

DOI: [10.14515/monitoring.2026.1.3069](https://doi.org/10.14515/monitoring.2026.1.3069)**Е. Я. Варшавская****ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ГЕНДЕРНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ  
НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА****Правильная ссылка на статью:**

Варшавская Е. Я. Профессиональная гендерная сегрегация на российском рынке труда // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2026. № 1. С. 275—299. <https://www.doi.org/10.14515/monitoring.2026.1.3069>.

**For citation:**

Varshavskaya E. Y. (2026) Occupational Gender Segregation in the Russian Labor Market. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 1. P. 275–299. <https://www.doi.org/10.14515/monitoring.2026.1.3069>. (In Russ.)

Получено: 17.07.2025. Принято к публикации: 18.11.2025.

## ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ГЕНДЕРНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

*ВАРШАВСКАЯ Елена Яковлевна — доктор экономических наук, профессор департамента организационного поведения и управления человеческими ресурсами, Высшая школа бизнеса, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия*  
E-MAIL: [evarshavskaya@hse.ru](mailto:evarshavskaya@hse.ru)  
<https://orcid.org/0000-0002-5996-4563>

**Аннотация.** В статье представлена оценка уровня и динамики профессиональной гендерной сегрегации, которая считается одной из ключевых характеристик, отражающих положение мужчин и женщин на рынке труда, в России в 2000—2024 гг. Эмпирической базой выступили данные Обследования рабочей силы, проводимого Росстатом, и данные Евростата. Для оценки уровня сегрегации использован индекс диссимилиации Дункана. Показано, что уровень профессиональной сегрегации в России является высоким и характеризуется плавной повышательной динамикой. Рост в основном обусловлен усилением концентрации мужчин и женщин внутри отдельных профессий. Гендерная профессиональная структура устойчива и поляризована. Около половины российских мужчин и женщин сконцентрированы в абсолютно мужских или абсолютно женских профессиях, в которых доля доминирующего гендера превышает 80%. Совсем незначительная часть занятых (менее 5%) работает в смешанных по своему составу группах. Установлено, что среди занятых с высшим образованием профессиональная сегрегация выражена значительно слабее, чем среди работников с более низким образовательным уровнем. Гендерная сегрегация имеет существенную отраслевую дифференциацию. В отраслях с более высокой долей высококвалифицированных

## OCCUPATIONAL GENDER SEGREGATION IN THE RUSSIAN LABOR MARKET

*Elena Ya. VARSHAVSKAYA<sup>1</sup> — Dr. Sci. (Econ.), Professor at Department of Organisational Behavior and Human Resource Management, Graduate School of Business*  
E-MAIL: [evarshavskaya@hse.ru](mailto:evarshavskaya@hse.ru)  
<https://orcid.org/0000-0002-5996-4563>

<sup>1</sup> HSE University, Moscow, Russia

**Abstract.** The article presents an assessment of the level and dynamics of occupational gender segregation, considered a key characteristic reflecting the position of men and women in the labor market, in Russia from 2000 to 2024. Empirically, the study bases on the data from the Labor Force Surveys conducted by Rosstat and Eurostat. To measure the level of segregation, the author uses the Duncan dissimilarity index. The study shows that the level of occupational segregation in Russia is high and is characterized by a smooth upward trend. The increase is primarily due to a growing concentration of men and women within specific occupations. The gender occupational structure is stable and polarized. About half of Russian men and women are concentrated in either male-dominated or female-dominated occupations, in which the share of the dominant gender exceeds 80%. A very small proportion of the employed (less than 5%) works in mixed groups. Occupational segregation is significantly less pronounced among workers with higher education compared to those with lower educational levels. Gender segregation also varies substantially across industries. Sectors with a higher share of highly skilled jobs tend to exhibit lower levels of segregation. Compared to European countries, the Russian labor market is characterized by a high level of gender segregation. The dissimilarity index in Russia is one-third higher than the European

рабочих мест отмечается более низкий уровень сегрегации. По сравнению с европейскими странами российский рынок труда характеризуется высоким уровнем гендерной сегрегации. Индекс сегрегации в России на треть превышает среднеевропейский. Доля работников, занятых в абсолютно мужских и женских профессиях, является самой высокой и вдвое превышает средний показатель по странам Европейского Союза. Доля работников смешанных профессиональных групп, напротив, минимальна и в пять раз ниже среднеевропейского показателя. С опорой на полученные результаты в статье предложены направления гендерной десегрегации российской занятости.

**Ключевые слова:** профессиональная сегрегация, гендерная сегрегация, гендерно доминируемые профессии, профессиональная структура занятости, рынок труда, российский рынок труда

average. The share of workers in male- and female-dominated occupations is the highest, twice the average for EU countries. The share of workers in mixed occupations, by contrast, is minimal, five times lower than the European average. Based on these results, this article suggests actions for gender desegregation in Russian employment.

**Keywords:** occupational segregation, gender segregation, gender-dominated occupations, occupational structure of employment, labor market, Russian labor market

Проблема гендерной сегрегации как неравного распределения работающих мужчин и женщин в экономике (по отраслям, профессиям, занятиям) на протяжении нескольких десятилетий привлекает внимание политиков, общественных деятелей, экспертов и исследователей. Интерес к этому явлению во многом связан с тем, что гендерная сегрегация — один из ключевых факторов формирования и воспроизводства гендерного социально-экономического неравенства, которое проявляется в различиях в заработках и доходах, в неравном доступе к ресурсам, в разных шансах на карьерный и профессиональный рост, неодинаковых условиях труда и т. д. Важно отметить, что гендерная сегрегация не всегда тождественна дискриминации женщин. Неодинаковая представленность мужчин и женщин в отраслях, профессиях, занятиях влечет различные выгоды и издержки для обеих групп, «поэтому нормативные выводы не так однозначны, и речь не всегда идет только о проигрыше или о подчиненном положении женщин» [Мальцева, Рощин, 2006: 21]. Так, значительная часть «мужских профессий» сопряжена с тяжелыми и вредными условиями труда, следствием чего являются более высокие риски профессиональных заболеваний и травматизма среди работающих мужчин.

Переход российской экономики к рыночной системе, приведший к существенным социально-экономическим изменениям, стимулировал исследовательский интерес к проблемам неравного положения мужчин и женщин на рынке труда. В работах середины 1990-х годов — начала 2010-х годов анализировались размеры и причины гендерной сегрегации [Ашвин, 2000; Баскакова, 1998; Козина,

2003; Косякова, Куракин, 2016; Мальцева, Роцин, 2006; Klimova, Ross, 2012; Ogloblin, 2005]. Большинство авторов, несмотря на различия в методах измерения, отмечают рост сегрегации и усиление поляризации отраслевой и профессионально-должностной структуры занятости по признаку пола как в кризисные 1990-е годы, так и в период посткризисного восстановления и роста экономики 2000—2010-х годов [Баскакова, 2025; Мальцева, Роцин, 2006; Klimova, Ross, 2012]. Отдельное место занимают исследования, посвященные анализу разрыва в заработной плате мужчин и женщин и факторов, влияющих на него (см. обзоры в [Роцин, Емелина, 2022; Khitarishvili, 2019; Oshcherkov, 2021]). Исследователи сходятся во мнении, что отраслевая и профессиональная сегрегация вносит существенный вклад (от 20 % до 35 %) в гендерный разрыв в заработной плате.

Постепенное накопление эмпирических данных сделало возможным появление исследований на более узкие, специфичные темы, такие как гендерная сегрегация отдельных социальных групп [Кашина, 2009; Коростылева, 2015; Тихонова, 2020], роль образования в ее формировании [Кирюшина, Рудаков, 2024], гендерная асимметрия при выходе на рынок труда и ее влияние на карьерную траекторию [Креховец, Леонова, 2017; Шинкаренко, Витковская, 2022]. В последние четыре — пять лет возрос интерес, очевидно, как ответ на дефицит кадров инженеров, к проблеме низкой представленности женщин в инженерно-технических специальностях [Антошук, 2021; Лебедева, Вилкова, 2022; Малошонок и др., 2022; Савинская, Лебедева, 2020].

Цель работы — проанализировать уровень и динамику профессиональной сегрегации по полу на российском рынке труда, а также выявить ее отличительные особенности по сравнению с европейскими странами. Интерес именно к профессиональной сегрегации обусловлен тем, что «профессию можно назвать „атомом“, первичным элементом, характеризующим занятость индивида» [Мальцева, Роцин, 2006: 10]. Проведенные ранее исследования ограничиваются периодом конца 1980-х годов — началом 2000-х годов и дают лишь общие оценки ее уровня и динамики<sup>1</sup>. Мы сосредотачиваем внимание на ином временном отрезке — 2000—2024 гг. Кроме того, в статье представлены не только общие оценки уровня профессиональной сегрегации, но и впервые в российской исследовательской практике выполнен ее анализ в разрезе возрастных и образовательных групп, а также внутри отдельных отраслей.

