, misogyny, childbearing, and the traditional assessment of the role of women in society that influence their wages.

Keywords: *labor, labor market, discrimination, economic discrimination, wages, women’s labor, “women’s spheres of activity”, statistical research, unpaid work, discrimination against women, women’s wages*

For citation: Tishchuk M. O., Shchepkova I. V., Kenig E. R., Prokopova D. S. Economic discrimination of women’s labor in modern Russia. *Biznes. Obrazovanie. Pravo = Business. Education. Law.* 2025;3(72):160—165. DOI: 10.25683/VOLBI.2025.72.1387.

Введение

Актуальность. В последние годы вопрос гендерного равенства в оплате труда становится всё более актуальным по всему миру, что особенно подчеркивается присуждением Нобелевской премии по экономике 2023 г. Клаудии Голдин [1] за работы, посвященные исследованию участия женщин в формировании рабочей силы, гендерному разрыву в заработной плате, неравенству в доходах и образовании на протяжении последних 200 лет. В России же феномен экономической дискриминации женского труда приобретает особую значимость в условиях современного общества, демографической ситуации, ярко выраженных изменений на рынке труда и фактического кадрового голода.

Изученность проблемы. Тематика гендерного неравенства на рынке труда довольно активно исследована как отечественными учеными, так и зарубежными, при этом каждый год интерес к данной теме не снижается, что говорит о накопившихся за годы нерешенных проблемах и отсутствии общей положительной динамики.

По мнению Ю. Г. Сушковой, главная причина экономической дискриминации — это вертикальная сегрегация: мужчины чаще занимают высокооплачиваемые руководящие должности, даже в сферах, где преобладают женщины [2]. С. А. Велян утверждает, что данное явление — следствие влияния гендерных стереотипов о том, что мужчины лучшие лидеры, также отмечается наличие эффекта «стеклянного потолка» и попадание женщины в ситуацию «опасного лидера» [3]. А. В. Сосновченко отмечает, что причинами сегрегации являются популярные профессиональные стереотипы, неравномерное распределение семейных обязанностей, устаревшие установки [4]. Е. А. Мосакова и М. В. Дубкова изучают изменения в положении женщин на рынке труда в эпоху цифровизации, но приходят к негативным выводам об ухудшении положения женщин в Российской Федерации в сравнении с настолько же технически развитыми странами [5]. Отдельно тематикой «стеклянного потолка»

в карьере женщины на государственной службе занималась М. Е. Апон, подчеркивая наличие «гендерной пирамиды» в органах государственной власти [6].

Вторая важная причина более низкой заработной платы женщин, описанная Н. Н. Старцевой, — «штраф за материнство»: женщины чаще работают на условиях неполной занятости из-за совмещения работы и ухода за семьей [7]. С. З. Айгубов в своих исследованиях отмечает: материнство воспринимается работодателями как риск, что снижает шансы женщин на карьерное продвижение [8]. Исследования А. А. Ермолиной, Е. Б. Рохмина, Ю. М. Васильевой, Т. М. Трач выявляют разрыв заработной платы у женщин с детьми и бездетных женщин [9]. По результатам исследования З. З. Абдулаевой выявлено, что уровень участия в рабочей силе женщин в Российской Федерации тем выше, чем меньше у них детей, в то же время чем меньше возраст детей, тем ниже уровень занятости женщин на рынке труда [10].

Исследованиями женской занятости и гендерного неравенства в современной России и за рубежом занимались Е. А. Черных, Н. В. Локтюхина, У. А. Назарова [11], И. Е. Калабахина, Ж. К. Шайкенова, С. М. Ребрей [12; 13], Г. В. Семко [14], О. Н. Пряжникова [15] и др.

