

**Цибизова София Владиславовна**  
студент 2 курса, Дальневосточный филиал  
ФБГОУВО «Российский государственный  
университет правосудия им. В.М. Лебедева»

**Ионычева Светлана Петровна**  
Доцент кафедры гуманитарных социально-экономических дисциплин,  
кандидат экономических наук, доцент, Дальневосточный филиал  
ФБГОУВО «Российский государственный  
университет правосудия им. В.М. Лебедева»

## **РАЗРЫВ В ОПЛАТЕ ТРУДА ПО ПРИЗНАКУ ПОЛА: ПРИЧИНЫ И ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ**

**Аннотация.** Статья посвящена проблема разрыва в оплате труда по признаку пола остается одной из наиболее обсуждаемых тем в современной социально-экономической и правовой повестке. Несмотря на формальное закрепление принципа равенства мужчин и женщин в российском законодательстве, на практике женщины в среднем продолжают получать меньшую заработную плату, чем мужчины.

**Ключевые слова:** Дискриминация, трудовое право, рынок труда, равная оплата, профессиональная сегрегация, занятость женщин.

В российской правовой системе закреплен принцип равенства в сфере труда. Так, статья 19 Конституции Российской Федерации устанавливает, что «мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации» [1]. Кроме того, статья 3 Трудового кодекса РФ запрещает любые ограничения трудовых прав и свобод либо получение преимуществ в зависимости, в том числе, от пола. В свою очередь, статья 132 ТК РФ закрепляет, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, и при этом «какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда запрещается» [2].

Таким образом, на уровне закона принцип равной оплаты труда за труд равной ценности в России фактически закреплен. Однако наличие формально равных прав не означает автоматического отсутствия неравенства в реальной практике.

Особое значение имеет статья 3 ТК РФ, согласно которой каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Запрещаются ограничения в трудовых правах и свободах или получение преимуществ в зависимости от пола, расы, возраста, национальности, происхождения и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Данная норма имеет принципиальное значение, поскольку прямо запрещает дискриминацию и создает юридическую основу для защиты прав работников в случае неравного отношения со стороны работодателя [2].

Не менее важна статья 132 ТК РФ, регулирующая оплату труда. Она устанавливает, что заработная плата должна определяться объективными критериями: квалификацией, сложностью работы, количеством и качеством труда. Законодатель тем самым исходит из идеи, что различия в оплате допустимы лишь тогда, когда они объясняются профессиональными и производственными факторами, а не полом работника [2]. Следовательно, если женщина и мужчина выполняют сопоставимую работу равной ценности, различие в оплате труда не должно иметь места.

Однако на практике доказать факт дискриминации зачастую сложно. Работодатели могут ссылаться на внутренние системы премирования, различия в должностных обязанностях, графике работы, объеме ответственности или стаже. В 2024 году в публичных обсуждениях представители органов власти также отмечали, что различия в оплате труда нередко объясняются именно отраслевой структурой занятости. Согласно сообщениям о



докладе Минтруда РФ, сохраняющийся разрыв в зарплатах ведомство связывало прежде всего со «сложностью» и «условиями труда», а не с прямой дискриминацией. Такой подход отражает важную часть проблемы: даже если дискриминация не всегда носит прямой характер, сами структурные различия между «мужскими» и «женскими» секторами рынка труда уже воспроизводят неравенство в доходах [4].

Еще одна причина – влияние материнства и семейных обязанностей на карьеру женщины. После рождения ребенка женщины чаще берут отпуск по уходу за ребенком, чаще переходят на неполную занятость, реже соглашаются на переработки, командировки и должности с высокой степенью нагрузки. Это объективно влияет на карьерный рост, накопление стажа, доступ к руководящим позициям и, как следствие, на уровень оплаты труда [5].

Наряду с объективными факторами значимую роль играют и устойчивые гендерные стереотипы. Они проявляются в представлениях о «мужских» и «женских» профессиях, о «естественной» роли женщины в семье, о якобы меньшей готовности женщин к лидерству, высокой ответственности или работе в условиях стресса. Подобные установки могут влиять на решения как работодателей, так и самих работников, формируя неравные ожидания в отношении карьерных притязаний и уровня оплаты труда [5].

Обсуждение гендерного равенства в оплате труда занимает заметное место и в публичной политике. Российские политики неоднократно подчеркивали значимость равных возможностей для мужчин и женщин. Так, председатель Совета Федерации Валентина Матвиенко не раз акцентировала внимание на необходимости полноценной реализации потенциала женщин в экономике и общественной жизни. Подобная риторика отражает признание государством того факта, что участие женщин в экономике имеет не только социальное, но и стратегическое значение для развития страны [3].

Одним из наиболее эффективных способов сокращения гендерного разрыва является повышение прозрачности систем оплаты труда. Во многих организациях работники не знают, по каким принципам формируются оклады, надбавки, премии. Это создает благоприятную среду для неформального неравенства. Если критерии оплаты труда будут более открытыми и стандартизированными, вероятность необоснованных различий снизится.

Сокращение гендерного разрыва в оплате труда невозможно без изменения условий, связанных с родительством и уходом за детьми. Речь идет о доступности детских садов, развитии гибких форм занятости, дистанционной работы, частичной занятости без карьерной деградации, а также стимулировании более равномерного участия обоих родителей в семейных обязанностях.

Если женщина вынуждена делать длительный перерыв в карьере или выбирать менее оплачиваемую работу только потому, что именно на нее возлагается основной объем домашнего труда, то это неравенство формируется задолго до момента начисления заработной платы [5].

Таким образом, разрыв в оплате труда по признаку пола представляет собой сложное социально-экономическое и правовое явление, которое не может быть объяснено только одним фактором. С одной стороны, российское законодательство содержит необходимые правовые гарантии равенства мужчин и женщин в сфере труда. Конституция РФ и Трудовой кодекс прямо запрещают дискриминацию и закрепляют принцип оплаты труда по объективным критериям. С другой стороны, фактическое неравенство сохраняется за счет ограниченного доступа женщин к высокооплачиваемым должностям, неравномерного распределения семейных обязанностей и скрытых дискриминационных практик.

Решение данной проблемы требует комплексного подхода. Необходимо сочетать правовые меры с экономическими, организационными и социальными инструментами: повышать прозрачность оплаты труда, развивать мероприятия по поддержке семьи, обеспечивать равный доступ к карьерному росту, укреплять механизмы защиты трудовых прав и постепенно преодолевать гендерные стереотипы. Только при таком подходе возможно достижение не формального, а реального равенства в сфере труда



**Список литературы:**

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок). (дата обращения 13.04.2025).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025) (дата обращения 13.04.2025).
3. Матвиенко: возможности для самореализации должны быть доступны всем женщинам // интернет портал ТАСС – URL: <https://tass.ru/obschestvo/21906137> (дата обращения 15.04.2025).
4. Минтруд РФ сообщил о гендерном равенстве в сфере труда при сохранении разрыва в зарплатах. 25.04.2024 (дата обращения 15.04.2025).
5. Поляков А. В. Анализ и оценка оплаты труда женщин в разрезе регионов Российской Федерации, видов экономической деятельности и групп профессий // Экономика труда. 2022. № 12 (дата обращения 15.04.2025)