## **Профессиональная гендерная сегрегация: теоретические подходы и детерминанты**

### *Теоретические подходы к анализу профессиональной сегрегации*

Под гендерной сегрегацией понимается разделение мужчин и женщин как индивидов, принадлежащих разным гендерным группам, в рамках социальных, экономических и институциональных структур. Выделяют вертикальную (неравномерное распределение по должностной иерархии) и горизонтальную (разделение по отраслям и профессиям) сегрегацию. В отличие от отраслевой профес-

<sup>1</sup> В этом смысле профессиональной сегрегации «повезло» значительно меньше по сравнению с отраслевой, детальный анализ которой на протяжении 100 лет (!) представлен в работах М.Е. Баскаковой [Баскакова, 2023; 2024; 2025].

сиональная сегрегация не является чисто горизонтальной, так как используемые в международной и российской практике кодификаторы классифицируют профессии не только по содержательному принципу (учителя, врачи, строители, водители и т. д.), но и в соответствии со статусом, занимаемым работником в организационной иерархии, и/или его квалификацией (руководители, специалисты, квалифицированные рабочие и т. д.). Таким образом, в исследовательской практике профессиональная сегрегация предстает как комбинация горизонтального и вертикального измерений.

Существует два теоретических подхода к объяснению гендерной сегрегации: экономический и социологический.

Экономический подход применяется в контексте теории человеческого капитала и теории дискриминации. Теория человеческого капитала объясняет сегрегацию рациональным выбором работников. Выполнение семейных обязанностей приводит к тому, что многие женщины приобретают меньший опыт работы, чем мужчины, вследствие более раннего выхода с рынка труда или в результате перерывов в работе. Следовательно, для женщин рациональным становится выбор профессий с высокими стартовыми заработками, низкой отдачей от профессионального опыта и невысокими «штрафами» за временный выход из рабочей силы [Polachek, 1981]. Предвидя семейные обязанности, женщины также могут выбирать работу с гибким режимом занятости, даже при меньшей оплате [Nakim, 2006]. Эти предпочтения задействуют механизмы самоотбора, формирующие неравномерное распределение работников по профессиям.

Теории дискриминации анализируют поведение работодателей. Согласно данному подходу, работодатели устанавливают барьеры для входа индивидов определенного пола (чаще всего женщин) в профессии или должности. Причины дискриминирующего поведения работодателей могут быть двоякого рода. Во-первых, работодатель может связывать наем женщин с дополнительными издержками из-за нормативных ограничений и необходимости предоставления льгот, а в условиях неполной информации он может предпочитать не нанимать на определенные должности женщин, приписывая характеристики, присущие в среднем всем женщинам, конкретному индивиду (теория статистической дискриминации). Во-вторых, работодатель может оценивать представителей того или иного пола как менее производительную рабочую силу (склонность к дискриминации).

Социологический подход основывается на концепции «гендерного порядка», под которым понимается исторически сложившаяся система отношений между мужчинами и женщинами, включающая социальные нормы, роли, ожидания и модели поведения, которые определяют, что считается «мужским» и «женским» в конкретном обществе<sup>2</sup>. Наличие профессиональной сегрегации в значительной мере объясняется гендерными стереотипами в отношении места и роли мужчин и женщин в экономике, семье, обществе, которые приводят к формированию и у работодателей, и у работников представлений о «типично мужских» и «типично женских» профессиях. Таким образом, в рамках социологического подхода гендерная сегрегация связывается не с рациональным выбором и предпочтениями

<sup>2</sup> Понятие «гендерный порядок» впервые было использовано Р. Коннеллом [Connell, 1987].

отдельных индивидов (работников и/или работодателей), а с действием социальных норм и социальных механизмов.

### *Детерминанты профессиональной сегрегации*

Уровень гендерной сегрегации определяется совокупностью факторов.

1. *Участие женщин в рабочей силе и отраслевая структура экономики.* Высокий уровень экономической активности женщин, сокращение числа рабочих мест в сельском хозяйстве и промышленности, в которых преимущественно заняты мужчины, и рост занятости в секторе услуг, обеспечивающий устойчивый спрос на женский труд, рассматриваются как факторы, снижающие профессиональную сегрегацию [Charles, Grusky, 2004; Keane, Russell, Smyth, 2017]. Однако внутренняя неоднородность сектора услуг может способствовать сохранению и даже усилению сегрегации, создавая «розоворотничковые профессиональные гетто» для женщин [Chang, 2000; Charles, 2005; Ngai, Petrongolo, 2017].

2) *Уровень и характер образования.* В высококвалифицированных профессиях, предполагающих высокий уровень профессионального образования, гендерная сегрегация менее выражена [Blau, Brummund, Liu, 2013; Grönlund, Magnusson, 2016]. Это объясняется снижением неопределенности в отношении потенциальной производительности, которую дает диплом о высшем образовании [Goldin, 2014], большей универсальностью найма, а также тем, что он основывается на формальных требованиях к работнику [Charles, Grusky, 2004]. Однако сегрегационные силы действуют и здесь: работодатели в меньшей степени инвестируют в повышение квалификации и переобучение женщин [Grönlund, Magnusson, 2016; Mandel, 2012], а гендерные стереотипы, влияя на выбор образовательной траектории с раннего возраста, ограничивают представленность женщин в STEM-профессиях<sup>3</sup> [Антошук, 2021; Prieto-Rodríguez, Sincoc, Blackmore, 2020; Verdugo-Castro, García-Holgado, Sánchez-Gómez, 2022].

3) *Государственное регулирование рынка труда.* Вследствие обширной системы льгот и нормативных преференций в отношении работающих женщин работодатели априори воспринимают женщин в качестве более затратного проблемного актива, что усиливает гендерную сегрегацию [Estevez-Abe, 2006]. Например, советское трудовое законодательство ограничивало или даже запрещало использование женского труда на ряде работ, содержало жесткие нормы, регулирующие труд женщин с детьми. В результате укреплялся стереотип о женщинах как о работниках, обремененных семейными обязанностями, из-за чего усилилась гендерная сегрегация [Баскакова, 2024; Роцин, 1996].

4) *Семейная политика.* Государственные меры по поддержке семьи традиционно были направлены в первую очередь на содействие занятости женщин, имеющих семейные обязанности. Они оказывали различное влияние на гендерную сегрегацию. Так, развитие системы детских дошкольных учреждений способствует большей интеграции женщин в профессиональную сферу. Однако право на неполный рабочий день может усиливать гендерную сегрегацию, поскольку в этом случае женщины концентрируются в секторах и занятиях, подходящих для такого

<sup>3</sup> STEM — аббревиатура от Science, Technology, Engineering и Mathematics. Соответственно, STEM-профессии — это профессии в области точных и естественных наук, техники, технологии и инженерии.

графика работы [Pettit, Hook, 2009]. Длительный декретный отпуск и отпуск по уходу за ребенком в странах, где доминируют принципы традиционной семьи, в которой мужчина выполняет в первую очередь роль кормильца, нередко усиливает дискриминацию и сегрегацию женщин [Estevez-Abe, 2006; Mandel, Semyonov, 2006]. Предполагается, что решением проблемы может быть переориентация законодательных льгот и преференций на всех членов семьи, сочетающих семейные и профессиональные обязанности. Опыт стран Северной Европы показал, что реализация эгалитарной семейной политики сопровождалась снижением уровня гендерной сегрегации [Gronlund, Magnusson, 2016; Hustad et al., 2020].

5) *Гендерные нормы и стереотипы.* Социокультурное маркирование профессий как женских или мужских способствует воспроизводству профессиональной сегрегации через влияние на спрос и предложение труда. Со стороны спроса наиболее очевидный механизм — дискриминация работников и соискателей, не соответствующих гендерным нормам, а также предвзятая оценка квалификации. Со стороны предложения труда гендерные стереотипы усиливают сегрегацию, побуждая индивидов делать гендерно-конформные выборы, которые подтверждают их мужественность или женственность, позволяют избежать социальных санкций и превосхищают гендерно-специфическое обращение и дискриминацию [Ridgeway, 2011]. Таким образом, выбор профессии, который кажется глубоко личным, может воспроизводить гендерный порядок, опираясь на широко распространенные культурные представления о гендерных различиях [Cech, 2013; Charles, 2017]. Даже в условиях продвижения ценностей социального гендерного равенства убеждения в разных «естественных» установках и способностях мужчин и женщин (гендерный эссенциализм) сохраняют влияние стереотипов на образовательные и профессиональные предпочтения [Charles, Grusky, 2004].

