

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

*А.Ю. Ощепков*

**ГЕНДЕРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ  
В ОПЛАТЕ ТРУДА В РОССИИ**

Препринт WP3/2006/08  
Серия WP3  
Проблемы рынка труда

Москва  
ГУ ВШЭ  
2006

Редактор серии WP3  
«Проблемы рынка труда»  
В.Е. Гимпельсон

Ощепков А.Ю. Гендерные различия в оплате труда в России. Препринт WP3/2006/08.  
О 97 — М.: ГУ ВШЭ, 2006. — 52 с.

В работе проводится анализ гендерных различий 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.

УДК 331.2-055.1/.3  
ББК 65.245

Oshchepkov A. Gender Wage Gap in Russia. Working Paper WP3/2006/08. — Moscow: State University — Higher School of Economics, 2006. — 52 p. (in Russian).

The paper analyses gender wage gap in Russia using micro-data of the NOBUS household survey carried out by the Rosstat in 2003. The Oaxaca — Blinder decomposition of differences in average monthly wages between men and women generally confirms previous findings obtained using the RLMS data. Firstly, the asymmetric gender employment structure is the main contributor to the male-female wage gap. Secondly, both the level and the returns to accumulated human capital for women are on average higher than for men, narrowing the wage gap. Thirdly, about a half of the observed differential cannot be explained using standard decomposition framework. The unexplained gender wage differential is a proxy for an estimate of the level of discrimination and constitutes about 15—18% of the average wage of men. The implemented analysis of distribution of the unexplained gender wage gap across subgroups of workers indicates that the certain part of this gap can be explained indeed by the discrimination of women. The paper also presents an indirect evidence of “the glass ceiling” for Russian women.

Препринты ГУ ВШЭ размещаются на сайте  
<http://new.hse.ru/C3/C18/preprintsID/default.aspx>.

© А. Ощепков, 2006  
© Оформление. Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006

Гендерное неравенство является одной из самых популярных тем социально-экономических исследований. Об этом свидетельствует огромное количество индивидуальных работ и публикаций, а также множество отчетов, выполненных известными международными исследовательскими организациями (ILO, UNDP, OECD, World Bank и т. д.) для разных стран. Большая часть этих исследований посвящена анализу положения мужчин и женщин на рынке труда, так как большинство мужчин и женщин являются наемными работниками, для которых трудовой доход наряду с возможностью трудоустройства во многом определяет их экономическое положение. Основным мотивом проведения большинства исследований гендерного неравенства на рынке труда послужили существующие длительное время во многих странах различия в средних уровнях заработков между мужчинами и женщинами.

Ключевым для государства и общества является вопрос, свидетельствуют ли наблюдаемые различия о *дискриминации* женщин на рынке труда. Хотя далеко не все наблюдаемые различия являются следствием дискриминации, многочисленные исследования, проведенные в разных странах, указывают на то, что дискриминация женщин на рынке труда существует. Дискриминация представляется как проявление социальной несправедливости и требует реализации мер по ее устранению, тем более что позиция женщин на рынке труда является одним из основных факторов, способствующих феминизации бедности<sup>3</sup>.

В России переходный период оказал негативное влияние на относительную оплату труда работников-женщин. Если весной 1991 г. женщины получали в среднем 80% от почасовой заработной платы мужчин, то к середине 1990-х гг. — уже менее 70%<sup>4</sup>. По данным Росстата, с 1998 г. заработная плата женщин стабилизировалась на уровне 63—64% от месячной заработной платы мужчин.

<sup>1</sup> Проект поддержан Научным фондом ГУ ВШЭ, грант № 05-01-0021.

<sup>2</sup> 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» (июнь 2006 г.), особенно И. Мальцевой и С. Рошину.

<sup>3</sup> См., например: Феминизация бедности в России / Сборник докладов Всемирного банка. М.: Всемирный банк, 2000.

<sup>4</sup> Brainerd E. Women in Transition: Changes in Gender Wage Differentials in Eastern Europe and the Former Soviet Union // Industrial and Labor Relations Review. 2000. No. 54 (1); Newell A., Reilly B. The Gender Pay Gap in the Transition from Communism: Some Empirical Evidence. IZA DP No. 268, March 2001.

В других странах масштаб различий в заработной плате сопоставим с российскими показателями (см. Приложение, с. 40, рис. П1). Наименьший разрыв традиционно наблюдается в Скандинавских странах — Норвегии, Дании, Финляндии и Швеции, что полностью соответствует существующим представлениям о межстрановых различиях в гендерном разрыве в оплате труда. Относительная оплата труда женщин выше в странах с более сжатой структурой заработной плат и широко распространенными коллективными механизмами установления оплаты труда<sup>5</sup>. В большинстве стран ЦВЕ и СНГ, в том числе и в России, разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами *ниже*, чем в развитых странах, за исключением Скандинавских стран и Австралии. При этом можно отметить, что если в начале переходного периода относительная оплата труда женщин в России сократилась до более низкого, чем в большинстве стран ЦВЕ, уровня, то к 2003 г. положение российских женщин несколько улучшилось.

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 практике<sup>6</sup>. 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 российских исследованиях<sup>7</sup>. Однако существует два важных отличия настоящей работы от предыдущих исследований.

---

<sup>5</sup> См., например: Blau F., Kahn L. Analyzing the gender pay gap // *The Quarterly Review of Economics and Finance*. 1999. No. 39; Blau F., Kahn L. Understanding International Differences in the Gender Pay Gap // *Journal of Labor Economics*. 2003. Vol. 21. No. 1.

<sup>6</sup> Такое разделение литературы было предложено G. Cain (см.: Cain G. *The Economic Analysis of Labor Market Discrimination: a Survey*. Ch. 13 // *Handbook of Labor Economics*. Vol. 1.

