

Гендерные различия в оплате труда в России¹⁾

Ощепков А.Ю.

В работе анализируются гендерные различия в заработной плате в России на микроданных Национального обследования бюджета домашних хозяйств (НОБУС). Полученные автором результаты декомпозиции разницы в средних уровнях месячных заработных плат мужчин и женщин по методу Оаксаки – Блайндера подтверждают выводы предыдущих исследований, выполненных на данных РМЭЗ. Во-первых, главным объясняющим фактором наблюдаемой разницы является гендерная асимметрия занятости. Во-вторых, средний уровень накопленного человеческого капитала и отдача на него у женщин в среднем выше, чем у мужчин, что сокращает наблюдаемый разрыв в оплате труда. В-третьих, около половины наблюдаемого разрыва не может быть объяснено в рамках используемой в работе стандартной методологии. Доля необъясненных различий составляет, по расчетам автора, примерно 15–18% от средней заработной платы мужчин и может служить в качестве оценки уровня дискриминации женщин в оплате труда. Проведенный анализ распределения необъясненных различий по различным подгруппам работников указывает на то, что часть необъясненного отставания женщин в заработной плате действительно может быть вызвана дискриминацией. При этом в работе предложены косвенные подтверждения существования «стеклянного потолка» для женщин.

1. Введение

Гендерное неравенство в заработной плате является одной из самых популярных тем социально-экономических исследований. Основным мотивом для таких исследований послужила необходимость найти объяснения наблюдаемому длительному времени во многих странах различиям в средних уровнях заработков между мужчинами и женщинами. Этот феномен также поднимает важный для любого общества вопрос о дискриминации женщин. Далеко не все наблюдаемые различия в оплате труда являются следствием дискриминации, но многие исследования, проведенные в разных странах, указывают на то, что дискриминация женщин на рынке труда существует. Позиция женщин на рынке труда является одним из основных факторов, способствующих феминизации бедности [12].

¹⁾ Проект поддержан Научным фондом ГУ ВШЭ, грант № 05-01-0021.

Ощепков А.Ю. – аспирант ГУ ВШЭ, научный сотрудник Центра трудовых исследований ГУ ВШЭ.

Статья поступила в Редакцию в августе 2006 г.

В России переходный период оказал негативное влияние на относительную оплату труда работающих женщин. Если весной 1991 г. женщины получали в среднем 80% от почасовой заработной платы мужчин, то к середине 1990-х гг. – уже менее 70% [22, 43]. По данным Росстата, с 1998 г. заработная плата женщин стабилизировалась на уровне 63–64% от месячной заработной платы мужчин. Тем не менее разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами в России (как и в большинстве стран ЦВЕ и СНГ) несколько *ниже*, чем в развитых странах, за исключением Скандинавских стран и Австралии²⁾ [34].

Целью данной работы является анализ и объяснение существующих гендерных различий в оплате труда в России. Исследование принадлежит к тому классу эмпирических работ, которые выявляют факторы гендерных различий в оплате труда и проводят оценку уровня дискриминации, но не направлены на проверку применимости предсказаний различных теорий дискриминации на практике³⁾. Мы ставим перед собой две основные задачи. Во-первых, определить детерминанты гендерных различий в заработной плате в России и их относительный вклад в эти различия. Во-вторых, оценить уровень дискриминации женщин в оплате труда и сравнить полученные оценки с оценками, представленными в более ранних работах.

Многие вопросы, затрагиваемые в нашей работе, ранее уже поднимались в исследованиях по России [9, 10, 22, 26, 28, 32, 43, 44, 48, 49, 51]. Однако существуют два важных отличия настоящей работы от предыдущих исследований. Во-первых, гендерный разрыв в оплате труда мы представляем двумя различными способами – не только традиционно, как среднюю разницу заработных плат мужчин и женщин, но также через различие в распределениях заработной платы для женщин и мужчин при дискриминации и в ее отсутствие. Это позволяет описать характер дискриминации, т.е. ее уровень в различных частях распределения заработных плат, а также для отдельных подгрупп занятых. Во-вторых, мы используем базу микроданных НОБУС. К настоящему моменту она еще не применялась для анализа гендерного неравенства на рынке труда в России, хотя обладает серьезными преимуществами в сравнении с данными РМЭЗ, использованными в большинстве предшествующих работ. Это гораздо большее количество наблюдений, возможность контролировать вид деятельности предприятия, где занят работник, а также возможность рассматривать гендерные различия в оплате труда в отдельных регионах. Следует также отметить, что большинство предыдущих исследований было выполнено на данных, полученных до кризиса 1998 г., а гендерный разрыв в оплате труда в посткризисный период относительно слабо изучен.

Работа построена следующим образом. Во втором разделе представлены основные объяснения различий в оплате труда между мужчинами и женщинами с точки зрения экономической теории. В третьем разделе проведен обзор работ, посвященных объяснению гендерных различий в оплате труда в России. В четвертом и пятом разделах описаны методология и данные, используемые в нашей

²⁾ В Скандинавских странах (Норвегии, Дании, Финляндии и Швеции) традиционно наблюдается относительно низкий уровень различий, что принято объяснять тем, что эти страны характеризуются более сжатой структурой заработных плат и широким распространением коллективных механизмов установления оплаты труда (см., например, [18, 20]).

³⁾ Такое разделение литературы было предложено в [24].

работе. В шестом разделе представлены основные результаты исследования, а в заключении сформулированы выводы и предложены возможные направления для будущих исследований по данной теме в России.

2. Почему женщинам платят меньше, чем мужчинам?

В экономической литературе, посвященной анализу гендерных различий в оплате труда, сложилось три основных объяснения отставания женщин в заработной плате. Первое – это различия в человеческом капитале между мужчинами и женщинами; второе – концентрация занятых мужчин и женщин в разных отраслях экономики, в разных профессиях и на разных должностях; третье – дискриминация женщин на рынке труда. Далее мы подробнее рассмотрим, в чем заключается каждое из этих объяснений и каким образом они взаимосвязаны.

Как известно, в большинстве стран женщины традиционно больше мужчин занимаются домашним хозяйством (в том числе и уходом за детьми), поэтому они имеют меньше возможностей, чем мужчины, аккумулировать знания и навыки, которые пользуются спросом на рынке труда. При этом можно ожидать, что чем больше домашняя нагрузка женщины, тем в большей степени она утрачивает навыки, полезные для рынка труда. Следует также отметить, что женщины имеют меньше стимулов инвестировать в обучение на работе (on-the-job-training), так как ожидается, что рабочая карьера у них будет короче, чем у мужчин, и в ней будут перерывы. С другой стороны, работодатели также склонны меньше инвестировать в таких работников из-за большего риска того, что сделанные инвестиции могут не окупились. Все это приводит к тому, что женщины аккумулируют меньше человеческого капитала, чем мужчины, и поэтому, в соответствии с теорией человеческого капитала, их труд оплачивается ниже, чем труд мужчин [16, 35].

Структура занятости во многих странах свидетельствует о том, что работники-женщины концентрируются в определенных отраслях экономики и (или) определенных профессиях и типах должностей. В этом случае объяснение разницы в средних уровнях оплаты труда между мужчинами и женщинами сводится к двум моментам: объяснению межотраслевых и межпрофессиональных различий в оплате труда и объяснению неравномерного распределения мужчин и женщин по различным типам рабочих мест. Межотраслевые различия в оплате труда – отдельное поле исследовательского интереса, поэтому в работах, посвященных объяснению гендерных различий, межотраслевые различия в оплате труда часто принимаются как данные, а интерес представляют причины различий в гендерной структуре занятости.

Неравномерное распределение мужчин и женщин по отраслям и профессиям может быть объяснено с точки зрения теории человеческого капитала: женщины предпочитают рабочие места, где требуется меньше инвестиций в развитие навыков (особенно специфических навыков) вследствие прерывной и менее продолжительной, чем у мужчин, рабочей карьеры. С другой стороны, самим работодателям не выгодно делать инвестиции в таких работников и нанимать их на работу. Наём работников-женщин может повлечь за собой более высокие по сравнению с работниками-мужчинами прямые и косвенные издержки для работодателей. Известно, что женщины в среднем чаще опаздывают на работу, более требовательны к условиям труда и социальному пакету и менее гибки в отношении работы в сверхурочное время, чем мужчины [14]. Кроме того, издержки работодателей по-

вышаются вследствие действия законодательства, регулирующего взаимоотношения работодателя и работника.

Неравномерное распределение может объясняться также с точки зрения теории компенсирующих различий [50]. На рабочих местах, где в меньшей степени требуются тяжелые физические усилия, более короткая рабочая неделя, предоставляется определенный социальный пакет, направленный, в том числе, на (частичную) компенсацию издержек по содержанию детей, женщин можно встретить с большей вероятностью, чем на других работах. В этом случае неденежные характеристики способны в определенной мере компенсировать более низкую оплату труда и, таким образом, объяснить, почему низкооплачиваемые рабочие места могут быть выбраны женщинами.

Многие исследования показывают, что различия в человеческом капитале и отраслевая и профессиональная гендерная асимметрия занятости объясняют большую часть различий в заработной плате между мужчинами и женщинами. Тем не менее существенная часть различий остается необъясненной этими факторами. Этот остаток принято объяснять дискриминацией женщин.

В рамках неоклассической теории доминирующим подходом к анализу дискриминации стала экономика дискриминации Г. Беккера. Этот подход предполагает, что дискриминация в оплате труда работника есть следствие негативного отношения (неприятия) работодателя. При этом она может быть измерена в денежном выражении, так как работодатель требует компенсации за наём такого работника, что находит свое выражение в назначении ему более низкого денежного вознаграждения (подробнее см., например, [24]). По аналогии с дискриминацией выделяют также nepoтизм (покровительство, благоприятствование) по отношению к определенным типам работников. Это выражается в том, что работодатель предлагает таким работникам надбавку к заработной плате [31].

Следует отметить, что подход Беккера обладает определенными ограничениями. Во-первых, существуют сомнения по поводу возможности существования дискриминации в условиях совершенной конкуренции, так как дискриминирующие работодатели, при прочих равных, несут более высокие издержки, поэтому в условиях конкуренции они будут просто вытеснены с рынка. Во-вторых, определение дискриминации, используемое Беккером, не вполне корректно при объяснении гендерных различий в оплате труда. В этом случае получается, что недоплата женщинам есть компенсация работодателям за то, что они вынуждены смириться с неприязнью по отношению к части своих работников [27].

