

Научная статья  
УДК 331.101.23:316.346.2  
doi:10.46554/1993-0453-2026-4-258-22-41

## Гендерное неравенство в неформальной экономике России: структурные детерминанты и долгосрочные риски социальной исключенности

**Дарья Валерьевна Некипелова**

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия,  
dvnekipelova@fa.ru

**Аннотация.** В данной статье исследуется проблема гендерного неравенства в контексте неформальной занятости в России, акцентируется внимание на структурных факторах, поддерживающих данное явление, и долгосрочных социально-экономических последствиях для женщин. Методология исследования базируется на анализе статистических данных Росстата и международных организаций, что позволяет выявить ключевые диспропорции. Основное содержание работы сосредоточено на критическом переосмыслении официальной статистики, которая, фиксируя количественное преобладание мужчин в неформальном секторе, не отражает качественной специфики женской занятости, характеризующейся повышенной уязвимостью и концентрацией в наименее защищенных нишах. Центральным аргументом является тезис о системной природе феминизации неформальности, обусловленной не свободным выбором, а действием трех взаимосвязанных механизмов: институционального дефицита (отсутствие инфраструктуры ухода за детьми и пожилыми), нормативного давления (закрепление за женщиной роли основной исполнительницы неоплачиваемой работы по уходу) и правовых пробелов в пенсионном законодательстве. Эмпирический анализ подтверждает, что необходимость совмещения оплачиваемого и неоплачиваемого труда подталкивает женщин к неустойчивым формам занятости, что ведет к значительному гендерному разрыву в оплате труда и, как следствие, к формированию дефицитных пенсионных прав. Особое внимание уделяется парадоксу пенсионной системы, где более высокий коэффициент замещения у женщин маскирует их реальное экономическое неблагополучие в старости, обусловленное низким абсолютным размером пенсий. В заключение обосновывается необходимость комплексного политического вмешательства, включающего расширение доступности услуг по уходу, интеграцию принципов учета неоплачиваемого труда в пенсионную модель и проведение кампаний по трансформации социокультурных стереотипов. Статья вносит вклад в дискуссию о преодолении гендерного неравенства на рынке труда и снижении рисков социальной исключенности.

**Ключевые слова:** неформальная занятость, гендерное неравенство, неоплачиваемый труд, социальная исключенность, пенсионный разрыв, долговременный уход, достойная занятость, женщины в неформальной экономике

### **Основные положения:**

- ♦ системная феминизация неформальности в России обусловлена не свободным выбором, а действием структурных барьеров, таких как институциональный дефицит (нехватка мест в яслях и услугах по уходу за пожилыми), нормативное давление (закрепление за женщиной роли основного исполнителя неоплачиваемой работы по уходу) и правовые пробелы в пенсионном законодательстве;
- ♦ официальная статистика Росстата, фиксирующая количественное преобладание мужчин в неформальном секторе, не отражает качественной специфики и повышенной уязвимости женской занятости. Женщины концентрируются в наименее защищенных нишах (неформальная занятость без договора, по-

могающие члены семьи), а их совокупная трудовая нагрузка с учетом неоплачиваемой работы по уходу значительно выше;

◆ необходимость совмещать оплачиваемый и неоплачиваемый труд подталкивает женщин к неустойчивым формам занятости, что ведет к значительному гендерному разрыву в оплате труда и формированию дефицитных пенсионных прав, создавая долгосрочные риски бедности в пожилом возрасте;

◆ пенсионная система обладает системным гендерным парадоксом: более высокий коэффициент замещения у женщин маскирует их реальное экономическое неблагополучие в старости, обусловленное низким абсолютным размером пенсий, который является следствием гендерного разрыва в заработной плате и более короткого страхового стажа;

◆ преодоление гендерного неравенства требует комплексного политического вмешательства, включающего расширение инфраструктуры ухода, интеграцию принципов учета неоплачиваемого труда в пенсионную модель и проведение кампаний по трансформации социокультурных стереотипов о распределении семейных обязанностей.

**Благодарности:** статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по государственному заданию Финуниверситета.

**Для цитирования:** Некипелова Д.В. Гендерное неравенство в неформальной экономике России: структурные детерминанты и долгосрочные риски социальной исключенности // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2026. № 4 (258). С. 22–41. doi:10.46554/1993-0453-2026-4-258-22-41.

Original article

## Gender inequality in Russia's informal economy: structural determinants and long-term risks of social exclusion

**Daria V. Nekipelova**

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia,  
dvnekipelova@fa.ru

**Abstract.** This article examines the problem of gender inequality in the context of informal employment in Russia, focusing on the structural factors perpetuating this phenomenon and its long-term socio-economic consequences for women. The research methodology is based on the analysis for statistical data from Rosstat and international organizations, which helps identify key disparities. The core of the work reconsiders official statistics critically, which, while recording a quantitative predominance of men in the informal sector, fails to capture the qualitative specifics of female employment characterized by greater vulnerability and concentration in the least protected niches. The central argument is the thesis of the systemic nature of informality feminization, driven not by free choice but by the interplay of three mechanisms: institutional deficit (lack of childcare and elderly care infrastructure), normative pressure (assigning women the primary role in unpaid care work), and legal gaps in pension legislation. The empirical analysis confirms that the necessity to combine paid and unpaid work encourages women to precarious employment, leading to a significant gender pay gap and, consequently, to the formation of deficient pension rights. Special attention is paid to the paradox of the pension system, where a higher replacement rate for women masks their actual economic vulnerability in old age due to low absolute pension amounts. In conclusion, the need for comprehensive policy intervention is substantiated, including expanding access to care services, integrating principles of accounting for unpaid labor into the pension model, and conducting campaigns to transform socio-cultural stereotypes. The article contributes to the discourse on overcoming gender inequality in the labor market and reducing the risks of social exclusion.

**Keywords:** informal employment, gender inequality, unpaid labor, social exclusion, pension gap, long-term care, decent work, women in informal economy

**Highlights:**

- ◆ the systemic feminization of informality in Russia is driven not by free choice but by structural barriers as institutional deficit (lack of childcare and elderly care services), normative pressure (the reinforcement of women's role as the primary providers of un-paid care work), and legal gaps in pension legislation;
- ◆ the official Rosstat statistics, which record a quantitative predominance of men in the informal sector, fail to capture the qualitative specifics and greater vulnerability of female employment. The women are concentrated in the least protected niches (informal employment without a contract, contributing family workers), and their total labor burden, when unpaid care work is accounted for, is significantly higher;
- ◆ the necessity to combine paid and unpaid work encourages women to precarious forms of employment, leading to a significant gender pay gap and formation of deficient pension rights, creating long-term risks of poverty in old age;
- ◆ the pension system has a systemic gender paradox: a higher replacement rate for women masks their actual economic vulnerability in old age, which is caused by low absolute pension amounts being a consequence of the gender pay gap and shorter insurance periods;
- ◆ overcoming gender inequality requires comprehensive policy intervention, including expansion of care infrastructure, integrating principles for accounting unpaid labor into the pension model, and conducting campaigns to transform socio-cultural stereotypes about the distribution of family responsibilities.

**Acknowledgments:** the article was prepared based on the findings of research carried out at the expense of budgetary funds on the state assignment of the Financial University.

**For citation:** Nekipelova D.V. Gender inequality in Russia's informal economy: structural determinants and long-term risks of social exclusion // Vestnik of Samara State University of Economics. 2026. No. 4 (258). Pp. 22–41. (In Russ.). doi:10.46554/1993-0453-2026-4-258-22-41.

**Введение**

Современная глобальная экономическая архитектура характеризуется устойчивым и масштабным присутствием неформальной экономики, которая, по данным Международной организации труда (МОТ), поглощает около 60% мировой рабочей силы и обеспечивает средства к существованию для почти 2 млрд человек [1]. Этот сектор, функционируя за пределами систем регулирования и социальной защиты, представляет собой не периферийный феномен, а структурный элемент мирового рынка труда. Для него свойственен фундаментальный дефицит достойного труда, проявляющийся в повсеместном отсутствии правовых гарантий, социального страхования и справедливых условий занятости [2]. Ключевой особенностью данной уязвимости является ее гендерно-дифференцированный характер, что позволяет говорить о процессе системной феминизации неформальной экономики, при котором женщины не только непропорционально представлены в этом секторе, но и сосредоточены в его наиболее маргинальных и эксплуататорских нишах [3; 4].

В настоящем исследовании под неформальной экономикой в российском контексте понимается совокупность форм занятости и трудовой деятельности, осуществляемых вне полного действия трудового и социального законодательства и не обеспечивающих накопление полноценного страхового стажа и социальных гарантий. В отличие от узкого статистического подхода, основанного на характеристиках производственных единиц, данное определение включает как зарегистрированные формы неформальной занятости (индивидуальное предпринимательство, самозанятость), так и незарегистрированные трудовые отношения (занятость без оформления трудового договора, использование договоров гражданско-правового характера вместо трудовых), а также структурно исключенный из официального экономического учета неоплачиваемый труд по уходу и домашний труд. Расширение аналитической рамки обусловлено тем, что именно эти формы деятельности формируют ключевые гендерные дисбалансы на рынке труда и в системе социального страхования в России.

