

Оборина А.В.

Студент, Пермский государственный медицинский университет им. академика
Е.А. Вагнера, Россия, Пермь

Салаурова В.Р.

Студент, Пермский государственный медицинский университет им. академика
Е.А. Вагнера, Россия, Пермь

Конасова Е.И

Студент, Пермский государственный медицинский университет им. академика
Е.А. Вагнера, Россия, Пермь

Научный руководитель: Валиев Т.Н., канд. экономических. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «Пермский ГМУ им. академика Е.А. Вагнера» Минздрава России,
Россия, Пермь

ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ В ФИНАНСАХ: АНАЛИЗ ПОВЕДЕНЧЕСКИХ ИСКАЖЕНИЙ И СТРУКТУРНЫХ БАРЬЕРОВ

Аннотация: Целью исследования является выявление детерминант гендерного неравенства в финансах и оплате труда, анализ его социально-экономических последствий и определение инструментов для минимизации данной проблемы. В работе использованы методы анализа статистических данных Росстата, мета-аналитических исследований НИУ ВШЭ, а также систематизация современных теоретических подходов к изучению поведенческих искажений. Результаты показывают, что, несмотря на наличие объективных факторов (образование, стаж), значительная часть разрыва в оплате труда (до 37,3% в РФ) остается необъясненной и связана с действием вертикальной и горизонтальной сегрегации, а также таких психологических феноменов, как стереотипная угроза

и гендерные различия в уверенности и отношении к риску. Сделан вывод о необходимости комплексного подхода, сочетающего институциональные реформы с трансформацией культурных установок для преодоления системного неравенства.

Ключевые слова: гендерный разрыв в оплате труда, поведенческие искажения, стереотипная угроза, вертикальная сегрегация, стеклянный потолок, финансовая тревожность, неоплачиваемый труд.

GENDER GAP IN FINANCE: ANALYSIS OF BEHAVIORAL BIASES AND STRUCTURAL BARRIERS

Oborina A.V.¹

Student, Perm State Medical University named after Academician E.A. Wagner, Russia, Perm

Salaurova V.R.

Student, Perm State Medical University named after Academician E.A. Wagner, Russia, Perm

Konasova E.I.

Student, Perm State Medical University named after Academician E.A. Wagner, Russia, Perm

Abstract: The aim of the study is to identify the determinants of gender inequality in finance and wages, analyze its socio-economic consequences, and identify tools to minimize this problem. The paper employs methods of statistical data analysis from

¹ Scientific supervisor: Valeev T.N., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Perm State Medical University named after Academician E.A. Wagner" Ministry of Health of the Russian Federation, Russia, Perm

Rosstat, meta-analytical research from HSE University, and systematization of modern theoretical approaches to studying behavioral biases. The results show that despite objective factors (education, experience), a significant portion of the wage gap (up to 37.3% in the Russian Federation) remains unexplained and is associated with vertical and horizontal segregation, as well as psychological phenomena such as stereotype threat and gender differences in confidence and risk attitudes. The study concludes that a comprehensive approach combining institutional reforms with the transformation of cultural attitudes is necessary to overcome systemic inequality.

Keywords: gender pay gap, behavioral biases, stereotype threat, vertical segregation, glass ceiling, financial anxiety, unpaid labor.

Введение. Проблема дифференциации доходов населения по гендерному признаку сохраняет высокую актуальность в современной экономической ситуации. Согласно прогнозам Института исследований женской политики (Institute for Women's Policy Research), при текущих темпах динамики заработных плат преодоление гендерного разрыва в оплате труда в глобальном масштабе произойдет не ранее 2059 года [2]. Несмотря на то, что в Конституции Российской Федерации (статья 3) дискриминация по признаку пола прямо запрещена, статистические данные свидетельствуют о сохранении устойчивого неравенства. Согласно данным Росстата, в 2019 году разрыв в уровне оплаты труда между мужчинами и женщинами в РФ достигал 27,9% [1]. Мета-анализ, проведенный Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ) за период с 1996 по 2021 год, демонстрирует еще более высокий средний показатель дифференциации — 37,3% в пользу мужчин.

В глобальном контексте, по данным Международной организации труда (МОТ), среднемировой показатель гендерного разрыва в почасовой оплате труда составляет 16%, варьируясь от 34% в Пакистане до отрицательных значений в -10,3% на Филиппинах [4]. Однако уникальность российской ситуации заключается не только в количественных показателях, но и в высокой доле

«необъяснимой» части разрыва, которая интерпретируется исследователями как результат дискриминационных механизмов и поведенческих искажений [5; 7].