## Данные и методы измерения

Эмпирической основой исследования выступают данные Обследования рабочей силы (далее — ОРС) Росстата. Выбор в качестве главного источника информации ОРС определяется регулярностью его проведения, репрезентативностью данных, возможностью сопоставления российских результатов с оценками по зарубежным странам, доступностью и разнообразием микроданных. Для расчетов по зарубежным странам использовались данные Labour Force Survey, размещенные в базе Евростата.

В ОРС для идентификации профессиональной принадлежности работников используется Общероссийский классификатор занятий (далее — ОКЗ), гармонизированный с Международной стандартной классификацией профессий (ISCO-88). ОКЗ имеет иерархическую, четырехуровневую структуру, упорядоченную с точки зрения требуемой квалификации. На самом высоком уровне классификации в нем выделяются десять профессиональных групп (девять групп для гражданской занятости и одна для военнослужащих), каждая из которых делится на профессии двухзначного уровня (их 40)<sup>4</sup>. Последующее разукрупнение позволяет выделить группы трехзначного и четырехзначного уровня дезинтегрирования<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> Данные о группе «Военнослужащие» в официальных открытых статистических источниках отсутствуют.

<sup>5</sup> Подробнее принципы построения ISCO изложены в [Elias, 1997].

ОКЗ используется в ОРС с 1997 г. С начала 2000-х годов Росстат неоднократно вносил в ОКЗ изменения, наиболее существенное из них было произведено в 2014 г. в связи с переходом на новую версию классификатора. В данных ОРС новый ОКЗ (далее ОКЗ 2014) используется с 2016 г. Поскольку между старой (далее ОКЗ 93) и новой версией классификатора имеются значимые расхождения, динамика профессиональной структуры занятости и ее гендерная сегрегация в статье анализируются отдельно для периодов 2000—2015 гг. и 2016—2024 гг.

Для выделения гендерно доминируемых профессионально-должностных групп использовалась методика, в основе которой лежит сопоставление доли женщин/мужчин, занятых в данной группе, с долей женщин/мужчин в экономике в целом. Было выделено пять групп:

- абсолютно женские — доля женщин от 80 % и выше;
- преимущественно женские — доля женщин 60—79 %;
- смешанные (гендерно нейтральные) — доля женщин 40—59 %;
- преимущественно мужские — доля женщин 20—39 %;
- абсолютно мужские — доля женщин 19 % и менее.

Для оценки гендерной сегрегации применялся индекс диссимилиации Дункана, наиболее широко используемый в исследованиях на данную тему<sup>6</sup>. Индекс Дункана (ID) рассчитывается по формуле (1):

$$ID = \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{F_i}{F} - \frac{M_i}{M} \right|, \quad (1)$$

где  $F_i$  и  $M_i$  — численность женщин и мужчин соответственно, занятых в профессиональной группе  $i$ ,

$F$  и  $M$  — общая численность занятых женщин и мужчин (соответственно),

$i$  — изменяется от 1 до числа, соответствующего количеству выделяемых профессиональных групп.

Индекс Дункана измеряет степень сегрегации от 0, когда рынок труда характеризуется полным отсутствием сегрегации, до 1 (или 100 %), что отражает абсолютно сегрегированную структуру занятости.

Оценки индекса диссимилиации для России и зарубежных стран выполнены на двухзначном уровне кодировки профессиональных групп, который, по нашему мнению, является оптимальным для целей анализа. Двухзначный уровень кодировки, включающий 40 групп, позволяет учесть существенно большую степень гендерных диспропорций, чем это отражает распределение работников по девяти однозначным группам. Анализ на более высоком уровне дезагрегации (на третьем и четвертом уровне классификации) нельзя считать статистически надежным: распределение ограниченной численности респондентов между значительным количеством групп может привести к завышенным показателям сегрегации.

<sup>6</sup> В международной практике разработан обширный инструментарий для измерения гендерной сегрегации. Обзор различных показателей, используемых для ее измерения, их достоинств и недостатков представлен в [Мальцева, Рошин, 2006; Bridges, 2003; Flückiger, Silber, 2012].

В работе также использован метод декомпозиции [Blau, Simpson, Anderson, 1998]. Данный метод позволяет оценить, в какой мере изменение индекса диссимилиации для периода ( $t$ ;  $t+n$ ) вызвано (1) изменениями во внутрипрофессиональной концентрации работников, то есть изменениями пропорций, в которых мужчины и женщины представлены в рамках отдельных профессий (далее  $\Delta IDsc$ ), и (2) изменениями в общей профессиональной структуре занятости, то есть увеличением или уменьшением доли занятых в профессиях, где доминирует одна из гендерных групп (далее  $\Delta IDocs$ ). Изменение ( $\Delta ID$ ) можно записать следующим образом (2):

$$\Delta ID = ID_2 - ID_1 = \Delta IDsc + \Delta IDocs. \quad (2)$$

При этом

$$\Delta IDsc = \left[ \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{q_{i2} T_{i1}}{\sum_i q_{i2} T_{i1}} - \frac{p_{i2} T_{i1}}{\sum_i p_{i2} T_{i1}} \right| \right] - ID_1, \quad (3)$$

$$\Delta IDocs = ID_2 - \left[ \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{q_{i2} T_{i1}}{\sum_i q_{i2} T_{i1}} - \frac{p_{i2} T_{i1}}{\sum_i p_{i2} T_{i1}} \right| \right], \quad (4)$$

где:

- $T_{it}$  — общая численность занятых в профессиональной группе  $i$  в момент  $t$ ,
- $p_{it}$  — доля женщин в профессиональной группе  $i$  в момент  $t$ ,
- $q_{it}$  — доля мужчин в профессиональной группе  $i$  в момент  $t$ ,
- $ID_t$  — индекс Дункана в момент  $t$ .

Аналогичный подход применен для оценки вклада различий во внутрипрофессиональном распределении работников и в общей профессиональной структуре занятости в межстрановые различия в гендерной сегрегации. В этом случае расчеты выполняются для двух стран  $A$  и  $B$ , где  $A = 1$  и  $B = 2$ .

### Профессиональная сегрегация в России: миры мужских и женских профессий

Анализ гендерной структуры занятости показывает, что мужчины и женщины сосредоточены в разных профессиональных группах (см. табл. 1). Пять самых распространенных профессий для российских мужчин: водители, рабочие металлообрабатывающих и машиностроительных производств, строительные рабочие, специалисты в области науки и техники (как высшего, так и среднего уровня квалификации). В 2024 г. в этих профессиях была занята почти половина (48 %) работающих мужчин, а доля женщин составляла всего 5 %. Для женщин основными профессиями являются продавец, специалист в области здравоохранения, специалист в сфере бизнеса и администрирования, работник сферы индивидуальных услуг, средний медицинский персонал. В них занята почти каждая вторая женщина (49 %) и только десятая часть мужчин (10 %). Состав лидирующей пятерки профессий на протяжении 2016—2024 гг. остается неизменным, а их доля даже немного увеличилась (на 2 п. п. для мужчин и 3 п. п. для женщин). Почти не изменился он и по сравнению с 2000—2014 гг.

Таблица 1. Пять основных профессий мужчин и женщин

2000—2014 г. (по ОКЗ 93)				2016—2024 г. (по ОКЗ 2014)			
Мужчины		Женщины		Мужчины		Женщины	
Водители Рабочие металлообрабатывающей и машиностроительной промышленности Рабочие, занятые на горных и строительных работах Неквалифицированные рабочие, общие для всех отраслей Руководители		Продавцы Работники сферы индивидуальных услуг (с 2004 г.) Средний персонал в области финансово-экономической и административной деятельности Прочие специалисты высшего уровня квалификации Квалифицированные работники товарного сельского хозяйства (до 2003 г.) Неквалифицированные рабочие, общие для всех отраслей		Водители Рабочие, занятые в металлообрабатывающем и машиностроительном производстве Рабочие, занятые в строительстве Специалисты-техники в области науки и техники Специалисты в области науки и техники		Продавцы Работники сферы индивидуальных услуг Специалисты в области образования Специалисты в области бизнеса и администрирования Средний медицинский персонал	
Доля работников, занятых в топ-5 профессиях							
Мужчины		Женщины		Мужчины		Женщины	
2000 г.	2014 г.	2000 г.	2014 г.	2016 г.	2024 г.	2016 г.	2024 г.
51	53	43	51	46	48	46	49

Высокую сегрегированность российской занятости подтверждают данные о распределении работающих по гендерно доминируемым профессиональным группам (см. табл. 2). Из 40 анализируемых профессиональных групп лишь шесть в 2024 г. можно было отнести к смешанным (гендерно нейтральным). Самыми большими по численности смешанными группами являются управляющие в корпоративном секторе, руководители в торговле и в гостиничном бизнесе, а также квалифицированные работники сельского хозяйства. Однако работает в них совсем незначительная часть занятых — около 4—5% мужчин и женщин. Причем эта доля в течение 2016—2024 гг. снизилась более чем в два раза.