Целесообразность разработки темы. С учетом актуальности гендерного неравенства в оплате труда в России в 2022 г. принята и уже начала реализовываться Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2023—2030 гг., направленная на обеспечение принципа равных прав и свобод мужчин и женщин и создание равных возможностей для их реализации. Возможный эффект программы на данный момент не ясен, но можно рассмотреть его с двух сторон:

— государство и работодатели действительно реализуют более действенные меры поддержки и стимуляции женского труда на равных условиях;

— созданные экономические и социальные условия фактически «вынуждают» работодателей улучшать условия труда женщин и снижать уровень их экономической дискриминации.

Научная новизна исследования заключается в подтверждении предположения о существовании экономической дискриминации женщин даже в современной России и обобщении экономических и неэкономических причин данного явления.

Цель исследования — выявить экономическую дискриминацию труда женщин в современной России и выяснить основные причины такой дискриминации.

Задачи исследования:

- обобщить результаты исследования проблемы неравенства в оплате труда по гендерному признаку в современном мире;
- проанализировать динамику оплаты труда мужчин и женщин в разных сферах деятельности;
- определить ключевые причины разрыва в оплате труда мужчин и женщин.

Теоретическая значимость исследования заключается в комплексном анализе экономических и неэкономических причин различий в оплате труда мужчин и женщин, а **практическая** — в возможности использования результатов исследования для разработки мер по ликвидации дискриминации труда женщин.

Основная часть

Методология исследования. При исследовании применялся системный подход, общенаучные методы, методы статистического анализа и логический подход.

Результаты исследования. Федеральная служба государственной статистики (далее — Росстат) на своем официальном сайте (<https://rosstat.gov.ru/>) регулярно публикует данные о средней начисленной заработной плате работникам организаций по видам экономической деятельности и по полу начиная с 2017 г. Кроме того, Росстат проводит выборочное обследование начисленной заработной платы по профессиональным группам и категориям с учетом их социально-демографических характеристик.

По данным Росстата, за период с 2017 г. разрыв между оплатой труда мужчин и женщин присутствует во всех сферах деятельности. При этом в 2017 г. в целом по обследованным видам деятельности доходы от трудовой деятельности мужчин превышали доходы женщин на 28,3 %, а в 2023 г. эта разница увеличилась до 30,4 %.

Для акцентирования экономической дискриминации на рынке труда в Российской Федерации в данной работе рассмотрим разницу в заработных платах, которая существует даже в традиционно «женских» сферах. «Женскими» сферами деятельности называют те, доля женщин в которых значительно превышает мужчин (рис. 1).

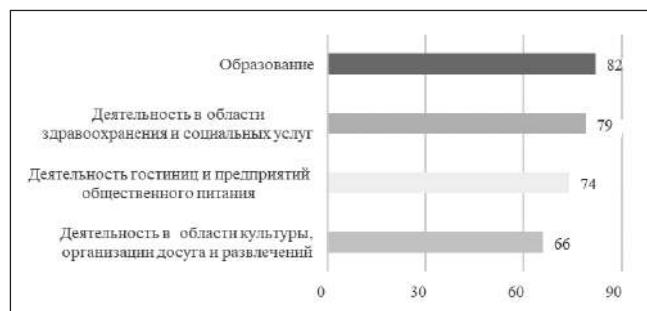


Рис. 1. Доля работающих женщин в «женских» сферах деятельности, % (сост. по данным Росстата)

Также отметим, что руководящие должности в 59 % случаев во всех отраслях занимают именно мужчины.

Проанализируем данные официальной статистики об отношении заработной платы женщин к заработной плате мужчин за 2017, 2019, 2021 и 2023 гг. в «женских» сферах деятельности (рис. 2).