Принято выделять также *статистическую* дискриминацию, основанную на предпосылке о различиях в среднем уровне производительности определенных групп работников, например среди мужчин и женщин. Поскольку работодатель несет издержки при идентификации производительности каждого конкретного работника, ему может быть выгодно придерживаться существующего мнения о том, что мужчины в среднем более производительны, чем женщины. Это ведет к занижению заработной платы дискриминируемой группы или ограничениям при найме на работу. При этом «мнение работодателей, преподавателей и других влиятельных групп о том, что представители меньшинств являются менее производительными, может становиться самореализующимся прогнозом, ибо способно заставлять меньшинства недоинвестировать в образование, подготовку и приобретение трудовых навыков...» [2].

Важно отметить, что дискриминация может проявляться не только в оплате труда, но и при приеме на работу. В литературе, посвященной гендерной дискриминации, сформировались такие устойчивые понятия, как «стеклянный потолок» (glass ceiling) и «стеклянные стены» (glass walls), когда вследствие дискриминации женщина не может подняться по карьерной лестнице выше определенного уровня (подробней см., например, [55]). Также может наблюдаться «эффект вытеснения» (crowding effect): женщины вытесняются с «мужских» рабочих мест, что приводит к избыточному предложению труда на «женских» рабочих местах и понижает там уровень заработных плат [17]. Более того, может существовать также «дорыночная» (pre-labor market) дискриминация, когда мужчины и женщины имеют неравный доступ к образованию и (или) существуют ограничения на выбор профессии.

Таким образом, наблюдаемое неравномерное распределение мужчин и женщин по отраслям экономики и профессиям, а также различия в накопленном уровне человеческого капитала могут быть в той или иной степени следствием дискриминации. Если это так, то для оценки уровня дискриминации женщин в оплате труда недостаточно учитывать лишь дискриминацию в оплате труда как таковую. В связи с этим при оценке уровня дискриминации существуют серьезные методологические проблемы (к этому вопросу мы вернемся в разделе «Методология и данные»).

В заключение этого раздела представляется целесообразным отметить два важных момента, касающихся понимания феномена дискриминации. Во-первых, часто дискриминация наблюдается на узких сегментах рынка труда (например, см. обзор в работах [18,19]). Поэтому исследование, направленное на выявление уровня дискриминации на рынке труда в целом, может ее не обнаружить. Во-вторых, многие случаи проявления дискриминации по отношению к женщинам являются следствием влияния двух взаимосвязанных факторов. Первый – это традиционное внутрисемейное разделение труда, в рамках которого к «функциям» женщин относятся рождение и уход за детьми, а также ведение домашнего хозяйства. Второй – проявление рациональности работодателя в условиях несовершенства информации, напрямую приводящее к статистической дискриминации. Причина возникновения ситуации, определяемой как дискриминация, в обоих указанных случаях есть не субъективная «неприятность» к работникам, а рациональный выбор, причем не только со стороны работодателя, но и со стороны работника.

3. Обзор исследований о гендерном неравенстве на рынке труда в России

Работы, посвященные гендерному неравенству на рынке труда в России, можно условно разделить на две группы. Работы, принадлежащие к первой группе, рассматривают этот вопрос в контексте перехода страны к рыночным отношениям (см., например, [22, 43]). Однако такие исследования обычно уделяют мало внимания причинам разрыва в оплате труда между мужчинами и женщинами. На объяснение различий нацелены исследования, которые мы относим ко второй группе; они являются более близкими по смыслу к нашей работе. Ниже будут представлены основные результаты этих исследований, но перед этим имеет смысл охарактеризовать положение женщин на российском рынке труда в целом.

Положение женщин на российском рынке труда обладает как схожими, так и отличными от других стран характеристиками. В России, как и в большинстве

стран, у мужчин и женщин различается структура бюджета времени: репродуктивное поведение и «двойная» занятость женщин приводят к тому, что они обладают меньшим в сравнении с мужчинами запасом времени для работы на рынке труда (см., например, [34]). Оценки, выполненные на данных РМЭЗ для разных лет, показывают, что в России средняя продолжительность рабочей недели у женщин ниже, чем у мужчин, и при этом женщины тратят в среднем гораздо больше времени на приготовление пищи и уход за детьми, чем мужчины [10, 26, 48].

Еще одной важной характеристикой российского рынка труда, которая наблюдается также и в большинстве других стран, является отраслевая и профессиональная гендерная асимметрия занятости. Если рассматривать укрупненные отрасли экономики, то традиционно «женскими» отраслями российской экономики являются здравоохранение, спорт и социальное обеспечение, образование, культура и искусство, а также финансы и кредит, а традиционно мужскими – строительство и транспорт [5]. Данные РМЭЗ позволяют четко выделить «мужские» и «женские» профессионально-квалификационные группы [7, 10, 48]. Работа [7] свидетельствует о том, что уровень профессиональной гендерной сегрегации в России сопоставим со многими странами с рыночной и переходной экономикой. При этом основной вклад в значение индекса сегрегации, как и во многих странах, вносит степень концентрации мужчин и женщин в группах профессий служащих сферы услуг и квалифицированных рабочих. Следует также отметить, что существующая статистика указывает на то, что на руководящих должностях женщины представлены в меньшей степени, чем мужчины, что подтверждается и некоторыми другими исследованиями [4, 11].

В России, как и во многих других странах, между отраслевой и профессиональной гендерной структурой занятости и выбором уровня и направления образования мужчин и женщин имеется как прямая, так и обратная связь [1, 55]. По данным 2001 г., на всех уровнях профессионального образования (начальное, среднее и высшее) у мужчин доминирует выбор технических специальностей, тогда как у женщин, наряду с инженерами, велика доля педагогов, юристов и экономистов, а также «медиков» [3].

Вместе с тем гендерное неравенство на рынке труда в России имеет некоторые отличительные особенности. Как указывают многие авторы, они достались в наследство от социалистической экономики. Во-первых, в России наблюдается высокий (относительно большинства других стран) уровень женской занятости. Во-вторых, уровень образования женщин не ниже среднего уровня образования мужчин, и не возникает сомнений в том, что в России существует равный доступ к образованию для мужчин и женщин [4]. В-третьих, на соотношение оплаты труда между мужчинами и женщинами в России, вполне вероятно, оказала влияние проблема неплатежей и задержек заработной платы [29, 30]⁴⁾.

Гендерный разрыв в оплате труда и его детерминанты в России: обзор результатов предыдущих исследований

Основные результаты ряда работ, посвященных объяснению гендерных различий в оплате труда в России, представлены в табл. П1 (см. Приложение). Все они

⁴⁾ На современном этапе данная проблема касается достаточно незначительного количества работников.

были выполнены на микроданных РМЭЗ и везде использовалась декомпозиция различий по методу Оаксаки – Блайндера (см. разделы «Методология» и «Данные»).

На основе анализа этих исследований можно сделать следующие выводы. Во-первых, наблюдаемый на микроданных РМЭЗ разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами находится в границах 70–80% от средней заработной платы мужчин, что меньше, чем свидетельствуют агрегированные данные Росстата (63–64%). Отчасти этот факт можно объяснить тем, что в приведенных в табл. П1 исследованиях (за исключением [9]) оценивался разрыв в почасовой заработной плате. Во-вторых, наиболее важным среди факторов, влияние которых удалось выявить, является профессионально-должностная гендерная асимметрия занятости. В-третьих, такие факторы, как возраст, образование, опыт работы, а также регион проживания, сокращают разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами. В-четвертых, велика доля необъясненных различий в заработной плате между мужчинами и женщинами⁵⁾.

Высокая доля необъясненных различий наводит на мысль о том, что в модели формирования заработной платы отсутствуют какие-то значимые переменные. Она также допускает возможность существования значительной дискриминации женщин в оплате труда. Какие проявления дискриминации были зафиксированы исследователями?

Рощин и Зубаревич приводят результаты исследования объявлений о вакансиях, свидетельствующие о том, что значительная часть из них не является гендерно нейтральной. Например, на должностях бухгалтеров и секретарей работодатели однозначно предпочитали видеть женщин, а на должностях программистов, юристов и инженеров – мужчин. Дополнительно авторы приводят результаты ответа на вопрос о том, имеют ли мужчины и женщины равные возможности в трудоустройстве на «хорошую» работу (на данных РМЭЗ, 2000 г.). Чуть более половины мужчин и более 60% женщин ответили, что у мужчин больше возможностей устроиться на «хорошую» работу [10]. В работе [48] также приводятся результаты нескольких опросов и, со ссылкой на [52, 53], делается вывод о том, что дискриминация со стороны работодателя в России не существенна.

В докладе [4] рассматривались три формы дискриминации женщин на рынке труда: при трудоустройстве, в оплате труда и продвижении в должности. На основе проведения фокус-групп в 20 регионах Российской Федерации был получен следующий результат: при приеме на работу предпочтение отдается мужчине главным образом тогда, когда у женщины есть или могут появиться дети. В оплате труда весьма распространена статистическая дискриминация женщин: работодатели привержены мнению о том, что женщины в среднем менее производительны, чем мужчины, поскольку женщина больше думает о семье и детях и в связи с этим меньше времени (усилий) уделяет работе.

⁵⁾ Следует отметить, что при декомпозиции технически возможно получить долю необъясненных различий более 100%, так как существуют факторы, которые имеют отрицательный вклад в разрыв в заработной плате. Оглобин [48] включает в уравнение заработной платы дамми-переменные для отраслей экономики, что позволило учесть влияние неравномерного распределения мужчин и женщин по отраслям и сократить необъяснимый разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами до уровня 15%. При этом коррекция на смещение выборки (с помощью стандартной процедуры Хекмана) приводит к сокращению разрыва в оплате труда с 68,4 до 71,7%.

Отметим также, что имеющиеся данные четко свидетельствуют в пользу недопредставленности женщин на руководящих позициях в сравнении с мужчинами (см., например, [11]). Однако на данный момент нам не удалось найти в литературе какие-либо выводы о том, в какой мере это является следствием дискриминации, а в какой – распределением на основе меритократических принципов.

4. Методология

В эмпирической литературе, посвященной объяснению гендерных различий в оплате труда, сложилась следующая методология. На первой стадии анализа проводится эконометрическая оценка уравнений заработной платы отдельно для мужчин и женщин. На второй стадии разница в средних заработных платах между мужчинами и женщинами раскладывается на компоненты по методу Оаксаки – Блайндера [21, 45]. Такая методология позволяет напрямую использовать три основные объяснения гендерного разрыва в оплате труда, составляющие основу нашей работы.