Таблица 2. Структура занятости по гендерно доминируемым профессиональным группам, 2024 г., в % от численности занятых

	Все занятые			Мужчины			Женщины		
	2016	2020	2024	2016	2020	2024	2016	2020	2024
Абсолютно женские	26	26	27	7	7	7	46	45	47
Преимущественно женские	20	20	24	12	12	14	29	30	34
Смешанные	11	9	4	10	8	4	11	10	5
Преимущественно мужские	14	16	16	18	21	21	9	11	10
Абсолютно мужские	29	29	29	53	52	54	5	4	4

Подавляющее большинство занятых обоего пола работают в гендерно доминируемых группах: 75 % мужчин — в мужских профессиях, 81 % женщин — в женских. Так, среди специалистов-техников в области науки и техники доля мужчин составляла 87 %, среди работников охраны — 89 %, среди строительных рабочих — 93 %. Профессии рабочих, занятых в металлообрабатывающем и машиностроительном производстве, рабочих в области электротехники и водителя почти абсолютно мужские — доля мужчин в них превышает 95 %. С другой стороны, женщины составляют более 90 % среди служащих общего профиля и прочих офисных служащих, среднего медицинского персонала, работников по индивидуальному уходу, уборщиков и прислуги.

За 2016—2024 гг. из 40 анализируемых профессиональных групп только пять изменили свою принадлежность, переместившись в соседнюю по классификации. Такая устойчивость гендерной профессиональной структуры в целом и ее топовых мест свидетельствует о закреплении мужчин и женщин на определенных (традиционных в этом смысле) профессиональных позициях. При этом гендерная профессиональная концентрация, уровень которой и так высок, медленно растет, главным образом за счет увеличения доли работающих в преимущественно женских или в преимущественно мужских профессиях и снижения удельного веса занятых в смешанных профессиях. Иначе говоря, происходит «вымывание» работников из гендерно нейтральной профессиональной зоны.

Приведенные выше данные позволяют сделать еще один вывод. Уровень концентрации женщин незначительно, но все же превосходит показатели мужчин. Женщины чаще работают в женских профессиях, чем мужчины — в мужских. Кроме того, женщинам реже по сравнению с мужчинами удается проникнуть в гендерно «чужую» профессиональную сферу и занять места вне рамок своих гендерно доминируемых профессий: 14 % женщин занято в мужских профессиях и в полтора раза больше (21 %) мужчин — в женских.

Характеристики рабочих мест существенно дифференцированы по типам профессиональных групп (см. табл. 3). Большинство рабочих мест из групп абсолютно и преимущественно женских профессий сосредоточено в бюджетной сфере и торговле и предполагают высокий уровень образования. Почти половина (47 %) занятых в группе, где доля женщин превышает 80 %, работают в бюджетных отраслях, около трети (34 %) — в торговле и сфере гостеприимства, почти 30 % имеют высшее образование. Рабочие места из групп абсолютно и преимущественно мужских профессий сконцентрированы в производственной сфере — промышленности и строительстве, а также на транспорте. Здесь высок удельный вес рабочего персонала — квалифицированных рабочих в случае абсолютно мужских профессий и неквалифицированных рабочих — в преимущественно мужских. Отметим, что занятые в женских профессиональных группах имеют меньшую продолжительность рабочей недели по сравнению с занятыми в мужских группах. Среди них несколько выше доля работающих дистанционно. Выигрывая с точки зрения возможностей гибкости рабочего времени и рабочего места, работающие в женских профессиональных группах проигрывают в размере заработной платы. Это утверждение в первую очередь относится к абсолютно женской группе профессий, где уровень оплаты труда как минимум в полтора раза меньше по сравнению с другими группами.

**Таблица 3. Характеристики рабочих мест в гендерно доминируемых профессиональных группах, 2024 г., в % от численности группы**

	<b>Абсолютно женские</b>	<b>Преимущественно женские</b>	<b>Смешанные</b>	<b>Преимущественно мужские</b>	<b>Абсолютно мужские</b>
Работники с высшим образованием	29	65	40	45	16
Руководители и специалисты (ОКЗ 1 и 2)	25	62	52	50	6
Работники сферы обслуживания и торговли (ОКЗ 5)	47	0	0	0	10
Квалифицированные рабочие (ОКЗ 7 и 8)	0	10	8	16	66
Неквалифицированные рабочие (ОКЗ 9)	6	0	0	34	0
Промышленность	3	17	11	39	28
Строительство и транспорт	3	7	4	18	34
Торговля, общественное питание, гостиничное хозяйство	34	15	26	9	8
Бюджетная сфера	47	36	10	13	11
Средняя продолжительность рабочей недели, час	38	39	35	40	40
Работали дистанционно в течение недели	1	3	3	2	1
Средняя заработная плата, оба пола, руб.	50226	75410	73095	83872	77998
Мужчины	63714	98989	91874	92521	80390
Женщины	48001	68686	66687	70273	67376

Источник: расчеты автора по ОРС 2024 и по данным Обследования о заработной плате работников организаций по категориям персонала и профессиональным группам за октябрь 2023 г.

## **Общие и групповые оценки профессиональной сегрегации в России**

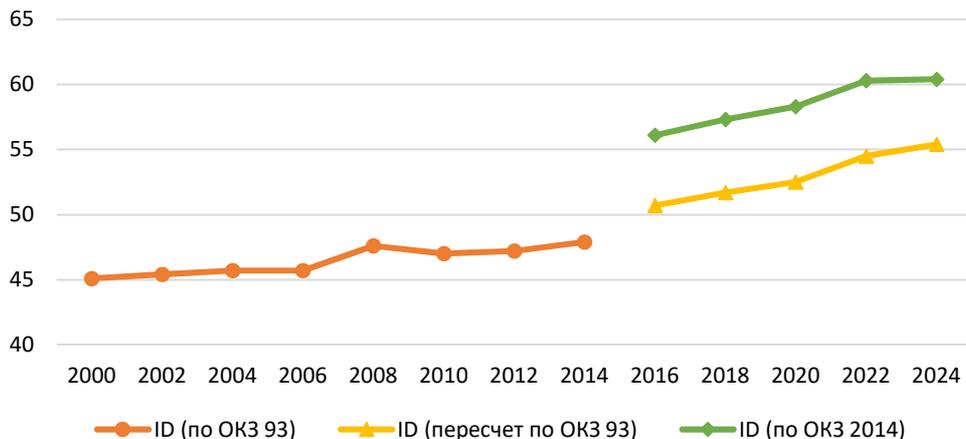
### *Уровень и динамика профессиональной гендерной сегрегации*

Расчеты индекса диссимилиации Дункана представлены на рисунке 1. Оценки выполнены для двух периодов: 2000—2014 гг. и 2016—2024 гг. Расчеты для 2000—2014 гг. осуществлены на по ОКЗ 93, для 2016—2024 гг. — по ОКЗ 2014. Кроме того, для периода 2016—2024 гг. индекс Дункана рассчитан также по данным, перекодированным из ОКЗ 2014 в ОКЗ 93<sup>7</sup>. Скачок абсолютной величины индекса с 47,9% в 2014 г. до 56,1% в 2016 г. связан с переходом на другой клас-

<sup>7</sup> Заметим, что перекодировка является неполной, так как произведена на двухзначном уровне. Полная перекодировка возможна на четырехзначном уровне. Микроданные такой степени детализации недоступны.

сификатор занятий и наглядно иллюстрирует чувствительность индекса Дункана к числу групп, на которых он строится, а также прямую зависимость размера индекса от их количества<sup>8</sup>.

Рис. 1. Индекс диссимилиации Дункана (ID), 2000—2024 гг., %



В течение всего анализируемого периода отмечался рост индекса Дункана. Причем наиболее заметные изменения произошли в 2016—2024 гг., когда индекс увеличился на 4,4 п. п. (с 56,1% до 60,5%) по ОКЗ 2014 и на 4,7 п. п. (с 50,7% до 55,4%) по ОКЗ 93. Иначе говоря, ежегодный темп роста составил 0,5—0,6 п. п. В 2000—2014 г. он рос заметно более низкими темпами (0,2 п. п. в год), увеличившись на 2,8 п. п. (с 45,1% до 47,9%).