Сформулированный широкий подход к определению неформальной экономики позволяет выявить характерные для нее глубинные гендерные диспропорции, что находит свое подтверждение в глобальной статистике МОТ [5]. Так, в странах с низким и средним уровнем дохода доля женщин, занятых в неформальной экономике, значительно превышает аналогичный показатель среди мужчин. Данная диспропорция усугубляется глубокой сегрегацией: женщины оказываются сконцентрированы в таких неустойчивых статусах, как помогающие члены домашних хозяйств и надомные работники, которые по своей природе исключены из сферы трудового законодательства и социального диалога. Их положение усугубляется двойной нагрузкой репродуктивного и производительного труда, поскольку обязанности по уходу за детьми, пожилыми родственниками и ведению домашнего хозяйства, традиционно возлагаемые на женщин, существенно сужают их временные ресурсы, мобильность и возможности для профессионального развития и приобретения новых навыков: в среднем женщины тратят на эти обязанности в 2 раза больше времени, чем мужчины. При этом женщины зарабатывают около 2/3 от заработка мужчин, а работают в среднем на 2 часа больше [5, с. 6].

Эта вынужденная ограниченность выбора напрямую коррелирует с их уязвимостью на рынке труда. Сужение горизонтов занятости вынуждает женщин соглашаться на неформальные и зачастую невыгодные условия труда, характеризующиеся повышенной неустойчивостью и низким уровнем доходов. Так, женщины составляют большинство (60–90%) среди неполностью занятых работников в мире [6]. Эмпирические данные подтверждают наличие значительного гендерного разрыва в оплате труда: женщины в неформальной экономике зарабатывают в среднем на 44% меньше, чем их коллеги в формальном секторе, а их заработок составляет лишь 42% от зарплаты мужчины, занятого формально [7]. Эта разница не только усугубляет экономическое неравенство в настоящем (женщины составляют 70% от 1,3 млрд самых бедных людей в мире) [7], но и предопределяет крайне низкий размер будущих пенсий, закрепляя

риски бедности на протяжении всего жизненного цикла.

Психологическим аспектом этой уязвимости является повышенная тревога потерять работу, которая в сочетании с социально конструируемой менее конфликтной поведенческой моделью, как следствие, ограничивает их способность отстаивать свои права и вести переговоры об улучшении условий труда [8]. Угнетенное экономическое и социальное положение создает порочный круг, в котором отсутствие альтернатив закрепляет зависимость от нестабильной и низкооплачиваемой работы. Это особенно характерно для сфер с высокой долей скрытой занятости в формальных организациях, которая, по расчетам Е.С. Узяковой, в 2023 г. достигала 9,8 млн человек и демонстрирует тенденцию к росту, фактически оставаясь в теневом секторе даже при перетоке работников из явного неформального сектора [9].

Важно подчеркнуть, что данная проблема носит не случайный, а системный характер, будучи порождена глубоко укорененными институциональными, правовыми и социокультурными структурами, которые воспроизводят гендерное неравенство [10]. Ключевым проявлением этого является устойчивая гендерная профессиональная сегрегация, которая, как отмечает М.Е. Баскакова, в России неуклонно усиливалась на протяжении десятилетий (индекс Дункана вырос с 20,5% в 1950-х гг. до 40,9% в 2022 г.) [11]. Современные исследования подтверждают устойчивость этой отраслевой диспропорции: по данным В.А. Гневашевой, расчеты индекса диссимилиации показывают, что для выравнивания отраслевой структуры занятости женщин с мужской потребовалось бы перераспределить около 38% женской рабочей силы [12]. Эта сегрегация приводит к концентрации женщин в отраслях с более низкой оплатой труда и, как следствие, формирует значительный гендерный разрыв в заработной плате [11].

Парадоксально, но именно эта концентрация в более «стабильных» (хотя и низкооплачиваемых) отраслях, таких как образование и здравоохранение, где уровень безработицы традиционно минимален, исторически была одним из факторов, удерживавших общий уровень безработицы среди женщин ниже, чем

среди мужчин [11]. Согласно моделированию, проведенному М.Е. Баскаковой, гипотетическое выравнивание отраслевого распределения женщин до «мужского» профиля при сохранении отраслевых уровней безработицы привело бы к росту женской безработицы на 5–9% [11].

Кроме того, женщины преобладают в наиболее уязвимых и низкооплачиваемых сегментах неформального сектора, таких как домашнее хозяйство и уход за детьми или пожилыми родственниками. Они значительно чаще, чем мужчины, занимаются неформальным трудом в качестве «помогающих членов семьи» – категории, которая практически лишена какой-либо самостоятельности и прав. Эта сегрегация напрямую связана с социально конструируемой гендерной моделью, возлагающей на женщин основную ответственность за неоплачиваемый домашний труд и уход, что в итоге ограничивает их возможности на рынке труда и воспроизводит экономическую зависимость. По отдельным оценкам, стоимость неоплачиваемого домашнего труда, выполняемого женщинами в России, составляет около 20% ВВП страны [13].

Пандемия COVID-19 только усугубила эти структурные тенденции. Как отмечают С.С. Бирюкова, О.В. Синявская и Д.Е. Карева, беспрецедентные ограничения (локдауны) сильнее ударили по секторам с высокой долей неформальной занятости, таким как торговля и услуги, где удаленная работа часто невозможна [14]. В то же время в контексте гендерного неравенства кризис усилил нагрузку на женщин в части неформального домашнего труда и заботы о больных и престарелых родственниках, а также детей в периоды локдауна, что не исключало для многих женщин осуществление формальной трудовой деятельности путем удаленного доступа [15].

Таким образом, решение проблемы требует комплексного подхода. Во-первых, необходимо повышение оплаты труда и престижа в традиционно «женских» секторах (образование, здравоохранение, социальные услуги), что позволило бы уменьшить гендерный разрыв в доходах, не усиливая риски безработицы для женщин [11]. Во-вторых, как справедливо отмечают К.А. Кожаев и И.В. Григорьева,

необходима взвешенная государственная политика регулирования неформальной занятости, основанная на создании эффективной институциональной среды, сочетающей рыночные механизмы саморегуляции с многоуровневой системой законодательного регулирования и гибкой системой публичного управления, учитывающей региональную специфику [16]. Параллельно необходима структурно-технологическая модернизация, направленная на повышение производительности труда и создание качественных рабочих мест, особенно в регионах с низким уровнем жизни и высокой долей неформальной занятости [9].

В свете вышеизложенного настоящая статья ставит своей целью провести комплексный анализ неформальной экономики через призму гендерных асимметрий. Задачами работы являются: во-первых, исследование структурных гендерных диспропорций в неформальной занятости в России; во-вторых, детальный анализ барьеров, ограничивающих доступ женщин к полноценной социальной защите, достойной оплате труда и качественным рабочим местам; в-третьих, оценка долгосрочных социально-экономических последствий этой ситуации, включая риски бедности и социальной эксклюзии; в-четвертых, рассмотрение возможных политических и институциональных решений, направленных на преодоление данных дисбалансов. Теоретическая значимость работы заключается в систематизации знаний о гендерном измерении неформальности, в то время как ее практическая ценность связана с выработкой рекомендаций для политики, направленной на достижение целей устойчивого развития и обеспечение достойного труда для всех.

### Методы

Методологическую основу исследования составляют структурно-функциональный анализ и гендерный подход, позволяющие исследовать явление неформальной занятости женщин как системную проблему, порожденную взаимодействием экономических, институциональных и социокультурных факторов.

Эмпирическую базу работы составили данные российских и международных статистических организаций. Был проведен сравни-

тельный анализ официальной статистики Федеральной службы государственной статистики за период 2015–2025 гг., включая данные о занятости в неформальном секторе, уровне заработной платы, размере пенсий, коэффициенте замещения, а также результаты выборочных наблюдений за использованием времени населением. Для обеспечения сравнительного контекста и углубления анализа были привлечены агрегированные данные и аналитические отчеты международных организаций – Международной организации труда (МОТ), Организации Объединенных Наций (ООН), Всемирного банка и Международной организации женщин в неформальной занятости (Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO)).

Следует отметить, что официальная статистика Росстата фиксирует преимущественно занятость в неформальном секторе экономики в узком институциональном понимании, основанном на характеристиках производственных единиц, и не охватывает весь спектр неформальных трудовых отношений, включая занятость без оформления трудового договора, часть форм самозанятости и неоплачиваемый труд по уходу. Данное ограничение эмпирической базы учитывается в интерпретации результатов исследования. Выводы основываются на сопоставлении различных статистических индикаторов (занятость, использование времени, уровень заработной платы и пенсионного обеспечения), что позволяет повысить достоверность анализа и обеспечивает воспроизводимость полученных результатов при использовании аналогичных массивов данных.