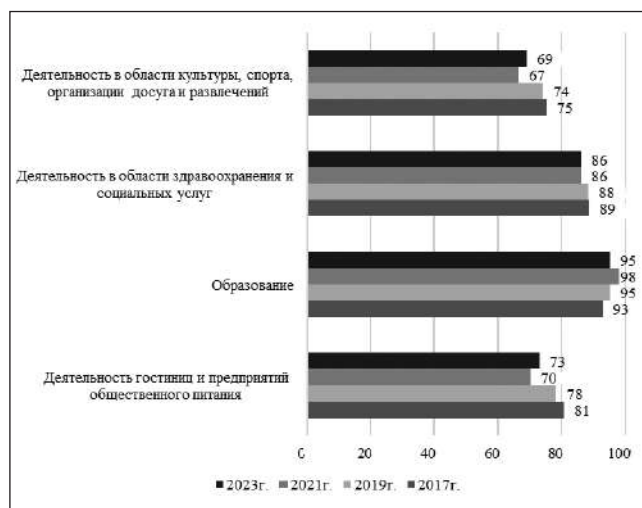


Рис. 2. Отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин в «женских сферах деятельности», % (сост. по данным Росстата)

По данным рис. 2 очевидно, что разрыв в заработной плате мужчин и женщин остается значительным и устойчивым, несмотря на номинальный рост доходов. Можно отметить, что экономическая дискриминация женщин даже в тех отраслях, в которых большинство трудоустроенных сами женщины, стабильна. Данные демонстрируют увеличение разницы в оплате труда по гендерному признаку в «женских» сферах деятельности к 2021 г. (за исключением сферы образования). Однако в 2023 г. в трех из рассматриваемых сфер деятельности разница в оплате труда мужчин и женщин незначительно сократилась, а в области образования выросла.

Если исследовать все виды экономической деятельности, то также будет наблюдаться значительная разница в уровне заработной платы, и данные будут не совсем объективны, поскольку в ряде отраслей мужчины доминируют в высокооплачиваемых сферах, например связанных с тяжелым физическим трудом или опасными условиями работы. Это естественным образом влияет на зарплаты и не связано с дискриминацией.

Более детальный взгляд на ситуацию предоставляет анализ почасового заработка мужчин и женщин в разбивке по возрастным группам и видам занятий, который выборочно представлен в таблице, составленной по последним опубликованным данным за 2021 г.

По представленным в таблице данным можно уверенно утверждать, что заработная плата мужчин стабильно выше. Причем это наблюдается даже в тех отраслях, где женщины составляют подавляющее большинство работников.

Причина экономической дискриминации заключается не в профессиональных качествах, физической специфике труда и гендерном составе самих отраслей, а в глубинных механизмах — поведенческих, институциональных и социальных. Особенно показательным, что разрыв

в оплате труда усиливается с возрастом: максимальные различия наблюдаются в период 35—59 лет — время наивысшей профессиональной активности и одновременно наибольшей нагрузки на женщин по уходу и за детьми и родственниками. Наибольшая дискриминация в 2021 г. заметна среди руководителей — в среднем 19 %, квалифицированных рабочих промышленности, строительства, транспорта — 19 % и операторов производственных установок — 24 %.

Дискриминация укоренена в системе распределения ролей и ожиданий, а не в объективных характеристиках труда.

Таблица

Превышение почасовой оплаты труда мужчин над оплатой труда женщин по видам деятельности за 2021 г., %

Вид занятий	Возрастная группа, лет				Всего
	25—29	35—39	45—49	55—59	
Руководители	–29	+10	+14	+14	+19
Специалисты высшего уровня квалификации	+11	+8	+10	+15	+11
Специалисты среднего уровня квалификации	+4	+14	+23	+25	+17
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации	+1	+9	+7	+5	+6
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан	+2	+7	+14	+16	+9
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыболовства	+4	+11	+1	+5	–5
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта	–3	+18	+27	+27	+19
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	+5	+18	+23	+28	+24
Неквалифицированные рабочие	+13	+18	+17	+17	+7

Примечание: сост. по данным Росстата.