Недостаток декомпозиции по методу Оаксаки – Блайндера заключается в том, что она полностью игнорирует различия в распределении заработных плат, т.е. один и тот же (средний) уровень дискриминации может соответствовать различному характеру дискриминации. Поэтому в данной работе используется как стандартная методология, так и методы, позволяющие рассматривать различный характер (распределение по различным подгруппам занятых) дискриминации.

Стандартная декомпозиция Оаксаки – Блайндера

Уравнение заработной платы, которое мы оцениваем, в матричном виде выглядит следующим образом:

$$\ln(W) = X \cdot \beta + e, \quad (1)$$

где $\ln(W)$ – вектор логарифмов заработных плат; X – матрица персональных характеристик работника и характеристик рабочего места, оказывающих влияние на размер получаемой заработной платы (первый столбец этой матрицы состоит из единиц); β – вектор-столбец коэффициентов, которые мы оцениваем (первый элемент этого вектора β_0 – оценка средней заработной платы группы работников, принятой за базовую); e – вектор-столбец компонент, отражающих влияние на индивидуальную заработную плату факторов, не учтенных в нашей модели ($e \sim iid(0, \sigma^2)$).

Такая спецификация уравнения заработной платы основана на теории человеческого капитала и является почти стандартной в экономической литературе. Персональные характеристики включают в себя возраст, квадрат возраста, уровень образования и опыт работы, а также профессиональный статус работника. С помощью характеристик рабочих мест учитываются возможные различия в заработной плате между предприятиями разных форм собственности, относящимися к разным видам экономической деятельности (отраслям экономики) и находящимися в различных регионах страны.

Использование месячной заработной платы в уравнении может быть некорректно вследствие того, что мужчины обычно работают на рынке труда в среднем больше, чем женщины. Поэтому мы используем два альтернативных способа уче-

та разницы в рабочем времени: разделение на полную и частичную (менее 30 часов в неделю) занятость, а также включение (логарифма) продолжительности рабочей недели в правую часть уравнения заработной платы.

Мы оцениваем уравнение (1) отдельно для мужчин и женщин. При этом необходимо принимать во внимание возможное смещение выборки вследствие низкой занятости работников определенных групп. Если вероятность включения в выборку, по которой оценивается регрессия, ниже у низкооплачиваемых групп работников, то средняя заработная плата будет переоценена, а если вероятность включения в выборку у низкооплачиваемых работников выше, то недооценена. Таким образом, если мужчины и женщины различаются по направлению и величине смещения, то это оказывает влияние на оценку разницы в оплате труда. Корректировку на возможное смещение мы проводим с помощью стандартной процедуры Хекмана [33]. В качестве независимых переменных в уравнение отбора мы включаем нетрудовой доход домохозяйства, наличие детей в домохозяйстве (до 7 лет и от 8 до 15 лет), семейный статус, возраст, уровень образования, а также тип и размер населенного пункта.

На основе оценок каждой из спецификаций уравнения (1) мы выполняем декомпозицию разницы в оплате труда между мужчинами и женщинами, следуя методологии, разработанной в целом ряде работ [41, 42, 45–47]. Разница в средних логарифмах заработных плат раскладывается на четыре составляющие:

$$\begin{aligned} \ln \overline{W}_m - \ln \overline{W}_w = \overline{X}_m \beta_m - \overline{X}_w \beta_w = \overline{X}_m (\beta_m - \beta^*) + \overline{X}_w (\beta^* - \beta_w) + \\ + (\overline{X}_m - \overline{X}_w) \beta^* + (\lambda_m \beta_m - \lambda_w \beta_w), \end{aligned} \quad (2)$$

где β_m, β_w – вектора оценок коэффициентов уравнения Минсера (1) для мужчин и женщин соответственно; \overline{X}_m и \overline{X}_w – наборы средних значений характеристик работников и рабочих мест для мужчин и женщин соответственно; \overline{W}_m и \overline{W}_w – среднее геометрическое заработных плат для мужчин и женщин соответственно; β^* – структура (вектор отдач на характеристики) заработных плат, существующая в отсутствие дискриминации; $\lambda_m \beta_m$ и $\lambda_w \beta_w$ – элементы, корректирующие возможное смещение выборки мужчин и женщин (на основе процедуры Хекмана).

Ключевым моментом такой декомпозиции является определение β^* . Общее представление заключается в том, что структура заработных плат в отсутствие дискриминации лежит между существующими структурами заработков мужчин и женщин:

$$\beta^* = A \beta_m + (I - A) \beta_w,$$

где A – некоторая матрица весов, I – единичная матрица. Согласно [45], за β^* принимается наблюдаемая структура заработков либо мужчин ($\beta^* = \beta_m$), либо женщин ($\beta^* = \beta_w$) и вследствие обычной «проблемы индексов» получаются две оценки необъясненной части. Однако в данной работе мы, следуя [42], принимаем за β^* структуру заработных плат, полученную на основе оценки обобщенного (совместно для мужчин и женщин) уравнения заработной платы⁶⁾. Таким образом, в

⁶⁾ Подробнее об этом подходе см. в [8]. В работах по России этой же методологии придерживались [9] и [48].

уравнении декомпозиции (2) первое слагаемое представляет собой оценку преимущества в фактической заработной плате мужчин по сравнению с тем, что они получали при отсутствии непотизма. Второе слагаемое дает оценку отставания фактической заработной платы женщин от рыночной (при условии отсутствия дискриминации) заработной платы. Вместе первое и второе слагаемое составляют необъясненную часть различий. Третье слагаемое, как предполагается, отражает разницу в оплате труда вследствие различий в производительности между мужчинами и женщинами. Четвертое слагаемое представляет собой часть различий в заработной плате, вызванную различной величиной и направлением смещения выборок мужчин и женщин.

Уровень дискриминации при разложении средней разницы в заработных платах принято определять как

$$D = 100 \cdot (\exp(S) - 1),$$

где $S = \text{mean}(S_i) = \text{mean}(\ln(r_i) - \ln(y_i))$, где $r_i = \exp(X_i \cdot \beta_m)$ – оценка заработной платы i -ой женщины в отсутствие дискриминации; $y_i = \exp(X_i \cdot \beta_w)$ – оценка заработной платы i -ой женщины, исходя из уравнения Минсера для женщин; r_i представляет здесь «контрафактное» распределение, т.е. то распределение заработных плат, которые бы имели женщины с теми же характеристиками, но при $\beta_w = \beta_m$. Такая запись наглядно демонстрирует, что стандартная методология использует информацию лишь о среднем разрыве в заработных платах, игнорируя его распределение.

В нашем случае необъясненный разрыв в заработной плате складывается из двух составляющих:

$$S = \text{mean}(S_1) + \text{mean}(S_2) = \text{mean}(\ln(R_{if}) - \ln(Y_{if})) + \text{mean}(\ln(R_{jm}) - \ln(Y_{jm})),$$

где $R_{if} = \exp(X_{if} \cdot \beta^*)$ – оценка заработной платы i -ой женщины в отсутствие дискриминации («контрафактное» распределение для женщин); $Y_{if} = \exp(X_{if} \cdot \beta_w)$ – оценка заработной платы i -ой женщины исходя из уравнения Минсера для женщин; $R_{jm} = \exp(X_{jm} \cdot \beta^*)$ – оценка заработной платы j -го мужчины в отсутствие непотизма («контрафактное» распределение для мужчин); $Y_{jm} = \exp(X_{jm} \cdot \beta_m)$ – оценка заработной платы j -го мужчины исходя из уравнения Минсера для мужчин.

При использовании представленной методологии возникают две серьезные проблемы, напрямую влияющие на величину оценки уровня дискриминации. Они проистекают из того, что уровень дискриминации определяется по остаточному принципу.

Первая проблема заключается в том, что могут существовать ненаблюдаемые факторы, которые влияют на различия в оплате труда мужчин и женщин и попадают в необъяснимый остаток, но которые на самом деле не относятся к дискриминации. Например, работа [54] свидетельствует о том, что существует негативное влияние факта наличия у женщины детей на ее заработную плату. Другим примером являются различия в личностных психологических характеристиках, существующих у мужчин и женщин [40, 51]. Таким образом, определение уровня дискриминации по остаточному принципу требует рассмотрения как можно более широкого набора возможных объяснений относительно низкой оплаты труда женщин. В связи с этим в представленное выше уравнение заработной платы мы дополнительно включаем семейный статус работника и наличие детей в домохозяйстве. Однако при этом мы отдаем себе отчет в том, что существуют и

другие неучтенные факторы, которые могут как увеличивать, так и сокращать разницу в оплате труда.

Вторая проблема заключается в том, что как различия в человеческом капитале между мужчинами и женщинами, так и неравномерное распределение мужчин и женщин по отраслям и профессионально-квалификационным группам могут быть вызваны дискриминацией⁷⁾. Описанный же выше подход не учитывает такую возможность, поэтому полученные оценки дискриминации потенциально ее занижают по сравнению с действительным уровнем. Попытка решить эту проблему была предложена в [23]. Авторы предлагают моделировать распределение мужчин и женщин по профессиям в зависимости от различных факторов (среди которых может быть дискриминация) и оценивать степень их влияния на распределение работников с помощью пробит-регрессии. Однако такой подход не получил широкого распространения в литературе.

Анализ различий в распределении заработных плат (distributional approach)

Внимание к характеру распределений мотивировано тем, что средние как таковые малоинформативны. Представим, что выборка занятых состоит из двух частей: в первой части уровень дискриминации в оплате труда составляет 40% (от наблюдаемой разницы в средних заработных платах), тогда как во второй части дискриминации нет вообще. Исходя из декомпозиции разницы в средних заработных платах, оценка уровня дискриминации в выборке в целом составит 20%. Такой уровень дискриминации не является высоким, поэтому будет сделан вывод, что ситуация не требует специальных антидискриминационных мер. Даже если определенные меры и будут приняты, то они могут оказаться недостаточными для предотвращения дискриминации в первой группе занятых.

В литературе пока не сформировалась какая-либо общепринятая методология анализа различий в распределении заработных плат. Можно выделить три возможных подхода.

Во-первых, это декомпозиция по методу Оаксаки – Блайндера для различных подгрупп населения (по возрасту, уровню образования, региону проживания и т. д.). Если выделяются подгруппы работников, находящихся в различных частях распределения заработной платы, декомпозиция выполняется на основе метода квантильной регрессии (см., например, [28]).

