

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Ярославцева У.А. Гендерные стереотипы на рынке труда. // Human Progress. 2019. Том 5, Вып. 5. URL: [http://progress-human.com/images/2019/Tom5\\_5/Yaroslavtseva.pdf](http://progress-human.com/images/2019/Tom5_5/Yaroslavtseva.pdf), свободный. DOI 10.34709/IM.155.7

УДК 331.52

## ГЕНДЕРНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ НА РЫНКЕ ТРУДА.



**Ярославцева Ульяна Андреевна**

Магистрант направления «Управление персоналом»  
ФГБОУ ВО «Уральский государственный  
экономический университет»

[uliana-ya@bk.ru](mailto:uliana-ya@bk.ru)

455 - 62/45, ул. 8 Марта/Народной Воли,  
Екатеринбург, РФ, 620144  
+7(343) 221-17-57

**Аннотация.** В данной работе проведен анализ гендерных стереотипов на рынке труда и определены их причины. Указаны нормативные акты, противодействующие гендерной и иным видам дискриминации на рынке труда и в заработной плате. Для анализа сложившейся ситуации на рынке труда города Екатеринбурга автором были проделаны сбор данных и их анализ. Выявлено, что пол и возраст указаны в объявлениях о приеме на работу и в формах для резюме кандидатов, несоответствие интервалов заработной платы, которую указывают соискатели в «мужском» и «женском» разделах. Проанализированы соотношение «мужских» и «женских» резюме в таких профессиональных областях, как бухгалтерия, юриспруденция, информационные технологии, медицина, строительство и недвижимость, транспорт и логистика, наука и образование, а также уровень запрашиваемой заработной платы. Выявлены профессиональная сегрегация и дискриминация в уровне заработной платы. Проанализировано соотношение резюме женщин и мужчин в профессиональной области «Высший менеджмент» и их зарплатные ожидания, сформулированы выводы о ситуации на рынке труда города Екатеринбурга. Выделение основных гендерных стереотипов, позволило сформулировать причину их наличия – несовершенство законодательства по борьбе с трудовой дискриминацией. Описание недостатков имеющихся правовых актов позволило автору определить возможные пути решения проблемы дискриминации и искоренения гендерных стереотипов.

**Ключевые слова:** гендерная дискриминация; гендерные стереотипы; профессиональная сегрегация; дискриминация в заработной плате; рынок труда.

**JEL коды:** J 16; J 20.

## **Введение**

Раса, национальность, класс и пол являются важными категориями, которые определяют социальные возможности человека, задавая форму его участия в жизни и экономике общества. Наиболее часто в сравнении мужских и женских качеств употребляется слово «гендер». Термин был введен в употребление в 1960-х гг., чтобы разграничить биологический пол и социальный, формируется под влиянием общества и культурных норм, господствующих в определенные исторические эпохи. Гендерная асимметрия выражается в различиях границ социального пространства и статусах женщин и мужчин. Иными словами женщин и мужчин связывают с определенными моделями поведения и социальными ролями.

Значение слова «стереотип» определяют, как сложившийся, устоявшийся образец или стандарт чего-либо. На протяжении всего своего развития общество формировало разные стереотипы во всех сферах жизни. Понятие «социального стереотипа» впервые было введено У.Липманом в 1992 году и означало «упрощенное, заранее принятое представление о мире, его феноменах и процессах, не вытекающее из собственного опыта» [1].

Несмотря на то, что большинство из стереотипов считается пережитком прошлого, гендерные стереотипы до сих пор проявляются в современном мире, отражая не до конца завершённый процесс «уравнивания» прав мужчин и женщин. Исследованию гендерных стереотипов посвящены работы ученых в Испании [2], Швеции [3], Турции [4], Южной Кореи [5], Индонезии и Бангладеш [6], России [7; 8] и других стран.

Целью исследования являлся анализ сложившихся на рынке труда дискриминационных гендерных стереотипов и поиск путей их преодоления.

## **Анализ гендерных стереотипов на рынке труда г.Екатеринбурга и определение их причин**

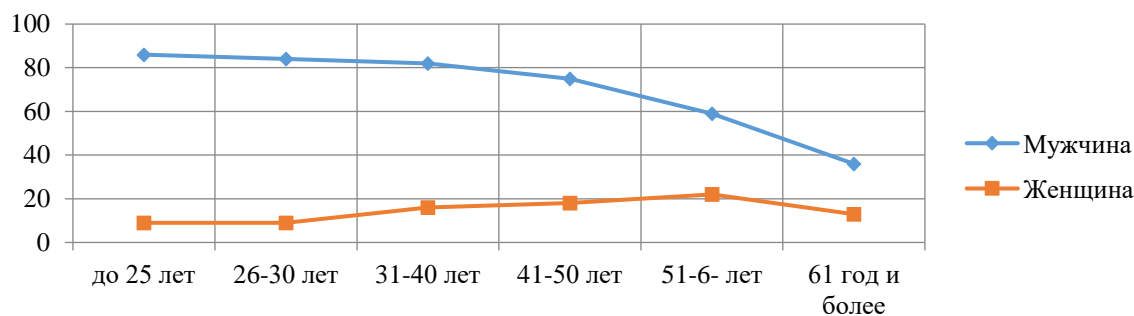
Ограничение прав того или иного пола в различных сферах жизни приобрело определение «сексизм». Сексизм означает «ориентацию, которая ставит в неблагоприятные условия один пол по отношению в другому» [9]. Одной из таких проблем, например, является феномен «женщины за рулем», что вызывает немалые споры в обществе и выходит за рамки представлений социума о «нормальном» поведении индивида [10].