В работе применялись методы сравнительного и динамического анализа для выявления гендерных диспропорций и оценки их изменения во времени.

Исследование имеет ряд методологических ограничений:

1) ограниченность данных: официальная статистика Росстата сужает определение неформальной занятости, что приводит к системному недоучету неоплачиваемого женского труда;

2) отсутствие регионального и первичного анализа: в работе сознательно не рассматривается региональная специфика и не использу-

ются первичные качественные данные в силу задач и объема исследования;

3) преимущественно количественный характер: методы анализа позволяют выявить тренды, но ограничены в объяснении глубинных причинно-следственных связей.

### Результаты

Теоретическая рамка исследования опирается на сочетание подходов теории сегментации рынка труда, институциональной теории неформальности и феминистской политической экономии. В рамках теории сегментации рынка труда неформальная занятость рассматривается не как временное или переходное состояние, а как устойчивый вторичный сегмент рынка труда, характеризующийся низким уровнем заработной платы, отсутствием социальной защиты и ограниченными возможностями карьерного роста [17]. Гендерное измерение данной теории позволяет объяснить, почему женщины непропорционально концентрируются именно в данном сегменте, занимая наиболее уязвимые и наименее защищенные ниши.

Институциональный подход к анализу неформальности акцентирует внимание на роли государственных и квазигосударственных институтов в воспроизводстве неформальных трудовых практик [17]. Дефицит инфраструктуры ухода за детьми и пожилыми, а также ограничения пенсионного законодательства формируют институциональные «провалы», которые объективно вынуждают женщин адаптировать свои трудовые стратегии, включая переход в неформальные и гибкие формы занятости. В данном контексте неформальность выступает не альтернативой формальному рынку труда, а вынужденным механизмом совмещения оплачиваемого и неоплачиваемого труда.

Важным элементом теоретической рамки является феминистская политэкономия и экономика заботы, в рамках которых неоплачиваемый труд по уходу рассматривается как экономически значимая, но структурно обесцененная форма деятельности [18]. Исключение данного труда из системы социального страхования приводит к формированию дефицитных пенсионных прав и усиливает долгосрочные риски социальной исключенности женщин. Ис-

пользование данного подхода позволяет связать текущие гендерные диспропорции на рынке труда с их отложенными эффектами в системе пенсионного обеспечения и социальной защиты.

Росстат ведет учет численности занятых в неформальном секторе экономики (далее – НСЭ), однако согласно действующей методологии критерием неформального сектора выступает характеристика производственных единиц, а не рабочих мест, что наиболее правильно и соответствует современному подходу МОТ. Таким образом согласно методологии Росстата к занятым в неформальном секторе экономики относятся: индивидуальные предприниматели; лица, работающие по найму у индивидуальных предпринимателей и физических лиц; помогающие члены семьи в собственном деле, принадлежащем кому-либо из родственников; работающие на индивидуальной основе, без регистрации в качестве индивидуального предпринимателя; занятые в собственном домашнем хозяйстве по производству продукции сельского, лесного хозяйства, охоты и рыболовства для продажи или обмена. При этом с 2017 г. учитываются только те граждане, кто производит продукцию или услуги на

продажу [19, с. 92]. Согласно этим данным, общая численность занятых в НСЭ в 2023 г. составила 13 444 тыс. человек, из них 7330 тыс. мужчин и 6114 тыс. человек женщин. Кроме того, наблюдение в динамике показывает, что численность занятых в НСЭ на протяжении наблюдаемых 10 лет находилась в диапазоне 13,5–15,5 млн человек, а соотношение распределения по половому признаку существенно не менялось – около 55% занятых в НСЭ представители мужского пола и около 45% соответственно женского (см. рисунок).

Таким образом можно сказать, согласно данным Росстата, мужчины являются наиболее представленным в НСЭ гендером. Однако такая методология Росстата не учитывает всего спектра неформальных трудовых отношений, представленных на российском рынке труда, к которым можно отнести например, занятость без оформления трудового договора, подмену трудовых отношений применением специального налогового режима (самозанятостью) или договором гражданско-правового характера (ГПХ) и, в частности, не учитываемый официальной статистикой и ВВП домашний труд и труд по уходу за детьми и престарелыми родственниками. В таком случае при-

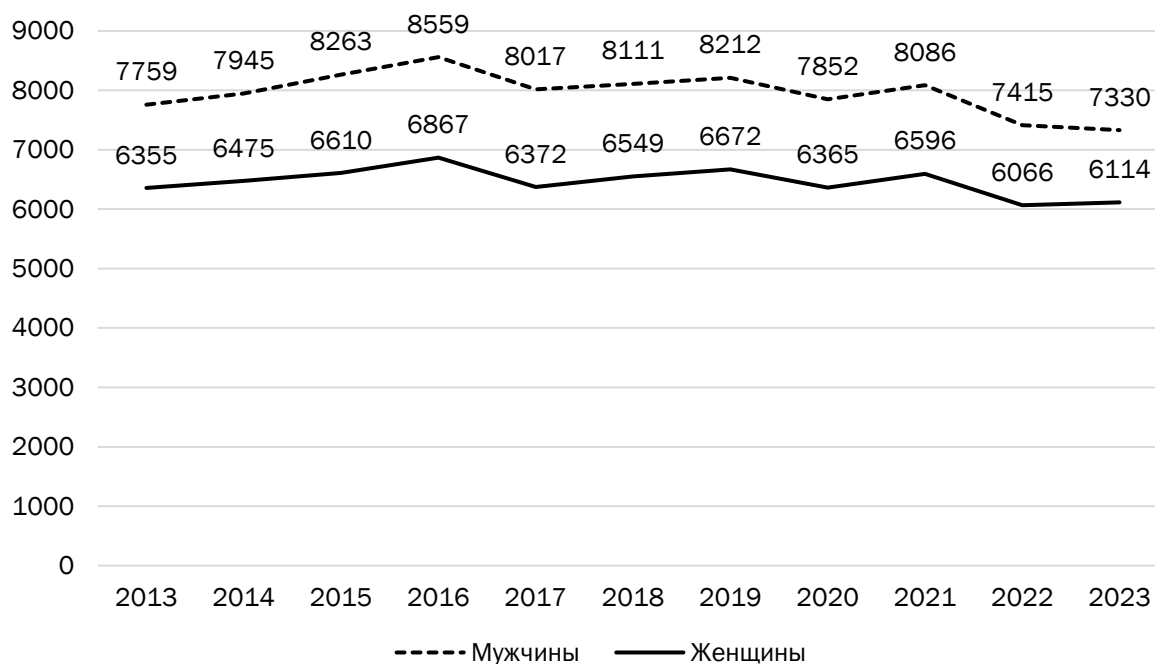


Рис. Численность занятых в неформальном секторе экономики России, тыс. чел.\*

\* Составлено по: Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы) : стат. сб. / Росстат. Москва, 2024. С. 93.

знать эти данные статистики как абсолютно достоверные в рамках исследования не представляется возможным.

Поскольку данные, опирающиеся исключительно на прямые официальные методы, не могут претендовать на всеобъемлющую достоверность в исследовании реальной структуры занятости, что диктует необходимость привлечения косвенных оценок и альтернативных методик для реконструкции более полной картины рынка труда.

Это создает системный статистический перекос в гендерном измерении неформальной экономики. Суть парадокса заключается в следующем: мужчины действительно количественно преобладают в тех формах неформальности, которые фиксируются статистикой (индивидуальное предпринимательство, работы по договорам ГПХ). В то же время женщины непропорционально сосредоточены в сфере неоплачиваемого домашнего труда и ухода, которая методологически исключена из понятия «неформальный сектор экономики» в трактовке Росстата. Таким образом, официальные данные, показывая преобладание мужчин в НСЭ, по сути, недоучитывают основной пласт «неформальной» занятости женщин, маскируя истинные масштабы их трудового участия и вклада в экономику. Это приводит к систематическому занижению как экономической нагрузки на женщин, так и связанных с этой «невидимой» работой долгосрочных социально-экономических рисков.

При этом анализ доступных сегментов неформального сектора через призму официальных данных создает противоречивую картину. С одной стороны, в тех формах, которые поддаются частичному статистическому наблюдению (самозанятость, работы по договорам ГПХ), мужчины действительно демонстрируют более высокое представительство. Данные ВТБ [20] и Росстата [19, с. 42] указывают, что среди самозанятых мужчины составляют около 63%, а среди выполняющих работы по ГПХ — 57%, что, на первый взгляд, подтверждает их доминирование в неформальной сфере.

