

# FROGEE POLICY BRIEF 2

## Опыт России

Октябрь, 2020

Переходный и последующий периоды: женщины на рынке труда в контексте изменяющихся социальных норм

Михал Мык, СенЕА  
Йеспер Ройн, SITE

Россия: гендерный баланс в сфере занятости и значительный разрыв в заработной плате

Ирина Денисова, ЦЭФИР РЭШ

# Реферат

## Переходный и последующий периоды: женщины на рынке труда в контексте изменяющихся социальных норм

Страницы 4 - 9

Пандемия COVID-19 вынуждает страны готовиться к серьезному экономическому спаду. Предыдущие кризисы, подобные идущим за политической трансформацией в странах ЦВЕ и бывшего Советского Союза в 1990-х годах, могут служить важными ориентирами. В то время как различные изменения, сопровождавшие переходный период, повлияли на общество в целом, также имели место и гетерогенные воздействия на различные группы. Одним из направлений, связанным с текущим кризисом, является вопрос об относительных издержках и выгодах для мужчин и женщин. В настоящем брифе мы рассмотрим отдельные элементы этого вопроса, а именно изменения гендерного разрыва на рынке труда и социальных норм, связанные с трудовой деятельностью. До начала переходного периода женщины занимали относительно сильные позиции, по крайней мере, номинально, особенно учитывая уровень экономического развития в странах с переходной экономикой (см. Campa et al. 2018). В связи с этим возникает ряд возможных механизмов и потенциальных изменений в переходный и последующий период. С одной стороны, прошлая система относительного гендерного равенства способствует дальнейшему обеспечению равенства, а высокий уровень образования должен дать преимущество женщинам на более конкурентных рынках труда. С другой стороны, "централизованно навязанное" гендерное равенство в условиях государственного социализма не сопровождалось фактическим изменением патриархальных ценностей в отношении обязанностей по ведению домашнего хозяйства и воспитания детей, и ответственность за это по-прежнему лежала на женщинах. Таким образом, прекращение централизованного планирования может привести к снижению большинства общих показателей гендерного равенства, особенно в странах с традиционным разделением ролей в семье. В данном брифе дается краткий обзор того, что, начиная с допереходного периода, происходило по некоторым аспектам гендерного равенства. В брифе содержатся краткие сведения о ситуации в отдельных странах. Очевидно, что пандемия COVID-19 и ее последствия могут по-разному влиять на жизнь женщин и мужчин. Опыт посткоммунистического переходного периода 1990-х годов свидетельствует о том, что принятые политические меры могут предотвратить рост гендерного разрыва в различных аспектах.

## Россия: гендерный баланс в сфере занятости и значительный разрыв в заработной плате

Страницы 9 - 12

Положение дел в России таково: относительно сбалансированное соотношение мужчин и женщин в сфере участия в рабочей силе и занятости и значительный и стабильный гендерный разрыв в оплате труда. Уровень участия женщин в рабочей силе в России является одним из самых высоких в мире: он составляет 81–84% в возрастной группе 25–35 лет и достигает 91% в возрастной группе 40–50 лет. Несмотря на очень небольшой гендерный разрыв в уровне участия в рабочей силе и занятости, гендерный разрыв в оплате труда в России высок и оценивается на уровне 28–30%. Существуют значительные различия в гендерном разрыве в оплате труда на различных этапах распределения доходов (Atencio and Posadas, 2015). Кроме того, основные факторы, обуславливающие гендерный разрыв в оплате труда, различны на разных этапах распределения доходов. В нижней части распределения доходов – это недостаток образования/квалификации, в верхней – социальные/институциональные ограничения в виде "стеклянного потолка". Политика в области сокращения разрыва должна решать проблемы, связанные, с одной стороны, с предоставлением возможностей и стимулов для женщин с низким уровнем образования и, с другой – с преодолением "стеклянного потолка" (посредством ввода квот и налоговых льгот для компаний и проведения тренингов для разрушения стереотипов).



## Переходный и последующий периоды: женщины на рынке труда в контексте изменяющихся социальных норм

### Ожидания и первоначальные условия в 90-х

Хорошо известно, что до 90-х годов в социалистических странах Центральной, Восточной Европы и Советского Союза доля занятых в экономике женщин была значительно выше, чем в странах ОЭСР. Этому способствовало много причин: политическая обязанность иметь работу, экономическая необходимость работать двум взрослым в семье, достаточно развитая инфраструктура, например, дошкольные учреждения, что стимулировало экономическую активность женщин (Atkinson and Mickelwright, 1992). Кроме того, женщины намного раньше были многочисленно представлены в учреждениях высшего образования, чем в странах ОЭСР.