Во-вторых, это построение «контрафактных» распределений заработной платы. В случае декомпозиции различий по предложению Ньюмарка, используемой в нашей работе, декомпозиционное уравнение принимает вид

$$\begin{aligned} \ln W_{mi} - \ln W_{wj} &= \beta_m X_{mi} - \beta_w X_{wj} = (\beta_m - \beta^*) X_{mi} + (\beta^* - \beta_w) X_{wj} + \beta^* (X_{mi} - X_{wj}) = \\ &= \beta_m X_{mi} - \beta^* X_{mi} + \beta^* X_{wj} - \beta_w X_{wj} + (X_{mi} - X_{wj}) \beta^*, \end{aligned} \quad (3)$$

где $\beta^* X_{wj}$ – «контрафактное» распределение для женщин, а $\beta^* X_{mi}$ – «контрафактное» распределение заработных плат для мужчин (заработные платы при отсут-

⁷⁾ Дискриминацией может быть вызвано нахождение в статусе занятого (незанятого). В какой-то степени такую возможность позволяет учесть коррекция Хекмана.

ствии nepoтизма по отношению к мужчинам). Различие между контрафактным и фактическим распределением задает характер дискриминации (nepoтизма).

Каким образом можно отразить различия в распределениях заработных плат, если не сводить различия в распределениях к различиям в средних? Дженкинс, имея предсказанное на основе оценки уравнения Минсера распределение заработных плат женщин при дискриминации и в ее отсутствие, предложил построить меру дискриминации *à la* коэффициент Джини [36]. Оба распределения задают свои обобщенные кривые Лоренца (Generalized Lorenz Curves), а площадь между этими кривыми является мерой дискриминации. Дженкинс предложил также класс индексов дискриминации, которые чувствительны к изменениям во всех частях распределения, а также могут быть разложены для определения вклада различных факторов. Однако в случае декомпозиции по методу Ньюмарка такой подход осложняется тем, что приходится строить как индексы дискриминации, так и индексы nepoтизма.

Представленные выше подходы основываются на рассмотрении различий в распределениях предсказанных, а не фактических заработных плат. Третий подход, основанный на известной работе [38], предполагает декомпозицию различий в фактических заработных платах на три части. Первые две компоненты такие же, как и при декомпозиции по методу Оаксаки – Блайндера. Третья компонента (которая при стандартной декомпозиции исчезает) отражает разницу в заработных платах за счет ненаблюдаемых различий.

В нашей работе с помощью построения «контрафактных» распределений мы строим распределение оценок дискриминации (и nepoтизма) и рассчитываем их средние значения в различных частях распределения и для различных подгрупп работников. Как будет показано далее, даже такой относительно простой подход позволяет получить новые интересные результаты.

5. Данные

В нашей работе мы используем базу микроданных обследования домашних хозяйств НОБУС, проведенного весной 2003 г. Важным ее преимуществом по сравнению с РМЭЗ является больший размер выборки и ее региональная репрезентативность. Обследование включает в себя более 45 тыс. домохозяйств, является репрезентативным как в целом по стране, так и по 46 ее регионам. Это позволяет рассматривать гендерные различия в оплате труда в отдельных регионах и установить, различается ли и насколько уровень дискриминации женщин по территории страны. Кроме того, база микроданных НОБУС позволяет контролировать отрасль (по классификации ОКВЭД), где работает индивид, учитывая тем самым эффект неравномерного распределения мужчин и женщин по различным отраслям экономики. Среди ее ограничений можно отметить отсутствие наблюдений во времени, что не дает возможности контролировать потенциальные индивидуальные эффекты, влияющие на заработную плату.

Мы ограничиваем наш анализ занятыми (по определению МОТ) индивидами в возрасте 15–72 лет, указавшими размер получаемой заработной платы на основном месте работы. Более чем в 98% случаев опрос осуществлялся в мае 2003 г., поэтому мы не проводим дефлирование заработной платы. Лишь незначительное количество работников имело задолженность по заработной плате на момент обследования, причем работники, имеющие задолженность, не концентрировались в

какой-либо определенной группе работников, поэтому в нашей работе мы не проводим корректировку заработной платы на неплатежи.

Используемые данные позволяют проводить оценку уравнения заработной платы (1), лежащего в основе нашей методологии. Вместе с тем мы имеем возможность контролировать семейный статус работника, а также наличие детей, что, как было отмечено выше, является важным фактором предложения труда и в то же время прокси-переменной для количества предлагаемого труда (прилагаемых усилий) на работе.

Если коротко охарактеризовать гендерные различия в структуре занятости по данным НОБУС, то можно сказать следующее⁸⁾. К «женским» сферам экономической деятельности можно отнести образование, здравоохранение и социальные услуги, гостиницы и рестораны, а также финансовое посредничество. К «мужским» – рыболовство, строительство, горнодобывающую промышленность и разработку карьеров⁹⁾. Хотя использование различных классификаций затрудняет прямое сопоставление отраслевого распределения женщин по данным НОБУС и данным РМЭЗ, налицо много общего. Отметим также то, что во всех сферах деятельности, отнесенных нами к «мужским», средний уровень заработной платы выше, чем в экономике в целом, а во всех «женских» видах деятельности – ниже.

К «мужским» профессиям следует отнести группу рабочих промышленных предприятий, строительства, связи, транспорта и геологии, квалифицированных рабочих сельского, лесного, охотничьего хозяйства и рыболовства. К «женским» – группу служащих, занятых подготовкой информации, оформлением документов, учетом и обслуживанием. Такое распределение также напоминает результаты, полученные другими авторами на данных РМЭЗ. Что касается средней заработной платы по профессиональным группам, то в «женской» профессиональной группе средний уровень заработной платы ниже, чем в среднем по экономике, однако не во всех «мужских» профессиональных группах он выше.

Доля женщин, имеющих среднее и высшее образование, выше, чем доля мужчин: 50% среди женщин против 42% среди мужчин. Если рассматривать только занятых индивидов, то преимущество женщин в уровне образования увеличивается: 65% у женщин против 53% у мужчин. Женщины имеют небольшое преимущество также в величине общего стажа работы и стажа на текущем месте работы (специальном стаже). Такие результаты соотносятся с результатами других работ и предполагают, что женщины, при прочих равных, должны оплачиваться в среднем выше, чем мужчины.

Распределение мужчин и женщин по отработанному времени имеет один и тот же пик – 40 часов (что соответствует 5-дневной рабочей неделе при 8-часовом рабочем дне), однако мужчины в среднем работали 42,8 часа, тогда как женщины 39,7 часа в неделю. Если на основе продолжительности рабочей недели выделять две категории – полную и частичную занятость (менее 30 часов в неделю), то частично занятыми были 13,5% всех занятых женщин против 6% мужчин.

Таким образом, характер отраслевой и профессиональной гендерной асимметрии занятости, гендерные различия в накопленном человеческом капитале, выражаемые в уровне образования и стаже работы, а также различия между

⁸⁾ Подробнее о гендерных различиях в структуре занятости по данным НОБУС см. [8].

⁹⁾ К «женским» («мужским») принято относить отрасли, где доля занятых женщин (мужчин) выше 70%.

мужчинами и женщинами в рабочем времени, наблюдаемые на данных НОБУС, принципиально не отличаются от того, что можно было наблюдать на данных РМЭЗ. Следовательно, мы можем ожидать, что эти факторы будут влиять на различия в оплате труда между мужчинами и женщинами в направлении, предсказанном в ряде предыдущих работ. Вследствие положительной отдачи на человеческий капитал преимущество женщин в уровне человеческого капитала будет сокращать разрыв в оплате труда. Вследствие того, что доля работников-женщин преобладает в низкооплачиваемых отраслях и профессиональных группах, отраслевая и профессиональная асимметрия занятости наряду с различиями в отработанном времени будут увеличивать разрыв.

6. Основные результаты исследования

В табл. П2 (см. Приложение) приведены оценки трех спецификаций уравнения заработной платы для мужчин и женщин. В спецификацию 1 в целях контроля различий в продолжительности рабочего времени включена дамми-переменная, принимающая значение единица, если работник занят полный рабочий день, и ноль – если менее 30 часов в неделю. В спецификацию 2 вместо этой переменной включается продолжительность рабочей недели в часах (логарифм часов). В спецификацию 3 добавляются дополнительные переменные – семейный статус работника и наличие детей. Отметим, что процедура Хекмана показывает, что как для мужчин, так и для женщин, вероятность попадания в выборку никак не связана с уровнем получаемой заработной платы, поэтому мы не проводим корректировку на смещение выборки.

Оценки всех спецификаций позволяют сделать вывод, что и для мужчин, и для женщин отдача на образование положительна, но ее величина различается в зависимости от уровня образования. Полученные результаты в целом согласуются с [3], где оценивается отдача на профессиональное образование на данных РМЭЗ. Как у мужчин, так и у женщин наблюдается положительная отдача на стаж работы, причем у женщин эта отдача несколько выше. Заработная плата и у мужчин, и у женщин с возрастом увеличивается, но чем старше работник, тем этот рост медленнее.

Мужчины, занятые полный рабочий день, получают примерно на 43% больше, чем мужчины, работающие в укороченном режиме. Для женщин этот разрыв составляет чуть более 30%. Если рассматривать продолжительность рабочей недели, то эластичность заработной платы по рабочему времени у мужчин несколько выше, чем у женщин.

Результаты оценки всех спецификаций указывают на то, что межотраслевая дифференциация в заработной плате среди мужчин выше, чем среди женщин. Как премия (в терминах заработной платы) за работу в добывающей промышленности (в сравнении с обрабатывающей промышленностью), так и недоплата вследствие занятости в сельском хозяйстве, образовании и здравоохранении у мужчин выше, чем у женщин. С одной стороны, это может быть одной из причин разделения рабочих мест в экономике на «мужские» и «женские»: большая отдача для работников-мужчин от занятости на «мужских» рабочих местах, чем для работников-женщин, увеличивает предложение труда со стороны работников-мужчин на эти рабочие места. Однако, с другой стороны, это может быть не самостоятельной причиной, а являться следствием существующего деления.

Несмотря на то, что женщин, относящихся к категории руководителей, сравнительно меньше, преимущество в оплате труда руководителей над специалистами выше для женщин, чем для мужчин. Женщины в целом больше, чем мужчины, выигрывают при переходе в более высокую профессионально-квалификационную группу.