Далее проведем анализ уровня трудоустроенности женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, для подтверждения гипотезы о связи дискриминации с женщинами на рынке труда с деторождением. Для анализа использованы данные за 2017, 2019, 2021 и 2023 гг., т. к. более актуальной статистики, структурированной по годам, не удалось найти. Кардинальных изменений в сокращении гендерного разрыва за эти годы не произошло, актуальные данные Росстата за 2019—2022 гг. подтверждают устойчиво низкий уровень занятости женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет — менее 50 % (рис. 3).

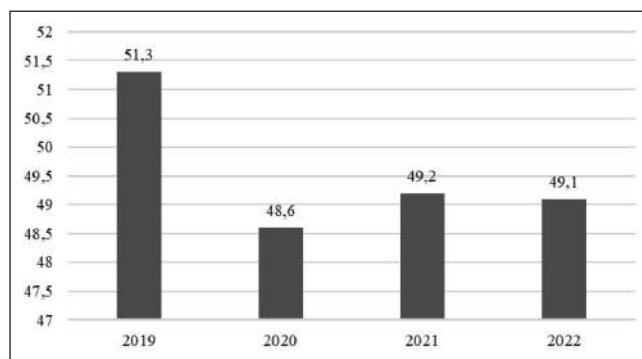


Рис. 3. Средний уровень занятости женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, % (сост. по данным Росстата)

В среднем по стране показатель колеблется в пределах 48—51 %, что говорит о значительном снижении экономической активности женщин с маленькими детьми. Однако при рассмотрении региональных различий становятся очевидны более серьезные барьеры.

В частности, в таких регионах, как Московская область, Республика Крым и г. Севастополь, уровень занятости женщин с детьми до трех лет стабильно ниже среднероссийского: из-за высокой конкуренции на рынке труда, недостатка гибких форм занятости, низкой доступности дошкольных учреждений.

Особо критична ситуация в Республике Северная Осетия — Алания, где уровень занятости женщин с детьми до трех лет снизился с 42,6 % в 2019 г. до лишь 19,4 % в 2022 г., что связано с экономическим спадом, культурными установками.

Данные отражают нарастающий риск социальной изоляции и экономической уязвимости женщин в регионах, требующих особого внимания и приоритетных мер поддержки.

Материнство на данный момент рассматривается как фактор, снижающий конкурентоспособность женщины на рынке труда даже среди других женщин [8—10].

Согласно данным Росстата за 2019 г., женщины в среднем тратили 18 % своего времени на неоплачиваемые работы по дому и уход за членами семьи, в то время как мужчины — лишь 7,8 %. Особенно высока эта доля среди женщин в сельской местности (до 18 %) и среди занятых женщин (14,3 %).

Такой перекос в распределении домашней нагрузки оказывает значительное влияние на трудовую активность женщин: они вынуждены чаще переходить на неполный рабочий день, отказываться от карьерных возможностей или замедлять профессиональное развитие. Это усиливает структурные причины гендерного разрыва в оплате труда и ограничивает участие женщин в экономике на равных условиях с мужчинами.

Отдельно стоит изучить вопрос законодательного и объективного ограничения, наложенного на труд женщин в определенных отраслях и профессиях. Существует список запрещенных для женщин профессий. Такое «ограничение» было введено с целью защиты репродуктивного здоровья женщин. В 2021 г. список запрещенных для женщин профессий был сокращен с 456 до 100 пунктов. Это стало возможным благодаря развитию технологий и улучшению условий труда. Список содержит 100 наименований специальностей и работ, разбитых на 21 группу. В этом перечне есть разделы, посвященные химическим

производствам, где используются вещества, которые могут быть опасны для здоровья женщин. Кроме того, для женщин есть ограничения по профессиям, связанным с опасными и вредными горными работами. В список запрещенных профессий также входят сталевары, водолазы, слесари-сантехники, пожарные и др.

Несмотря на существование списка запрещенных профессий, женщины всё равно работают в этих отраслях и составляют до трети работающих, что отражают данные рис. 4.