В самом начале переходного периода аргументы в поддержку ключевой роли женщин в экономическом развитии были выдвинуты исходя из благоприятных стартовых условий. Фонг (1993 с. 93) отметил это для России: «Женщины в России способны сыграть положительную роль в процессе экономических реформ, несмотря на традиционное отношение к женщинам как к слабому полу. Женщины формируют большинство рабочей силы и электората. Женская рабочая сила является более образованной,

чем мужская; переквалификация женщин может занять меньше времени и потребует меньше затрат. Женщины представлены в меньшем количестве в сокращающихся отраслях тяжелой промышленности и сконцентрированы в перспективных отраслях – торговле, банковской сфере и социальных услугах. [...] В любом случае, у женщин есть явный потенциал стать движущим элементом реформ, и необходима превентивная позиция по отношению к ним для проведения реформ социальной политики».

При этом уже на раннем этапе было понятно, что некоторые последствия перехода будут носить негативный характер прежде всего для женщин, если не будут приняты контрмеры. Например, были опасения, что резкое сокращение бюрократического аппарата, состоящего практически полностью из женщин, приведет к росту женской безработицы. Кроме того, стремление к увеличению прибыли могло стимулировать спрос на более продолжительное рабочее время, что усложнило бы работу для женщин. (Moghadam, 1990, с. 29). К тому же было очевидно, что сокращение мер, направленных на поддержку семьи (предоставляемые правительством или субсидируемые услуги по уходу за детьми, продолжительные декретные отпуска, гарантия сохранения рабочего места после декрета, и другие меры, которые позволяют совмещать женщинам работу и материнство) также негативно отразятся на положении женщин. Фонг писал по этому поводу следующее (Fong 1993, с. 31): «Обеспечение материального благосостояния и комфорта домашнего хозяйства практически полностью зависит от женщин. Это означает,



*что большая часть издержек социальной защиты молодежи, пожилых и людей с ограниченными возможностями ложится на женщин в рамках семьи через систему льготных условий на рынке труда. Переход к рыночной экономике сделал эти льготы на рынке труда несовместимыми с эффективностью предприятия и требует пересмотра политики в отношении семьи в интересах свободного перемещения рабочей силы».* Так, по некоторым направлениям женщины находились в более выгодном положении, по крайней мере, если сравнивать с большинством стран ОЭСР. Женщины активно участвовали и были относительно широко представлены на рынке труда, зачастую даже в растущих отраслях; у женщин также был сравнительно высокий уровень образования.

### **Так что же произошло?**

Экономический кризис начала 90-х был подробно описан в литературе. Хорошо известно, что экономическое восстановление и дальнейшее развитие сильно отличалось по странам этого региона (см. Svejnar 2002; Campos and Coricelli, 2002, специальный выпуск «Экономика переходного периода», V26: 4). Эта неоднородность отразилась на структуре относительных изменений социально-экономических результатов для мужчин и женщин (Brainerd 2000, Fong 1996, Razzu 2015 и UNICEF 1999). Уровень занятости женщин по отношению к мужчинам (LFP) во многих странах снизился по сравнению с началом 1990-х годов, но изменения в большинстве случаев не были такими значительными, как ожидалось. Во многих странах относительный уровень занятости

женщин в экономике вырос за 25 лет с начала переходного периода или остался на уровне начала 1990-х (рисунок 1А). Сравнивая страновые уровни занятости со средним значением ОЭСР в 2017 году, стоит отметить, что в целом развитые страны запада по показателю уровня занятости догоняли страны «Восточного блока». Такая тенденция также наблюдается для Восточной и Западной Германии – уровень занятости в восточной части упал с 61,2% в 1991 до 54,3% в 2010 году, в то время как в западных регионах уровень занятости вырос с 45,4% до 52% (Statistisches Bundesamt, 2019).

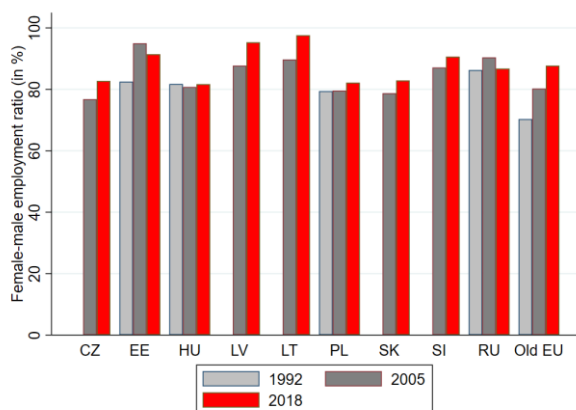
Данные дошкольных учреждений свидетельствуют о том, что негативный сценарий, связанный со значительным сокращением набора детей в ясли и детские сады, не был реализован повсеместно в регионе. Несмотря на то, что сокращение количества детей в дошкольных учреждениях было значительным в странах, где показатели были высокими до переходного периода (особенно в странах бывшего Советского Союза), в странах Центральной Европы, где этот показатель был низким до 1990-х, снижение было достаточно умеренным. Показатели числа детей, принятых в детские сады в 1989 и 1997 годах, практически не изменились в таких странах, как Польша, Болгария или Венгрия, в то время как в России они снизились с 78% до 65% (данные ЮНИСЕФ 1999). С этой точки зрения, переход привел к более существенным изменениям в странах, расположенных дальше на восток: число детей, принятых в дошкольные учреждения, сократилось с 44% до 19% в Грузии и с 52% до