Рынок труда, как сфера формирования спроса и предложения рабочей силы, показывает, что модель равенства между полами не реализована до сих пор, несмотря на то, что описание этого процесса было сделано К.Марксом и Ф.Энгельсом, а реализация началась при В.Ленине. Советский период в истории страны был характерен тем, что с семьи, а

значит, в первую очередь, с женщины, снималась воспитательно-хозяйственная функция и передавалась социально-бытовым службам. Современная семья лишена упомянутых бытовых услуг советского периода и поэтому большинство молодых семей вынуждено опираться только на доход мужчины.

Согласно данным 2014 года, 70% мужчин и 16% женщин, состоящих в браке, отмечали, что в семье именно они получают наибольший доход. То есть мужчины продолжают лидировать в гонке за звание «кормилец семьи», когда женщине, в свою очередь, достается роль «хранительницы очага» и распорядителя семейного бюджета.

**Рис.1:** Позиционирование себя как кормильца семьи у мужчин и женщин в разных возрастных когортах (для состоящих в браке, в том числе гражданском) в 2014 году<sup>1</sup>



Официально в Российской Федерации на основании Статьи 3 ТК РФ запрещена дискриминация в сфере труда. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств не связанных с деловыми качествами работника<sup>2</sup>.

Несмотря на прямой запрет на любом сайте по поиску работы и работников представлена форма, в которой можно указать пол и возраст потенциального кандидата, что отражает потребность работодателей в подобном ранжировании резюме. Кроме того, отражение интервалов заработной платы, которую указывают соискатели в «мужском» и «женском» разделах разнятся.

<sup>1</sup> Составлено автором по: [9]

<sup>2</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). 2-е изд. Москва: Проспект, 2015. 672 с.

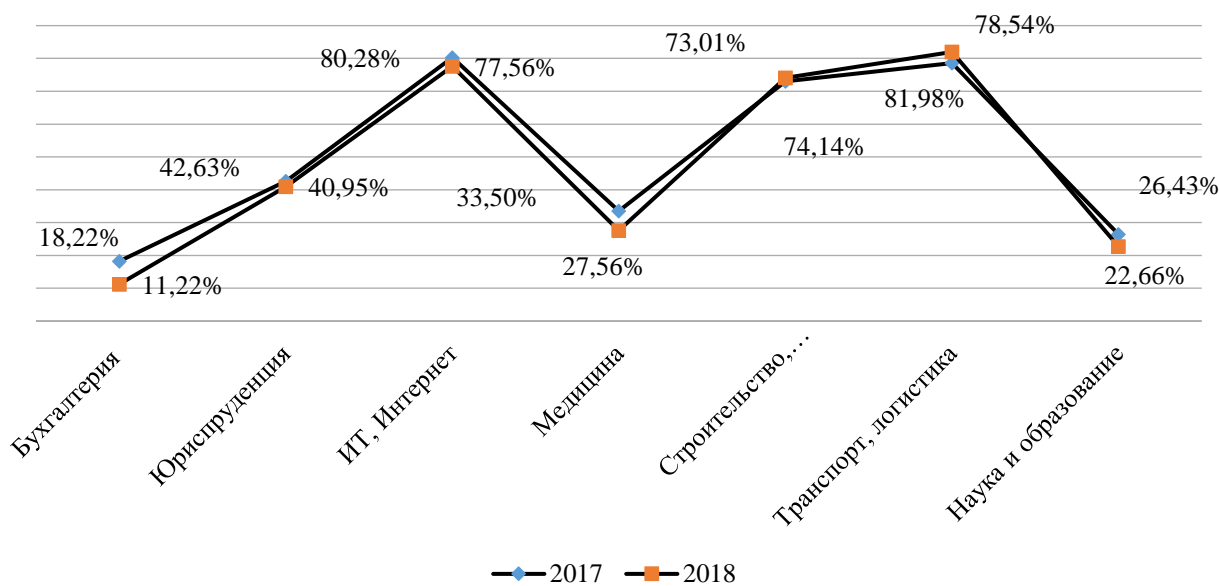
**Табл. 1:** Ранжирование заработной платы на сайтах по поиску работы, тыс.р.<sup>3</sup>

HeadHunter		Rabota66.ru	
Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
5 – 30	5 – 25	От 22	От 18
30 – 60	25 – 40	22 – 39	18 – 31
60 – 85	40 – 60	39 – 56	31 – 44
85 – 115	60 – 80	56 – 73	От 44
115 – 140	80 - 100	От 73	-
От 140	От 100	-	-

Как видно из табл. 1, отражение зарплатных ожиданий кандидатов разного пола на «работных» сайтах отличается от 5 до 40 тысяч рублей. То есть мужчины, изначально имеют большие зарплатные притязания, чем женщины. Это подтверждает сохранение стереотипа большей ценности мужчин-специалистов, которая господствовала в России вплоть до 20 столетия, когда Лениным было объявлено о трудовом равенстве полов и «подтягивании» женщины до уровня мужчины.