Как уже отмечалось, изменения индекса диссимилиации могут быть вызваны либо изменениями во внутрипрофессиональном распределении работников, либо сдвигами в общей профессиональной структуре занятости. Расчеты показывают, что увеличение индекса сегрегации в 2000—2014 гг. было полностью обусловлено эффектом внутрипрофессиональной структуры (см. табл. 4). Более того, действие эффекта «перекрывало» влияние другого фактора — изменения распределения работников между профессиями, действовавшего в направлении снижения гендерной сегрегации. В 2016—2024 гг. эффект внутрипрофессиональной структуры продолжал вносить основной вклад в рост гендерной сегрегации, хотя его влияние несколько ослабло. Увеличение индекса сегрегации в этот период почти на 70% было обусловлено перераспределением работников внутри отдельных профессиональных групп — ростом удельного веса мужчин или женщин в рамках той или иной профессии. Следствием отмеченных изменений в 2000—2024 гг. стал рост однородности гендерного состава профессиональных групп. Профессии, имевшие преимущественно мужской состав, еще больше увеличили долю мужчин среди работающих, а женские профессии продолжили свою феминизацию.

<sup>8</sup> В ОКЗ 93 было 33 двухзначные группы, в ОКЗ 2014 их стало 40.

Таблица 4. Декомпозиция изменений индекса диссимилиации в России

Индекс сегрегации, %	2000 г.	2014 г.	2016 г.	2024 г.
		45,1	47,9	56,1
Изменение индекса, п. п.	2000—2014 гг.		2016—2024 гг.	
	2,8		4,4	
В том числе за счет:	в п. п.	в %	в п. п.	в %
эффекта внутрипрофессиональной структуры	4,5	161	3,0	69
эффекта общей профессиональной структуры	-1,7	-61	1,4	31

Источник: расчеты автора по данным ОРС.

Характеризуя динамику профессиональной сегрегации, следует отметить два обстоятельства. Во-первых, рост профессиональной сегрегации в России в 2000—2024 гг. пришел на смену его снижению в 1990-е годы, хотя последнее и не было существенным [Мальцева, Рошин, 2006; Klimova, Ross, 2012]. Исследователи расходятся в объяснении причин этого снижения. По оценкам И. О. Мальцевой и С. Ю. Рошина [Мальцева, Рошин, 2006], основной вклад в снижение гендерной сегрегации в 1990-е годы вносили изменения профессиональной структуры, то есть уменьшение доли занятых в профессиях, где доминирует одна из гендерных групп. А. Климова и Р. Росс [Klimova, Ross, 2012], напротив, объясняют снижение уровня профессиональной сегрегации сокращением концентрации мужчин и женщин в рамках отдельных профессий, в то время как изменения структуры профессий в целом на российском рынке труда способствовали росту сегрегации. Во-вторых, восходящий тренд профессиональной сегрегации в России в анализируемый период сопровождался ростом отраслевой сегрегации. Среди мужчин доля занятых в мужских отраслях росла, а многие женские виды экономической деятельности наращивали женский персонал, теряя мужские кадры [Баскакова, 2025; Шаль, 2013].

#### Оценки профессиональной сегрегации по возрастным, образовательным и отраслевым группам

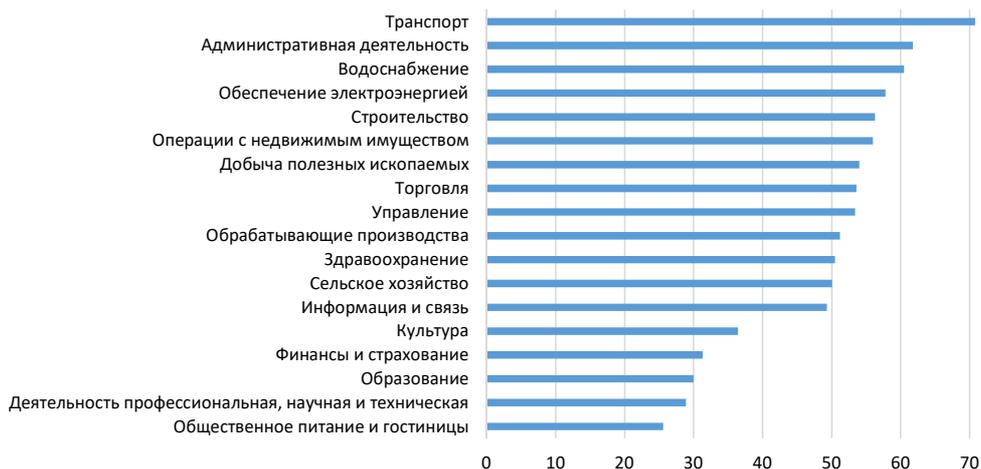
С возрастом уровень профессиональной сегрегации медленно растет — от 58,3—58,4% в группе 15—34-летних до 63,0% среди 55—64-летних. Повышательный тренд прерывается в самой старшей возрастной группе (65 лет и старше), где показатель сегрегации снижается до 56,0%. При контроле образования наблюдается более сложная картина: рост индекса диссимилиации с увеличением возраста в группе работников с высшим образованием, его практически стабильные показатели — среди имеющих среднее профессиональное образование и плавное снижение — среди имеющих начальное профессиональное образование или образование в пределах полной или неполной средней школы (см. табл. 5).

Таблица 5. Индекс диссимилиации по образовательным и возрастным группам, 2024 г., %

	Все работники	Высшее	Среднее профессиональное	Начальное профессиональное	Нет профессионального образования
Все работники (15 лет и старше)	60,5	42,0	68,3	73,3	63,6
25—34 лет	58,3	39,9	68,1	75	65,7
35—44 лет	61,1	43,4	70,5	74,7	66,6
45—54 лет	61,7	42,4	69,6	74,4	65,3
55—64 лет	63,0	44,3	69,7	72,4	63,2

Среди занятых с высшим образованием профессиональная сегрегация выражена значительно слабее. Показатель сегрегации работников с высшим образованием как минимум в полтора раза меньше по сравнению с занятыми с более низким образовательным уровнем. Причем такой значительный разрыв сохраняется и при контроле возраста (см. табл. 5).

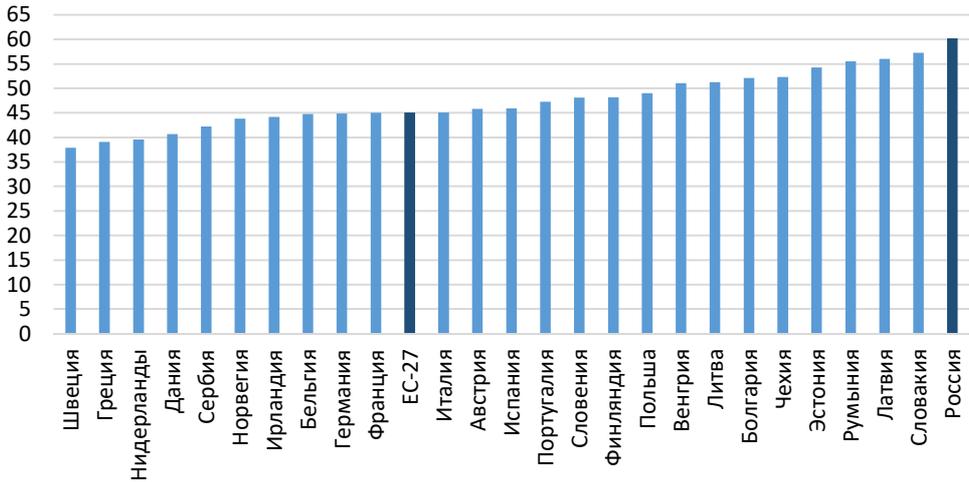
Отрасли существенно различаются по уровню профессиональной сегрегации (см. рис. 2). Между общественным питанием и гостиничным хозяйством с минимальным показателем сегрегации (25,6%) и транспортом с максимальным (70,8%) наблюдается почти трехкратный разрыв. Причины столь существенной дифференциации отраслей по уровню профессиональной сегрегации нуждаются в специальном анализе. Однако необходимо заметить, что в отраслях с большей долей высококвалифицированных рабочих мест отмечается обычно более низкий уровень сегрегации.

Рис. 2. Индекс диссимилиации Дункана (ID) по отраслям, 2024 г., в %<sup>9</sup><sup>9</sup> Источник: расчеты автора по данным ОРС.

## Гендерная сегрегация по профессиям: Россия vs зарубежные страны

Расчеты индекса диссимилиации Дункана для России и европейских стран в 2024 г. представлены на рисунке 3. Уровень профессиональной сегрегации в России самый высокий: он (60,2%)<sup>10</sup> в полтора раза превышает показатели стран с минимальным уровнем (Швеции, Греции, Нидерландов), в которых его значение менее 40 %, и на треть больше уровня в ЕС-27 (45,1 %). При этом оценки профессиональной сегрегации в России наиболее близки к показателям пост-социалистических стран Европы (Венгрии, Болгарии, Чехии, Румынии, Словакии) и стран Балтии, входивших в состав СССР (Латвии, Литвы, Эстонии).

Рис. 3. Индекс диссимилиации Дункана (ID) в России и европейских странах, 2024 г., в %



Источник: расчеты автора по ОРС (для России) и данным Евростата (для европейских стран).