12% в Казахстане. Таким образом, хоть это и не было характерно для всех, отмена предоставления государством услуг по уходу за ребенком в некоторых странах определенно сыграла роль в изменении положения женщин на рынке труда. Результаты этих изменений могли быть обусловлены тем, что в этих странах социальные нормы в отношении ключевых обязанностей женщин были в большей степени ориентированы на дом и семью, а не на карьеру.

Что касается относительной динамики заработной платы, на рисунке 1В мы проиллюстрировали многолетние данные соотношения средних значений заработной платы женщин и мужчин для двух подгрупп: первая включает «старые» страны ЕС, вторая - некоторые «новые» страны ЕС, присоединившиеся после переходного периода. Этим данным противопоставляются данные по США, России и Украине. Следует учитывать возможное влияние особенностей рынка труда на средние значения, однако в целом картина является достаточно позитивной для группы стран советского блока, присоединившейся к ЕС.

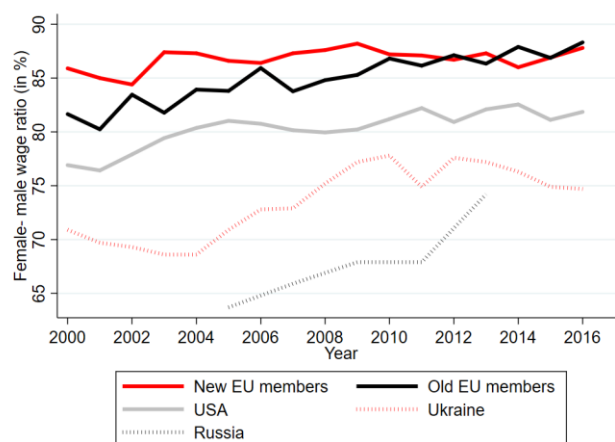
Рисунок 1А. Соотношение женской занятости к мужской



Источник: OECD database, 2019.

Примечание: Чехия (CZ), Эстония (EE), Венгрия (HU), Латвия (LV), Литва (LT), Польша (PL), Словакия (SK), Словения (SI), Российская Федерация (RU). «Старый ЕС» включает в себя следующие страны: Австрия, Бельгия, Дания, Финляндия, Франция, Германия, Греция, Ирландия, Италия, Люксембург, Нидерланды, Португалия, Испания, Швеция, Великобритания.

Рисунок 1В. Соотношение заработной платы женщин и мужчин



Источник: OECD database, 2019.

Примечание: Исходя из доступности данных группы включают: «Новые ЕС страны»: Эстония, Венгрия, Литва, Словакия, Словения, Польша (только четные годы), Чехия (за исключением 2000 года); «Старые ЕС страны»: Австрия, Бельгия, Дания, Финляндия, Франция, Германия, Греция, Ирландия, Италия, Люксембург, Нидерланды, Португалия, Испания, Швеция, Великобритания.

Средние значения по группам ЕС показывают в целом тенденцию к росту относительной заработной платы, однако в течение долгого периода времени «новые» страны ЕС опережали «старые», при этом в обеих подгруппах показатели были значительно выше, чем в США. После 2010 года, соотношение заработных плат мужчин и женщин в «старых» и «новых» странах ЕС сблизились. Вместе с тем, согласно этим данным в странах, расположенных дальше на восток, таких как Россия и Украина,



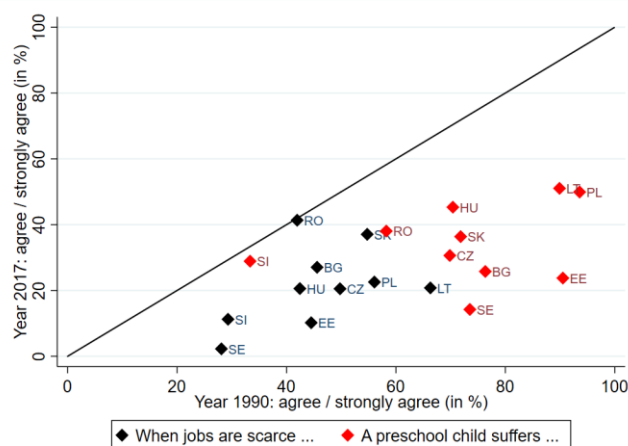
сохраняются значительные проблемы с неравенством в уровне оплаты, несмотря на очень высокую долю женщин на рынке труда.