Ситуация на рынке труда современного Екатеринбурга также отражает влияние гендерных стереотипов, как факторов выбора «мужской» или «женской» профессии. На рис. 2 отображено неравномерное распределение мужчин и женщин по профессиональным областям, чьи резюме представлены на сайте «HeadHunter».

**Рис. 2:** Доля «мужских» резюме в разных профессиональных областях на 18 декабря 2017 г. и 18 декабря 2018 г.<sup>4</sup>



<sup>3</sup> Составлено автором по данным с сайта HeadHunter.ru и сайта Rabota66.ru

<sup>4</sup> Составлено автором по данным на сайте HeadHunter.ru

Количество резюме по специализации «Бухгалтерия и финансы на предприятии», принадлежащих женщинам, составляет 15678, в то время как количество «мужских» резюме только 2856. В сфере «Медицины и фармацевтики» резюме, принадлежащих мужчинам, только треть, 1152 и 2287 соответственно. В профессиональной области «Наука и образование» количество «женских» резюме составляет 1692, а «мужских» 608.

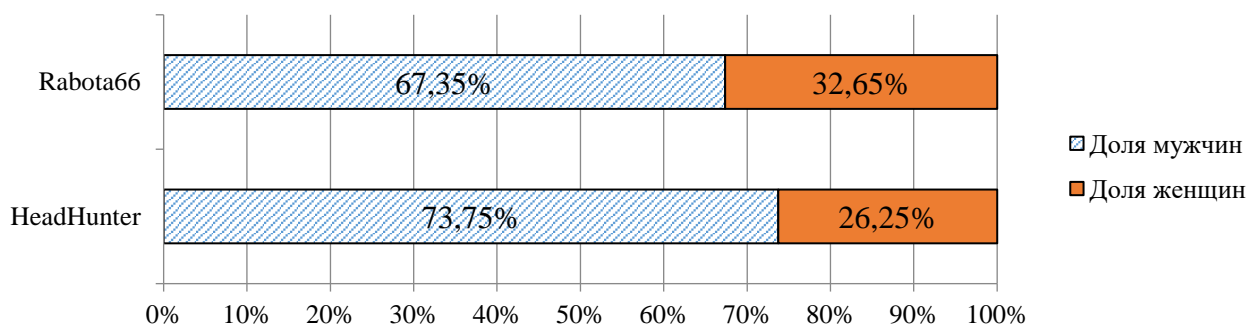
Среди «мужских» сфер выделяются: сфера информационных технологий, интернета и телефонии; строительства и недвижимости; транспорта и логистики. Юриспруденцию можно назвать более-менее гендерно нейтральной сферой.

Эти сравнения показывают, что на рынке труда существуют устойчивые представления о разделении профессиональных занятий по гендерному признаку. Это еще раз подтверждает наличие стереотипов в современном обществе, так как профессии, в которых в большей степени заняты женщины, исторически являются продолжением домашних обязанностей и частично связаны с защитой репродуктивной функции женщины.

«Женскими» профессиями в большинстве являются те, что связаны с работой с бумагами, воспитанием и обучением детей (взрослых), работой в аптеках и лечением людей, то есть профессиях, где, чаще всего, отсутствуют длительные отъезды, опасные условия труда и высокие физические нагрузки.

Кроме того, на гендерной основе женщин реже назначают на руководящие должности, а также они меньше претендуют на такие должности, что иллюстрирует рис. 3.

**Рис. 3:** Соотношение резюме женщин и мужчин в профессиональной области «Высший менеджмент»<sup>5</sup>



Соотношение резюме в профессиональной области «высший менеджмент» на сайтах поиска работы «HeadHunter» и «Rabota66» говорит о численном преимуществе мужчин, которые ориентированы на руководящие должности. Эта тенденция находит отражение и в

<sup>5</sup> Составлено автором

повседневном общении, когда представительницам слабого пола говорят о том, что ее занятие это не «женское дело» или «ее день – 8 марта».

Особенности женского мышления и характера, патриархальные издержки общества и различные стереотипы зачастую затрудняют адекватное восприятие женщины-руководителя, что влияет и на ее управленческую репутацию.