С другой стороны, именно та область неформальной экономики, которая наиболее часто выпадает из системы статистического

учета, является преимущественно «женской». Так, согласно данным Росстата, около 1,5–2 млн женщин официально не включаются в состав рабочей силы именно по причине ведения домашнего хозяйства, в то время как среди мужчин такая категория насчитывает лишь около 100 тыс. человек [19, с. 148]. Этот колоссальный гендерный разрыв (15 к 1) указывает на глубоко структурный характер проблемы: труд, традиционно выполняемый женщинами, институционально не признается экономической деятельностью. То есть женщины выбирают зависимую относительно мужчин позицию.

Таким образом, формируется парадокс: женщины могут быть широко представлены в неформальной экономике, но в ее «невидимой», социально-репродуктивной части, которая остается за рамками прямого статистического измерения. Это может приводить к систематическому занижению реального масштаба и характера женского трудового участия.

Кроме того, данные Росстата (2022 г.) о распределении наемных работников по продолжительности рабочей недели на основной работе с разбивкой по полу и возрасту [21]. Эти данные позволяют выявить, что женщины статистически значимо чаще, чем мужчины, работают в режиме неполного рабочего дня (21–30 часов), в то время как мужчины преобладают в категориях сверхурочной работы (41 час и более), что косвенно свидетельствует о сохранении традиционной модели распределения ролей и прямо влияет на формирование гендерного разрыва в доходах и пенсионных правах.

Такая картина имеет долгосрочные социально-экономические последствия.

В отличие от стран Латинской Америки и Африки, где уровень социальной защиты в целом существенно ниже, российская система формально предоставляет более широкий доступ к социальным гарантиям и, например, такая исключенность не означает отстраненность от системы медицинского обеспечения. Однако ключевой проблемой остается пенсионное обеспечение, особенно после перехода на страховую модель, основанную на накоплении индивидуальных пенсионных коэффициентов. Данная система напрямую зависит от двух

параметров: размера официальной заработной платы и продолжительности страхового стажа. В то время как в странах Европы и Северной Америки наблюдаются институциональные и социокультурные сдвиги в сторону более равномерного распределения семейных обязанностей [22], в России сохраняется влияние традиционных патриархальных установок. Это находит отражение в гендерной асимметрии временных затрат на ведение домашнего хозяйства и уход за членами семьи. Важно подчеркнуть, что такая деятельность, оставаясь неоплачиваемой, исключается из системы социального страхования. Неучтенный характер этого труда приводит к формированию неполного страхового стажа и, как следствие, к значительному снижению объема пенсионных прав, что создает долгосрочные риски для экономического благополучия женщин в пожилом возрасте.

В соответствии со ст. 12 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ (редакция от 28.02.2025) «О страховых пенсиях» [23] в страховой стаж наравне с периодами работы засчитывается только период ухода одного из родителей за каждым ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, но не более 6 лет в общей сложности (то есть в среднем система учитывает время ухода не более чем за 4 детьми до 1,5 лет); период ухода, осуществляемого трудоспособным лицом за инвалидом I группы, ребенком-инвалидом или за лицом, достигшим возраста 80 лет; период проживания супругов военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, вместе с супругами в местностях, где они не могли трудиться в связи с отсутствием возможности трудоустройства, но не более 5 лет в общей сложности; период проживания за границей супругов работников, направленных в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации (эти периоды засчитываются только если им предшествовали и (или) за ними следовали периоды работы и (или) иной деятельности (независимо от их продолжительности)). Таким образом, действующее пенсионное законодательство предусматривает включение в страховой стаж периода ухода за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, а также за гражданином, достигшим 80-лет-

него возраста. Однако фактическая потребность в осуществлении ухода часто возникает за пределами установленных возрастных рамок. После достижения ребенком полуторалетнего возраста возникает институциональный вакуум, который предполагает разрешение ситуации через 3 основных канала: устройство ребенка в дошкольное образовательное учреждение, привлечение к уходу членов семьи (так называемый «институт бабушек») или наем профессиональной няни.

Экономический анализ показывает, что последний вариант является наиболее затратным, что порождает сложную дилемму для семьи. При принятии решения о выходе матери на работу проводится сопоставление ее потенциального заработка со стоимостью услуг няни. Устройство ребенка в ясли или детский сад тоже может быть затруднительным, так как, согласно данным статистики, доля детей в возрасте от 3 до 6 лет, которые не посещают дошкольные учебные заведения по причине отсутствия в них мест, в 2024 г. составила 11,9%, еще 2,5% не посещают детские сады по причине их отсутствия по близости и 4,6% – по состоянию здоровья [24]. Доля детей, поставленных на очередь в дошкольное образовательное учреждение, составляет 37,7%, из них 37,1% – с одним ребенком, 47,4% – с двумя детьми и 28,8% – с тремя и более детьми (по данным за 2024 г.) [25]. Старшие члены семьи предпенсионного и пенсионного возраста могут испытывать проблемы со здоровьем и не способны заниматься уходом за детьми. Это также подтверждается данными Росстата, которые демонстрируют, что несмотря на значительную вовлеченность лиц старше 55 лет в уход за детьми, их потенциал для регулярной помощи ограничен. Так, в 2024 г. лишь 28,8% лиц данной возрастной группы осуществляли ежедневный уход за детьми, причем с выраженной гендерной асимметрией: среди женщин этот показатель достигал 32,2%, тогда как среди мужчин – только 23,4% [25]. Поэтому в большинстве случаев рациональным признается решение о сохранении матерью функции ухода, за исключением ситуаций, когда ее заработная плата существенно превышает затраты на внешний уход и (или) ее карьерные перспективы оцениваются как высокоценные.

Данный механизм принятия решений воспроизводит традиционную гендерную модель и закрепляет за женщиной роль основного поставщика неоплачиваемых услуг по уходу, что в долгосрочной перспективе негативно сказывается на ее профессиональной реализации и формировании пенсионных прав.

Данный тезис подтверждается и данными статистики (табл. 1), что демонстрирует устойчивую корреляцию между возрастом ребенка и уровнем занятости матери. Как следует из представленных данных, общий показатель занятости женщин с детьми дошкольного возраста демонстрирует постепенный рост с 64,0% в 2014 г. до 68,4% в 2022 г. Однако при анализе по возрастным группам детей выявляется структурное неравенство: занятость матерей детей младшей возрастной группы (0–2 года) остается стабильно низкой, не превышая 50,9% в течение всего наблюдаемого периода, с заметным спадом в пандемийный 2020 г. (47,6%). В то же время занятость женщин, чей младший ребенок относится к старшей дошкольной группе (3–6 лет), устойчиво сохраняется на высоком уровне – около 78–79%, что практически соответствует общероссийскому уровню занятости женщин в экономике.

Данная статистика подтверждает тезис о том, что достижение ребенком возраста трех лет, который является стандартным порогом для получения места в детском саду в России, выступает ключевым фактором, высвобождающим материнский трудовой потенциал. Устойчивый разрыв около 30 процентных пунктов между группами матерей детей млад-

шего и старшего дошкольного возраста является прямым следствием дефицита учреждений ясельного типа для детей до трех лет и экономической недоступности частных альтернатив. Таким образом, институциональные ограничения системы дошкольного образования объективно затрудняют совмещение материнства и профессиональной реализации для значительной части женщин на протяжении критически важного периода их карьерного роста и формирования пенсионного капитала.

К вопросу о неоплачиваемом домашнем труде женщин. Анализ данных о затратах времени на уход за детьми выявляет устойчивую гендерную асимметрию в распределении родительских обязанностей (табл. 2).

Согласно представленным данным, в 2024 г. женщины тратили на уход и занятия с детьми в среднем 1 час 27 минут в сутки, что более чем в 2,5 раза превышает соответствующий показатель у мужчин (32 минуты). Примечательно, что наблюдается положительная динамика сокращения общего времени ухода за детьми по сравнению с 2019 г. (с 1 часа 46 минут до 1 часа 3 минут), однако гендерный разрыв сохраняется в значительной степени. Данная тенденция свидетельствует о сохранении традиционной модели распределения родительских обязанностей, где основная нагрузка по уходу за детьми ложится на женщин, даже при их одновременной занятости на рынке труда.

Аналогично и в предоставлении услуг по уходу за пожилыми родственниками мы видим сохраняющийся гендерный разрыв: женщины

Таблица 1

**Уровень занятости женщин в возрасте 20–49 лет, имеющих детей дошкольного возраста, по возрасту младшего ребенка, %\***

Показатели	Годы									
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Женщины, имеющие детей дошкольного возраста (0–6 лет), всего	64,0	64,0	64,9	65,8	67,1	67,4	65,9	67,8	68,4	
В том числе имеющие детей в возрасте:										
0–2 лет	47,7	47,1	47,2	48,9	49,9	50,9	47,6	49,1	48,6	
3–6 лет	78,5	77,6	77,8	78,0	78,6	79,1	77,9	78,7	79,2	

\* Источник: Уровень занятости женщин в возрасте 20–49 лет, имеющих детей дошкольного возраста, по возрасту младшего ребенка, в % / Росстат. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/smd\\_trud.xlsx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/smd_trud.xlsx) (дата обращения: 09.09.2025).