## Изменяющийся контекст социальных норм

Спрос на рабочую силу, предложение по заработной плате и ограничения на рынке труда являются ключевыми факторами, определяющими уровень занятости и разрыв в оплате труда. Наряду с этим преобладающие социальные нормы создают для них среду, определяют предложение труда и являются ключевыми при установлении ограничений, связанных с уходом за ребенком для мужчин и женщин. Согласно данным Европейского исследования ценностей, социальные нормы в регионе меняются по многим параметрам, и к 2017 году отношение к участию женщин на рынке труда стало намного менее традиционным. Например, в Венгрии, Чехии, Польше и Литве число людей, согласных с утверждением: «Когда число рабочих мест ограничено, мужчинам следует отдавать приоритет», в 1990 году составляло от 42,4% до 66,3%, а к 2017 составило меньше 23% во всех четырех странах (рисунок 2А). В 1990 году в Эстонии, Литве и Польше более 90% людей согласились с утверждением: «Дошкольник страдает, если его/ее мать работает». В 2017 году число согласившихся с этим утверждением упало примерно до 50% в Литве и Польше и составило около 24% в Эстонии. И все же эти цифры по-прежнему очень высоки по сравнению со Швецией, которая считается лидером в обеспечении гендерного равенства, где в 2017 году лишь 14,2% людей согласились с первым утверждением и 2,3% - со вторым. Тем

не менее, отношение к разделению обязанностей по дому становится менее традиционным практически во всем регионе.

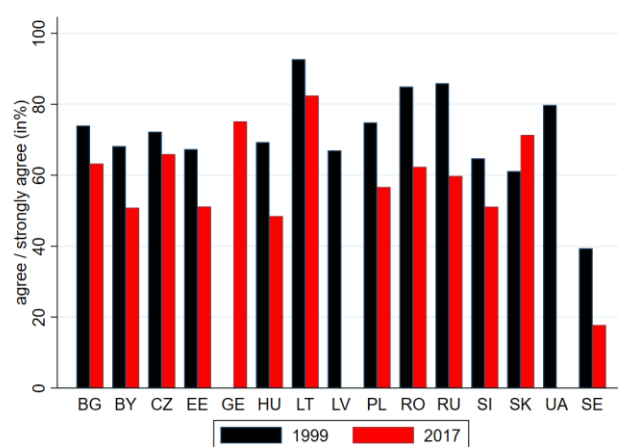
Рисунок 2А. Социальные нормы: работающие женщины, 1990-2017



Источник: Европейское исследование ценностей.

Примечание: Утверждения: «Когда число рабочих мест ограничено, мужчинам следует отдавать приоритет»; «Дошкольник страдает, если его/ее мать работает».

Рисунок 2В. Социальные нормы: чего действительно хотят большинство женщин: 1999-2017



Источник: Европейское исследование ценностей.

Примечание: Утверждение: «работа – это хорошо, но большинство женщин действительно хотят заниматься домом и детьми»

Социальные нормы также меняются в отношении восприятия желаний женщин. В





рамках данного аспекта страны Центральной и Восточной Европы по-прежнему отстают от Швеции, однако признание профессиональных стремлений женщин наблюдается практически во всех странах. В 1999 году 85,9% россиян были согласны с тем, что «работа – это хорошо, но большинство женщин действительно хотят заниматься домам и детьми». В 2017 году эта цифра снизилась до 59,8%. В Польше этот показатель снизился с 74,9% до 56,7%, тогда как в Литве, оказавшейся наиболее консервативной в этом аспекте, число согласившихся снизилось с 92,7% до 82,5%. Ориентируясь на эталон Швецию, в которой лишь 17,8% согласились с данным утверждением в 2017 году, страны региона все еще находятся на некотором расстоянии от признания профессиональных стремлений женщин. Однако изменения в социальных нормах направлены на более объективное восприятие роли женщин на рынке труда.