Л. Бурганова и К. Ахмадеева в статье «Гендерные стереотипы в управлении», основанной на анализе дискурсивных технологий СМИ, отмечают, что в некоторых изданиях представлены различные дискурсивные приемы, придающие сообщениям тот или иной «оттенок». Использование языковых средств в воспроизводстве гендерных стереотипов исключает название должностей женским родом: «начальница отдела», «шефиня-редактрисса», «ведущая аналитичка» [7]. Формы женского рода, даже если они существуют для социально важных и привилегированных должностей, имеют негативную коннотацию (например, «докторша»), но чаще всего их просто нет [11].

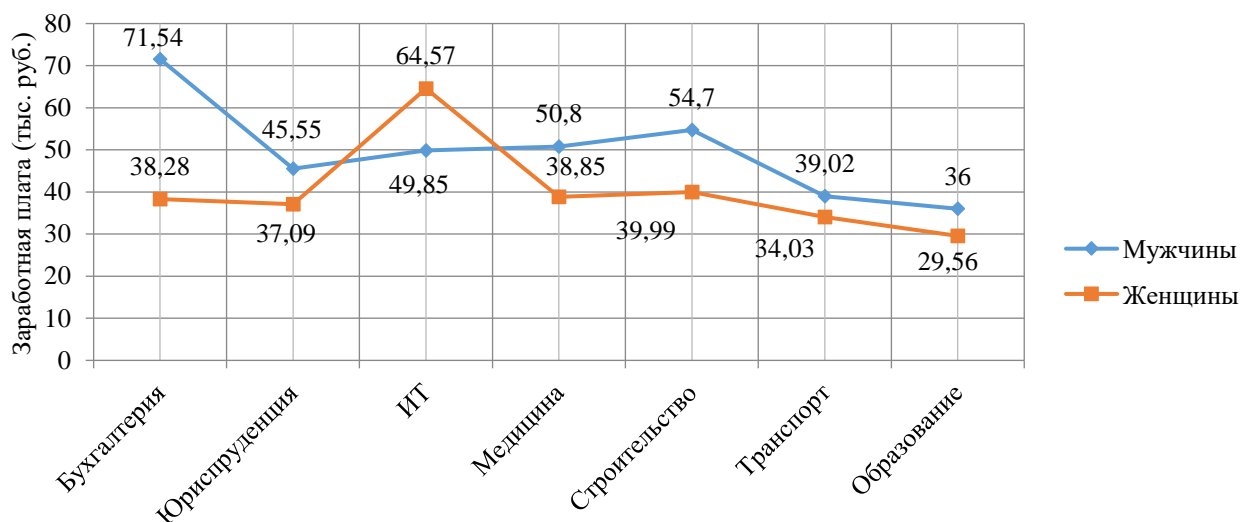
Кроме того, в современном обществе роль женщины-политика также ставится под сомнение. В Российской Федерации это происходит через различные шутки, например «что было бы, если бы президентом России стала женщина ...». Такое мнение распространено и в зарубежных странах.

В статье «Образ женщины-политика в англоязычной прессе: языковая репрезентация гендерных стереотипов» Е.С.Ивашова объясняет, что гендерная стереотипизация женской роли в основном проявляется в имплицитной форме, что связано с политкорректностью, широко распространенной на Западе. Е.С.Ивашова также отмечает патриархальную природу противопоставления женщин-политиков мужчинам: «три «К», определяющие круг приемлемых для немецкой женщины занятий (Kinder, Kueche und Kirch)». Данная тенденция в обществе делает женщину-политика «чужой» для мужчин, т.к. попадает под убеждение «политика – не женское дело». Для женщин эта область становится не совсем «своей» из-за того, что данный вид деятельности не входит в традиционную модель поведения хранительницы домашнего очага.

Отражение данных явлений проявляется и в цене женского труда, поэтому автор считает целесообразным рассмотреть уровень средней заработной платы мужчин и женщин в разных профессиональных областях. Для этого предлагается взять выборку из 300 резюме, размещенных на сайте HeadHunter по профессиональной области, где указан уровень желаемой заработной платы и найти среднее арифметическое (рис.4). Выборка будет рассмотрена по тем же проф. областям, что и на рис. 1. Это поможет увидеть разрыв

заработной платы и сферы, в которых он происходит: «мужских», «женских», нейтральных («Юриспруденция»).

**Рис. 4:** Сравнение среднего уровня запрашиваемой заработной платы, тыс.р.<sup>6</sup>



Как видно из рис. 4, средние величины желаемого дохода соискателей, чьи резюме размещены на сайте «HeadHunter», имеют между собой разрыв. В профессиональной области «Бухгалтерия и финансы на предприятии» средний желаемый доход мужчин превышает средний желаемый доход женщин почти в 2 раза, на 33 260 рублей.