**Затраты суточного фонда времени родителями на уход и занятия с детьми в возрасте до 18 лет, часов-минут\***

Показатели	Годы		
	2014	2019	2024
Затраты времени лицами, имеющими совместно проживающих детей, на уход и занятия с детьми, часов-минут в сутки, в среднем за день недели	1-33	1-46	1-03
В том числе:			
женщинами	2-12	2-28	1-27
мужчинами	0-39	0-51	0-32

\* Источник: Затраты суточного фонда времени родителями на уход и занятия с детьми в возрасте до 18 лет, часов-минут / Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/smd-2-9.xlsx> (дата обращения: 09.09.2025).

вовлечены в ежедневный уход за нуждающимися больше, чем мужчины. В 2024 г. этот показатель составил 8,8% среди женщин против 7,1% среди мужчин [26].

Получается, что обойтись без неформального труда в семье не представляется возможным, поскольку всегда находятся члены семьи, требующие ухода и дополнительной заботы. При этом выбор в пользу женщин как основных поставщиков этих услуг обусловлен комплексом социокультурных и экономических факторов, включая традиционно более низкий уровень заработной платы женщин по сравнению с мужчинами.

Наравне с этим стоит отметить, что гендерное неравенство в распределении домашнего труда в России, сохраняя свою устойчивость, претерпевает определенную трансформацию. Общая нагрузка сокращается для всех членов семьи благодаря технологическому прогрессу и изменению образа жизни, однако традиционное разделение обязанностей, при котором за женщиной закрепляются рутинные и ежедневные задачи, а за мужчиной – эпизодические и «гендерно-маркированные» (например, ремонтные работы), в целом сохраняется [27].

При этом субъективные оценки временных затрат на домашний труд отражают не столько объективную реальность, сколько внутренние конфликты респондентов, обусловленные диссонансом между фактическим распределением обязанностей в их семье и разделяемыми ими социальными нормами и ожиданиями [28].

Эмпирическое исследование И.Е. Калабихиной и Ж.К. Шайкеновой [29] выявило, что распределение неоплачиваемого домашнего

труда в России соответствует модели «незавершенного гендерного перехода». В рамках данной модели экономические детерминанты (занятость, уровень дохода) способствуют снижению нагрузки на женщин в будние дни, тогда как в выходные дни активизируются традиционные социокультурные нормы, приводя к компенсаторному увеличению женской нагрузки и сокращению времени на отдых. Проведенный анализ с применением метода мэтчинга показал статистически значимое влияние отдельных факторов на сокращение гендерного разрыва: наличие посудомоечной машины и автомобиля объективно снижает нагрузку на женщин. Обнаружен парадоксальный эффект: наличие инвалидности или ограничений по здоровью у женщины сокращает ее ежедневные затраты времени на домашний труд на 45–60 минут. В противоположность этому, наличие детей, особенно младшего возраста, радикально увеличивает гендерное неравенство. При этом такие факторы, как уровень образования партнеров или официальный статус брака, не оказывают статистически значимого влияния на сложившееся распределение ролей.

Усиление нагрузки в период пандемии COVID-19: карантинные меры и переход на дистанционные формы деятельности привели к значительной интенсификации неоплачиваемого труда в домохозяйствах. Эмпирические данные свидетельствуют, что увеличение времени на ведение домашнего хозяйства отметили 60% женщин и 54% мужчин, что указывает на общий рост нагрузки [30]. Однако качественный анализ характера выполняемых работ выявляет сохранение гендерной асим-

метрии: женщины не только чаще брали на себя дополнительные обязанности по уходу за детьми в условиях закрытия образовательных учреждений, но и совмещали их с профессиональной деятельностью в формате удаленной работы [31]. Особую значимость приобретает тот факт, что пандемия актуализировала феномен «двойной занятости» женщин, когда к профессиональным обязанностям добавился возросший объем работы по дому. Это подтверждается данными МОТ, согласно которым из мирового рынка труда вышли 28 млн женщин против 24,1 млн мужчин, что демонстрирует гендерно дифференцированное влияние кризиса [30].

Анализ данных Росстата о распределении наемных работников по стажу на основной работе (2022 г.) [31] выявляет дополнительные гендерные асимметрии, влияющие на долгосрочное благополучие. В ключевых репродуктивных и карьерных возрастных группах (25–39 лет) женщины демонстрируют большую представленность в категориях краткосрочного стажа (до 1 года) и относительно меньшую – в категории стажа от 5 до 10 лет по сравнению с мужчинами. Это указывает на более высокую вероятность прерывистой трудовой биографии, связанной с выполнением обязанностей по уходу. Хотя в старших возрастах (после 40 лет) абсолютное число женщин со стажем «свыше 10 лет» сопоставимо с мужским или даже превышает его, эта динамика часто является следствием более позднего вхождения в непрерывную карьеру после периода семейных обязанностей. Таким образом, даже в формальном секторе женщинам сложнее накапливать длительный непрерывный стаж – ключевой параметр для формирования пенсионных прав в страховой системе, что создает дополнительный институциональный барьер и усиливает долгосрочные риски социальной исключенности.

Сформировавшаяся модель прерывистой занятости женщин создает двойной негативный эффект для их долгосрочного экономического положения. Во-первых, она напрямую сокращает страховой стаж. Во-вторых, она косвенно, через замедление карьерного роста, подкрепляет сохраняющийся значительный разрыв в оплате труда. В итоге оба этих канала

конвертируются в устойчивые различия в размере будущих пенсий, что и подтверждается данными, приведенными в табл. 3.

Анализ представленных данных позволяет выявить устойчивую негативную динамику в системе пенсионного обеспечения в России [32] и ее гендерные аспекты. Наблюдается последовательное снижение коэффициента замещения с 34,0% в 2015 г. до 26,0% в 2025 г., что существенно ниже рекомендуемого МОТ уровня в 40%. При этом гендерный анализ представленных показателей позволяет выявить существенное неравенство в оплате труда: разрыв между средними зарплатами мужчин и женщин увеличился с 10 584 руб. в 2015 г. до 26 644 руб. в 2023 г. Этот дисбаланс непосредственно влияет на формирование пенсионных прав, поскольку действующая страховая модель напрямую зависит от размера официальных доходов. При этом парадоксально более высокий коэффициент замещения у женщин (31,6% против 22,1% у мужчин в 2023 г.) объясняется их изначально более низкими заработными платами, а не преимущественным положением в пенсионном обеспечении.

Важно отметить, что абсолютное значение размера пенсий демонстрирует тенденцию к сокращению гендерного разрыва, который к 2025 г. меняет знак в пользу женщин. Однако данный факт не свидетельствует об улучшении положения женщин в пенсионной системе, а скорее отражает общее снижение уровня пенсионного обеспечения для всех категорий пенсионеров. Сохраняющийся низкий коэффициент замещения свидетельствует, что пенсионная система не обеспечивает адекватную замену утраченного заработка.

### Обсуждение

Проведенный анализ позволяет утверждать, что феминизация неформальной экономики в России является не следствием свободного выбора женщин, а результатом действия сложного комплекса структурных ограничений. Как и в странах Восточной Европы и Средней Азии, ключевыми каналами формирования этого неравенства выступают четыре взаимосвязанных пути [33]. Во-первых, ограниченный доступ на рынок труда, обусловленный необходимостью выполнения неоплачиваемых

Показатели заработной платы и пенсионного обеспечения в зависимости от пола\*

Таблица 3

Показатели	Годы													
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025			
Средняя начисленная ЗП, руб.:	34 030,0	36 709,0	39 167,0	43 724,0	47 867,0	51 344,0	57 244,0	65 338,0	74 854,0	89 069,0	96 164,0			
мужчины	38 605,0	н/а	45 557,0	н/а	52 533,0	н/а	67 056,0	н/а	87 757,0	н/а	н/а	н/а	н/а	н/а
женщины	28 021,0	н/а	32 658,0	н/а	37 872,0	н/а	48 594,0	н/а	61 113,0	н/а	н/а	н/а	н/а	н/а
Разрыв в ЗП, руб.	-10 584,0	н/а	-12 899,0	н/а	-14 661,0	н/а	-18 462,0	н/а	-26 644,0	н/а	н/а	н/а	н/а	н/а
Средний размер назначенной пенсии по старости, руб.:	11 569,1	12 830,4	13 172,5	14 151,6	14 986,3	15 878,4	16 790	18 084,8	20 678,5	22 352,9	24 979,3			
мужчины	11 346,5	12 543,2	12 882,6	14 410,8	14 407,4	15 150,6	16 092,0	17 328,0	19 356,3	20 854,9	23 028,3			
женщины	10 663,7	11 852,6	12 200,1	12 783,3	13 949,9	14 781,4	15 571,2	16 661,8	19 305,1	20 745,4	23 249,6			
Разрыв в размере пенсии, руб.	-682,8	-690,6	-682,5	-1627,5	-457,5	-369,2	-520,8	-666,2	-51,2	-109,5	221,3			
Коэффициент замещения, %:	34,0	35,0	33,6	32,4	31,3	30,9	29,3	27,7	27,6	25,1	26,0			
мужчины	29,4	н/а	28,3	н/а	27,4	н/а	24,0	н/а	22,1	н/а	н/а	н/а	н/а	н/а
женщины	38,1	н/а	37,4	н/а	36,8	н/а	32,0	н/а	31,6	н/а	н/а	н/а	н/а	н/а

\* Составлено по: Женщины и мужчины России, 2022 : стат. сб. / Росстат. Москва, 2022. 208 с.; Динамика среднего размера назначенных пенсий в зависимости от пола и места проживания пенсионера в Российской Федерации / Росстат. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/sp\\_2.7\\_2025.xlsx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/sp_2.7_2025.xlsx) (дата обращения: 04.09.2025).