Основные различия в уровнях гендерной сегрегации между Россией и европейскими странами обусловлены внутривидовой структурой занятости (см. табл. 6). Более высокий уровень сегрегации в России определяется прежде всего тем, что внутри отдельных профессий наблюдается более сильная концентрация мужчин или женщин. Этот фактор объясняет свыше 70 %, а в ряде случаев — более 80 % межстрановых различий. Вклад различий в общей профессионально-должностной структуре занятости существенно меньше и в большинстве случаев не превышает 30 %.

<sup>10</sup> Данная оценка (60,2%) незначительно отличается от представленной выше (60,5%), поскольку для обеспечения сопоставимости расчеты по России выполнены по однозначной группе «Квалифицированные работники сельского хозяйства», остальные группы рассчитывались на двухзначном уровне. Аналогично сделаны оценки по европейским странам.

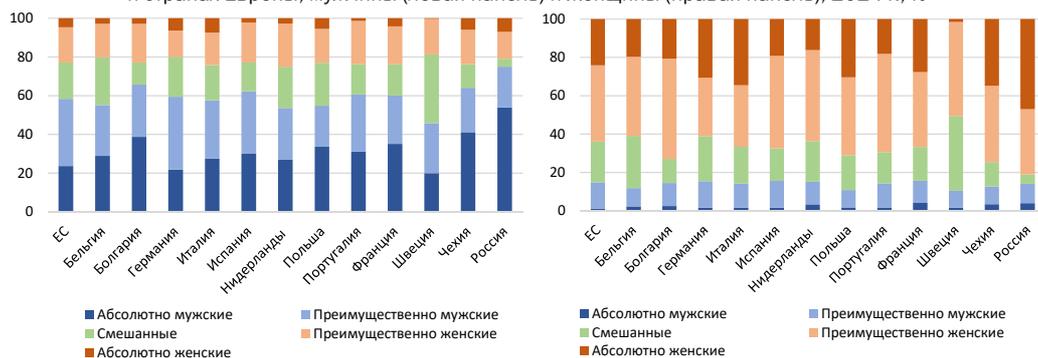
Таблица 6. Декомпозиция различий индекса диссимилиации Дункана (ID) между Россией и европейскими странами

Страна	Индекс Дункана (ID) (2024 г.)	Разница с РФ, п.п.	Вклад в различия за счет..., п. п.		Вклад в различия за счет..., в %	
			внутри-профессиональной структуры	общей профессиональной структуры	внутри-профессиональной структуры	общей профессиональной структуры
ЕС	45,1	15,1	12,6	2,5	83	17
Болгария	52,1	8,2	4,5	3,7	55	45
Бельгия	44,7	15,5	10,7	4,8	69	31
Германия	44,9	15,3	13,5	1,8	88	12
Италия	45,1	15,1	13,8	1,4	91	9
Испания	45,9	14,3	13,1	1,2	92	8
Нидерланды	39,6	20,6	12,6	8,1	61	39
Польша	49,0	11,2	6,0	5,2	53	47
Португалия	47,2	13,0	10,8	2,2	83	17
Франция	45,0	15,2	11,2	4,0	74	26
Швеция	37,9	22,3	18,3	4,0	82	18
Чехия	52,3	7,9	9,0	-1,1	114	-14

Источник: расчеты автора по ОРС (для России) и данным Евростата (для европейских стран).

Как и в странах Европы, в России уровень концентрации женщин несколько превосходит уровень концентрации мужчин. Кроме того, и российские, и европейские женщины реже мужчин заняты вне рамок своих гендерно доминируемых профессий (см. рис. 4). Вместе с тем Россия с точки зрения гендерной сегментации обладает рядом особенностей. Во-первых, доля смешанных профессий, в которых примерно в равной мере представлены и мужчины, и женщины, в России существенно меньше, чем в странах Европы. В среднем в странах ЕС 20% работающих заняты в смешанных профессиях, что в пять раз больше аналогичного показателя в России. Даже в Болгарии и Чехии — странах с минимальной долей занятых в смешанных профессиях — этот показатель составил 12%, втрое больше российского уровня. Во-вторых, в России крайне слабо представлена не только зона гендерно нейтральных занятий, но и следующая за ней группа профессий — преимущественно женских и особенно — преимущественно мужских. В результате распределение работающих россиян по гендерно доминируемым профессиональным группам оказывается смещенным к полюсам. 29% работающих мужчин заняты в абсолютно мужских профессиях и 27% женщин — в абсолютно женских, что в два раза превосходит средние показатели стран ЕС (13% и 14% соответственно). В целом структура рабочих мест подтверждает вывод о высоком уровне гендерной сегрегации на российском рынке труда, превышающем показатели европейских стран.

Рис. 4. Структура занятости по гендерно доминируемым профессиональным группам в России и странах Европы, мужчины (левая панель) и женщины (правая панель), 2024 г., %



Источник: расчеты автора по данным ОПС и Евростата

## Заключение

Профессиональная сегрегация — одна из ключевых характеристик, отражающих положение мужчин и женщин на рынке труда. Исследование показало, что уровень гендерной сегрегации по профессиям в России весьма высок. Причем незначительное его снижение, зафиксированное в 1990-е годы, с начала 2000-х годов сменилось повышением. Увеличение профессиональной сегрегации было обусловлено усилением концентрации мужчин или женщин внутри отдельных профессий. Это указывает на то, что, несмотря на социально-экономические изменения (например, развитие сферы услуг, принятие гендерно нейтрального трудового законодательства, увеличение оплаты труда в таких «женских» отраслях, как образование и здравоохранение) в России в анализируемый период (2000—2024 гг.), механизмы, воспроизводящие гендерное разделение труда, не только сохраняются, но и усиливаются.

Российскую профессиональную структуру отличает поляризация. Около половины российских мужчин и женщин сконцентрированы в абсолютно мужских и абсолютно женских профессиях соответственно, в которых доля доминирующего гендера превышает 80%. Доля смешанных профессий, где представленность обоих полов сбалансирована, мала (около 4—5% занятых) и имеет тенденцию к сокращению, что ведет к усилению гендерной однородности профессиональных групп.

По сравнению со странами Европы российский рынок труда отличается повышенным уровнем сегрегированности. Индекс диссимилиации Дункана в России на треть превышает среднеевропейские показатели. Основная причина этого разрыва кроется не столько в различиях профессионально-должностной структуры экономики, сколько в значительно более высокой концентрации мужчин и женщин внутри самих профессий (эффект внутрипрофессиональной структуры). В России отмечается самая высокая доля работающих в абсолютно мужских и абсолютно женских профессиях, которая вдвое превышает средние показатели стран ЕС, и самый низкий удельный вес занятых в смешанных профессиональных группах — в пять раз меньше аналогичного среднеевропейского показателя.

Наличие глубокой и устойчивой профессиональной гендерной сегрегации, подтвержденное в нашем исследовании, приводит к ряду негативных последствий. Во-первых, сегрегация является одним из значимых факторов гендерного разрыва в оплате труда [Oshcherkov, 2021]. Концентрация женщин на низкооплачиваемых рабочих местах повышает риск их уязвимости, увеличивает вероятность бедности среди семей с одним родителем (чаще всего матерью), воспроизводя экономическое неравенство и бедность. Во-вторых, сегрегация вызывает неэффективное распределение человеческого капитала, поскольку доступ к профессиям определяется не только знаниями и квалификацией кандидата, но и гендерными стереотипами. В такой ситуации работодатели нередко ограничивают поиск сотрудников преимущественно одним «типичным» для профессии полом, игнорируя более квалифицированных кандидатов из другой гендерной группы. В-третьих, сегрегация снижает гибкость и адаптивность рынка труда, затрудняя движение рабочей силы между отраслями и усиливая кадровые дисбалансы. Классические примеры — «утечка» квалифицированных женщин из STEM-специальностей или мужчин из педагогических профессий при кадровом дефиците в этих сферах [Заиченко, Савельева, 2020; Савинская, Лебедева, 2020]. Решение задачи десегрегации требует комплексного подхода, сочетающего меры экономического, социального, правового и культурного характера. Представляется очевидным, что десегрегация не может сводиться только к протекционистской политике по отношению к женщинам, а проблемы реализации принципа равенства прав и возможностей женщин и мужчин не должны рассматриваться исключительно как женские проблемы.