Это вызвано тем, что в данной профессиональной области резюме, принадлежащие мужчинам, ориентированы на управленческие должности: главный бухгалтер, главный экономист, финансовый директор, директор по финансам и др. Из 50 резюме, размещенных на сайте «Работа66.ру» женщинами, только 5 ориентированы на получение управленческой должности. В то время как среди «мужских» резюме это число достигает 16, то есть доля таких женщин составляет 1/10, а мужчин - 1/3, несмотря на то что профессия считается «более» женской.

Интервал в средней заработной плате в профессиональной сфере «Юриспруденция» составляет 8450 рублей. Это область профессиональной деятельности, в которой количество потенциальных кандидатов противоположного пола примерно равно. Разрыв в размере заработной платы происходит по причинам гендерного неравенства, т.е. средняя заработная плата мужчин выше, потому что они мужчины.

С небольшим перевесом (всего в 1 и 2 резюме), у мужчин в среднем 6 (на сайте «Работа66») и 20 (на сайте «HeadHunter») резюме из 50 приходятся на управленческие

<sup>6</sup> Составлено авторами по данным представленным на сайте HeadHunter.ru

должности, в отличие от женских 5 и 18 резюме соответственно.

В сфере информационных технологий скачок в среднем уровне заработной платы в 14 720 рублей женской аудитории вызван ситуацией, обратной ситуации в сфере «Бухгалтерии». Это значит, что соискатели-женщины в сфере «ИТ» претендуют в основном на должности руководителей проектов, консультантов по информационной безопасности и бизнес-аналитиков. А эти должности оплачиваются лучше.

Мужская половина этой сферы более ориентирована на разработку программного обеспечения: в среднем из 50 «женских» резюме на сайте «HeadHunter» только 2 ориентированы на разработку, в сравнении с «мужскими», где эта цифра достигает 11. Отсюда возникает феномен высоких ожиданий заработной платы у женщин в «более» мужской сфере.

Следует отметить, что в профессиональной сфере «Медицина и фармацевтика» высокий средний уровень заработной платы вызван должностями, на которые претендуют соискатели, чьи резюме были изучены: менеджер по продажам медицинского оборудования, региональный представитель, директор по развитию, управляющий медицинским центром, заведующий аптекой и т.п.

Более высокий уровень запрашиваемой заработной платы среди «мужских» резюме вызван тем, что в среднем на 50 резюме желаемая должность, отражающая функционал менеджера по продажам медицинского оборудования, услуг или препаратов, упоминается 25 раз. Выбор управленческой должности сопровождается примерно 1/5 резюме, а указание профессии узкопрофильного специалиста (врач-гинеколог, врач-рентгенолог) встречается в среднем в 12 резюме из 50.

В одном резюме молодого человека в графе «Желаемая должность» была указана «медицинская сестра», хотя в опыте работы он указывал должность «медицинский брат», что может свидетельствовать о том, что юноша пытался повысить данным языковым приемом интерес к своему резюме со стороны потенциальных работодателей.

Среди «женских» резюме на 50 единиц так же, как среди мужских, 50% соискательниц ориентированы на должность медицинского представителя, регионального представителя или менеджера по продажам. На должность медицинской сестры и работника регистратуры, в среднем, претендуют 15 из 50-ти соискательниц.

Стоит также обратить внимание на то, что из 1720 резюме, принадлежащих представительницам слабого пола, только в 12-ти указана должность главного врача (0,69%). Несмотря на то, что по количеству «мужские» резюме уступают почти в 2 раза (832 ед.), доля, в которых в желаемой должности указано «главный врач», составляет – 3,73% (31 ед.).



Строительство и транспорт традиционно предполагают ведущую роль мужчин, хотя разрыв в сравнении с другими сферами небольшой. Это вызвано наличием преимущественно инженерной сферы, где отсутствуют какие бы то ни было половые предпочтения. Транспортная сфера предполагает профессии кладовщиков, менеджеров-логистов, на которые преимущественно претендуют мужчины.

В сфере «наука и образование» соискатели обоих полов указывают такие желаемые должности, как преподаватель какой-либо узкой дисциплины и поэтому более высокий уровень заработной платы среди мужской половины обусловлен гендерным неравенством.

Стоимость труда женщин-руководителей также уступает этому показателю мужского пола, что иллюстрирует (табл.2).

**Табл. 2:** Ранжирование резюме по запрашиваемой зарплате в профессиональной области «высший менеджмент и руководители»<sup>7</sup>

Женщины		Мужчины	
Зарплата, р.	Количество резюме, ед.	Зарплата, р.	Количество резюме, ед.
15 000 - 50 000	926	20 000 - 70 000	2074
50 001 – 90 000	912	70 001 – 125 000	2276
90 001 – 125 000	338	125 001 – 175 000	730
125 001 – 165 000	98	175 001 – 230 000	399
165 001 – 200 000	97	230 001 – 280 000	208
От 200 001	102	От 280 001	277

В первом и третьем столбике представлен интервал заработной платы, запрашиваемой соискателями, во втором и четвертом - количество резюме, ожидания в которых соответствуют интервалу. Первое, что бросается в глаза, это максимальный и минимальный значения интервалов в женских и мужских резюме: 200 000 и 280 000 рублей, 15 000 и 20 000 рублей, соответственно.