Внутреннюю премию (относительно занятых на государственных предприятиях) получают российские женщины, занятые на предприятиях, находящихся в иностранной собственности. Однако выборка содержит менее 1% таких работников, поэтому вряд ли имеет смысл делать на основе этого какие-либо выводы. Отметим также, что женщины (мужчины), занятые на частных предприятиях, получают в среднем чуть больше (меньше), чем женщины (мужчины), занятые на государственных предприятиях. Но эти различия хоть и являются значимыми, но очень невелики и составляют примерно 2–3%.

Полученные результаты свидетельствуют также о том, что имеет место положительный эффект агломерации – с укрупнением населенного пункта растет заработная плата, причем в большей степени это происходит у мужчин, чем у женщин. В городах-миллионниках эффект агломерации на уровень заработной платы у мужчин и женщин уравнивается, поскольку здесь существуют достаточно широкие возможности для трудоустройства как для мужчин, так и для женщин, что приводит в более точное соответствие спрос и предложение труда.

Состояние в браке оказывает значимый положительный эффект на заработную плату мужчин, но практически не влияет на заработную плату женщин. Выполняя социальную роль «кормильца семьи», женатый мужчина обычно имеет больше стимулов хорошо зарабатывать, чем холостой. Следует отметить также небольшой, но значимый отрицательный эффект наличия детей до 7 лет на заработную плату женщин. Если следовать интерпретации ряда западных авторов, то этот эффект есть следствие меньшего объема прилагаемых на работе усилий (или же мнения работодателя по этому поводу). Как для мужчин, так и для женщин наличие детей более старшего возраста не оказывает значимого влияния на заработную плату.

Декомпозиция разрыва в оплате труда между мужчинами и женщинами

По данным НОБУС, месячная заработная плата женщин составляет в среднем 71,5% от заработной платы мужчин. В табл. 1 представлены результаты декомпозиции этой разницы на основе каждой из трех оцененных выше спецификаций уравнения заработной платы. Объясненная часть различий разложена также на вклады различных факторов, для необъясненной части такое разложение не проводится [37]. Нам не удалось объяснить 54–60% разницы в средних заработных платах между мужчинами и женщинами в зависимости от используемой спецификации уравнения заработной платы, другими словами, 15–18-процентное отставание от средней заработной платы мужчин.

Наибольший вклад в объяснение разрыва имеет вид экономической деятельности предприятия – он объясняет около трети разрыва. Следующим по значимости фактором является неравномерное распределение мужчин и женщин по различным профессионально-квалификационным группам (8% разрыва в средних заработных платах). Следует отметить, что авторы предшествующих работ (см.

Приложение, табл. П1) указывали на то, что именно это является главным фактором различий. Оглоблин [48], включая отраслевые дамми-переменные в уравнение заработной платы, так же, как и мы, получает оценку их вклада в размере около трети от всего разрыва в средних. Но и в этой работе главным фактором различий является неравномерное распределение мужчин и женщин по различным профессионально-квалификационным группам. Чем можно объяснить такое отличие наших результатов от результатов предыдущих исследований?

Таблица 1.

Декомпозиция разницы в средней заработной плате между мужчинами и женщинами по методу Оаксаки – Блайндера

Спецификация	1	2	3
Всего (% от заработной платы мужчин)	71,51	71,51	71,51
Объясненная часть (% от разрыва в целом)	39,90	42,65	45,87
Образование	-6,45	-6,50	-6,59
Стаж	-1,85	-1,91	-2,01
Возраст	-2,51	-2,42	-3,22
Возраст (квадрат)	1,25	1,21	2,45
Тип занятости (полная)	3,44	-	-
Продолжительность рабочей недели	-	7,61	7,60
Вид деятельности предприятия	34,07	33,62	33,74
Форма собственности	2,89	2,64	2,64
Профессиональный статус	9,19	8,53	8,11
Размер населенного пункта	-1,21	-1,21	-1,32
Регион	1,08	1,09	0,86
Семейный статус	-	-	3,60
Дети до 7 лет	-	-	-0,12
Дети от 8 до 15 лет	-	-	0,14
Необъясненная часть (% от разрыва в целом)	60,10	57,35	54,13

Классификация профессионально-квалификационных групп в НОБУС во многом совпадает с используемой группировкой в РМЭЗ. Однако распределение мужчин и женщин по этим группам в НОБУС и РМЭЗ заметно отличается. Оказывается, что в данных НОБУС доля женщин в первых пяти группах (начиная с группы руководителей) ниже, чем в данных РМЭЗ, а доля женщин, относящихся к группе квалифицированных рабочих (сельского, лесного хозяйства и рыболовства), операторов, аппаратчиков, машинистов, а также рабочих промышленности, строительства – выше. Таким образом, в НОБУС, по сравнению с РМЭЗ, выше доля женщин, принадлежащих к «мужским» профессиональным группам, но, как известно, в «мужских» группах уровень необъясненных различий в заработках между мужчинами и женщинами обычно выше. Поэтому часть вклада данного фактора «уходит» в необъясненные различия. Следует подчеркнуть, что, несмотря

ря на разную величину вклада гендерной асимметрии различных профессионально-квалификационных групп, наша работа подтверждает общий результат, полученный во всех предыдущих исследованиях. Главным объяснением наблюдаемого разрыва в оплате труда является именно гендерная асимметрия занятости.

Различия в рабочем времени, являясь третьим по значимости фактором, объясняют около 7% разрыва в средних. Их относительно небольшая объясняющая способность согласуется с тем, что работа по дому оказывает слабое влияние на заработную плату женщин [26]. Другими факторами, увеличивающими разрыв в заработной плате между мужчинами и женщинами, являются семейный статус работника, форма собственности предприятия, а также регион проживания.

Как и предполагалось, различия в опыте работы и уровне образования сокращают гендерный разрыв в заработной плате. К этой группе факторов относятся также возраст работника, тип и размер населенного пункта, наличие детей-дошкольников. В целом, за исключением величины эффекта от неравномерного распределения мужчин и женщин по профессиональным группам, можно сказать, что полученные нами результаты принципиально не отличаются от результатов предшествующих исследований.

При переходе от спецификации 1 к спецификации 2 (см. табл. 1) возрастает объясняемая часть различий, т.е. та часть различий в средних заработных платах, которая вызвана расхождением в средних характеристиках работников и рабочих мест. Это обусловлено тем, что учет различий в отработанном времени между мужчинами и женщинами с помощью отработанных часов позволяет объяснить большую часть различий, чем с помощью разделения работников на две группы – частично и полностью занятых. Включение в уравнение заработной платы ряда дополнительных переменных – наличия детей и семейного статуса (спецификация 3) – сокращает долю необъясненного разрыва с 57% до 54%. Действительно, как показывает данные табл. П2 (см. Приложение), женатые мужчины получают больше неженатых, а женщины с детьми (дошкольного возраста) получают, хотя и не намного, но меньше женщин, у которых детей нет.

Международные сопоставления показывают, что полученный уровень необъясненных различий ниже, чем в Японии (38% от заработной платы мужчин), сопоставим с его уровнем во Франции и Великобритании (18% и 17% соответственно) и выше, чем в США (12%) и Австралии (7%)¹⁰. Отметим, что проведение международных сопоставлений осложняется как различием используемых спецификаций уравнений заработной платы, так и различием в институциональных характеристиках, оказывающими влияние на структуру заработных плат в экономике.

Возникает вопрос, каков уровень дискриминации в оплате труда женщин в России? Если мы принимаем, что весь необъясненный разрыв в оплате труда есть следствие дискриминации, тогда ее уровень составляет в среднем 15–18% (от заработной платы мужчин). Следует отметить, что в проведенной выше декомпозиции необъясненная часть может быть формальным образом разложена на две составляющие – дискриминацию по отношению к женщинам и nepoтизм по от-

¹⁰ Данные по Японии, Франции, Великобритании и Австралии за 1995 г. взяты из работы [25], данные по США на 1988 г. – из [18]. Для сопоставления мы выбрали результаты, полученные в исследованиях, где спецификация уравнения заработных плат напоминает нашу спецификацию.

ношению к мужчинам. При этом на счет дискриминации женщин как таковой приходится чуть менее половины необъясненных различий – около 47%¹¹⁾. Однако здесь и далее мы не интерпретируем данное разложение необъясненных различий на две составляющие, так как его результат во многом зависит от используемой методологии. Интерес представляет совокупный размер необъясненных различий, который и является оценкой уровня дискриминации в оплате труда женщин.

Полученная оценка уровня дискриминации может быть как завышена, так и занижена. Во-первых, вполне вероятно, что не все факторы, влияющие на заработную плату, были учтены при оценке уравнивания заработной платы. Например, авторы работы [51] указывают на то, что определенная доля необъясненной части при декомпозиции Оаксаки – Блайндера может отражать различия в личностных психологических характеристиках мужчин и женщин. Во-вторых, вполне вероятно также и то, что неравномерное распределение мужчин и женщин по отраслям экономики и профессионально-квалификационным группам в определенной мере вызвано дискриминацией. Тогда некоторую часть различий в заработной плате между мужчинами и женщинами, объясненную этими факторами, следует отнести на счет дискриминации.

Распределение разницы в заработной плате между мужчинами и женщинами

Наблюдаемый средний разрыв в заработной плате между мужчинами и женщинами составляет 0,335 логпункта¹²⁾. Другими словами, средняя заработная плата женщин составляет примерно 71,5% от средней заработной платы мужчин. Стандартная декомпозиция по методу Оаксаки – Блайндера свидетельствует о том, что 55–60% этого разрыва можно отнести на счет дискриминации, т.е. уровень дискриминации может составлять примерно 0,184 логпункта. Не исключено, что на одних сегментах рынка труда доля необъясненных различий будет более существенной (это предполагает более выраженную дискриминацию), а на других менее существенной. Далее мы рассмотрим распределение необъясненного разрыва в оплате труда с помощью построения «контрафактных» распределений заработных плат для мужчин и женщин.

Из формулы (3) следует что, разница между предсказанной и «контрафактной» заработной платой, рассчитанная для каждой женщины, задает распределение недоплаты женщинам, не объясненной характеристиками производительности труда. Аналогично разница между «контрафактной» и предсказанной заработной платой, рассчитанная для каждого мужчины, задает распределение размера переплаты мужчинам. На рис. 1 представлены средние уровни недоплаты женщинам и переплаты мужчинам в различных частях распределения предсказанной заработной платы¹³⁾.

11) В работе [9] также примерно 47% различий относятся на счет выигрыша в заработной плате мужчин, т.е. nepoтизма.