### **Перспективы на будущее и роль политики**

В начале переходного периода во многих странах региона отмечались достаточно хорошие результаты с точки зрения гендерного разрыва по ряду аспектов. Последующие изменения демонстрируют существенные различия между некоторыми лидирующими и отстающими странами. Это относится как к общему экономическому развитию, так и к относительным изменениям на рынке труда для мужчин и женщин. В странах Центральной Европы (членах ЕС) гендерный разрыв в занятости и заработной плате в целом продолжает оставаться низким. Положение

женщин во многих из этих стран по сравнению с положением мужчин не ухудшилось, а в последние годы происходит улучшение условий для всех. Намного более сложная ситуация складывается в странах бывшего Советского Союза, которые не являются членами ЕС. Несмотря на высокий уровень занятости женщин в таких странах, как Россия или Украина, заработная плата женщин по-прежнему намного ниже, чем у мужчин. При этом ограничения на рынке труда, как правило, касаются женщин гораздо больше, чем мужчин. Социальные нормы, касающиеся участия женщин на рынке труда и их интересов, могут препятствовать дальнейшему продвижению женщин на рынке труда во многих странах региона.

Ряд обширных стратегических программ мог бы содействовать переходу к более инклюзивным и равноправным рынкам труда. Властям следует принимать более активное участие в сокращении ограничений, связанных с уходом как за маленькими детьми, так и за пожилыми. Также следует уделять больше внимания мерам по обеспечению равной оплаты труда мужчин и женщин. Перераспределение семейных обязанностей посредством мер по уходу и присмотру может напрямую влиять на занятость женщин и косвенно через изменения социальных норм (Unterhofer and Wrohlich 2017). Правительства могли бы также поддерживать семьи, где работают двое взрослых, посредством налоговой политики и выплаты пособий. В ходе подготовки странами региона мер для решения проблем, связанных с пандемией COVID-19, следует учитывать соответствующее



влияние на мужчин и женщин, чтобы использовать ожидаемую волну реформ для обеспечения равных возможностей, равно как и социальных и экономических результатов.

## Россия: гендерный баланс в сфере занятости и значительный разрыв в заработной плате

Семьдесят пять лет мобилизации ресурсов в условиях централизованной системы в России способствовали весьма высокому вовлечению женщин в экономическую жизнь. Переход к свободному рынку, начавшийся в 1992 году, сначала привел к умеренному снижению участия в рабочей силе (labor force participation – LFP) как мужчин, так и женщин: уровень LFP мужчин в возрасте 16–59 лет и женщин в возрасте 16–54 лет снизился с 87% и 82% в 1992 году до 82% и 76% в 2009 году соответственно. Начиная с 2010 года тенденция изменилась и к 2018 году уровень LFP увеличился, вернувшись к 87% у мужчин и 81% у женщин (при определении трудоспособного возраста от 15 лет величины составляют 71% и 56%; Росстат, 2019а). Это было связано с изменениями, произошедшими на рынке труда, общими экономическими условиями и корректировкой принятия решений на уровне домохозяйств, сопровождавшимися легким подталкиванием к увеличению участия в рабочей силе со стороны государства.

В случае России мы видим довольно сбалансированное соотношение мужчин и женщин в сфере участия в рабочей силе и занятости и значительный гендерный разрыв в оплате труда, практически не меняющийся со временем. Специфика, по-видимому, связана с

институциональными особенностями российского рынка труда, где адаптация к экономическим шокам проходит через значительные различия в реальной заработной плате, а не колебания безработицы (Kapeljushnikov, 2001).

## Баланс в занятости

Уровень участия женщин в рабочей силе в России является одним из самых высоких в мире: он достигает 91% в возрастной группе 25–29 лет, снижается до 84% в 30–35 лет и возвращается к 90% в 40–44 лет, далее немного сокращаясь до 88% в возрастной группе 45–49 лет (Rosstat, 2019а). В результате средний гендерный разрыв в уровне участия в рабочей силе в возрасте 15 лет и старше составляет 15 процентных пунктов (далее – п. п.). Гендерный разрыв в занятости составляет около 13 п. п. для возрастной группы 25–34 лет, 7 п. п. для 35–40 лет и только 2 п. п. для 40–54 лет. Далее наблюдается скачок до 24 п. п. для 54–59 лет, возврат к 13 п. п. для 60–64 лет и падение до 1 п. п. для возрастной группы 70 лет и старше (Росстат, 2019а). Учитывая пятилетнюю разницу в пенсионном возрасте между мужчинами и женщинами, установленную законом, это свидетельствует о гендерном балансе с точки зрения активности и занятости.