Рынок труда – это трехсторонняя структура, поэтому стоит отметить также и таких его участников, как государство в лице надзорных органов (Трудовая инспекция, Налоговая инспекция, Пенсионный фонд и т.д.).

Заложниками гендерных стереотипов соискатели становятся не по своей воле, просто работодатель конкретно знает, какого пола работник ему нужен [12] (это не относится к таким профессиям, как автомеханик или слесарь, где девушки скорее исключение). Часто для HR-менеджеров заявка на подбор персонала приходит вместе с определенным портретом кандидата, в котором уже указан желаемый пол, возраст и опыт работы. Или в обязанности

<sup>7</sup> Составлено автором

сотрудника, даже офисного специалиста, могут входить физически-тяжелые обязанности (перенести коробки с документами в архив).

Считается, что мужчины являются более презентабельными продавцами, более надежны в работе (редко уходят «на больничный» с ребенком) и, конечно, они практически не уходят вместо жены в декретный отпуск. Кроме этого, они наиболее часто готовы к командировкам: из 50 мужчин к командировкам готовы в среднем 40, в то время как среди женщин – только 25-26 представительниц.

Таким образом, на рынке труда города Екатеринбург присутствуют следующие негативные процессы:

1. Дискриминация в заработной плате. Данное явление проявляется, когда работники одной квалификации, стажа или выполняющие идентичную трудовую функцию получают различную заработную плату. Этому виду дискриминации подвержены женщины, а также приезжие работники.

2. Профессиональная сегрегация – устойчивое разделение профессиональных должностей и профессий на группы, чаще всего по половому признаку. То есть разделение на «женские» и «мужские» профессии.

Для решения проблемы дискриминации, автор предлагает рассмотреть некоторые инструменты борьбы с дискриминацией на рынке труда Российской Федерации. Для этого автор систематизировал недостатки правового регулирования вопросов дискриминации, что представлено в табл. 3.

Из рассмотренных в табл. 3 нормативных актов можно сделать вывод, что основным недостатком является отсутствие возможности их применения на практике, а также сложность сбора доказательной базы при ведении судебного процесса. В России важную роль играет отсутствие заинтересованности и социальной активности граждан в защите своих прав. Люди не готовы защищать свои права и начинать разбирательство через суд.

## **Заключение**

Представленные выше данные и выводы говорят не только об актуальности представленного вопроса, но и о наличии дискриминации и профессиональной сегрегации на рынке труда, что исходит не только от соискателей, но и от работодателей. Кроме того, исходящая инициатива от работодателей (ее возможность) указывает на расхождения между законодательным оформлением равенства работников и реальным соблюдением прав граждан. То есть трудовое законодательство РФ и мировое законодательство, направленное на устранении дискриминации на рынке труда, работает неэффективно.

**Табл. 3:** Недостатки инструментов правового регулирования вопросов дискриминации на рынке труда Российской Федерации<sup>8</sup>

	Название правового акта Российской Федерации	Выявленные недостатки правового акта или его применения
1	Федеральный закон «О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" и отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 2 июля 2013 г. N 162-ФЗ	Пункт о дополнении КоАП РФ статьей 13.11.1 «Распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера». То есть со второго июля 2013 года работодатель не имеет права указывать в тексте вакансии предпочтительный пол или возраст работника кроме должностей, где того требуют правила техники безопасности. Данное дополнение является неэффективным на практике, так как при поиске кандидата на вакантную должность работодателем составляется «портрет» и профиль должности. На деле работодатель не рассматривает резюме с параметрами, отличными от «портрета».
2	Федеральный закон «О внесении изменения в статью 64 Трудового кодекса Российской Федерации» от 29.06.2015 N 200-ФЗ	Пункт об обязанности работодателя сообщать лицу, которому отказано в заключении трудового договора, о причине отказа также редко применяется на практике. Об этом говорят, например, данные сайта «Онлайнинспекция.рф» - на сайте представлена статистика о 200482 решенных фактах нарушения трудового законодательства, которые выделены в отдельные группы. На сайте практически отсутствуют случаи, которые регулируются статьей 64 ТК РФ <sup>9</sup> .
3	Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017-2022 годы утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации от 8 марта 2017 г. № 410-р	Данная Стратегия задевает трудовую дискриминацию частично, но в нее входят такие пункты, как «создание условия для получения женщинами профессионального образования в наиболее передовых областях экономики, предоставляющих широкие возможности трудоустройства на высокооплачиваемые рабочие места». По мнению автора юноши и девушки при сдаче ЕГЭ имеют равные шансы на получение высоких баллов необходимых для поступления на желаемую специальность в ВУЗ, что делает данный пункт Стратегии неактуальным.