12) Логпункт – разница между зарплатами, выраженными в логарифмах.

13) Предсказанная заработная плата была отсортирована по возрастанию и разбита на 21 одинаковый интервал. Границы интервалов для распределений заработных плат мужчин и женщин могут не совпадать.

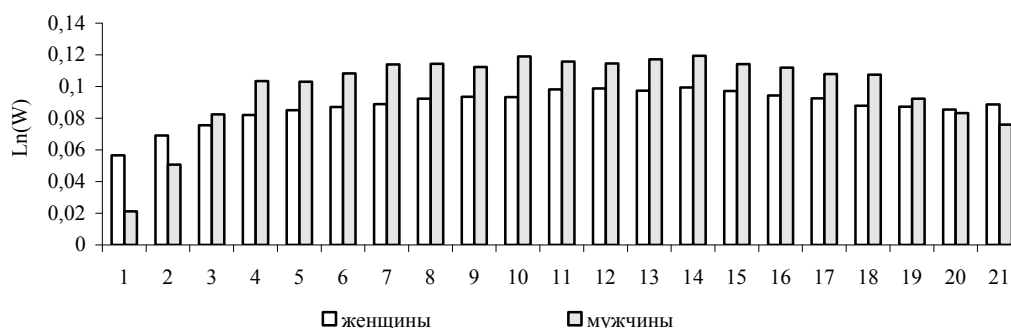


Рис. 1. Средний размер недоплаты женщинам (переплаты мужчинам) в различных частях распределения заработной платы

Распределение необъясненных различий имеет выпуклую форму. Наиболее высокий уровень наблюдается в средней части распределения предсказанных заработных плат. Такой результат принципиально не отличается от выводов других исследователей [43]. Для стран с переходной экономикой авторы выявили два профиля распределения необъясненного разрыва в оплате труда. Первый профиль (Болгария, Венгрия, Польша, Словакия, Югославия и Узбекистан) характеризуется ростом величины необъясненных различий при переходе в более высокий квантиль распределения заработной платы. Второй также характеризуется ростом величины необъясненного разрыва, но лишь до последнего квантиля распределения (в эту группу кроме России входят Латвия, Казахстан и Чехия).

Распределение необъясненных различий не однотипно также и среди стран ЕС. Авторы работы [15] показывают, что в некоторых странах (Бельгия, Великобритания) наблюдается схожий профиль распределения, но в большинстве стран (например, Австрия, Нидерланды, Испания, Германия и Италия) профиль имеет обратную форму. В Китае, например, уровень необъясненных различий максимальной для менее высокооплачиваемых работников и сокращается с ростом заработной платы [39].

В некоторых работах профиль распределения необъясненных различий, когда их уровень растет с переходом в более высокооплачиваемую группу, принято интерпретировать через существование «стеклянного потолка», а обратный профиль – через существование «липкого пола» («sticky floor») (см., например, [13, 15]). Однако, на наш взгляд, такая интерпретация не совсем корректна, так как уровень необъясненных различий сам по себе практически ничего не говорит о возможностях карьерного роста.

Далее мы рассмотрим, как ведет себя уровень необъясненных различий в различных подгруппах работников. Наивысший уровень необъясненных различий наблюдается среди работников до 30 лет, особенно в интервале 25–29 лет (см. рис. 2). В этом возрасте наиболее высока вероятность рождения или наличия малолетнего ребенка. Следовательно, возрастает вероятность проявления статистической дискриминации, основанной на убеждении работодателей, что при наличии малолетних детей женщины меньше внимания (усилий) уделяют своей работе. При этом сокращается и обучение на рабочем месте. Такой вывод косвенно подтверждается тем, что уровень необъясненного разрыва в оплате труда замет-

но выше у женщин, имеющих детей дошкольного возраста. Начиная с 30 лет уровень необъясненных различий, как и уровень недоплаты женщинам, сокращается.

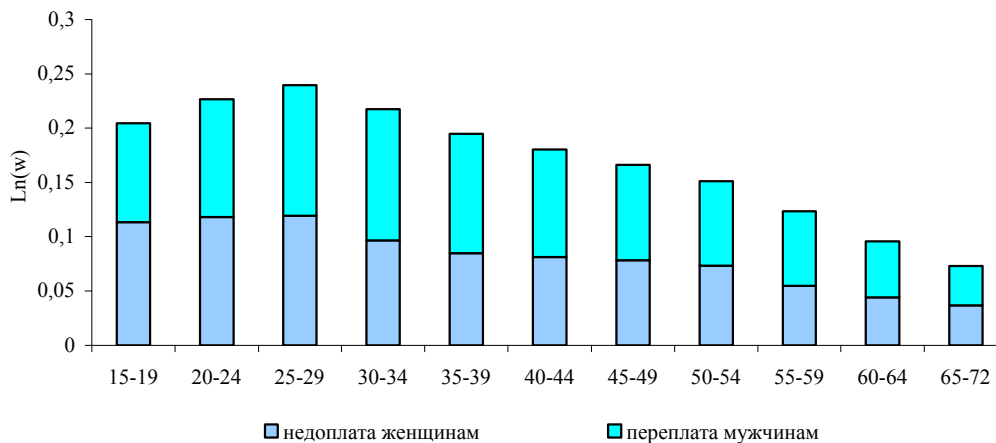


Рис. 2. Средний уровень необъясненных различий по возрастным группам

Распределение уровня необъясненных различий в зависимости от специального стажа работы также имеет выпуклую форму. При специальном стаже работы более 5 лет уровень необъясненных различий начинает сокращаться, что может объясняться так же, как и в случае с возрастными группами. Большой специальный стаж работы снижает вероятность статистической дискриминации и потенциально сближает заработную плату с фактической производительностью работника. Схожую выпуклую форму имеет распределение необъясненных различий по уровням образования.

Ряд особенностей имеет распределение необъясненных гендерных различий в заработной плате по профессионально-квалификационным группам и видам деятельности. Во-первых, самый низкий их уровень наблюдается среди работников сельского хозяйства. В сельском хозяйстве в целом наблюдается самый низкий уровень необъясненных различий. Во-вторых, наибольший уровень необъясненных различий наблюдается среди работников сферы обслуживания (в том числе ЖКХ и торговли). В-третьих, величина необъясненного разрыва сокращается с ростом должностного уровня: он максимален для общей группы рабочих и служащих, сокращается при переходе к специалистам среднего и высшего уровня квалификации и минимален для группы руководителей. В-четвертых, наивысший уровень различий наблюдается среди рабочих промышленных предприятий, строительства и транспорта. Это также согласуется с характером распределения необъясненных различий по видам деятельности: в промышленности (особенно в горнодобывающей), а также строительстве и транспорте наблюдается самый большой уровень недоплаты женщинам. Уровень недоплаты высок также среди такой группы работников, как операторы, аппаратчики, машинисты и слесари. Дополнительно можно отметить, что наименьший уровень недоплаты женщинам наблюдается в сельском хозяйстве, а также в «женских» сферах деятельности – образование и здравоохранение, гостиницы и рестораны. Ниже среднего уровень необъясненных различий также в государственном управлении и рыболовстве.

Средний уровень необъясненных различий сильно варьирует по регионам России (субъектам федерации). Так, в ряде регионов (республиках Тыва, Калмыкия, Алтай, Карачаево-Черкесия и Чукотском АО) средний уровень необъясненных различий принимает отрицательное значение, а в других (Иркутская, Рязанская, Калужская, Ульяновская, Тверская и Саратовская области) – почти в 2 раза выше среднего по стране уровня. Однако в таких регионах НОБУС нерепрезентативен (за исключением Тверской области). В том, что касается регионов, где НОБУС репрезентативен, нам не удалось выявить каких-либо четких закономерностей распределения уровня необъясненных различий в зависимости от характеристик регионального рынка труда.

В завершение анализа распределения необъясненной части различий в заработной плате между мужчинами и женщинами следует отметить, что представленные выше расчеты средних уровней недоплаты (переплаты) в различных частях распределения и по различным подгруппам занятых не улавливают один интересный феномен. «Контрафактное» распределение заработных плат для женщин (мужчин) не всегда находится выше (ниже) распределения предсказанных заработных плат. Другими словами, если бы структура заработных плат мужчин и женщин определялась лишь характеристиками производительности труда (т.е. $\beta_w = \beta^*$ и $\beta_m = \beta^*$), то часть женщин (примерно 16,5%) получала бы меньшую заработную плату по сравнению с предсказанной, а часть мужчин (примерно 12%) – большую.

Техническое объяснение этого феномена заключается в том, что по ряду переменных в уравнении заработной платы для женщин (мужчин) отдачи выше (ниже), чем отдачи в общем уравнении для мужчин и женщин. Это и приводит к тому, что у женщин (мужчин), у которых эти характеристики наблюдаются, «контрафактная» заработная плата оказывается выше (ниже), чем предсказанная. Однако такой факт имеет достаточно неожиданную интерпретацию: на российском рынке труда возможна дискриминация мужчин в оплате труда. Но, как и в случае с оценкой уровня дискриминации женщин, здесь неправомерно делать однозначное заключение о том, что дискриминация мужчин существует.

7. Заключение

Данная работа посвящена анализу различий в заработной плате между мужчинами и женщинами на российском рынке труда. В России женщины получают в среднем примерно 70% от заработной платы мужчин. Следуя стандартной методологии декомпозиции разрыва в средних заработных платах (по методу Оаксаки – Блайндера), мы выявили, что главным фактором этого разрыва (объясняющим около трети разницы) является неравномерное распределение мужчин и женщин по предприятиям различных видов экономической деятельности. Следующим по значению фактором наблюдаемого разрыва является неравномерное распределение мужчин и женщин по различным профессионально-квалификационным группам. Наша работа подтверждает вывод о том, что гендерная асимметрия занятости является важнейшим фактором существующих гендерных различий в заработной плате.

Другой результат, встречающийся также во всех более ранних работах по данной теме, состоит в том, что женщины обладают в среднем более высоким уровнем накопленного человеческого капитала (отражаемого через уровень обра-

зования, стаж работы и возраст работника) и более высокой отдачей на него. Это сокращает отставание в оплате труда от мужчин примерно на 10%.