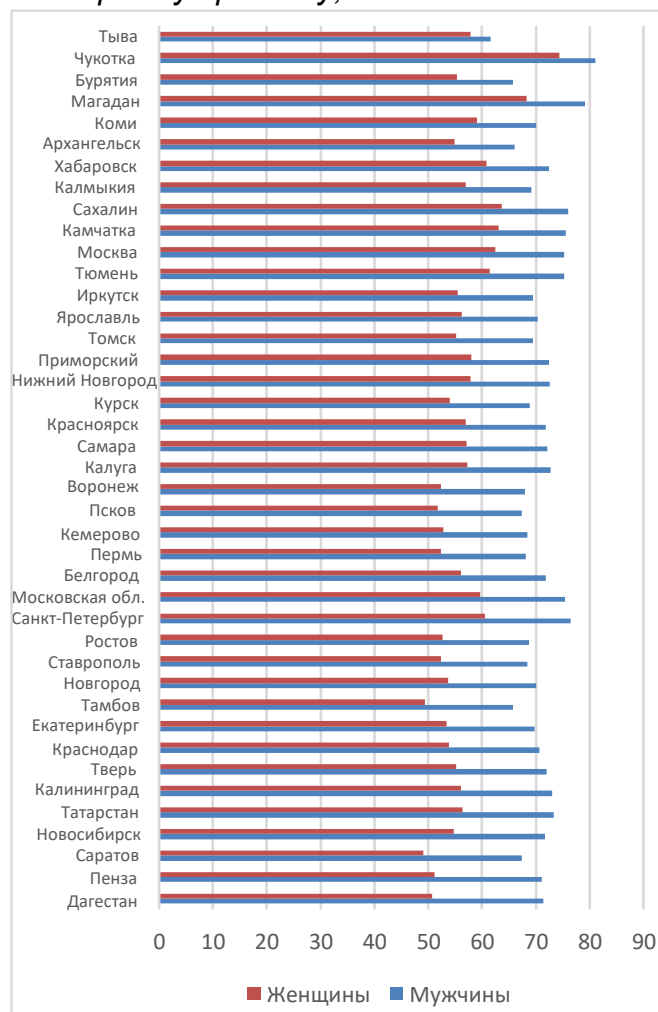
Географически Россия – это большая страна с достаточно неоднородным (с точки зрения культурных и социальных норм) населением. Поэтому за средними показателями скрываются значительные различия между регионами. На Рисунке. 1 показан уровень LFP мужчин и женщин по регионам России в 2018 году. На рисунке видно, что как для мужчин, так и для женщин уровень LFP в разных регионах варьируется, равно как и гендерный разрыв в LFP. Гендерный разрыв в LFP выше





среднего по России в Дагестане (Северный Кавказ), Пензе и Саратове (Поволжье), ниже на Чукотке и Магадане (Дальний Восток) и отсутствует в Тыве (Сибирь, самый бедный российский регион).

**Рисунок 1 – Уровень участия в рабочей силе в отдельных российских регионах по гендерному признаку, 2018**



Примечание: регионы приведены в порядке возрастания гендерного разрыва.

Источник: Rosstat, 2019b.

## Гендерный разрыв в оплате труда

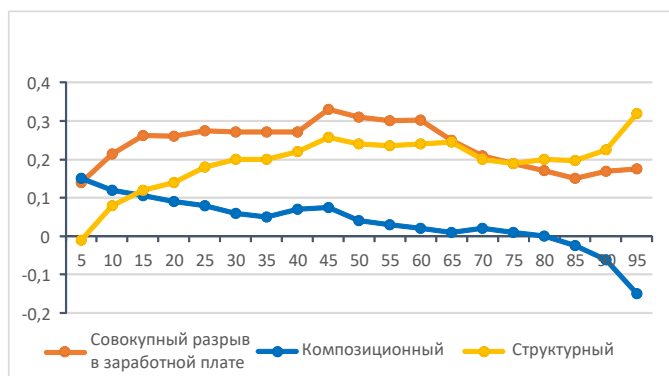
Несмотря на очень небольшой гендерный разрыв в LFP и занятости, гендерный разрыв в оплате труда в России высок и оценивается на уровне 28–30% (Gerry et al., 2004; Oglobin, 2005; Atencio and Posadas, 2015). Примечательно, что

гендерный разрыв в оплате труда серьезно различается на разных частях шкалы распределения доходов. Как показано в работе (Atencio and Posadas, 2015), гендерный разрыв в оплате труда (подсчитанный как разница в заработной плате между мужчинами и женщинами при одинаковых значениях процентиля) наиболее высок для лиц со средним уровнем дохода (превышает 30%) и наиболее низок в верхней и нижней частях распределения (менее 20%), см. Рисунок 2.

Нескорректированный ("сырой") разрыв в заработной плате можно разложить на так называемый композиционный компонент, то есть тот, который объясняется различиями (наблюдаемых) характеристик производительности труда между мужчинами и женщинами (образование, опыт работы на рынке труда, род занятий и отраслевая принадлежность), и структурный компонент заработной платы, то есть различия в отдаче от характеристик. Atencio and Posadas (2015) применили декомпозицию для всех процентилей заработной платы на основе данных за 2011 год и обнаружили, что русские женщины лучше образованы и находятся в более высокооплачиваемых профессиональных группах по всему распределению. В то же время женщины находятся в низкооплачиваемых отраслях в нижней и средней части распределения доходов и в относительном равновесии с мужчинами в соответствии с их отраслевым распределением после 60-го процентиля.