Не претендуя на исчерпывающий список десегрегационных мер, назовем три направления, которым, по нашему мнению, уделяется недостаточно внимания. Во-первых, необходимо стимулировать проникновение работников в «гендерно чужие» профессии, в том числе через развитие программ профессиональной ориентации, ломающие стереотипные представления о мужских и женских профессиях. Во-вторых, в сфере образования, в первую очередь общего, необходима реализация на деле концепции равного доступа юношей и девушек ко всем профессиям, в том числе за счет устранения практик гендерной стереотипизации настоящих и будущих профессиональных ролей (так называемая борьба с «ранними» корнями сегрегации)<sup>11</sup>. В-третьих, решению проблемы «двойной нагрузки» работающей женщины должна способствовать государственная семейная политика, направленная на равное распределение семейных обязанностей между супругами и предусматривающая наделение льготами и преференциями всех членов семьи, сочетающих семейные и профессиональные роли.

## Список литературы (References)

1. Антошук И. А. Продвигаясь по «трубе» STEM: систематический обзор литературы по гендерному неравенству в российской инженерной профессии // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3. С. 57—87. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1912>.

<sup>11</sup> В Атласе новых профессий все профессии маркированы мужскими или женскими портретами. Весьма показательно, что только треть из более чем 350 профессий «закреплены» за женщинами. В таких направлениях, как робототехника, новые материалы и нанотехнологии, наблюдается почти полное доминирование мужчин [Атлас... 2021].

- Antoshchuk I. A. (2021) Moving through the STEM Pipeline: A Systematic Literature Review of the Gender Inequality in Russian Engineering. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 57—87. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1912>. (In Russ.)
2. Атлас новых профессий 3.0. М.: Альпина ПРО, 2021.  
Atlas of New Professions (2021) Moscow: Alpina PRO. (In Russ.)
  3. Ашвин С. Влияние советского гендерного порядка на современное поведение в сфере занятости // Социологические исследования. 2000. № 11. С. 63—72.  
Ashvin S. (2000) The Influence of the Soviet Gender Order on Contemporary Employment Behavior. *Sociological Studies*. No. 11. P. 63—72. (In Russ.)
  4. Баскакова М. Е. Государственное регулирование занятости женщин и профессиональная сегрегация в российской сфере труда — 100 лет истории (Часть 3. 1992—2024 гг.) // Вопросы теоретической экономики. 2025. № 1. С. 147—166. [https://doi.org/10.52342/2587-7666VTE\\_2025\\_1\\_147\\_166](https://doi.org/10.52342/2587-7666VTE_2025_1_147_166).  
Baskakova M. (2025) State Regulation of Women’s Employment and Occupational Segregation in the Russian Labour Sphere — 100 Years of History (Part 3. 1992—2024). *Issues in Theoretical Economics*. No. 1. P. 147—166. [https://doi.org/10.52342/2587-7666VTE\\_2025\\_1\\_147\\_166](https://doi.org/10.52342/2587-7666VTE_2025_1_147_166). (In Russ.)
  5. Баскакова М. Е. Государственное регулирование занятости женщин и профессиональная сегрегация в российской сфере труда — 100 лет истории (Часть 2. 1945—1991 годы) // Вопросы теоретической экономики. 2024. № 2. С. 134—151. [https://doi.org/10.52342/2587-7666VTE\\_2024\\_2\\_134\\_151](https://doi.org/10.52342/2587-7666VTE_2024_2_134_151).  
Baskakova M. (2024) State Regulation of Women’s Employment and Occupational Segregation in the Russian Labour Sphere — 100 Years of History (Part 2. 1945—1991). *Issues in Theoretical Economics*. No. 2. P. 134—151. [https://doi.org/10.52342/2587-7666VTE\\_2024\\_2\\_134\\_151](https://doi.org/10.52342/2587-7666VTE_2024_2_134_151). (In Russ.)
  6. Баскакова М. Е. Государственное регулирование занятости женщин и профессиональная сегрегация в российской сфере труда — 100 лет истории. Часть 1. 1918—1945 гг. // Вопросы теоретической экономики. 2023. № 3. С. 127—146. [https://doi.org/10.52342/2587-7666VTE\\_2023\\_3\\_127\\_146](https://doi.org/10.52342/2587-7666VTE_2023_3_127_146).  
Baskakova M. (2023) State Regulation of Women’s Employment and Occupational Segregation in the Russian Labour Sphere — 100 Years of History Part 1. 1918—1945. *Issues in Theoretical Economics*. No. 3. P. 127—146. [https://doi.org/10.52342/2587-7666VTE\\_2023\\_3\\_127\\_146](https://doi.org/10.52342/2587-7666VTE_2023_3_127_146). (In Russ.)
  7. Баскакова М. Е. Равные возможности и гендерные стереотипы на рынке труда. М.: МЦГИ, 1998.  
Baskakova M. E. (1998) Equal Opportunities and Gender Stereotypes in the Labor Market. Moscow: Moscow Center for Gender Studies. (In Russ.)
  8. Заиченко Н. А., Савельева Е. А. Дискурс гендера в представлениях участников образовательных отношений в пространстве петербургской школы // Интеракция. Интервью. Интерпретация. 2020. Т. 12. № 3. С. 50—74. <https://doi.org/10.19181/inter.2020.12.3.3>.

- Zaichenko N. A., Savelyeva E. A. (2020) Gender Discourse in the Perceptions of Educational Relations Participants in the St. Petersburg Schools. *Interaction. Interview. Interpretation*. No. 3. P. 50—74. <https://doi.org/10.19181/inter.2020.12.3.3>. (In Russ.)
9. Кашина М. А. Женщины на российской государственной гражданской службе: феминизация и воспроизводство гендерной пирамиды // *Женщина в российском обществе*. 2009. № 2. С. 13—31.  
Kashina M. A. (2009) Women in the Russian Civil Service: Feminization and Reproduction of the Gender Pyramid. *Woman in Russian Society*. No. 2. P. 13—31. (In Russ.)
10. Киришина М., Рудаков В. Роль высшего образования в формировании гендерного неравенства на рынке труда. Обзор российских и зарубежных исследований // *Вопросы образования*. 2024. № 2. С. 75—110. <https://doi.org/10.17323/vo-2024-17588>.  
Kiryushina M. A., Rudakov V. N. (2024) The Role of Higher Education in the Formation of the Gender Inequality in the Labor Market. A Review of Russian and International Literature. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*. No. 2. P. 75—110. <https://doi.org/10.17323/vo-2024-17588>. (In Russ.)
11. Козина И. М. Профессиональная сегрегация: гендерные стереотипы на рынке труда // *Социологический журнал*. 2003. № 3. С. 126—136.  
Kozina I. M. (2003) Professional Segregation: Gender Stereotypes in the Labor Market. *Sociological Journal*. No. 3. P. 126—136 (In Russ.)
12. Коростылева Н. Гендерное распределение в системе государственной гражданской службы // *Государственная служба*. 2015. № 5. С. 68—72.  
Korostyleva N. (2015) Gender Distribution in the Civil Service System. *Civil Service*. No. 5. P. 68—72 (In Russ.)
13. Косякова Ю., Куракин Д. Имеют ли значение институты? Профессиональная гендерная сегрегация на этапе выхода на рынок труда в советской и постсоветской России // *Журнал социологии и социальной антропологии*. 2016. Т. XIX. № 5. С. 127—145.  
Kosyakova Yu., Kurakin D. (2016) Do Institutions Matter? Professional Gender Segregation at the Stage of Entering the Labor Market in Soviet and Post-Soviet Russia. *Journal of Sociology and Social Anthropology*. Vol. XIX. No. 5. P. 127—145 (In Russ.)
14. Креховец Е. В., Леонова Л. А. Трудоустройство выпускников высших учебных заведений: гендерный анализ // *Женщина в российском обществе*. 2017. № 3. С. 58—69. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2017.3.5>.  
Krekhovets E. V., Leonova L. A. (2017) University Graduates Employability: Gender Analysis. *Woman in Russian Society*. No. 3. P. 58—69. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2017.3.5>. (In Russ.)
15. Лебедева Н. В., Вилкова К. А. Почему девушки не выбирают STEM: гендерные различия в мотивационных ориентирах // *Мониторинг общественного мнения*