<sup>7</sup> Newell A., Reilly B. The Gender Wage Gap in Russia: Some Empirical Evidence // *Labor Economics*. 1996 (October). Vol. 3. No. 3; Ogloblin C. The Gender Earnings Differential in the Russian Transition Economy // *Industrial and Labor Relations Review*. 1999 (July). Vol. 52. No. 4.; Reilly B. The Gender Pay Gap in Russia during the Transition, 1992–1996 // *Economics of Transition*. 1999. Vol. 7. No. 1; Brainerd E. Women in Transition: Changes in Gender Wage Differentials in Eastern Europe and the Former Soviet Union // *Industrial and Labor Relations Review*. 2000. No. 54 (1); Glinskaya E., Mroz T. The Gender Wage Gap in Wages in Russia from 1992 to 1995 // *Journal of Population Economics*. 2000. No. 13; Newell A. The Gender Pay Gap in the Transition from Communism: Some Empirical Evidence. IZA DP No. 268. 2001

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 других 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 были выполнены на данных, полученных до кризиса 1998 г., а гендерный разрыв в оплате труда в посткризисный период относительно слабо изучен.

Работа построена следующим образом. В первом разделе представлены основные объяснения различий в оплате труда между мужчинами и женщинами с точки зрения экономической теории. Во втором разделе проведен обзор работ, посвященных объяснению гендерных различий в оплате труда в России. В третьем разделе описаны методология и данные, используемые в нашей работе. В четвертом разделе представлены основные результаты, в Заключении сформулированы выводы и предложены возможные направления для будущих исследований по данной теме в России.

---

(March); Deloach S., Hoffman A. Russia's Second Shift: Is Housework Hurting Women's Wages // *Atlantic Economic Journal*. 2002 (December). No. 30 (4); Hansberry R. An Analysis of Gender Wage Differentials in Russia from 1996–2002. WDI WP No. 720. 2004 (September); Semykina A., Linz S. Gender Differences in Personality and Earnings: Evidence from Russia. WDI WP No. 791. 2005 (April); 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; Рошин С., Зубаревич Н. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте целей развития тысячелетия / *Доклад UNDP*, 2005.

## 1. 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, должностях и профессиях; третье — дискриминация женщин на рынке труда. Далее мы подробнее рассмотрим в чем заключается каждое из этих объяснений и каким образом они взаимосвязаны.

Важной характеристикой положения работника на рынке труда является структура бюджета его времени. Время, которым располагает работник, можно условно разделить на три части: первая предлагается работником на рынке труда, вторая тратится на работу в домашнем хозяйстве, третья — время, отведенное на досуг. Как известно, в большинстве стран женщины традиционно больше мужчин занимаются домашним хозяйством (в том числе и уходом за детьми), поэтому они имеют меньше возможностей аккумулировать знания и навыки, которые пользуются спросом на рынке труда, чем мужчины. 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, поскольку сделанные инвестиции могут не окупиться. Все это приводит к тому, что женщины аккумулируют меньше человеческого капитала, чем мужчины, и поэтому, в соответствии с теорией человеческого капитала, оплачиваются ниже, чем мужчины<sup>8</sup>.

Структура занятости во многих странах свидетельствует о том, что женщины концентрируются в определенных отраслях экономики и/или определенных профессиях и типах должностей. В этом случае объяснение различий 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<sup>9</sup> может быть объяснено с точки зрения теории человеческого капитала: женщины предпочитают рабочие места, где требуется меньше инвестиций в развитие навыков (особенно специфических) 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<sup>10</sup>. Кроме того, издержки работодателей повышаются вследствие действия законодательства, регулирующего взаимоотношения работодателя и работника. В некоторых странах существует обязательство оплачивать (частично) отпуск по беременности и пособие по уходу за ребенком. В большинстве стран (в том числе и в России) на время этого отпуска за работником сохраняется его рабочее место.

Неравномерное распределение можно объяснить и с точки зрения теории компенсирующих различий<sup>11</sup>. На рабочих местах, где в меньшей степени требуются тяжелые физические усилия, менее продолжительна 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 необъ-

<sup>8</sup> См.: Mincer J., Polachek S. Family Investments in Human Capital: Earnings of Women // *Journal of Political Economy*. 1974. Vol. 82 (2); Becker G. Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor // *Journal of Labor Economics*. 1985. Vol. 3 (1).

<sup>9</sup> В некоторых работах этот феномен называется сегрегацией.

<sup>10</sup> Anker R. Theories of Occupational Segregation by Sex; an Overview // *International Labor Reviews*. 1997. Vol. 136. No. 3.

<sup>11</sup> См.: Rosen S. The Theory of Equalizing Differences. Ch. 12 // *Handbook of Labor Economics*. Vol. 1.

ясненной этими факторами. Этот остаток принято объяснять дискриминацией женщин.

В рамках неоклассической теории доминирующим подходом к анализу дискриминации стала экономика дискриминации Г. Беккера. Применительно к дискриминации в оплате труда подход Беккера предполагает, что работодатели при установлении заработной платы работникам обращают внимание не только на производительность труда, но также на расу, религиозную принадлежность либо пол работников. Дискриминация представляется как негативное отношение (неприятие) к работнику, обладающему определенной характеристикой. По Беккеру, 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<sup>12</sup>. По аналогии с дискриминацией выделяют также непотизм (покровительство, благоприятствование) по отношению к определенным работникам. Это выражается в том, что работодатель предлагает таким работникам надбавку к заработной плате<sup>13</sup>.

Однако следует отметить, что подход Беккера обладает определенными ограничениями. Во-первых, возникают 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, существует мнение, что применение определения дискриминации, предложенного 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<sup>14</sup>.

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 основывать свой выбор на существующем мнении о том, что мужчины в среднем более производительны, чем женщины. Это ведет к занижению заработной платы дискриминируемой группы или ограничениям при их найме на работу. Кроме

<sup>12</sup> Подробнее см. обзор: G. Cain. The Economic of Analysis of Labor Market Discrimination: a Survey. Ch. 13 // Handbook of Labor Economics. Vol. 1.

<sup>13</sup> Goldberg M. Discrimination, Nepotism, and Long-Run Wage Differentials // The Quarterly Journal of Economics. 1982. Vol. 92. No. 2.

<sup>14</sup> Figart D., Mutari E. Rereading Becker: Contextualizing the development of discrimination theory // Journal of Economic Issues. 2005 (June). No. 2.