Тем не менее более половины наблюдаемого гендерного разрыва в оплате труда не может быть объяснено различием в характеристиках производительности труда между мужчинами и женщинами. В экономической литературе по данной теме величину необъясненных различий в заработной плате принято считать оценкой уровня дискриминации женщин. Таким образом, уровень дискриминации в оплате труда женщин на российском рынке труда составляет в среднем 15–18% от заработной платы мужчин. Однако следует иметь в виду, что такая оценка уровня дискриминации может быть как занижена, так и завышена. Неопределенность проистекает из того, что не существует специального показателя, отражающего уровень дискриминации. В рамках стандартной методологии уровень дискриминации в оплате труда оценивается по остаточному принципу, поэтому получаемая оценка может содержать различия в заработной плате, не являющиеся следствием дискриминации.

Возникает закономерный вопрос, содержит ли вообще полученная оценка дискриминацию? Анализ распределения необъясненной разницы в заработной плате по различным подгруппам занятых указывает на положительный ответ. Уровень необъясненных различий выше на «мужских» рабочих местах и ниже на «женских», он наиболее высок в возрастной группе до 30 лет и минимален в группе работников, обладающих высоким стажем работы на определенном предприятии. На наш взгляд, эти результаты являются свидетельством, хотя и косвенным, существования дискриминации женщин в оплате труда.

Результаты нашей работы косвенно подтверждают гипотезу о существовании «стеклянного потолка» для женщин. Величина необъясненного разрыва сокращается с ростом должностного уровня: он максимален для общей группы рабочих и служащих, сокращается при переходе к специалистам среднего и высшего уровня квалификации и минимален для группы руководителей. Это соответствует тому, что уровень необъясненных различий сокращается с возрастом и ростом специфического стажа. При этом оценки уравнивания заработной платы показывают, что отдача в терминах заработной платы от карьерного роста, как и от стажа работы и образования, для женщин выше, чем для мужчин. Однако на этом, казалось бы, благоприятном фоне доля руководителей-женщин гораздо ниже, чем доля руководителей-мужчин.

Каковы возможные направления дальнейших исследований различий в оплате труда между мужчинами и женщинами в России? Прежде всего, необходимо иметь в виду, что дискриминация проявляется на определенных сегментах рынка труда. Поэтому стандартный подход оценки среднего уровня дискриминации на рынке труда в лучшем случае оказывается недостаточным, а в худшем – может не обнаружить дискриминацию вовсе. В связи с этим необходимо рассматривать распределение разрыва в оплате труда работников по различным подгруппам занятых. Анализ распределения позволяет выявить отставание в заработной плате мужчин от женщин, необъясняемое различиями в производительности труда. Такой результат воспринимается как нечто неожиданное или специфическое для российского рынка труда только лишь потому, что он не может быть получен при использовании стандартного анализа разницы в средних уровнях заработных плат. Однако это явление достаточно обычно для рынка труда и наблюдается, главным образом, на некоторых «женских» рабочих местах.

Другим направлением анализа различий в оплате труда между мужчинами и женщинами, практически не представленным в российских исследованиях, является рассмотрение «негендерных» факторов различий. Разница в оплате труда зависит не только от того, насколько различаются характеристики работников и какова гендерная структура занятости, но и от структуры заработных плат в экономике. Поэтому отставание женщин в оплате труда может увеличиваться или сокращаться без какого-либо влияния «гендерно-специфических» факторов (наделенности работников человеческим капиталом, трудовой активности, отраслевой структуры занятости или дискриминации). Влияние может оказывать, например, изменение МРОТ. Следует отметить, что этот подход может оказаться весьма плодотворным при проведении международных сопоставлений гендерного разрыва в оплате труда [18,19].



Автор выражает благодарность за помощь и критические замечания Н. Вишневской, В. Гимпельсону, Р. Капелюшникову и А. Лукьяновой, а также всем участникам семинара ЦЕТИ «Гендерные различия в заработной плате в России», особенно И. Мальцевой и С. Рошину.

* *

*

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Баскакова М.Е. Образование в России: гендерная асимметрия развития и эффективности инвестиций // Гендерное равенство: поиски решения старых проблем. М.: МОТ, 2003.
2. Беккер Г. Избранные труды по экономической теории. Человеческое поведение: экономический подход: Пер. с англ. / Под ред. Р.И. Капелюшникова. М.: ГУ ВШЭ, 2003.
3. Денисова И., Карцева М. Преимущества инженерного образования: оценка отдачи на образовательные специальности в России: Препринт WP3/2005/02. М.: ГУ ВШЭ, 2005.
4. Дискриминация женщин в современной России. Право на продвижение в должности / Доклад. Московская Хельсинкская группа. 2003 (<http://www.owl.ru>).
5. Женщины и мужчины России, 2004. М.: Росстат, 2005. С. 95 (табл. 4.3).
6. Зарплата и расплата. Проблемы задолженности по оплате труда / Под ред. Т. Малевой. М.: Московский центр Карнеги, 2001.
7. Мальцева И. Гендерные различия в профессиональной мобильности и сегрегация на рынке труда. Опыт российской экономики / Консорциум экономических исследований. Серия «Научные доклады». № 05/11.
8. Ощепков А. Гендерные различия в оплате труда в России: Препринт WP3/2006/08. М.: ГУ ВШЭ, 2006.
9. Рошин С., Горелкина О. Гендерные различия в заработной плате: микроэкономический анализ факторов и тенденций // Гендерное неравенство в современной России сквозь призму статистики. М.: УРСС, 2004.
10. Рошин С., Зубаревич Н. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте целей развития тысячелетия / Доклад UNDP. 2005.

11. *Роцин С., Солнцев С.* Кто преодолевает «стеклянный потолок»? Вертикальная гендерная сегрегация в Российской экономике: Препринт WP4/2006/03. М.: ГУ ВШЭ, 2006.
12. *Феминизация бедности в России / Сборник докладов Всемирного банка.* М.: Всемирный банк, 2000.
13. *Albrecht J., Bjorklund A., Vroman S.* Is There a Glass Ceiling in Sweden? // *Journal of Labour Economics.* 2003. Vol. 21. № 1.
14. *Anker R.* Theories of Occupational Segregation by Sex; an Overview // *International Labor Reviews.* 1997. Vol. 136. № 3.
15. *Arupalam W., Booth A., Bryan M.* Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wages Distribution: IZA DP No. 1373. 2004 (October).
16. *Becker G.* Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor // *Journal of Labor Economics.* 1985. Vol. 3. № 1.
17. *Bergmann B.* Occupational Segregation, Wages, and Profits When Employers Discriminate by Race and Sex // *Eastern Economic Journal.* 1974. Vol. 1.
18. *Blau F., Kahn L.* Analyzing the Gender Pay Gap // *The Quarterly Review of Economics and Finance.* 1999. № 39.
19. *Blau F., Kahn L.* Gender Differences in Pay // *Journal of Economic Perspectives.* 2000. Vol. 14. № 4.
20. *Blau F., Kahn L.* Understanding International Differences in the Gender Pay Gap // *Journal of Labor Economics.* 2003. Vol. 21. № 1.
21. *Blinder A.* Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates // *The Journal of Human Resources.* 1973. Vol. 8. № 4.
22. *Brainerd E.* Women in Transition: Changes in Gender Wage Differentials in Eastern Europe and the Former Soviet Union // *Industrial and Labor Relations Review.* 2000. № 54.
23. *Brown S., Moon M., Zoloth B.* Incorporating Occupational Attainment in Studies of Male-Female Earnings Differentials // *Journal of Human Resources.* 1980. № 15 (1).
24. *Cain G.* The Economic of Analysis of Labor Market Discrimination: a Survey. Ch. 13 // *Handbook of Labor Economics.* Vol. 1.
25. *Daly A., Kawaguchi A., Meng X.* et al. The Gender Wage Gap in Four Countries: IZA DP № 1921.
26. *Deloach S., Hoffman A.* Russia's Second Shift: Is Housework Hurting Women's Wages // *Atlantic Economic Journal.* 2002 (December). № 30 (4).
27. *Figart D., Mutari E.* Rereading Becker: Contextualizing the Development of Discrimination Theory // *Journal of Economic Issues.* 2005 (June). № 2.
28. *Garcia J., Hernandez P., Lopez-Nikolas A.* How Wide is the Gap? An Investigation of Gender Wage Differences Using Quantile Regressions // *Empirical Economics.* 2001. Vol. 26.
29. *Gerry C., Kim B.-Y., Li C.* The Gender Wage Gap and Wage Arrears in Russia: Evidence from the RLMS // *Journal of Population Economics.* 2004. № 17.
30. *Goldberg M.* Discrimination, Nepotism, and Long-Run Wage Differentials // *The Quarterly Journal of Economics.* 1982. Vol. 92. № 2.
31. *Glinskaya E., Mroz T.* The Gender Wage Gap in Wages in Russia from 1992 to 1995 // *Journal of Population Economics.* 2000. № 13.
32. *Hansberry R.* An Analysis of Gender Wage Differentials in Russia from 1996–2002: WDI WP № 720. September 2004.
33. *Heckman J.* Sample Selection Bias as a Specification Error // *Econometrica.* 1979 (Jan.). Vol. 47. № 1.
34. *Human Development Report.* UNDP. 2005 (<http://hdr.undp.org>).
35. *Mincer J., Polachek S.* Family Investments in Human Capital: Earnings of Women // *Journal of Political Economy.* 1974. Vol. 82 (2).
36. *Jenkins S.* Earnings Discrimination Measurement: a Distributional Approach // *Journal of Econometrics.* 1994. № 61.