мой работы по уходу, напрямую подталкивает женщин в низкооплачиваемые и неустойчивые формы занятости, усиливая профессиональную сегрегацию и создавая предпосылки для значительного разрыва в пенсионных правах. Во-вторых, устойчивые социокультурные нормы закрепляют за женщиной роль основной исполнительницы «работы по заботе», что находит прямое отражение в данных Росстата о гендерной асимметрии временных затрат на детей и пожилых.

В-третьих, системную проблему усугубляет слабость институтов, призванных обеспечивать защиту прав работников в неформальном секторе. К ним относится неэффективность правоприменения трудового законодательства в отношении гибких и нестандартных форм занятости, а также крайне низкий уровень охвата работников неформальной сферы профессиональными союзами. Эта институциональная «прослойка» лишает женщин, сконцентрированных в наиболее уязвимых сегментах, коллективных инструментов для отстаивания своих интересов, переговоров о повышении оплаты труда или улучшении условий. Как следствие, индивидуальные стратегии выживания преобладают над коллективным действием, что консервирует неравенство.

В-четвертых, как показало исследование, инфраструктура социального ухода в России, в частности, дефицит мест в ясельных группах для детей до трех лет, создает институциональный вакуум. Это объективно вынуждает многих матерей приостанавливать профессиональную карьеру, что подтверждается устойчивым 30%-ным разрывом в уровне занятости между матерями детей младшего и старшего дошкольного возраста. В-четвертых, правовая и институциональная среда, в частности, действующее пенсионное законодательство, учитывающее в страховом стаже лишь период ухода за ребенком до 1,5 лет, не соответствует реальным потребностям и продолжительности необходимости осуществления ухода, что систематически исключает этот труд из системы социального страхования.

Таким образом, российская реальность демонстрирует противоречивый гибрид: экономическая необходимость подталкивает женщин к профессиональной реализации, однако

традиционные нормы предписывают им нести основное бремя домашнего труда. Это порождает феномен «двойной занятости» или «второй смены», который был значительно усилен во время пандемии COVID-19. В этом контексте обсуждение не ограничивается физическим трудом, но включает и «эмоциональный труд» – невидимую работу по поддержанию отношений и психологического климата в семье, который также ложится преимущественно на женщин, как это подробно описано в работах профессора Хокшильд [34].

Парадокс пенсионной системы, при котором у женщин формально более высокий коэффициент замещения, но объективно меньший размер пенсии и повышенные риски бедности в старости, свидетельствует о системном кризисе. Этот парадокс объясняется не преимуществом, а изначально более низкими заработками женщин, которые и являются базой для начисления пенсий. Низкий общий коэффициент замещения (26% в 2025 г.) указывает на то, что система не выполняет свою основную функцию – обеспечение достойного уровня жизни после прекращения трудовой деятельности, и эта проблема усугубляется для женщин из-за более короткого страхового стажа.

Результаты исследования указывают на необходимость комплексного политического и институционального вмешательства, направленного на устранение структурных факторов феминизации неформальной занятости. В-первых, ключевое значение имеет развитие инфраструктуры социального ухода, включая расширение сети ясельных групп для детей до трех лет и формирование устойчивой системы долговременного ухода за пожилыми и нетрудоспособными гражданами. Данные меры обладают мультипликативным эффектом, высвобождая трудовой потенциал женщин и одновременно создавая новые формальные рабочие места.

Во-вторых, требуется трансформация институционально-правовой среды, прежде всего в сфере пенсионного обеспечения. Расширение учета периодов ухода за детьми старше полутора лет и за нуждающимися пожилыми родственниками в системе страхового стажа, а также индексация индивидуальных пенсионных коэффициентов за данные периоды позволили

бы частично компенсировать утрату пенсионных прав, обусловленную вынужденными перерывами в формальной занятости.

В-третьих, меры на рынке труда должны быть направлены на формализацию гибких форм занятости и снижение дискриминационных барьеров для женщин, включая обеспечение доступа самозанятых и работников с нестандартными формами занятости к механизмам социального страхования.

Наконец, долгосрочное сокращение гендерных дисбалансов невозможно без изменения социокультурных установок, закрепляющих за женщинами основную ответственность за неоплачиваемый труд по уходу. Государственные и корпоративные программы, стимулирующие более равномерное распределение семейных обязанностей, являются важным элементом устойчивой политики гендерного равенства.

Выходом из данной ситуации, в соответствии с поставленными задачами, может стать реализация комплекса мер, направленных на преодоление идентифицированных барьеров и смягчение их долгосрочных последствий. Во-первых, развитие инфраструктуры социального ухода – как услуг по уходу за детьми, так и системы долговременного ухода за пожилыми – оказывает тройной положительный эффект: оно высвобождает трудовой потенциал женщин, создает новые формальные рабочие места и способствует профессиональному развитию. Во-вторых, необходима трансформация правового поля. Это включает не только расширение доступности гибких форм занятости, но и пересмотр пенсионной модели в сторону большего учета неоплачиваемого труда. Одной из предлагаемых мер могла бы стать индексация индивидуальных пенсионных коэффициентов (ИПК) за периоды осуществления ухода за детьми старше 1,5 лет или за пожилыми родственниками. Для достижения целей политического вмешательства указанные меры должны быть дополнены адресной информационной поддержкой женщин в неформальном секторе об их правах, а также кампаниями, направленными на трансформацию социокультурных норм в отношении распределения семейных обязанностей, что является необходимым условием для глубинных изменений.

## Заключение

Проведенное исследование демонстрирует, что феминизация неформальной экономики в России представляет собой системное явление, порожденное переплетением институциональных ограничений, социокультурных норм и экономических диспропорций. Ключевой проблемой является то, что официальная статистика не учитывает широкий пласт неформальной работы, выполняемой женщинами, включая неоплачиваемый труд по уходу. Это ставит женщин в положение финансовой зависимости и значительно увеличивает риск скатывания в бедность, особенно в случае потери кормильца. Данная уязвимость усугубляется более высокой продолжительностью жизни женщин, что при недостаточности пенсионных накоплений создает долгосрочные риски экономической незащищенности в пожилом возрасте.

Существующая пенсионная модель, основанная на страховых принципах, системно не учитывает эти реалии женской занятости. Низкий уровень коэффициента замещения в сочетании с гендерным разрывом в оплате труда и неравномерным распределением семейных обязанностей приводит к формированию неполного страхового стажа и значительному снижению пенсионных прав.

В исследовании решены поставленные задачи: не только выявлены структурные детерминанты гендерного неравенства в неформальной экономике, но и на конкретных данных оценены его долгосрочные последствия – риски бедности и социальной исключенности женщин в пенсионном возрасте. На этой основе разработан комплекс адресных политических и институциональных мер, направленных на разрыв порочного круга «неформальность – неустойчивая занятость – дефицит пенсионных прав». Реализация этих мер для обеспечения достойного уровня жизни женщин после окончания трудовой деятельности требует скоординированных действий как на макроуровне государственной социальной политики, так и на уровне трансформации социальных норм. Она должна включать расширение инфраструктуры ухода, пересмотр пенсионного законодательства для большего учета неоплачиваемого труда и проведение мер, направ-

ленных на изменение глубинных социокультурных стереотипов. Только такой подход позволит преодолеть структурные барьеры и создать условия для подлинного гендерного равенства в сфере занятости и социального обеспечения.