того, «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...»<sup>15</sup>.

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<sup>16</sup>. Также может наблюдаться «эффект вытеснения» (crowding effect)<sup>17</sup>: женщины вытесняются с «мужских» рабочих мест, что приводит к избыточному предложению труда на «женских» рабочих местах и понижает там уровень заработных плат. Более того, может существовать также «дородыночная» (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, существует множество свидетельств дискриминации женщин на практике. Однако часто они носят локальный характер, когда дискриминация наблюдается в узких сегментах рынка труда<sup>18</sup>. В этом случае исследова-

<sup>15</sup> Беккер Г. Избранные труды по экономической теории. Человеческое поведение: экономический подход: Пер. с англ. / Под ред. Р.И. Капелюшниковой. М.: ГУ ВШЭ, 2003. С. 587.

<sup>16</sup> Подробнее см.: Wirth L. Breaking through the glass ceiling: Women in management // International Labor Office, Geneva, 2001.

<sup>17</sup> Bergmann B. Occupational Segregation, Wages, and Profits When Employers Discriminate by Race and Sex // Eastern Economic Journal. 1974. Vol. 1.

<sup>18</sup> См., например, обзор в работах: Blau F., Kahn L. Analyzing the gender pay gap // The Quarterly Review of Economics and Finance. 1999. No. 39; Blau F., Kahn L. Gender Differences in Pay // Journal of Economic Perspectives. 2000. Vol. 14. No. 4.



ние, 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 детей и уход за ними, а также ведение домашнего хозяйства. Второй — проявление рациональности работодателя в условиях несовершенства информации, напрямую ведущее к статистической дискриминации. Причина возникновения ситуации, определяемой как дискриминация, в обоих указанных случаях есть не *субъективное* «неприятие», а рациональный выбор, причем не только со стороны работодателя, но и со стороны работника, другими словами, естественное положение дел.

## 2. Обзор исследований, посвященных проблеме гендерного неравенства на рынке труда в России

Работы, посвященные проблеме гендерного неравенства на рынке труда в России, можно условно разделить на две группы. Работы, принадлежащие к первой группе, рассматривают этот вопрос в контексте перехода страны от социалистической экономики к рыночным отношениям.

Как показывает Брэйнерд<sup>19</sup>, переходный период негативно отразился на положении российских женщин на рынке труда. Если весной 1991 г. они получали в среднем 80% от оплаты труда мужчин, что было одним из самых высоких показателей среди стран ЦВЕ, то весной 1994 г. — уже менее 70%, что являлось уже одним из самых низких показателей. Основной причиной такого резкого сокращения относительной оплаты труда женщин в России стал, по мнению автора, резкий рост неравенства в заработной плате. Такие выводы соотносятся с данными, представленными в работе Ньюэлла и Рейлли<sup>20</sup>: к 1996 г. в большинстве стран ЦВЕ относительная оплата труда женщин практически не изменилась, а в ряде стран возросла в сравнении с дореформенным уровнем, однако в России она сократилась до уровня менее 70% от средней заработной платы мужчин.

<sup>19</sup> Brainerd E. Women in Transition: Changes in Gender Wage Differentials in Eastern Europe and the Former Soviet Union // *Industrial and Labor Relations Review*. 2000. No. 54 (1).

<sup>20</sup> Newell A., Reilly B. The Gender Pay Gap in the Transition from Communism: Some Empirical Evidence. IZA DP No. 268. 2001 (March).

Однако исследователи, преследующие цель определить как переход к рынку повлиял на положение женщин на рынке труда, уделяют мало внимания причинам разрыва в оплате труда между мужчинами и женщинами. На это 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 вначале 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. Как и в России, в большинстве стран у мужчин и женщин различается структура бюджета времени: репродуктивное поведение и «двойная» занятость (дома и на работе) женщин приводят к тому, что они обладают меньшим в сравнении с мужчинами запасом времени для работы на рынке труда<sup>21</sup>. 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<sup>22</sup>.

Другой 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<sup>23</sup>.

Данные РМЭЗ позволяют четко выделить ряд «мужских» (промышленные рабочие, операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин, квалифицированные сельскохозяйственные рабочие и рабочие рыбной промышленности, военнослужащие) и «женских» (конторские служащие, занятые в сфере обслуживания) профессионально-квалификационных групп<sup>24</sup>.

<sup>21</sup> См., например: Human Development Report, UNDP, 2005 (<http://hdr.undp.org>).

<sup>22</sup> Ogloblin C. The Gender Earnings Differential in the Russian Transition Economy // *Industrial and Labor Relations Review*. 1999 (July). Vol. 52. No. 4; Deloach S., Hoffman A. Russia's Second Shift: Is Housework Hurting Women's Wages // *Atlantic Economic Journal*. 2002 (December). No. 30 (4); Рошин С., Зубаревич Н. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте целей развития тысячелетия / Доклад UNDP, 2005.

<sup>23</sup> Женщины и мужчины России, 2004. М.: Росстат, 2005. С. 95 (табл. 4.3).

<sup>24</sup> Ogloblin C. The Gender Earnings Differential in the Russian Transition Economy // *Industrial and Labor Relations Review*. 1999 (July). Vol. 52. No. 4; Мальцева И. Гендерные различия в профессиональной мобильности и сегрегация на рынке труда. Опыт российской экономики / Консорциум экономических исследований. Серия «Научные доклады»,

И. Мальцева<sup>25</sup> 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<sup>26</sup>.

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<sup>27</sup>. 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<sup>28</sup>.

Вместе с тем гендерное неравенство на рынке труда в России имеет некоторые отличительные особенности. Как указывают многие авторы, они были унаследованы 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 нет сомнений в том, что в России существует равный доступ к образованию для мужчин и женщин<sup>29</sup>. В-третьих, на соотношение оплаты труда между мужчинами и женщинами в России,

№ 05/11; Рошин С., Зубаревич Н. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте целей развития тысячелетия / Доклад UNDP, 2005.