- ния: экономические и социальные перемены. 2022. № 3. С. 115—135. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2022.3.1923>.
- Lebedeva N. V., Vilkova K. A. (2022) Why Girls Do Not Choose STEM? Gender Differences in Motivation. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 115—135. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2022.3.1923>. (In Russ.)
16. Малошонок Н. Г., Щеглова И. А., Вилкова К. А., Абрамова М. О. Гендерные стереотипы и выбор инженерно-технического направления подготовки // Вопросы образования. 2022. № 3. С. 149—186. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2022-3-149-186>.
- Maloshonok N. G., Shcheglova I. A., Vilkova K. A., Abramova M. O. (2022) Gender Stereotypes and the Choice of an Engineering Undergraduate Program. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*. No. 3. P. 149—186. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2022-3-149-186>. (In Russian).
17. Мальцева И. О., Рошин С. Ю. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006.
- Maltseva I. O., Roschin S. Yu. (2006) Gender Segregation and Labor Mobility in the Russian Labor Market. Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics. (In Russ.)
18. Рошин С. Ю. Занятость женщин в переходной экономике России. М.: ТЕИС, 1996.
- Roschin S. Yu. (1996) Women's Employment in Russian Transition Economy. Moscow: TEIS. (In Russ.)
19. Рошин С. Ю., Емелина Н. К. Мета-анализ гендерного разрыва в оплате труда в России // Экономический журнал ВШЭ. 2022. № 2. С. 213—239. <https://doi.org/10.17323/1813-8691-2022-26-2-213-239>.
- Roshchin S. Yu., Yemelina N. K. (2022) Meta-analysis of the Gender Pay Gap in Russia. *HSE Economic Journal*. No. 2. P. 213—239. <https://doi.org/10.17323/1813-8691-2022-26-2-213-239>. (In Russ.)
20. Савинская О. Б., Лебедева Н. В. Почему женщины уходят из STEM: роль стереотипов // Женщина в российском обществе. 2020. № 2. С. 62—75. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2020.2.6>.
- Savinskaya O. B., Lebedeva N. V. (2020). Why Women Leave STEM: The Role of Stereotypes. *Woman in Russian Society*. No. 2. P. 62—75. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2020.2.6>. (In Russ.)
21. Тихонова Н. Е. Специалисты в современной России: социально-демографические особенности состава и ключевые проблемы // Социологический журнал. 2020. Т. 26. № 3. С. 64—89. <https://doi.org/10.19181/socjour.2020.26.3.7396>.
- Tikhonova N. E. (2020) Specialists in Modern Russia: Socio-Demographic Composition and Key Problems. *Sociological Journal*. Vol. 26. No. 3. P. 64—89. <https://doi.org/10.19181/socjour.2020.26.3.7396>. (In Russ.)
22. Шаль А. В. Статистическая оценка гендерной сегрегации в России в посткризисный период // Terra Economicus. 2013. Т. 11. № 4. С. 106—109.

- Shal A. V. (2013) Statistical Estimation of Gender Segregation in Russia in Post-Crisis Period. *Terra Economicus*. Vol. 11. No. 4. P. 106—109 (In Russ.)
23. Шинкаренко Е. А., Витковская С. К. Трудоустройство молодежи: гендерная сегментация // *Женщина в российском обществе*. 2022. Специальный выпуск. С. 78—86. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2022.0.8>.  
Shinkarenko E. A., Vitkovskaya S. K. (2022) Youth Employment: Gender Segmentation. *Woman in Russian Society*. Special issue. P. 78—86. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2022.0.8>. (In Russ.)
24. Blau F. D., Brummund P., Liu A. Y. H. (2013) Trends in Occupational Segregation by Gender 1970—2009: Adjusting for the Impact of Changes in the Occupational Coding System. *Demography*. Vol. 50. No. 2. P. 471—492. <https://doi.org/10.1007/s13524-012-0151-7>.
25. Blau F. D., Simpson P., Anderson D. (1998) Continuing Progress? Trends in Occupational Segregation in the United States over the 1970's and 1980's. *Feminist Economy*. Vol. 4. No. 3. P. 29—71. <https://doi.org/10.1080/135457098338301>.
26. Bridges W. P. (2003) Rethinking Gender Segregation and Gender Inequality: Measures and Meanings. *Demography*. Vol. 40. No. 3. P. 543—568. <https://doi.org/10.1353/dem.2003.0020>.
27. Cech E. (2013) The Self-Expressive Edge of Occupational Sex Segregation. *American Journal of Sociology*. Vol. 119. No. 3. P. 747—789.
28. Chang M. L. (2000) The Evolution of Sex Segregation Regimes. *American Journal of Sociology*. Vol. 105. No. 6. P. 1658—701.
29. Charles M. (2017) Venus, Mars, and Math: Gender, Societal Affluence, and Eighth Graders' Aspirations for STEM. *Socius*. Vol. 3. Art. 2378023117697179. <https://doi.org/10.1177/2378023117697179>.
30. Charles M. (2005) National Skill Regimes, Postindustrialism, and Sex Segregation. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*. Vol. 12. No. 2. P. 289—316. <https://doi.org/10.1093/sp/jxi015>.
31. Charles M., Grusky D. (2004) *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*. Stanford, CA: Stanford University Press.
32. Connell R. (1987) *Gender and Power. Society, the Person and Sexual Politics*. Redwood City, CA: Stanford University Press.
33. Elias P. (1997) Occupational Classification (ISCO-88): Concepts, Methods, Reliability, Validity and Cross-National Comparability. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers No. 20. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/304441717388>.
34. Estévez-Abe M. (2006) Gendering the Varieties of Capitalism. A Study of Occupational Segregation by Sex in Advanced Industrial Societies. *World Politics*. Vol. 59. No. 1. P. 142—175. <https://doi.org/10.1353/wp.2007.0016>.

35. Flückiger Y., Silber J. (2012) *The Measurement of Segregation in the Labor Force*. Springer Science & Business Media.
36. Goldin C. (2014) A Pollution Theory of Discrimination. In: Boustan L. P., Frydman C., Margo R. A. (eds.) *Human Capital in History: The American Record*. Chicago, IL: University of Chicago Press. P. 313—348.
37. Gronlund A., Magnusson C. (2016). Family-friendly Policies and Women's Wages — Is There a Trade-off? Skill Investments, Occupational Segregation and the Gender Pay Gap in Germany, Sweden and the UK. *European Societies*. Vol. 18. No. 1. P. 91—113. <https://doi.org/10.1080/14616696.2015.1124904>.
38. Hakim C. (2006) Women, Careers, and Work-Life Preferences. *British Journal of Guidance & Counselling*. Vol. 34. No. 3. P. 279—294. <https://doi.org/10.1080/03069880600769118>.
39. Hustad I.B, Bandholtz J., Herlitz A., Dekhtyar S. (2020) Occupational Attributes and Occupational Gender Segregation in Sweden: Does It Change Over Time? *Frontiers of Psychology*. Vol. 11. Art. 554. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00554>.
40. Keane C., Russell H., Smyth E. (2017) Female Participation Increases and Gender Segregation. ESRI Working Paper. № 564.
41. Khitarishvili T. (2019) Gender Pay Gaps in the Former Soviet Union: A Review of the Evidence. *Journal of Economic Surveys*. Vol. 33. P. 1257—1284. <https://doi.org/10.1111/joes.12321>.
42. Klimova A., Ross R. (2012) Gender-based Occupational Segregation in Russia: An Empirical Study. *International Journal of Social Economics*. Vol. 39. No. 7. P. 474—489.
43. Mandel H. (2012) Winners and Losers: The Consequences of Welfare State Policies for Gender Wage Inequality. *European Sociological Review*. Vol. 28. No. 2. P. 241—262.
44. Mandel H., Semyonov M. (2006) A Welfare State Paradox: State Interventions and Women's Employment Opportunities in 22 Countries. *American Journal of Sociology*. Vol. 111. No. 6. P. 1910—1949.
45. Ngai L. R., Petrongolo B. (2017) Gender Gaps and the Rise of the Service Economy. *American Economic Journal: Macroeconomics*. Vol. 9. No. 4. P. 1—44. <https://doi.org/10.1257/mac.20150253>.
46. Ogloblin C. (2005) The Sectoral Distribution of Employment and Job Segregation by Gender in Russia. *Regional and Sectoral Economic Studies*. Vol. 5—2. P. 5—18.
47. Oshchepkov A. (2021) Gender Pay Gap in Russia: Literature Review and New Decomposition Results. In: Karabchuk T., Kumo K., Gatskova K., Skoglund E. (eds.) *Gendering Post-Soviet Space: Demography, Labour Market and Values in Empirical Research*. Springer Publishing Company. P. 211—233.

48. Pettit B., Hook J. (2009) *Gendered Tradeoffs: Family, Social Policy, and Economic Inequality in Twenty-One Countries*. New York, NY: Russell Sage Foundation.
49. Polachek S. W. (1981) Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. *The Review of Economics and Statistics*. Vol. 63. No. 1. P. 60—69.
50. Prieto-Rodriguez E., Sincock K., Blackmore K. (2020) STEM Initiatives Matter: Results from a Systematic Review of Secondary School Interventions for Young Women. *International Journal of Science Education*. Vol. 42. No. 7. P. 1144—1161. <https://doi.org/10.1080/09500693.2020.1749909>.
51. Ridgeway C. L. (2011) *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World*. New York, NY: Oxford University Press.
52. Verdugo-Castro S., García-Holgado A., Sánchez-Gómez M. C. (2022) The Gender Gap in Higher STEM Studies: A Systematic Literature Review. *Heliyon*. Vol. 8. No. 8. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e10300>.