#### Список источников

1. Women and men in the informal economy: a statistical picture (third edition) / International Labour Office. Geneva : ILO, 2018. URL: [https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/Women\\_men\\_informal\\_economy\\_statistical\\_picture.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/Women_men_informal_economy_statistical_picture.pdf) (дата обращения: 08.09.2025).
2. Ghai D. Decent work: concept and indicators // International Labour Review. 2003. Vol. 142, No. 2. Pp. 113–145. URL: <https://webapps.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/ghai.pdf> (дата обращения: 08.09.2025).
3. Мокроусова Д.И., Покусаенко М.А. Гендерные аспекты прекариата // Journal of Economic Regulation. 2020. Т. 11, № 4. С. 132–144. doi:10.17835/2078-5429.2020.11.4.132-144. EDN PPCAKR.
4. Chen M., Sebstad J., O'Connell L. Counting the invisible workforce: the case of homebased workers // World Development. 1999. Vol. 27, No. 3. Pp. 603–610. doi:10.1016/S0305-750X(98)00154-5.
5. Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO). Written observations on the request for an advisory opinion on the content and scope of care as a human right and its interrelation with other rights. URL: <https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/file/WIEGO-Written-Observations-IACHR-Advisory-Opinion-Care-Human-Right-ENG.pdf> (дата обращения: 08.09.2025).
6. Working women: facts and figures / International Labour Office. Geneva : ILO, 2003. URL: [https://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/areas/gender/docs/womenwork\\_ru.pdf](https://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/areas/gender/docs/womenwork_ru.pdf) (дата обращения: 08.09.2025).
7. Women and men in the informal economy: a statistical update / International Labour Organization. Geneva : ILO, 2023. 129 p. ISBN 978-92-2-037547-1. URL: <https://www.ilo.org/publications/women-and-men-informal-economy-statistical-update> (дата обращения: 08.09.2025).
8. Только каждый седьмой россиянин считает допустимым публично выяснять отношения с работодателем / Исследовательский центр портала Superjob.ru. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/115479/tolko-kazhdyy-sedmoj-rossiyanin-schitaet-dopustimym-publichno-vyyasnyat-otnosheniya-s-rabotodatelem/> (дата обращения: 08.09.2025).
9. Узякова Е.С. Неформальная занятость и структурные дисбалансы на рынке труда // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2024. № 6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/neformalnaya-zanyatost-i-strukturnye-disbalansy-na-rynke-truda> (дата обращения: 14.09.2025).
10. Печенкина Е.Д. Гендерное неравенство в России и странах Запада: усугубление ситуации во время пандемии COVID-19 // Вестник Удмуртского университета. Социология. Политология. Международные отношения. 2021. Т. 5, № 3. С. 381–390. doi:10.35634/2587-9030-2021-5-3-381-390. EDN VZNAIA.
11. Баскакова М.Е. Гендерная профессиональная сегрегация и уровень общей безработицы мужчин и женщин // Социально-трудовые исследования. 2023. № 4 (53). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernaya-professionalnaya-segregatsiya-i-uroven-obschey-bezrobotitsy-muzhchin-i-zhenschin> (дата обращения: 15.09.2025).
12. Гневашева В.А. Гендерная сегрегация рынка труда: современные тренды // Региональная экономика и управление : электронный научный журнал. 2023. № 2 (74). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernaya-segregatsiya-rynka-truda-sovremennye-trendy> (дата обращения: 15.09.2025).
13. Шапатина Е. 34,3 трлн рублей стоит работа российских женщин по дому. URL: <https://tochno.st/materials/stoit-rabota-rossiyskikh-zhenshchin-po-domu> (дата обращения: 12.09.2025).
14. Biryukova S.S., Sinyavskaya O.V., Kareva D.E. Long-term dynamics of informal employment and its relationship with the poverty of the Russian population against the backdrop of the COVID-19 pandemic // Population and Economics. 2022. No. 6 (1). Pp. 14–35.
15. Калабихина И.Е. Последствия пандемии COVID-19 в гендерном ракурсе // Женщина в российском обществе. 2022. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/posledstviya-pandemii-covid-19-v-gendernom-rakurse> (дата обращения: 15.09.2025).
16. Кожаев К.А., Григорьева И.В. Неформальная занятость и ее влияние на устойчивость территориальных экономических систем // Вестник Российского университета кооперации. 2023. № 3 (53). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/neformalnaya-zanyatost-i-ee-vliyanie-na-ustoychivost-territorialnyh-ekonomicheskikh-sistem> (дата обращения: 15.09.2025).

17. Некипелова Д.В. Теоретико-методологические аспекты учета неформальной занятости. Часть 1. Теоретические основы определения неформальной занятости (основные научные подходы) // Труд и социальные отношения. 2020. Т. 31, № 1. С. 43–55. doi:10.20410/2073-7815-2020-31-1-43-55. EDN TPZCJQ.
18. Ушакова В.Г. Пол и гендер: социополитические аспекты терминологических дебатов // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2022. № 1-3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pol-i-gender-sotsiopoliticheskie-aspekty-terminologicheskikh-debatov> (дата обращения: 15.09.2025).
19. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы) : стат. сб. / Росстат. Москва, 2024. 152 с.
20. В России составили портрет самозанятых: зумеров среди них почти нет. URL: <https://www.mentoday.ru/life/news/17-06-2025/v-rossii-sostavili-portret-samozanyatyh-zumerov-sredi-nih-pochti-net/> (дата обращения: 15.09.2025).
21. Наемные работники по нормальной продолжительности рабочей недели на основной работе по полу и возрасту / Росстат. 2022. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/59752> (дата обращения: 15.09.2025).
22. Pailhé A., Solaz A., Stanfors M. The Great Convergence: gender and unpaid work in Europe and the United States // Population and Development Review. 2021. URL: <https://doi.org/10.1111/padr.12385> (дата обращения: 09.09.2025).
23. О страховых пенсиях : федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ (ред. от 28.02.2025). URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_156525/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156525/) (дата обращения: 09.09.2025).
24. Распределение детей в возрасте 3–6 лет по причинам непосещения дошкольной образовательной организации (в процентах к общему числу детей в соответствующем возрасте, не посещающих дошкольную образовательную организацию) / Росстат. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/smd-2-2\\_2024.xls](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/smd-2-2_2024.xls) (дата обращения: 09.09.2025).
25. Доля детей в возрасте 3–6 лет, поставленных на очередь для получения места в дошкольном образовательном учреждении (в процентах к общему числу детей в соответствующем возрасте, не посещающих дошкольное образовательное учреждение) / Росстат. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/smd-2-1\\_2024.xls](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/smd-2-1_2024.xls) (дата обращения: 09.09.2025).
26. Доля лиц в возрасте 55 лет и более, осуществляющих ежедневный уход за другими лицами, нуждающимися в особой помощи из-за престарелого возраста, болезни или нетрудоспособности / Росстат. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/sp\\_7.3\\_2011-2024.xlsx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/sp_7.3_2011-2024.xlsx) (дата обращения: 09.09.2025).
27. Козырева П.М., Низамова А.Э., Смирнов А.И. Распределение и продолжительность работы по дому в домохозяйствах, состоящих из брачных пар // Социологическая наука и социальная практика. 2024. Т. 12, № 3. С. 150–172. doi:10.19181/snsp.2024.12.3.7. EDN PHPLRZ.
28. Макаренцева А.О., Бирюкова С.С., Третьякова Е.А. Представления мужчин и женщин о затратах времени на работу по дому // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2017. № 2. С. 97–114.
29. Калабихина И.Е., Шайкенова Ж.К. Затраты времени на домашнюю работу: детерминанты гендерного неравенства // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 261–285. doi:10.14515/monitoring.2019.3.15.
30. Whose time to care? Unpaid care and domestic work during COVID-19 / UN Women. 2020. URL: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/11/whose-time-to-care-unpaid-care-and-domestic-work-during-covid-19> (дата обращения: 15.09.2025).
31. Наемные работники по стажу на основной работе по полу и возрасту / Росстат. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/59745> (дата обращения: 15.09.2025).
32. Nekipelova D.V. The development of poverty among Russian pensioners: trends, background, qualitative and quantitative analysis // Labour and Social Relations Journal. 2023. Vol. 34, No. 5. Pp. 146–158. doi:10.20410/2073-7815-2023-34-5-146-158. EDN VATKDP.
33. Empowering women through reducing unpaid work: a regional analysis of Europe and Central Asia / UNECE, UN Women. Geneva, 2021. 42 p. URL: <https://unece.org/publications/empowering-women-through-reducing-unpaid-work> (дата обращения: 08.09.2025).
34. Hochschild A.R. The managed heart: commercialization of human feeling. 3rd ed., with a new preface. Berkeley : University of California Press, 2012. 339 p. URL: <https://www.jstor.org/stable/10.1525/j.ctt1pn9bk> (дата обращения: 11.09.2025).