<sup>25</sup> Мальцева И. Гендерные различия в профессиональной мобильности и сегрегации на рынке труда. Опыт российской экономики / Консорциум экономических исследований. Серия «Научные доклады», № 05/11.

<sup>26</sup> Рошин С., Солнцев С. Кто преодолевает «стеклянный потолок»? Вертикальная гендерная сегрегация в Российской экономике. Препринт WP4/2006/03. М.: ГУ ВШЭ, 2006; Дискриминация женщин в современной России. Право на продвижение в должности / Доклад, Московская Хельсинкская группа, 2003 (<http://www.owl.ru>).

<sup>27</sup> Wirth L. Breaking through the glass ceiling: Women in management // International Labor Office. Geneva, 2001; Баскакова М.Е. Образование в России: гендерная асимметрия развития и эффективности инвестиций // Гендерное равенство: поиски решения старых проблем, 2003.

<sup>28</sup> Денисова И., Карцева М. Преимущества инженерного образования: оценка отдачи на образовательные специальности в России. Препринт WP3/2005/02. М.: ГУ ВШЭ, 2005.

<sup>29</sup> Дискриминация женщин в современной России. Право на равный доступ к образованию / Доклад, Московская Хельсинкская группа, 2003 (<http://www.owl.ru>).

вполне вероятно, оказала влияние проблема неплатежей и задержек заработной платы<sup>30</sup>. Однако на современном этапе данная проблема касается незначительного количества работников.

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

Основные результаты ряда работ, посвященных объяснению гендерных различий в оплате труда в России, представлены в табл. П1 (см. Приложение, с. 41). Все они были выполнены на микроданных РМЭЗ и везде использовалась декомпозиция различий по методу Оаксаки — Блайндера (подробнее см. раздел «Методология и данные», с. 15). 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. Это ниже, чем агрегированные данные Росстата (63—64%). Отчасти этот факт можно объяснить тем, что в приведенных в табл. П1 исследованиях (за исключением работы С. Рошина и О. Горелкиной) 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 женщинами. Здесь 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.

Отличительной особенностью работы Оглоблина является включение в уравнение заработной платы дамми-переменных для отраслей экономики, что позволило учесть влияние неравномерного распределения мужчин и женщин по отраслям и сократить необъясненный разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами до уровня 15%. При этом коррекция на

<sup>30</sup> Glinskaya E., Mroz T. The Gender Wage Gap in Wages in Russia from 1992 to 1995 // Journal of Population Economics. 2000. No. 13; Зарплата и расплата. Проблемы задолженности по оплате труда / Под ред. Т. Малевой. М.: Московский центр Карнеги, 2001; 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. No. 17.

смещение выборки (с помощью стандартной процедуры Хекмана) приводит к сокращению разрыва в оплате труда с 68,4% до 71,7%.

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?

С. Рошин и Н. 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 работодателя однозначно предпочитали видеть женщин, а на должностях программистов, юристов и инженеров — мужчин. Дополнительно авторы приводят результаты ответа на вопрос, 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<sup>31</sup>.

Оглоблин также приводит результаты нескольких опросов и, ссылаясь на исследование Г. Стендинга<sup>32</sup>, делает вывод о том, что дискриминация со стороны работодателя в России не существенна.

В докладе, подготовленном и опубликованном в рамках программы «Мониторинг ситуации с дискриминацией в отношении женщин в России», реализованной Московской Хельсинкской группой и партнерскими организациями, рассматривались три формы дискриминации женщин на рынке труда: при трудоустройстве, в оплате труда и продвижении в должности<sup>33</sup>. 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 (и/или усилий) уделяет работе.

Что касается продвижения в должности, то имеющиеся данные четко свидетельствуют в пользу недопредставленности женщин на руководящих

позициях в сравнении с мужчинами<sup>34</sup>. 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.

### 3. Методология и данные

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 для женщин. На второй — разница в средних заработных платах между ними раскладывается на компоненты по методу Оаксаки — Блайндера<sup>35, 36</sup>. Такая методология позволяет напрямую использовать три основных 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 отличия в распределении заработных плат и различный характер (распределение по различным подгруппам занятых) дискриминации.

#### Стандартная декомпозиция Оаксаки — Блайндера

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

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

где  $\ln(W)$  — вектор логарифмов заработных плат;  $X$  — матрица персональных характеристик работника и характеристик рабочего места, оказывающих

<sup>31</sup> Рошин С., Зубаревич Н. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте целей развития тысячелетия / Доклад UNDP, 2005.

<sup>32</sup> Stending G. The Changing Position of Women in Russian Industry: Prospects of Marginalization // World Development. 1994. Vol. 22. No. 2; Stending G. Russian Unemployment and Enterprise Restructuring: Reviving Death Souls. N. Y.: St. Martin's Press, 1996.

<sup>33</sup> Доклад доступен на [www.owl.ru](http://www.owl.ru).

<sup>34</sup> См., например: Рошин С., Солнцев С. Кто преодолевает «стеклянный потолок»? Вертикальная гендерная сегрегация в Российской экономике. Препринт WP4/2006/03. М.: ГУ ВШЭ, 2006.

<sup>35</sup> Oaxaca R. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets // International Economic Review. 1973 (October). Vol. 14. No. 3.

<sup>36</sup> Blinder A. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates // The Journal of Human Resources. 1973. Vol. 8. No. 4.



влияние на размер получаемой заработной платы (первый столбец этой матрицы состоит из единиц);  $\beta$  — вектор-столбец коэффициентов, которые мы оцениваем (первый элемент этого вектора  $\beta_0$  — 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 учета 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 три различные спецификации уравнения (\*): отдельно для мужчин и для женщин, а также общее уравнение для всех. В каждом случае 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<sup>37</sup>. 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.

<sup>37</sup> Heckman J. Sample Selection Bias as a Specification Error // *Econometrica*. 1979 (January). Vol. 47. No. 1.