Для решения вышеописанных проблем автор предлагает следующие пути решения:

–Введение для организаций, выступающих в роли работодателя, нового вида отчетности по конкурсному отбору кандидатов на должности руководителей. Отчетность может сдаваться в надзорный орган, такой как Государственная инспекция по труду, либо же размещаться в общем доступе на сайте компании или сайте надзорного органа.

–Расширение сфер применения Профессиональных стандартов. Появление у каждого кандидата сертификата о независимой оценке квалификации позволило бы более точно формулировать требования к кандидатам на замещение той или иной должности, а также позволяло бы работникам обосновывать желаемый уровень оплаты труда и притязания на вакантное место.

–Введение нового вида проверки работодателя: проверка системы подбора персонала. На текущий момент ГИТ проверяет только кадровое делопроизводство. Проверка самого

<sup>8</sup> Составлено автором по: [13], [14], [15]

<sup>9</sup> Онлайнинспекция.рф: Проблемы [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/problems/cases> (Дата обращения: 18.12.2017).

процесса подбора персонала, как минимум, ограничила бы возможности работодателя нарушать закон в процессах подбора и зарплатообразования.

## Литература

1. Ивашова, Е.С. Образ женщины-политика в англоязычной прессе: языковая репрезентация гендерных стереотипов // Вестник МГИМО. 2011. №5. С.214-218.
2. Dolores Martinez-Marin, M.; Martinez, C. Negative and Positive Attributes of Gender Stereotypes and Gender Self-Attributions: A Study with Spanish Adolescents // Child Indicators Research. 2019, Том 12, Вып. 3. Стр.: 1043-1063.
3. Frontiers Production Off (коллективный автор) The (Not So) Changing Man: Dynamic Gender Stereotypes in Sweden (vol 10, 37, 2019) // Frontiers in Psychology. 2019, Том 10, Номер статьи 892.
4. Basfirinci, C.; Uk, Z.C.; Karaoglu, S.; с соавторами. Implicit occupational gender stereotypes: a research among Turkish university students // Gender in Management. 2019, Том 34, Вып. 2. Стр.: 157-184.
5. Hwang, G.; Lee, J.; Oh, C.Yo.; с соавторами. It Sounds Like A Woman: Exploring Gender Stereotypes in South Korean Voice Assistants / Конференция: CHI Conference on Human Factors in Computing Systems (CHI): Glasgow, SCOTLAND, MAY 04-09, 2019. CHI EA'19 Extended Abstracts. 2019.
6. Gordon, E.; True, J. Gender Stereotyped or Gender Responsive? Hidden Threats and Missed Opportunities to Prevent and Counter Violent Extremism in Indonesia and Bangladesh // RUSI Journal. 2019, Том 164, Вып. 4. Стр.: 74-91.
7. Бурганова, Л.А.; Ахмадеева, К.Н. Гендерные стереотипы в управлении (анализ дискурсивных технологий СМИ) // Власть. 2010. №3. С. 65-69.
8. Урусова, Л.Х. Гендерная толерантность в современном обществе // Вестник КемГУ. 2014. №2 (58). С 122-124.
9. Лежнина, Ю.П. Институт семьи в России: на пути трансформации [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.demoscope.ru/weekly/2017/0725/analit02.php#\\_ftn3](http://www.demoscope.ru/weekly/2017/0725/analit02.php#_ftn3) (Дата обращения: 19.12.2018).
10. Иванова, Н.Б.; Ковалев, В.В.; Сажина, Л.В. Конфликтный характер моделей вождения автомобиля в российском обществе: влияние фактора гендерных стереотипов // ИВД. 2015. №3. 12 с.
11. Уважаемая директриса: Почему феминизация языка неизбежна URL: <https://www.wonderzine.com/wonderzine/life/life/201039-say->

it?utm\_campaign=readmore&utm\_medium=wonder&utm\_source=editorial-widgets (Дата обращения: 18.12.2018).

12. Jose Gonzalez, M.; Cortina, C.; Rodriguez, J. The Role of Gender Stereotypes in Hiring: A Field Experiment // *European Sociological Review*. 2019, Том 35, Вып. 2. Стр.: 187-204.

13. Работники без пола и возраста. Газета.ру. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.gazeta.ru/business/2013/07/12/5425417.shtml?updated> (Дата обращения: 18.12.2017).

14. Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017-2022 годы. Евразийское женское сообщество. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://eawfpress.ru/about/organizatsiyam/strategia2017.php> (Дата обращения: 18.12.2017)

15. Навольская, Д.В. Особенности влияния гендерных стереотипов на выбор военной профессии // *Известия РГПУ им. А.И. Герцена*. 2009. №105. С 176-179.