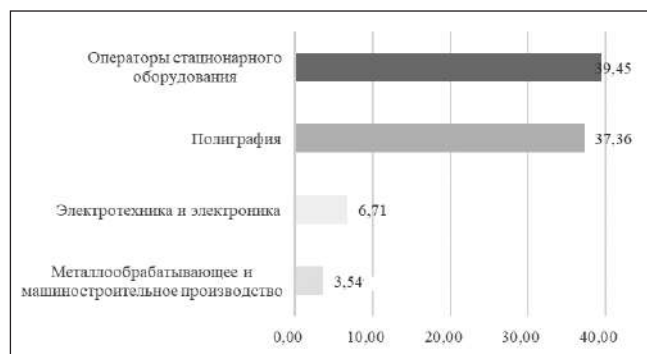


Рис. 4. Доля занятых женщин в запрещенных для них сферах деятельности в 2022 г., % (сост. по данным Росстата)

Заключение

Исследование демонстрирует, что, несмотря на вводимые меры, экономическая дискриминация женщин продолжается и, несмотря на ограничения, женщины продолжают работать в ранее запрещенных сферах деятельности.

Среди некоторых мер, к которым в ближайшее время, по мнению экспертов, стоит обратиться для исправления ситуации, выделяют:

1) *ужесточение мер контроля*: обязательные профилактические мероприятия по предотвращению дискриминации, создание условий безопасного сообщения о нарушениях, доступная защита прав работников;

2) *расширение прав работников*: упрощение привлечения работодателей к ответственности, например, наличие возможности получения компенсации за моральный ущерб;

3) *информирование и просвещение*: повышение осведомленности сотрудников о своих правах, обязательное обучение в вопросах обеспечения равенства на работе.

Однако многолетняя борьба за равноправие в заработных платах, согласно статистическим данным, не дает видимых результатов. Поведенное исследование выявляет существенное гендерное неравенство в оплате труда даже в тех сферах, где традиционно работают в большей степени женщины. Гендерное неравенство становится повсеместной нерешенной проблемой (в большей степени для государства) в рамках достижения экономического роста с одновременным решением проблем демографического характера. В современных условиях кадрового дефицита в результате гендерного неравенства страдают в первую очередь сами работодатели, которые из-за субъективных причин теряют часть производственных сил и, соответственно, прибыли.

Очевидным представляется преобладающее влияние неэкономических процессов и факторов на экономическую дискриминацию женщин в оплате труда: устоявшиеся нормы, предубеждений, предрассудков, психологических и социальных установок. Соответственно, и меры по устранению гендерной разницы в оплате труда должны быть не экономическими или директивными, а институциональными, влияющими на поведение людей и социальные установки в долгосрочной перспективе. Так, К. Голдин выделяет как важную меру по борьбе с гендерным неравенством на рынке труда активное привлечение отцов к участию в заботе и воспитанию детей, а также повсеместное разделение отпуска по уходу за ребенком между отцом и матерью [1]. Оба предложения не являются экономическими инструментами регулирования отношений, однако они способны спустя время изменять гендерные установки в обществе и изменить поведение экономических субъектов и соответственно снизить вертикальную сегрегацию и возможно устранить «штраф за материнство».