На основе оценок каждой из спецификаций уравнения (\*) мы выполняем декомпозицию разницы в оплате труда между мужчинами и женщинами, следуя методологии, разработанной в целом ряде работ (Оаксака<sup>38</sup>; Ньюмарк<sup>39</sup>; Оаксака, Рэнсом<sup>40</sup>; Оаксака, Рэнсом<sup>41</sup>; Ньюман, Оаксака<sup>42</sup>). Разница в средних логарифмах заработных плат раскладывается на четыре составляющие:

$$\ln \bar{W}_m - \ln \bar{W}_w = \bar{X}_m \beta_m - \bar{X}_w \beta_w = \bar{X}_m (\beta_m - \beta^*) + \bar{X}_w (\beta^* - \beta_w) + (\bar{X}_m - \bar{X}_w) \beta^* + (\lambda_m \beta_m - \lambda_w \beta_w), \quad (**)$$

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

Ключевым моментом такой декомпозиции является определение  $\beta^*$ . 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. Следуя Оаксаке<sup>43</sup>, за  $\beta^*$  принимается наблюдаемая структура заработков либо мужчин ( $\beta^* = \beta_m$ ), либо женщин ( $\beta^* = \beta_w$ ) и вследствие обычной «проблемы индексов» получают две оценки необъясненной части. Однако такой подход подвергся серьезной критике со стороны Ньюмарка<sup>44</sup>.

<sup>38</sup> Oaxaca R. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets // *International Economic Review*. 1973 (October). Vol. 14. No. 3.

<sup>39</sup> Neumark D. Employer's discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination // *Journal of Human Resources*. 1988. Vol. 23.

<sup>40</sup> Oaxaca R., Ransom M. On discrimination and the decomposition of wage differentials // *Journal of Econometrics*. 1994. No. 61.

<sup>41</sup> Oaxaca R., Ransom M. Identification in Detailed Wage Decomposition // *The Review of Economics and Statistics*. 1999 (February). No. 81 (1).

<sup>42</sup> Newman S., Oaxaca R. Wage Decompositions with Selectivity-Corrected Wage Equations: A Methodological Note // *Journal of Economic Inequality*. 2004. No. 2 (1).

<sup>43</sup> Oaxaca R. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets // *International Economic Review*. 1973 (October). Vol. 14. No. 3.

<sup>44</sup> Neumark D. Employer's discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination // *Journal of Human Resources*. 1988. Vol. 23.

Существует множество примеров, когда различие между двумя оценками уровня дискриминации, полученными на основе стандартного метода Оаксаки — Блайндера, оказываются огромными. При этом стандартная декомпозиция Оаксаки — Блайндера не учитывает гендерную структуру занятости. Например, если доля женщин составляет 90% всех занятых, то следует ожидать, что структура заработков в отсутствие дискриминации будет близка к существующей структуре заработков женщин, и вряд ли можно сказать, что структура заработков в отсутствие дискриминации представляет собой структуру заработков мужчин.

Ньюмарк показывает, что в основе выбора структуры заработков, существующей в отсутствие дискриминации, должны лежать представления о характере дискриминации. Теория дискриминации предполагает существование как дискриминации по отношению к женщинам, так и возможного nepoтизма (покровительства, благоприятствования) по отношению к мужчинам. Однако если за  $\beta^*$  принимать структуру заработков мужчин, то модель исключает возможность существования предпочтений nepoтизма по отношению к мужчинам. Когда же за  $\beta^*$  принимается структура заработков женщин, то предполагается, что дискриминации женщин как таковой не существует. В то же время нет оснований считать, что на рынке существует либо только nepoтизм, либо только дискриминация.

Ньюмарк, основываясь на теоретических моделях Беккера и Эрроу, предлагает использовать в качестве  $\beta^*$  оценку структуры заработков в виде

$$f_j = \frac{W_{mj} M_j + W_{fj} F_j}{M_j + F_j},$$

где  $f_j$  — предельный продукт труда работника  $j$ -го типа, равный заработной плате в отсутствие дискриминации;  $M_j$  и  $F_j$  — число мужчин и женщин среди работников  $j$ -го типа. Другими словами, заработная плата в отсутствие дискриминации есть взвешенное среднее заработных плат мужчин и женщин при дискриминации. На практике она может быть получена из оценки уравнения Минсера совместно для мужчин и женщин.

Мы будем следовать Ньюмарку в определении  $\beta^{*45}$ . Таким образом, в уравнении декомпозиции (\*\*\*) первое слагаемое представляет собой оценку преимущества в фактической заработной плате мужчин по сравнению с тем, что они получали при отсутствии nepoтизма. Второе слагаемое дает оценку отставания фактической заработной платы женщин от рыночной (при условии отсутствия дискриминации) заработной платы. Вместе первое и второе слагаемые составляют необъясненную часть различий. Третье слагаемое,

<sup>45</sup> В работах по России этой же методологии придерживались Оглобин (1999) и Рошин, Горелкина (2004).

как предполагается, отражает разницу в оплате труда вследствие различий в производительности между мужчинами и женщинами. Четвертое слагаемое представляет собой часть различий в заработной плате, вызванное различной величиной и направлением смещения выборок мужчин и женщин.

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

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

где  $S = \text{mean}(S_i) = \text{mean}(\ln(r_i) - \ln(y_i))$ , где  $r_i = \exp(X_i^* \beta_m)$  — оценка заработной платы  $i$ -й женщины в отсутствие дискриминации;  $y_i = \exp(X_i^* \beta_w)$  — оценка заработной платы  $i$ -й 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:

$$S = \text{mean}(S1) + \text{mean}(S2) = \text{mean}(\ln(R_{if}) - \ln(Y_{if})) + \text{mean}(\ln(R_{jm}) - \ln(Y_{jm})), \quad (***)$$

где  $R_{if} = \exp(X_{if}^* \beta^{(*)})$  — оценка заработной платы  $i$ -й женщины в отсутствие дискриминации («контрафактное» распределение для женщин);

$Y_{if} = \exp(X_{if}^* \beta_w)$  — оценка заработной платы  $i$ -й женщины исходя из уравнения Минсера для женщин;

$R_{jm} = \exp(X_{jm}^* \beta^{(*)})$  — оценка заработной платы  $j$ -го мужчины в отсутствие nepoтизма («контрафактное» распределение для мужчин);

$Y_{jm} = \exp(X_{jm}^* \beta_m)$  — оценка заработной платы  $j$ -го мужчины исходя из уравнения Минсера для мужчин.