## References

1. Women and men in the informal economy: a statistical picture (third edition) / International Labour Office. Geneva : ILO, 2018. URL: [https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/Women\\_men\\_informal\\_economy\\_statistical\\_picture.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/Women_men_informal_economy_statistical_picture.pdf) (date of access: 08.09.2025).
2. Ghai D. Decent work: concept and indicators // International Labour Review. 2003. Vol. 142, No. 2. Pp. 113–145. URL: <https://webapps.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/ghai.pdf> (date of access: 08.09.2025).
3. Mokrousova D.I., Pokusaenko M.A. Gender aspects of the precariat // Journal of Economic Regulation. 2020. Vol. 11, No. 4. Pp. 132–144. doi:10.17835/2078-5429.2020.11.4.132-144. EDN PPCAKR.
4. Chen M., Sebstad J., O'Connell L. Counting the invisible workforce: the case of homebased workers // World Development. 1999. Vol. 27, No. 3. Pp. 603–610. doi:10.1016/S0305-750X(98)00154-5.
5. Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO). Written observations on the request for an advisory opinion on the content and scope of care as a human right and its interrelation with other rights. URL: <https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/file/WIEGO-Written-Observations-IACHR-Advisory-Opinion-Care-Human-Right-ENG.pdf> (date of access: 08.09.2025).
6. Working women: facts and figures / International Labour Office. Geneva : ILO, 2003. URL: [https://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/areas/gender/docs/womenwork\\_ru.pdf](https://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/areas/gender/docs/womenwork_ru.pdf) (date of access: 08.09.2025).
7. Women and men in the informal economy: a statistical update / International Labour Organization. Geneva : ILO, 2023. 129 p. ISBN 978-92-2-037547-1. URL: <https://www.ilo.org/publications/women-and-men-informal-economy-statistical-update> (date of access: 08.09.2025).
8. Only every seventh Russian considers it acceptable to publicly clarify relations with an employer / The Superjob.ru Portal's Research Center. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/115479/tolko-kazhdyj-sedmoj-rossiyanin-schitaet-dopustimym-publichno-vvyasnyat-otnosheniya-s-rabotodatelem/> (date of access: 08.09.2025).
9. Uzyakova E.S. Informal Employment and Structural Imbalances in the Labour Market // Economic and social changes: facts, trends, forecast. 2024. No. 6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ineformalnaya-zanyatost-i-strukturnye-disbalansy-na-rynke-truda> (date of access: 14.09.2025).
10. Pechenkina E.D. Gender inequality in Russia and Western countries: worsening situation during the COVID-19 pandemic // Bulletin of the Udmurt University. Sociology. Political science. International relations. 2021. Vol. 5, No. 3. Pp. 381–390. doi:10.35634/2587-9030-2021-5-3-381-390. EDN VZNAIA.
11. Baskakova M.E. Gender occupational segregation and the level of general unemployment among men and women // Social and labor research. 2023. No. 4 (53). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernaya-professionalnaya-segregatsiya-i-uroven-obschey-bezrabotitsy-muzhchin-i-zhenschin> (date of access: 08.09.2025).
12. Gnevasheva V.A. Gender segregation of the labour market: current trends // Regional Economics and Management : electronic scientific journal. 2023. No. 2 (74). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernaya-segregatsiya-rynka-truda-sovremennye-trendy> (date of access: 15.09.2025).
13. Shapatina E. 34.3 trillion rubles is the cost of Russian women's housework. URL: <https://tochno.st/materials/stoit-rabota-rossiyskikh-zhenschin-po-domu> (date of access: 12.09.2025).
14. Biryukova S.S., Sinyavskaya O.V., Kareva D.E. Long-term dynamics of informal employment and its relationship with the poverty of the Russian population against the backdrop of the COVID-19 pandemic // Population and Economics. 2022. No. 6 (1). Pp. 14–35.
15. Kalabikhina I.E. Consequences of the COVID-19 pandemic in a gender perspective // A woman in Russian society. 2022. No. 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/posledstviya-pandemii-covid-19-v-gendernom-rakurse> (date of access: 15.09.2025).
16. Kozhaev K.A., Grigor'eva I.V. Informal employment and its impact on the sustainability of territorial economic systems // Bulletin of the Russian University of Cooperation. 2023. No. 3 (53). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ineformalnaya-zanyatost-i-ee-vliyanie-na-ustoychivost-territorialnyh-ekonomicheskikh-sistem> (date of access: 15.09.2025).
17. Nekipelova D.V. Theoretical and methodological aspects of accounting for informal employment. Part 1. Theoretical foundations for defining informal employment (main scientific approaches) // Labor and social relations. 2020. Vol. 31, No. 1. Pp. 43–55. doi:10.20410/2073-7815-2020-31-1-43-55. EDN TPZCJQ.
18. Ushakova V.G. Sex and gender: sociopolitical aspects of terminological debates // Bulletin of the Russian State University for the Humanities. The series "Philosophy. Sociology. Art criticism". 2022. No. 1-3.

URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pol-i-gender-sotsiopoliticheskie-aspekty-terminologicheskikh-debatov> (date of access: 15.09.2025).

19. Labor force, employment and unemployment in Russia (based on the results of sample surveys of the labor force) : statistical collection / Rosstat. Moscow, 2024. 152 p.

20. A portrait of the self-employed has been compiled in Russia: there are almost no zoomers among them. URL: <https://www.mentoday.ru/life/news/17-06-2025/v-rossii-sostavili-portret-samozanyatyh-zumerov-sredi-nih-pochti-net/> (date of access: 15.09.2025).

21. Employees with a normal working week at their main job by gender and age / Rosstat. 2022. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/59752> (date of access: 15.09.2025).

22. Pailhé A., Solaz A., Stanfors M. The Great Convergence: gender and unpaid work in Europe and the United States // Population and Development Review. 2021. URL: <https://doi.org/10.1111/padr.12385> (date of access: 09.09.2025).

23. On insurance pensions : federal law dated 28.12.2013 No. 400-FZ (as amended on 28.02.2025). URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_156525/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156525/) (date of access: 09.09.2025).

24. Distribution of children aged 3–6 years by reasons for non-attendance of a preschool educational organization (as a percentage of the total number of children of the corresponding age not attending a preschool educational organization / Rosstat. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/smd-2-2\\_2024.xls](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/smd-2-2_2024.xls) (date of access: 09.09.2025).

25. Share of children aged 3–6 years placed on a waiting list to receive a place in a preschool educational institution (as a percentage of the total number of children of the corresponding age not attending a preschool educational institution) / Rosstat. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/smd-2-1\\_2024.xls](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/smd-2-1_2024.xls) (date of access: 09.09.2025).

26. Share of persons aged 55 and over providing daily care for other persons in need of special assistance due to old age, illness or disability / Rosstat. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/sp\\_7.3\\_2011-2024.xlsx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/sp_7.3_2011-2024.xlsx) (date of access: 09.09.2025).

27. Kozyreva P.M., Nizamova A.E., Smirnov A.I. Distribution and duration of housework in households consisting of married couples // Sociological science and social practice. 2024. Vol. 12, No. 3. Pp. 150–172. doi:10.19181/snsp.2024.12.3.7. EDN PHPLRZ.

28. Makarentseva A.O., Biryukova S.S., Tretyakova E.A. Perceptions of men and women about time spent on housework // Public opinion monitoring: economic and social changes. 2017. No. 2. Pp. 97–114.

29. Kalabikhina I.E., Shaykenova Zh.K. Time spent on housework: determinants of gender inequality // Public opinion monitoring: economic and social changes. 2019. No. 3. Pp. 261–285. doi:10.14515/monitoring.2019.3.15.

30. Whose time to care? Unpaid care and domestic work during COVID-19 / UN Women. 2020. URL: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/11/whose-time-to-care-unpaid-care-and-domestic-work-during-covid-19> (дата обращения: 15.09.2025).

31. Employees by length of service in their main job by gender and age / Rosstat. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/59745> (date of access: 15.09.2025).

32. Nekipelova D.V. The development of poverty among Russian pensioners: trends, background, qualitative and quantitative analysis // Labour and Social Relations Journal. 2023. Vol. 34, No. 5. Pp. 146–158. doi:10.20410/2073-7815-2023-34-5-146-158. EDN VATKDP.

33. Empowering women through reducing unpaid work: a regional analysis of Europe and Central Asia / UNECE, UN Women. Geneva, 2021. 42 p. URL: <https://unece.org/publications/empowering-women-through-reducing-unpaid-work> (дата обращения: 08.09.2025).

34. Hochschild A.R. The managed heart: commercialization of human feeling. 3rd ed., with a new preface. Berkeley : University of California Press, 2012. 339 p. URL: <https://www.jstor.org/stable/10.1525/j.ctt1pn9bk> (дата обращения: 11.09.2025).

#### **Информация об авторе**

Д.В. Некипелова – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Института региональной экономики и межбюджетных отношений Финансового университета при Правительстве Российской Федерации.

***Information about the author***

*D.V. Nekipelova* – Candidate of Economic Sciences, Senior Researcher of the Institute of Regional Economics and Inter-Budgetary Relations of the Financial University under the Government of the Russian Federation.

Статья поступила в редакцию 18.09.2025; одобрена после рецензирования 19.01.2026; принята к публикации 21.04.2026.

The article was submitted 18.09.2025; approved after reviewing 19.01.2026; accepted for publication 21.04.2026.