**Рисунок 2 – Декомпозиция совокупного разрыва в заработной плате на композиционный и структурный компоненты по процентиллям, 2011**





Источник: Atencio and Posadas, 2015, рисунок 5.

Декомпозиция выявляет тот факт, что вклад композиционного компонента в совокупный разрыв заработной платы монотонно убывает: разница в характеристиках производительности объясняет почти весь разрыв в нижнем 5-м процентиле, около 15% разрыва в 50-м процентиле и становится отрицательной в верхних децилях (Рисунок 2). Последнее означает, что (наблюдаемые) характеристики производительности (образование, профессия и отраслевая принадлежность) в верхних децилях доходов у женщин лучше, чем у мужчин.

Компонент структуры заработной платы (гендерная разница в отдаче от характеристик) в самом низу распределения доходов не важен, но уже после 15-го процентиля становится преобладающим, далее монотонно возрастая. Он объясняет примерно 85% совокупного разрыва в заработной плате в 50-м процентиле и почти весь разрыв в 70–80-м процентилях и убирает все преимущества характеристик производительности труда женщин в верхних 90–95-х процентилях. Гендерное различие в отдаче от образования – основной фактор различий в структуре заработной платы. У мужчин отдача от образования значительно выше, и если ее уравнивать, то гендерный разрыв в оплате труда уменьшится.

Учитывая лучшее образование и профессию, а также равное отраслевое распределение женщин в верхней части распределения доходов, очевидно, что фактор “стеклянного потолка” препятствует гендерному равенству в оплате труда среди наиболее высокооплачиваемых работников. Однако неясно, какую роль в объяснении этих результатов играют ненаблюдаемые компоненты различий в производительности (например, мотивация).

Кроме того, по сравнению с мужчинами карьера женщин достаточно горизонтальна, поскольку на протяжении всей трудовой жизни их заработная плата не сильно увеличивается (Atencio and Posadas, 2015). Различия в карьерных траекториях способствуют возникновению разрыва в заработной плате.

## Заключение

В целом для России на национальном уровне характерен достаточно низкий гендерный разрыв в LFP и занятости. Однако существуют значительные различия по этим показателям среди российских регионов, что связано с неоднородностью социальных и культурных норм в стране.

В то же время существует значительный и постоянный гендерный разрыв в трудовых доходах. Основные факторы, обуславливающие гендерный разрыв в оплате труда, различны в разных частях распределения доходов. В нижней части распределения доходов – это недостаток образования/квалификации, в верхней – социальные/институциональные ограничения в виде “стеклянного потолка”. Политика в области сокращения разрыва должна решать проблемы, связанные, с одной стороны, с предоставлением возможностей и стимулов для женщин с низким



уровнем образования и, с другой – с преодолением "стеклянного потолка" (посредством ввода квот и налоговых льгот для компаний и проведения тренингов для разрушения стереотипов).