Как мы уже отмечали в первом разделе статьи, часто оказывается сложным отделить объяснения различий в заработной плате между мужчинами и женщинами друг от друга. Это приводит к тому, что при использовании представленной методологии возникают две серьезные проблемы, напрямую влияющие на величину оценки уровня дискриминации. Они являются следствием 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, Уальдфогель<sup>46</sup> свидетельствует о

<sup>46</sup> Waldfogel J. Understanding the Family Gap in Pay for Women with Children // Journal of Economic Perspectives. 1998. No. 12 (1).

том, что существует негативное влияние факта наличия у женщины детей на ее заработную плату. Это может быть как следствием того, что женщина должна приостанавливать работу для воспитания ребенка, так и следствием того, что работа по дому отнимает больше усилий у женщин, имеющих детей. Другим примером являются различия в личностных психологических характеристиках, существующих у мужчин и женщин<sup>47</sup>. 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, 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 дискриминацией<sup>48</sup>. 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 работе Брауна и др.<sup>49</sup> 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 реализации 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<sup>50</sup>. Такой подход основан на том, что в рассматриваемых подгруппах работников формирование заработной платы происходит по принципам, отличным от выборки в целом.

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

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

где  $\beta^{(*)} X_{wj}$  — «контрафактное» распределение для женщин, а  $\beta^{(*)} X_{mi}$  — «контрафактное» распределение заработных плат для мужчин (заработные платы при отсутствии непотизма по отношению к мужчинам). Различие между контрафактным и фактическим распределением задает характер дискриминации (непотизма).

Каким образом можно отразить различия в распределениях заработных плат, если не сводить различия в распределениях к различиям в средних? Дженкинс<sup>51</sup>, 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. Оба распределения задают свои кривые типа Лоренца (Generalized Lorenz Curves),

<sup>47</sup> Mueller G., Plug E. Estimating the Effect of Personality on Male-Female Earnings. IZA WP No. 1254; Semykina A., Linz S. Gender Differences in Personality and Earnings: Evidence from Russia. WDI WP No. 791, 2005 (April).

<sup>48</sup> Дискриминацией может быть вызвано нахождение в статусе занятого/незанятого. В какой-то степени такую возможность позволяет учесть коррекция Хекмана.

<sup>49</sup> Brown S., Moon M., Zoloth B. Incorporating occupational attainment in studies of male-female earnings differentials // Journal of Human Resources. 1980. No. 15 (1).

<sup>50</sup> См., например: 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.

<sup>51</sup> Jenkins S. Earnings discrimination measurement: a distributional approach // Journal of Econometrics. 1994. No. 61.

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 декомпозированы для определения вклада различных факторов. Следует отметить, что в случае декомпозиции по методу Ньюмарка такой подход осложняется тем, что приходится строить как индексы дискриминации, так и индексы непотизма.

Представленные выше подходы основываются на рассмотрении различий в распределениях предсказанных, а не фактических заработных плат. Третий подход, основанный на известной работе Джуна<sup>52</sup>, 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 непотизма) 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.

### 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 лишает возможности контролировать потенциальные индивидуальные эффекты, влияющие на заработную плату.

<sup>52</sup> Juhn C., Murphy K., Pierce B. Accounting for the slowdown in black-white wage convergence // *Workers and their wages* / Ed. by M. Koster. Washington (DC): AEI Press.

Мы ограничим 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 проводился в мае 2003 г., поэтому мы не проводим дефлирование заработной платы. Лишь незначительное количество работников имели 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 (\*), составляющего основу 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.

### Отраслевая и профессиональная гендерная структура занятости

Распределение мужчин и женщин по видам деятельности предприятий представлено в табл. П2 (см. Приложение, с. 43). 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 карьеров<sup>53</sup>. Хотя использование различных классификаций затрудняет прямое сопоставление отраслевого распределения женщин по данным НОБУС и данным РМЭЗ (см. разд. 2), налицо много общего. Отметим тот факт, 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 (см. Приложение, с. 44, табл. П3). К «женским» — группу служащих, занятых подготовкой информации, оформлением документов, учетом и обслуживанием. Такое распределение напоминает результаты, полученные ранее на данных РМЭЗ. Что касается средней заработной платы по профес-

<sup>53</sup> К «женским» («мужским») принято относить отрасли, где доля занятых женщин (мужчин) выше 70%.



сиональным 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.

### **Гендерные различия в уровне образования, стаже работы и отработанном времени**

Согласно данным, представленным в табл. П4 (см. Приложение, с. 44), 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 даже увеличивается: 65% у женщин против 53% у мужчин. Такие результаты соотносятся с результатами других работ, выполненных на данных РМЭЗ и ОНПЗ, и предполагают, что женщины, при прочих равных, должны оплачиваться в среднем выше, чем мужчины.

В табл. П5 (см. Приложение, с. 45) приведено распределение мужчин и женщин по различным интервалам общего стажа и стажа на текущем месте работы. Данные табл. П5 свидетельствуют о том, что в целом женщины имеют небольшое преимущество в обеих классификациях.

Распределение мужчин и женщин по отработанному времени имеет один и тот же пик — 40 часов (что соответствует 8-часовой 5-дневной рабочей неделе), 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 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 предшествующих работ. Вследствие положительной отдачи на человеческий капитал преимущество женщин в уровне человеческого капитала будет сокращать разрыв в оплате труда. Поскольку доля работников-женщин преобладает в низкооплачиваемых отраслях и профессиональных группах, отраслевая и профессиональная асимметрия занятости наряду с различиями в отработанном времени будет увеличивать разрыв.

## **4. Основные результаты исследования**

### **Оценка уравнения заработной платы для мужчин и женщин**

В табл. П6 (см. Приложение, с. 46) приведены оценки для трех спецификаций уравнения заработной платы для мужчин и женщин. Все они включают переменные, отражающие уровень накопленного человеческого капитала и возраст работника, а также вид экономической деятельности и форму собственности предприятия, профессионально-должностную группу и тип/размер населенного пункта, где проживает работник, при этом контролируется регион (субъект Федерации) проживания.