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Women Working Longer: Increased Employment at Older Ages : A National Bureau of Economic Research Conference Report / ed. by C. Goldin, L. F. Katz. Chicago, IL : The University of Chicago Press, 2018. viii, 300 p.
2. Сушкова Ю. Г. Феномен вертикальной сегрегации как один из гендерных барьеров, стоящих перед женщинами-руководителями, и пути его преодоления // Гуманитарные научные исследования. 2014. № 12-2(40). С. 122—124.
3. Велян С. А. Неравенство доходов мужчин и женщин в России // Юный ученый. 2023 № 4(67) С. 52—55.
4. Сосновченко А. В. Горизонтальная и вертикальная профессиональная гендерная сегрегация как фактор, препятствующий реализации равенства труда // Право и общество. 2023. № 1(10). С. 25—29.
5. Мосакова Е. А., Дубкова М. В. Российский рынок труда в цифровую эпоху: дискриминация // Экономика и управление: проблемы, решения. 2021. № 4(112). Т. 1. С. 123—129. DOI: 10.36871/ek.up.r.2021.04.01.014.
6. Апон М. Е. «Стеклянный потолок» в карьере женщин на государственной службе // Менеджмент в социальных и экономических системах : сб. докл. XV Междунар. науч.-практ. конф. Пенза : Пенз. гос. аграр. ун-т, 2023. С. 180—183.
7. Старцева Н. Н. Особенности трудовой занятости молодых женщин с детьми: исследовательский аспект // Управление персоналом в условиях глобальных рисков : сб. науч. тр. Всерос. науч.-практ. конф. Екатеринбург : Ур. гос. ун-т путей сообщения, 2024. Вып. 3(258). С. 131—135.
8. Айгубов С. З., Абдулаева З. З. Материнство как фактор снижения конкурентоспособности женщин на рынке труда // Технологии социальной работы в различных сферах жизнедеятельности : материалы VIII Междунар. науч.-практ. конф. Махачкала : Ин-т соц.-экон. исслед. Дагест. науч. центра Рос. акад. наук, 2023. С. 179—184. DOI: 10.26159/tsr.2023.8.1.039.
9. Ермолина А. А., Рохмина Е. Б., Васильева Ю. М., Трач Т. М. Рождение ребенка как фактор доходной обеспеченности женщин. Насколько велик в России «штраф за материнство»? // Демоскоп Weekly. 2016. № 701—702. С. 35—40.
10. Абдулаева З. З. «Штраф за материнство»: наличие детей как фактор снижения конкурентоспособности женщин на рынке труда // Региональные проблемы преобразования экономики. 2020. № 9(119). С. 132—138. DOI: 10.26726/1812-7096-2020-09-132-138.

11. Черных Е. А., Локтюхина Н. В., Назарова У. А. Двойная женская занятость: ситуация в мире и оценки по России // Труд и социальные отношения. 2022. Т. 33. № 6. С. 18—36. DOI: 10.20410/2073-7815-2022-33-6-18-36.
12. Калабихина И. Е., Шайкенова Ж. К. Затраты времени на домашнюю работу: детерминанты гендерного неравенства // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 3(151). С. 261—285. DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.15.
13. Калабихина И. Е., Ребрей С. М. Домашний труд во время пандемии: опыт России // Женщина в российском обществе. 2020. № 3. С. 65—77. DOI: 10.21064/WinRS.2020.3.6.
14. Семеко Г. В. Влияние кризиса COVID-19 на гендерное неравенство // Экономические и социальные проблемы России. 2021. № 2(46) : Социально-демографические эффекты пандемии коронавируса. С. 85—102. DOI: 10.31249/espr/2021.02.05.
15. Пряхникова О. Н. Влияние пандемии COVID-19 на гендерное неравенство // Россия и современный мир. 2022. № 3(116). С. 117—133. DOI: 10.31249/rsm/2022.03.07.