## Литература

- Adserà A., 2004. "Changing Fertility Rates in Developed Countries: The Impact of Labour Market Institutions", *Journal of Population Economics*, 17: 17–43.
- Atencio A. and J. Posadas, 2015. "Gender Pay Gap in the Russian Federation: Twenty years later still a concern", World Bank Policy Research Working Paper 7407.
- Atkinson A. B. and J. Mickelwright, 1992. "Economic Transformation in Eastern Europe and the Distribution of Income", ESRC, Cambridge University Press.
- Brainerd E., 2000. "Women in Transition: Changes in Gender Wage Differentials in Eastern Europe and the Former Soviet Union", *ILR Review*, 54(1): 138-162.
- Campa P., D. Merve, J. Roine, 2018. "How Should Policymakers Use Gender Equality Indexes?", FREE Policy Paper, Nov. 13, 2018.
- Campa P. and M. Serafinelli, 2019. "Politico-economic Regimes and Attitudes: Female Workers under State-socialism", *Review of Economics and Statistics*, 90(3): 414–427.
- Campos N. F. and F. Coricelli, 2002. "Growth in transition: What we know, what we don't, and what we should", *Journal of Economic Literature*, 40(3): 793–836.
- Fong M. S. and P. Gillian, 1992, "The Changing Role of Women in Employment in Eastern Europe", WorldBank, Report 8213.
- Fong M. S., 1993. "The role of women in Rebuilding the Russian Economy", Studies of Economies in Transformation, Paper Number 10, World Bank.
- Fong M. S., 1996. "Gender Barriers in the Transition to a Market Economy", PSP Discussion Paper Series, Poverty and Social Policy Department, World Bank.
- Gerry, C. J., B.-Y. Kim, C.A. Li, 2004. "The Gender Wage Gap and Wage Arrears in Russia: Evidence from the RLMS", *Journal of Population Economics* 17 (2): 267–88.
- Kapeljushnikov R., 2001. "Russian labor market: adaptation without restructuring", Moscow Higher School of Economics.
- Mezentseva E., 1992. "Women and Social Policy", Centre for Gender Studies (in Russian).
- Moghadam V., 1990. "Gender and Restructuring: Perestroika, the 1989 Revolution and Women", UNU/WIDER WP 87.
- Oglobin C., 2005. "The Gender Earnings Differential in Russia After a Decade of Economic Transition", *Applied Econometrics and International Development*, 5 (3): 5–26.
- Pollert A., 2003. "Women, work and equal opportunities in post-Communist transition", *Work, Employment and Society*, 17(2): 331-357.
- Razzu G. (ed.), 2015. "Gender Inequality in the Eastern European Labour Market: Twenty-five years of transition since the fall of communism".
- Roaf J., R. Atoyian, B. Joshi, K. Krogulski, IMF Staff Team, 2014. "25 Years of Transition Post-Communist Europe and the IMF", Regional Economic Issues Special Report.
- Rosstat. 2019a. Labor and Employment in Russia.
- Rosstat. 2019b. Russian Regions Statistical Yearbook.
- Svejnár J., 2002. "Transition economies: Performance and challenges", *Journal of Economic Perspectives*, 16(1): 3–28.
- UNICEF, 1999. "Women in Transition", Regional monitoring Report 6. UNICEF ICDC.
- Unterhofer U. and K. Wrohlich, 2017. "Fathers, Parental Leave and Gender Norms", IZA DP No. 10712.



## Авторы

### Михал Мык

Центр экономического анализа (CenEA)  
mmyck@cenea.org.pl  
www.cenea.org.pl

Михал Мык – директор и член совета Cenea. Получил степень бакалавра (с отличием) по философии, политике и экономике в Оксфордском университете (1997 год) и степень магистра экономики в Оксфордском университете (1999 год). В марте 2006 года получил степень PhD в Варшавском университете. В июне 2015 года защитил диссертацию в Школе бизнеса и экономики Freie Universität Berlin (Свободного университета Берлина).

### Йеспер Ройн

Стокгольмский институт экономики переходного периода (SITE)  
jesper.roine@hhs.se  
www.hhs.se/en/research/institutes/site/

Йеспер Ройн – доцент Стокгольмской школы экономики и заместитель директора SITE. Получил степень PhD в Стокгольмском университете (2002 год). До присоединения к SITE в 2006 году работал научным сотрудником кафедры экономики, а до этого пост-док в STICERD (Лондонская школа экономики). Также был приглашенным исследователем в Северо-Западном университете.

## [freepolicybriefs.com](http://freepolicybriefs.com)

Форум по изучению стран Восточной Европы и стран с развивающейся экономикой (FREE) представляет собой сеть научных экспертов по экономическим вопросам в Восточной Европе и бывшем Советском Союзе в BEROC (Минск), BICEPS (Рига), CEFIR (Москва), CenEA (Щецин), ISET (Тбилиси), KSE (Киев) and SITE (Стокгольм). В 2019 году FREE Network, при финансовой поддержке Шведского агентства по вопросам международного сотрудничества в области развития. (Sida), инициировал Форум исследований по гендерной экономике (FROGEE). Публикации в рамках FROGEE способствуют обсуждению гендерного неравенства в регионе Центральной и Восточной Европы. Мнения, выраженные во всех публикациях FREE Network, принадлежат авторам; они не обязательно отражают FREE Network. ee исследовательские институты или Sida.



### Ирина Денисова

Центр экономических и финансовых исследований и разработок при Российской экономической школе (ЦЭФИР РЭШ), Москва, Россия  
idenisova@nes.ru  
www.nes.ru/cefir-about/

Ирина Денисова – ведущий экономист ЦЭФИР РЭШ. В 1999 году получила степень PhD в Манчестерском университете (Манчестер, Великобритания). Сфера научных интересов – рынок труда, распределение доходов, экономика здоровья и здравоохранения.

## Благодарность

Авторы хотели бы выразить благодарность Памеле Кампа за полезные комментарии и редактирование, а также Каэтан Тжынски за тщательную корректуру. Оригинальная версия брифа подготовлена на английском языке. Перевод на русский подготовлен Екатериной Бабеньшевой (ЦЭФИР РЭШ).