Различие между спецификациями состоит в следующем. В спецификацию № 1 в целях контроля различий в продолжительности рабочего времени включена дамми-переменная, принимающая значение 1, если работник занят полный рабочий день, и 0 — 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.

Выполнение процедуры 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 работой И. Денисовой и М. Карцевой<sup>54</sup>, оценивавших отдачу на профессиональное образование с помощью данных РМЭЗ. Начальное профессиональное образование не дает премию у мужчин и имеет относительно небольшую премию для женщин; надбавка на среднее и высшее профессиональное образование выше у женщин, чем у мужчин. В целом надбавка на высшее образование выше у женщин. Например, мужчины с высшим образованием будут получать, при прочих равных, на 25% больше, чем мужчины со средним (общим) образованием, тогда как женщины выиграют примерно 33%.

Оценки всех спецификаций показывают, что как у мужчин, так и у женщин наблюдается положительная отдача на стаж работы, причем у женщин

<sup>54</sup> Денисова И., Карцева М. Преимущества инженерного образования: оценка отдачи на образовательные специальности в России. Препринт WP3/2005/02. М.: ГУ ВШЭ, 2005.

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. Расчеты показывают, что для мужчин рост отработанного времени в месяц на 10% приводит к росту месячной заработной платы примерно на 13%, тогда как у женщин примерно на 11%.

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 горнодобывающей 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, приводит к большему предложению 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 женщины, относящихся к категории руководителей, сравнительно меньше (см. Приложение, с. 44, табл. ПЗ), преимущество в оплате труда руководителей над специалистами выше для женщин, чем для мужчин. Результаты свидетельствуют о том, что женщины в целом больше мужчин выигрывают при переходе в более высокую профессионально-квалификационную группу.

Если рассматривать влияние формы собственности предприятия на уровень заработной платы, то оказывается, что внушительную премию (относительно занятых на государственных предприятиях) получают российские женщины, занятые на предприятиях, находящихся в иностранной собственности. Это приводит к тому, что на таких предприятиях женщины получают необъясненную премию в оплате труда в сравнении с мужчинами (об этом см. далее). 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%.

Результаты свидетельствуют о том, что имеет место положительный эффект агломерации — с укрупнением населенного пункта растет заработная плата, причем чаще эта зависимость наблюдается у мужчин, чем у женщин. Отметим, что в городах-миллионниках эффект агломерации на уровень заработной платы у мужчин и женщин уравнивается. Скорее всего, это можно объяснить тем, что здесь существуют достаточно широкие возможности для трудоустройства как для мужчин, так и для женщин, что приводит в более точное соответствие спрос и предложение труда.

Интересно отметить, что наличие семьи имеет 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 примерно 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<sup>55</sup>. 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%-е отставание от средней заработной платы мужчин.

**Таблица 1.** Декомпозиция разницы в средней заработной плате между мужчинами и женщинами по методу Оаксаки — Блайндера

Спецификация	1	2	3
<b>Всего</b> (% от заработной платы мужчин)	<b>71,51</b>	<b>71,51</b>	<b>71,51</b>
<b>Объясненная часть</b> (% от разрыва в целом)	<b>39,90</b>	<b>42,65</b>	<b>45,87</b>

<sup>55</sup> См.: Jones F. On Decomposing the Wage Gap: A Critical Comment on Blinder's Method // Journal of Human Resources. 1983. Vol. 18. No. 1.

Окончание табл. 1

Спецификация	1	2	3
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
Частичная /полная занятость	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
Урбанизация 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
<b>Необъясненная часть (% от разрыва в целом)</b>	<b>60,10</b>	<b>57,35</b>	<b>54,13</b>

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. Это объясняет около 8% разрыва в средних заработных платах. Следует отметить, что авторы предшествующих работ (см. Приложение, с. 41, табл. П1) указывали на то, что именно это является главным фактором различий. Оглоблин, 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?

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, машинис-

тов, 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 на разную величину вклада фактора асимметрии распределения мужчин и женщин по различным профессионально-квалификационным группам, наша работа подтверждает общий результат, полученный во всех предыдущих исследованиях. Главным объяснением наблюдаемого разрыва в оплате труда является 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<sup>56</sup>. 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, полученные нами результаты принципиально не отличаются от результатов предшествующих исследований.

При переходе от спецификации № 1 к спецификации № 2 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. П6 (см. Приложение, с. 46, табл. П6, графа 3), женатые мужчины получают больше неженатых, а женщины с детьми (до-

<sup>56</sup> См.: Deloach S., Hoffman A. Russia's Second Shift: Is Housework Hurting Women's Wages // Atlantic Economic Journal. 2002 (December). No. 30 (4).

школьного возраста) получают хотя и не много, но меньше женщин, у которых детей нет.

Международные сопоставления доли необъясненных различий в целом малоинформативны и осложняются как различием используемых спецификаций уравнений заработной платы, так и институциональными характеристиками, оказывающими влияние на структуру заработных плат в экономике. Для сопоставления мы выбрали результаты, полученные в исследованиях, где спецификация уравнения заработных плат напоминает нашу спецификацию. Так, полученный уровень необъясненных различий ниже, чем в Японии (38% от заработной платы мужчин), сопоставим с уровнем во Франции и Великобритании (18% и 17% соответственно) и ниже, чем в Австралии (7%)<sup>57</sup>. В США уровень необъясненных различий составлял примерно 12%<sup>58</sup>.

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 отношению к мужчинам. При этом на счет дискриминации женщин как таковой приходится чуть менее половины необъясненных различий — около 47%<sup>59</sup>. 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 представляет собой оценку уровня дискриминации в оплате труда женщин.