## **GENDER STEREOTYPES IN THE LABOR MARKET**

**Ul'yana Yaroslavtseva**

**Master Student in Ural State University of Economics**

**Yekaterinburg, Russia**

**Abstract.** This paper analyzes gender stereotypes in the labor market and identifies their causes. The regulatory acts that counter gender and other types of discrimination in the labor market and in wages are written. To describe the current situation on the labor market of Yekaterinburg city, the author collected data and analyzed them. It was revealed that gender and age are indicated in job advertisements and in resume forms for candidates; Inconsistency of salary intervals revealed by applicants in the male and female sections is revealed. The correlation of male and female resumes is analyzed in such professional areas as accounting, law, information technology, medicine, construction and real estate, transport and logistics, science and education, as well as the level of requested wages. Occupational segregation and wage discrimination have been identified. The correlation of the male and female resumes in the “Top Management” professional field and their salary expectations are analyzed; conclusions are made about the situation on the labor market in Yekaterinburg. The main gender stereotypes identification made it possible to formulate the reason for their presence - the legislation imperfection to combat labor discrimination. The existing legal acts shortcomings description allowed the author to identify possible solutions to the problem of discrimination and the gender stereotypes elimination.

**Key words:** gender discrimination; gender stereotypes; occupational segregation; wage discrimination; labor market.

**JEL codes:** J 16; J 20.

## References

1. Ivashova, E.S. The image of a woman politician in the English press: language representation of gender stereotypes // Vestnik MGIMO. 2011. No 5. P.: 214-218.
2. Dolores Martinez-Marin, M.; Martinez, C. Negative and Positive Attributes of Gender Stereotypes and Gender Self-Attributions: A Study with Spanish Adolescents // Child Indicators Research. 2019, Vol. 12, Issue 3. P.: 1043-1063.
3. Frontiers Production Off (коллективный автор) The (Not So) Changing Man: Dynamic Gender Stereotypes in Sweden (vol 10, 37, 2019) // Frontiers in Psychology. 2019, Vol. 10, Article number: 892.
4. Basfirinci, C.; Uk, Z.C.; Karaoglu, S.; с соавторами. Implicit occupational gender stereotypes: a research among Turkish university students // Gender in Management. 2019, Vol. 34, Issue 2. P.: 157-184.
5. Hwang, G.; Lee, J.; Oh, C.Yo.; с соавторами. It Sounds Like A Woman: Exploring Gender Stereotypes in South Korean Voice Assistants / In CHI Conference on Human Factors in Computing Systems (CHI): Glasgow, SCOTLAND, MAY 04-09, 2019. CHI EA'19 Extended Abstracts. 2019.
6. Gordon, E.; True, J. Gender Stereotyped or Gender Responsive? Hidden Threats and Missed Opportunities to Prevent and Counter Violent Extremism in Indonesia and Bangladesh // RUSI Journal. 2019, Vol. 164, Issue 4. P.: 74-91.
7. Burganova, L.A.; Akhmadeeva, K.N. Gender stereotypes in management (analysis of discursive media technologies) // Power. 2010. No3. P.: 65-69.
8. Urusova, L.Kh. Gender tolerance in modern society // Bulletin of KemSU. 2014. No2 (58). P.: 122-124.
9. Lezhnina, Yu.P. Family Institute in Russia: On the Transformation Path. URL: [http://www.demoscope.ru/weekly/2017/0725/analit02.php#\\_ftn3](http://www.demoscope.ru/weekly/2017/0725/analit02.php#_ftn3) (Date of access: 12.19.2018).
10. Ivanova, N.B.; Kovalev, V.V.; Sazhina, L.V. The conflicting nature of car driving models in Russian society: the influence of the factor of gender stereotypes // Institute of Internal Affairs. 2015. No3. 12 p.

11. Dear Directoris: Why is feminization of the language inevitable. URL: [https://www.wonderzine.com/wonderzine/life/life/201039-say-it?utm\\_campaign=readmore&utm\\_medium=wonder&utm\\_source=editorial-widgets](https://www.wonderzine.com/wonderzine/life/life/201039-say-it?utm_campaign=readmore&utm_medium=wonder&utm_source=editorial-widgets) (Дата обращения: 18.12.2018).
12. Jose Gonzalez, M.; Cortina, C.; Rodriguez, J. The Role of Gender Stereotypes in Hiring: A Field Experiment // European Sociological Review. 2019, Vol. 35, Issue 2. P.: 187-204.
13. Workers without gender and age. Newspaper.ru. URL: <https://www.gazeta.ru/business/2013/07/12/5425417.shtml?updated> (Date of access: 12/18/2017).
14. National Strategy for Women for 2017–2022. Eurasian Women's Community. URL: <http://eawfpress.ru/about/organizatsiyam/strategia2017.php> (Date of access: 12/18/2017)
15. Navolskaya, D.V. Peculiarities of the influence of gender stereotypes on the choice of military profession // Bulletin of the Russian State Pedagogical University named after A.I. Herzen. 2009. No 105. P.: 176-179.

### Contact

Ul'yana Yaroslavtseva

Ural State University of Economics

455–62, 8th of March Str., 620144, Yekaterinburg, Russia

[uliana-ya@bk.ru](mailto:uliana-ya@bk.ru)

Научный руководитель: д.э.н., профессор кафедры экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета И.А. Кулькова.