Цель и задачи исследования.Целью данной работы является комплексное выявление детерминант существующего гендерного неравенства в финансах и оплате труда, анализ его социально-экономических последствий, а также выделение инструментов для минимизации данной проблемы.

Для достижения поставленной цели решались следующие задачи:

1. Проанализировать структурные компоненты гендерного разрыва, включая явления вертикальной и горизонтальной сегрегации.
2. Исследовать влияние поведенческих искажений (стереотипная угроза, разница в уверенности и отношении к риску) на финансовое поведение женщин.
3. Оценить экономические последствия гендерного неравенства на индивидуальном, корпоративном и макроэкономическом уровнях.
4. Систематизировать современные инструменты преодоления разрыва с учетом международного опыта.

Анализ факторов.Анализ структурных и поведенческих факторов, формирующих гендерный разрыв в финансах, позволяет выделить несколько ключевых аспектов, взаимно усиливающих друг друга.

Структурные барьеры и сегрегация. Ключевым аспектом, определяющим устойчивый гендерный разрыв в оплате труда, выступает профессиональная сегрегация. Данное явление разделяется на горизонтальную и вертикальную составляющие. Горизонтальная сегрегация связана с концентрацией женской рабочей силы в отраслях с традиционно более низким уровнем оплаты труда (образование, социальное обслуживание, здравоохранение), тогда как мужчины доминируют в высокодоходных добывающих и технических секторах [2; 8]. Вертикальная сегрегация, известная как феномен «стеклянного потолка», представляет собой неравномерное распределение участия мужчин и женщин

внутри организационной иерархии. Концепция характеризует существование невидимого барьера, препятствующего карьерному продвижению женщин на руководящие позиции без объективных на то причин [9].

Поведенческие искажения. Гендерный разрыв в доходах и финансовой грамотности не может быть полностью объяснен объективными различиями в образовании, опыте или профессиональных навыках. Современные исследования в области поведенческой экономики указывают на решающую роль когнитивных и социально-психологических механизмов [7; 10].

Во-первых, существенное влияние оказывает стереотипная угроза. Осознание негативного стереотипа о финансовых способностях своей группы вызывает тревогу, ухудшающую когнитивные показатели. Примечательно, что удаление финансового контекста из тестовых заданий сокращает гендерный разрыв в результатах более чем наполовину [10].

Во-вторых, различия в уверенности и самооценке финансовой грамотности приводят к тому, что женщины даже при сопоставимых объективных знаниях чаще выбирают ответ «не знаю» и реже претендуют на повышение заработной платы или участие в инвестиционных программах, формируя тем самым порочный круг финансовой пассивности [7; 11].

В-третьих, отношение к риску также дифференцировано: женщины демонстрируют более высокую склонность к избеганию риска, что выражается в более консервативных инвестиционных стратегиях и, как следствие, более низкой доходности накоплений в долгосрочной перспективе. Важно подчеркнуть, что данные предпочтения формируются под воздействием социализации и могут изменяться в зависимости от культурного контекста [8].

Роль социального контекста и неоплачиваемого труда. Межстрановые различия в величине разрыва подтверждают решающую роль социальных норм и семейной социализации. В странах с эгалитарными гендерными ролями разрыв минимален или отсутствует, тогда как в патриархальных обществах он выражен

ярко [8]. Фундаментальным структурным фактором, усугубляющим неравенство, является неоплачиваемый репродуктивный труд. Женщины выполняют подавляющую долю работы по уходу за детьми и пожилыми родственниками, что ограничивает их доступ к полной занятости, вынуждает выбирать менее оплачиваемые форматы работы и сокращает время для карьерного развития [12].

Результаты. Проведенный анализ позволяет констатировать, что гендерный разрыв в финансах представляет собой системное явление, воспроизводящееся через взаимодействие структурных и поведенческих механизмов. Значительная часть разрыва (до 69,9% в отдельных выборках мета-анализа НИУ ВШЭ) остается необъяснимой с точки зрения объективных индивидуальных характеристик, что однозначно указывает на действие дискриминационных механизмов и укоренившихся гендерных стереотипов.

В ходе исследования были выявлены следующие экономические последствия сохранения разрыва:

1. На индивидуальном уровне: Более низкие заработные платы ведут к меньшим пенсионным накоплениям, что при большей продолжительности жизни женщин создает повышенный риск бедности в старости. Разведенные и овдовевшие женщины, часто делегировавшие ранее финансовое планирование партнеру, оказываются в наиболее уязвимом положении [13].

2. На уровне рынка труда: Неэффективное распределение человеческого капитала и низкая представленность женщин на руководящих позициях сужают кадровый резерв и ограничивают разнообразие управленческих подходов, что, как показывают исследования, негативно коррелирует с финансовыми показателями компаний [9].