REFERENCES

1. Women Working Longer: Increased Employment at Older Ages. A National Bureau of Economic Research Conference Report. C. Goldin, L. F. Katz (eds.). Chicago, IL, The University of Chicago Press, 2018. viii + 300 p.
2. Sushkova Ju. G. The phenomenon of vertical segregation as one of the gender barriers facing women leaders. *Gumanitarnye nauchnye issledovaniya = Humanities scientific researches*. 2014;12-2(40):122—124. (In Russ.)
3. Velyan S. A. Income inequality of men and women in Russia. *Yunyi uchenyi*. 2023;4(67):52—55. (In Russ.)
4. Sosnovshchenko A. V. Horizontal and vertical occupational gender segregation as a factor that hinders the implementation of labor equality. *Pravo i obshchestvo*. 2023;1(10):25—29. (In Russ.)
5. Mosakova E. A., Dubkova M. V. Russian labor market in the digital era: discrimination. *Ekonomika i upravlenie: problemy, resheniya*. 2021;4(112)-1:123—129. (In Russ.) DOI: 10.36871/ek.up.p.r.2021.04.01.014.
6. Apon M. E. “Glass ceiling” in the careers of women in public service”. *Menedzhment v sotsial`nykh i ekonomicheskikh sistemakh = Management in social and economic systems. Collection of reports of the XV International scientific and practical conference*. Penza, Penza State Agrarian University publ., 2023:180—183. (In Russ.)
7. Startseva N. N. Peculiarities of employment of young women with children: research aspect. *Upravlenie personalom v usloviyakh global`nykh riskov = Personnel management in the context of global risks. Collection of scientific articles of the All-Russian scientific and practical conference*. Ekaterinburg, Ural State University of Railway Transport publ., 2024;3(258):131—135. (In Russ.)
8. Aigubov S. Z., Abdulaeva Z. Z. Motherhood as a factor in reducing the competitiveness of women in the labor market. *Tekhnologii sotsial`noi raboty v razlichnykh sferakh zhiznedeyatel`nosti = Technologies of social work various spheres of life. Proceedings of the VIII International scientific and practical conference*. Makhachkala, Institute of Socio-Economic Research of the Dagestan Scientific Center of the Russian Academy of Sciences publ., 2023:179—184. (In Russ.) DOI: 10.26159/tsr.2023.8.1.039.
9. Ermolina A. A., Rokhmina E. B., Vasil`eva Yu. M., Trach T. M. The birth of a child as a factor of income security for women. How big is the “fine for motherhood” in Russia?. *Demoskop Weekly*. 2016;701—702:35—40. (In Russ.)
10. Abdulaeva Z. Z. “The penalty for motherhood”: the presence of children as a factor in reducing women’s competitiveness in the labour market. *Regional`nye problemy preobrazovaniya ekonomiki = Regional problems of transforming the economy*. 2020;9(119):132—138. (In Russ.) DOI: 10.26726/1812-7096-2020-09-132-138.
11. Chernykh E. A., Loktyukhina N. V., Nazarova U. A. Dual female employment: the situation in the world and estimates for Russia. *Trud i sotsial`nye otnosheniya = Labor and social relations*. 2022;33(6):18—36. (In Russ.) DOI: 10.20410/2073-7815-2022-33-6-18-36.
12. Kalabikhina I. Y., Shaikhenova Z. K. Time spent on household work: the determinants of gender inequality. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial`nye peremeny = Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2019;3(151):261—285. (In Russ.) DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.15.
13. Kalabikhina I. E., Rebrey S. M. Household chores amid pandemic: Russia’s case. *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve = Women in Russian society*. 2020;3:65—77. (In Russ.) DOI: 10.21064/WinRS.2020.3.6.
14. Semeko G. V. Impact of the COVID-19 crisis on gender inequality. *Ekonomicheskie i sotsial`nye problemy Rossii = Economic and Social Problems of Russia*. 2021;2(46):85—102. (In Russ.) DOI: 10.31249/espr/2021.02.05.
15. Pryazhnikova O. N. The impact of the COVID-19 pandemic on gender inequality. *Rossiya i sovremennyyi mir = Russia and the contemporary world*. 2022;3(116):117—133. (In Russ.) DOI: 10.31249/rsm/2022.03.07.

Статья поступила в редакцию 25.07.2025; одобрена после рецензирования 20.08.2025; принята к публикации 25.08.2025.
The article was submitted 25.07.2025; approved after reviewing 20.08.2025; accepted for publication 25.08.2025.