37. *Jones F.* On Decomposing the Wage Gap: A Critical Comment on Blinder's Method // *Journal of Human Resources*. 1983. Vol. 18. № 1.
38. *Juhn C., Murphy K., Pierce B.* Accounting for the Slowdown in Black-White Wage Convergence // *Workers and Their Wages* / Ed. by M. Kosters. Washington (DC): AEI Press, 1991.
39. *Millimet D., Wang L.* A Distributional Analysis of the Gender Earnings Gap in Urban China // *Contributions to Economic Analysis & Policy*. 2006. Vol. 5.
40. *Mueller G., Plug E.* Estimating the Effect of Personality on Male-Female Earnings: IZA WP № 1254.
41. *Newman S., Oaxaca R.* Wage Decompositions with Selectivity-Corrected Wage Equations: A Methodological Note // *Journal of Economic Inequality*. 2004. № 2 (1).
42. *Neumark D.* Employer's Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination // *Journal of Human Resources*. 1988. Vol. 23.
43. *Newell A., Reilly B.* The Gender Pay Gap in the Transition from Communism: Some Empirical Evidence: IZA DP № 268, March 2001.
44. *Newell A., Reilly B.* The Gender Wage Gap in Russia: Some Empirical Evidence // *Labor Economics*. 1996 (October). Vol. 3. № 3.
45. *Oaxaca R.* Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets // *International Economic Review*. 1973 (October). Vol. 14. № 3.
46. *Oaxaca R., Ransom M.* Identification in Detailed Wage Decomposition // *The Review of Economics and Statistics*. 1999 (Feb.). № 81(1).
47. *Oaxaca R., Ransom M.* On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials // *Journal of Econometrics*. 1994. № 61.
48. *Ogloblin C.* The Gender Earnings Differential in the Russian Transition Economy // *Industrial and Labor Relations Review*. 1999 (Jul.). Vol. 52. № 4.
49. *Reilly B.* The Gender Pay Gap in Russia During the Transition, 1992-1996 // *Economics of Transition*. 1999. Vol. 7. № 1.
50. *Rosen S.* The Theory of Equalizing Differences. Ch. 12 // *Handbook of Labor Economics*. Vol. 1.
51. *Semykina A., Linz S.* Gender Differences in Personality and Earnings: Evidence from Russia: WDI WP № 791. April 2005.
52. *Stending G.* Russian Unemployment and Enterprise Restructuring: Reviving Death Souls. N.Y.: St. Martin's Press, 1996.
53. *Stending G.* The Changing Position of Women in Russian Industry: Prospects of Marginalization // *World Development*. 1994. Vol. 22. № 2.
54. *Waldfogel J.* Understanding the Family Gap in Pay for Women with Children // *Journal of Economic Perspectives*. 1998. № 12(1).
55. *Wirth L.* Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management. Geneva: International Labor Office, 2001.

Приложение

Таблица П1.
Гендерный разрыв в оплате труда в России и его декомпозиция^{*)}
(по данным РМЭЗ), %

Характеристика исследования	Декомпозиция гендерного разрыва по факторам	1994	1995	1996	1998	2000	2001	2002
Deloach, Hofman (2002)	<i>В среднем</i>	75,6	78,6	81				
Рощин, Горелкина (2004)	<i>В среднем</i>	58,3	63,3	60,6	64,7	61,6	60,1	63,4
Месячная заработная плата	Профессиональная группа						34,2	
	Отработанное время						16,7	
	Форма собственности предприятия						6,2	
	Состояние здоровья						5,9	
	Человеческий капитал						-13,2	
	Регион						-1,6	
	Задержки заработной платы						-1,1	
	Необъясненные различия							53,0
Hansberry (2005)	<i>В среднем</i>			79,6	81,5	72,8	73,2	79,5
	Возраст			-2,2	-8,6	-6,1	-0,1	-2,7
Почасовая зарплата	Семейное положение			4,2	-5,6	-0,1	0,3	0,4
	Наличие детей младше 7 лет			-0,3	1,8	-1	-2,1	-14
С учетом выплат «товарами»	Образование			-13,4	-19	-13	-13,9	-14
Мужчины 18-60 лет	Профессиональная группа			32,1	22	23	23,5	-2,6
Женщины 18-55 лет	Наличие подчиненных			1,5	1,8	1,6	2,4	19,6
Смещение выборки незначимо	Предприниматель			5,3	5,8	1,9	0,8	1,7
	Частный сектор			6,7	8,1	22,4	13,8	11,9
	Регион			0,3	-4,3	-0,3	-3,7	-3,8
	Необъясненные различия			65,8	98,2	71,2	79,0	90,1

^{*)} В строке «*в среднем*» приведена средняя величина гендерного разрыва. В последующих строках показан вклад отдельных факторов в гендерный разрыв.

Окончание табл. П1.

Характеристика исследования	Декомпозиция гендерного разрыва по факторам	1994	1995	1996	1998	2000	2001	2002
Ogloblin (1999)	<i>В среднем (1994–1996 гг.)</i>			71,7				
Месячная заработная плата, скорректированная на отработанное время и на смещение выборки	Образование			-4,2				
Мужчины 18–60 лет	Опыт работы			-4,2				
Женщины 18–55 лет	Отрасль			33,6				
	Форма собственности предприятия			3,3				
	Профессиональная группа			56,2				
	Регион			-0,9				
	Необъясненные различия			15,6				
Glinskaya, Mroz (2000)	<i>В среднем</i>	71,9	77,9					
Почасовая заработная плата	Опыт работы	-0,05	-3,1					
С учетом выплат «товарами»	Предприниматель	2,1	-0,3					
	Частный сектор	-0,02	2,3					
	Предприятие в личной (совместной) собственности	2,6	1,3					
	Регион	-0,7	-0,6					
	Профессиональная группа	-15,8	4,5					
	Возраст	0,2	-1,2					
	Образование	-0,8	0,2					
	Необъясненные различия	109,8	96,8					

Таблица П2.

Результаты оценки уравнения заработной платы для мужчин и женщин

Спецификация	1		2		3	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины
Количество наблюдений	21396	24013	21396	24013	21393	24013
R-squared	0,515	0,504	0,518	0,505	0,521	0,510
R-squared adjusted	0,512	0,501	0,515	0,503	0,518	0,508
Const	6,734	6,556	5,890	5,763	6,030	5,808
Образование						
Не имеет начального и начальное	0,000	0,055	0,010	0,055	0,003	0,051
Основное общее (неполное среднее)	-0,097	-0,079	-0,098	-0,079	-0,095	-0,078
Среднее (полное) общее	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Начальное профессиональное (с выдачей аттестата о среднем образовании)	0,010	0,034	0,010	0,035	0,010	0,036
Начальное профессиональное (без выдачи аттестата о среднем образовании)	0,045	0,015	0,044	0,018	0,042	0,013
Среднее профессиональное (среднее специальное)	0,073	0,092	0,073	0,092	0,069	0,093
Неполное высшее профессиональное (незаконченное высшее)	0,121	0,209	0,118	0,210	0,123	0,208
Высшее профессиональное (высшее)	0,225	0,281	0,228	0,281	0,226	0,285
Послевузовское профессиональное	0,392	0,342	0,404	0,339	0,408	0,332
Стаж работы на данном месте						
Менее 1 года	-0,179	-0,194	-0,184	-0,197	-0,177	-0,203
От 1 до 3 лет	-0,102	-0,130	-0,106	-0,132	-0,101	-0,133
От 3 до 5 лет	-0,052	-0,079	-0,053	-0,080	-0,051	-0,076
От 5 до 10 лет	0,013	-0,027	0,014	-0,028	0,016	-0,025
Более 10 лет	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Возраст	0,032	0,026	0,031	0,026	0,022	0,025
Возраст (квадрат)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Время работы						
Полный рабочий день	0,358	0,271	-	-	-	-
Продолжительность рабочей недели (логчасов)	-	-	0,324	0,288	0,314	0,286

Продолжение табл. П2.

Спецификация	1		2		3	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины
Зависимая переменная: логарифм заработной платы						
Вид деятельности предприятия						
Сельское хозяйство, охота и лесоводство	-0,532	-0,283	-0,544	-0,284	-0,543	-0,288
Рыболовство	0,056	0,087	0,037	0,093	0,035	0,081
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	0,339	0,252	0,332	0,255	0,330	0,255
Обрабатывающая промышленность	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Электроэнергия, газо- и водо- снабжение	0,166	0,193	0,166	0,192	0,165	0,186
Строительство	0,078	0,123	0,066	0,123	0,066	0,124
Оптовая и розничная торговля; ремонт	-0,058	0,010	-0,068	0,019	-0,071	0,023
Гостиницы и рестораны	0,096	0,043	0,108	0,034	0,107	0,030
Транспорт, складское хозяйство и связь	0,136	0,137	0,127	0,134	0,124	0,133
Финансовое посредничество	0,081	0,168	0,079	0,167	0,075	0,164
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом и арендой; ком. деятельность	0,057	0,026	0,060	0,027	0,061	0,022
Гос. управление и оборона; обязательное соц. страхование	0,027	0,032	0,038	0,033	0,043	0,028
Образование	-0,364	-0,265	-0,380	-0,269	-0,383	-0,272
Здравоохранение и социальные услуги	-0,276	-0,215	-0,287	-0,213	-0,283	-0,217
Деятельность по предоставлению коммунальных, социальных и персональных услуг	-0,131	-0,086	-0,133	-0,083	-0,135	-0,087
Деятельность по ведению частных д/х с наемным обслуживанием	-0,226	0,023	-0,250	0,024	-0,245	0,021
Деятельность экстерриториальных организаций и органов	0,157	0,043	-0,170	0,047	-0,181	0,040
Профессионально- квалификационная группа						
Руководители органов власти и управления всех уровней	0,331	0,356	0,328	0,353	0,322	0,350
Специалисты высшего уровня квалификации	0,137	0,147	0,136	0,144	0,135	0,143

Окончание табл. П2.

Спецификация	1		2		3	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины
Зависимая переменная: логарифм заработной платы						
Специалисты среднего уровня квалификации	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Служащие (подготовка информа- ции, оформление документов, учет и обслуживание)	0,031	-0,080	0,023	-0,077	0,018	-0,078
Работники сферы обслуживания, ЖКХ, торговли	-0,093	-0,198	-0,096	-0,205	-0,095	-0,206
Квалифицированные рабочие сельского, лесного, охотничьего хозяйства, рыболовства	-0,204	-0,214	-0,206	-0,224	-0,205	-0,220
Рабочие промышленных предпри- ятий, строительства, транспорта, связи, геологии	-0,035	-0,043	-0,034	-0,045	-0,034	-0,049
Операторы, аппаратчики, маши- нисты, слесари-сборщики	-0,065	0,021	-0,064	0,025	-0,065	0,026
Неквалифицированные рабочие	-0,371	-0,378	-0,370	-0,384	-0,360	-0,384
Вооруженные силы	0,121	0,206	0,109	0,192	0,107	0,201
Дополнительные переменные						
Зарегистрированный или гражданский брак					0,125	0,006
Наличие детей до 7 лет					0,010	-0,031
Наличие детей от 8 до 15 лет					0,004	0,009
Контрольные переменные						
Регион проживания (субъект федерации)						

Примечания.

1. Жирным шрифтом выделены коэффициенты, незначимые при 5-процентном уровне значимости; курсивом выделены коэффициенты, незначимые при 1-процентном уровне значимости; все остальные коэффициенты значимы на 1-процентном уровне.

2. Результаты оценки влияния формы собственности предприятия и уровня урбанизации населенного пункта на заработную плату работников в целях экономии места в таблице не приводятся, см. [8].