3. На макроэкономическом уровне: Полноценное вовлечение женщин в трудовые отношения и сокращение разрыва могло бы увеличить мировую экономику на десятки процентов. Глобальная стоимость неоплачиваемого труда, выполняемого преимущественно женщинами, оценивается в сумму,

сопоставимую с десятками процентов мирового ВВП, однако его отсутствие в системе национальных счетов делает вклад женщин «невидимым» для лиц, принимающих решения [12].

Заключение. Гендерный разрыв в финансах и доходах является сложной социально-экономической проблемой, требующей комплексного подхода. По оценкам экспертов, для его преодоления при сохранении текущих темпов изменений может потребоваться от 100 до 200 лет. Для ускорения данного процесса необходима реализация следующих инструментов:

1. Институциональные изменения: Стимулирование более активного участия мужчин в уходе за детьми, включая внедрение квотированных (непередаваемых) отцовских отпусков по опыту скандинавских стран [14]. Переход от субъективных моделей вознаграждения к прозрачным и объективным системам оплаты труда, основанным на квалификации и измеряемых результатах.

2. Технологические и правовые меры: Расширение возможностей удаленной занятости для сохранения профессиональных компетенций женщин в период воспитания детей, а также повышение правовой грамотности граждан в области трудовых отношений для ведения аргументированного диалога о заработной плате.

3. Культурная трансформация: Продвижение через СМИ и образовательные программы гибкого и разностороннего образа лидера, разрушающего стереотипную дилемму «семья или карьера». Именно модификация глубинных культурных установок и гендерных стереотипов является фундаментальным условием для устранения корневой причины разрыва и перехода к оценке работника исключительно по его навыкам и результатам, а не по полу.

Библиографический список:

1. Абазиева К.Г. Гендерные различия в заработной плате: эмпирический анализ // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. 2022. № 1 (295). С. 12-20.

2. Bishu S.G., Alkadry M.A. A systematic review of the gender pay gap and factors that predict it // *Administration & Society*. 2020. Vol. 52. No. 8. P. 1205-1245. DOI: 10.1177/2047173420922501.
3. Gaddis I., Khamis R., Rijkers C. The gender pay gap in the informal sector // *Journal of Economic Behavior & Organization*. 2021. Vol. 189. P. 1-24. DOI: 10.1016/j.jebo.2021.12.005.
4. Женщины в экономике: обзор международной и российской повестки. Тема выпуска: «Разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами» / Министерство экономического развития Российской Федерации. М., 2021. 16 с.
5. Кошелев А.О. Гендерный разрыв в оплате труда: причины, последствия и пути преодоления // *Парадигма*. 2025. № 5. Ч. 3. С. 145-151.
6. Хусаинова Е.К. Гендерное неравенство в оплате труда населения России // Конкурс студентов: материалы конкурса. Казань, 2023. С. 33-40.
7. Ярашева А.В., Аликперова Н.В. Гендерные различия финансового поведения населения // *Народонаселение*. 2020. Т. 23. № 2. С. 51-60. DOI: 10.19181/population.2020.23.2.5.
8. Sholevar M., Harris L. Mind the gap: A systematic review of the gender pay gap in the public sector // *Public Administration Review*. 2020. Vol. 80. No. 5. P. 845-859. DOI: 10.1111/puar.13233.
9. Апенько С.Н., Легчилина Е.Ю. Исследование гендерных различий в управлении персоналом: эйджизм и «стеклянный потолок» // *Вестник Омского университета. Серия «Экономика»*. 2022. Т. 20. № 4. С. 126-137.
10. Tinghög G., Ahmed A., Barrafreem K. et al. Gender differences in financial literacy: The role of stereotype threat // *Journal of Economic Behavior & Organization*. 2021. Vol. 192. P. 405-416. DOI: 10.1016/j.jebo.2021.10.015.

11. Haag K., Brahm M. Financial literacy and gender: A meta-analysis of the behavioral gap // Journal of Behavioral and Experimental Finance. 2025. Vol. 41. Article 100945. DOI: 10.1016/j.jbef.2024.100945.
12. Каравай А.В. Гендерное неравенство в распределении времени на оплачиваемый и неоплачиваемый труд в России // Экономическая социология. 2023. Т. 24. № 3. С. 51-75.
13. Смирных Л.И. Гендерные различия в оплате труда и пенсионном обеспечении в России: анализ микроданных // Вопросы экономики. 2024. № 2. С. 105-122.
14. Соболева И.В., Чубарова Т.В. Гендерное равенство в контексте социальной политики северных стран // Журнал исследований социальной политики. 2022. Т. 20. № 2. С. 251-264.