Есть все основания полагать, что 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 уравнения заработной платы. Например, Семькина и Линц<sup>60</sup> указывают на то, что определенная доля необъясненной части при декомпозиции Оаксаки — Блайндера может отражать различия в личностных психологи-

<sup>57</sup> Данные за 1995 г. взяты в: Daly A., Kawaguchi A., Meng X. et al. The Gender Wage Gap in Four Countries. IZA DP No. 1921.

<sup>58</sup> Данные за 1988 г. взяты в: Blau F., Kahn L. Analyzing the gender pay gap // The Quarterly Review of Economics and Finance. 1999. No. 39.

<sup>59</sup> В работе С. Рошина и О. Горелкиной (2004) также примерно 47% различий относятся на счет выигрыша в заработной плате мужчин, т. е. nepoтизма.

<sup>60</sup> Semykina A., Linz S. Gender Differences in Personality and Earnings: Evidence from Russia. WDI WP No. 791. 2005 (April).

ческих 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 лог-пункта. Другими словами, средняя заработная плата женщин составляет приблизительно 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 лог-пункта. 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.

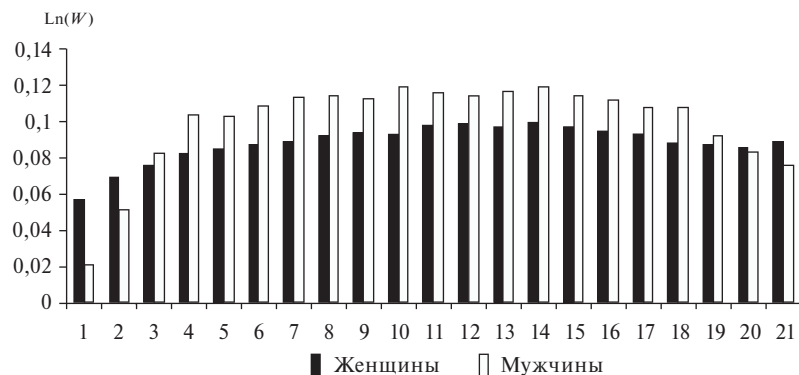
Следуя формуле (\*\*\*)<sup>61</sup>, разница между предсказанной и «контрафактной» заработной платой, рассчитанная для каждой женщины, задает распределение недоплаты женщинам, не объясненной характеристиками производительности труда. Аналогично разница между «контрафактной» и предсказанной заработной 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 платы<sup>61</sup>.

Распределение необъясненных различий имеет выпуклую форму. Наиболее высокий уровень наблюдается в средней части распределения предсказанных заработных плат. Такой результат принципиально не отличается от выводов Ньюэлла и Рейлли<sup>62</sup>. Для стран с переходной экономикой авто-

<sup>61</sup> 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.

<sup>62</sup> Newell A., Reilly B. The Gender Pay Gap in the Transition from Communism: Some Empirical Evidence. IZA DP No. 268. 2001 (March).





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

ры выявили два профиля распределения необъясненного разрыва в оплате труда. Первый профиль (в эту группу входят Болгария, Венгрия, Польша, Словакия, Югославия, 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, Чехия).

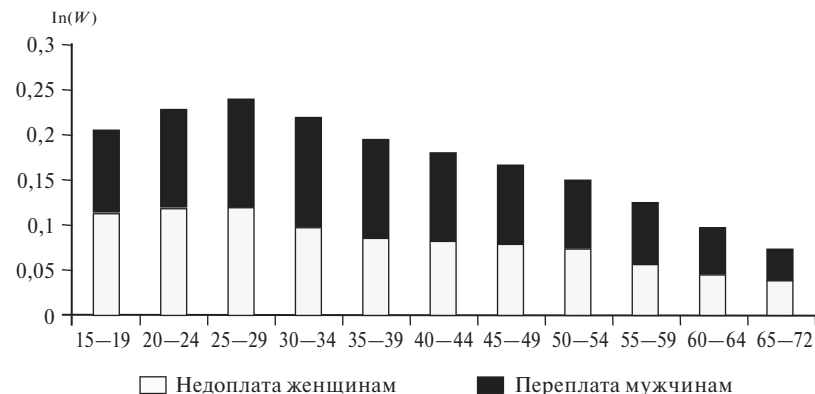
Распределение необъясненных различий не однотипно также и среди стран ЕС. Арупалам и др.<sup>63</sup> показывают, что в некоторых странах (Бельгия, Великобритания) наблюдается схожий профиль распределения, но в большинстве стран (например, Австрия, Нидерланды, Испания, Германия и Италия) профиль имеет обратную форму. В Китае, например, уровень необъясненных различий максимален для менее высокооплачиваемых работников и сокращается с ростом заработной платы<sup>64</sup>.

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»)<sup>65</sup>. Однако, на наш взгляд, такая интерпретация не совсем корректна, так как

<sup>63</sup> 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).

<sup>64</sup> Millimet D., Wang L. A Distributional Analysis of the Gender Earnings Gap in Urban China // Contributions to Economic Analysis & Policy. 2006. Vol. 5.

<sup>65</sup> См., например: Albrecht J., Bjorklund A., Vroman S. Is there a glass ceiling in Sweden? // Journal of Labour Economics. 2003. Vol. 21. No. 1; Arupalam W., Booth A., Bryan M. Is There



**Рис. 2.** Средний уровень необъясненных различий по возрастным группам

уровень необъясненных различий сам по себе практически ничего не говорит о возможностях карьерного роста.

На рис. 2—6 представлены средние уровни недоплаты женщинам и переплаты мужчинам в различных подгруппах занятых: по возрастным группам, стажу работы, уровню образования, профессионально-квалификационным группам и видам экономической деятельности. Напомним, что согласно нашей методологии взятые вместе недоплата и переплата показывают величину необъясненного разрыва в заработной плате между мужчинами и женщинами.

Наивысший уровень необъясненных различий наблюдается среди работников моложе 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 заметно выше у женщин, имеющих детей дошкольного возраста. Начиная с 30 лет уровень необъясненных различий, как и уровень недоплаты женщин, сокращается.

Рис. 3 показывает, что уровень необъясненных различий при специальном стаже работы более 5 лет начинает сокращаться. В какой-то мере

a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wages Distribution. IZA DP No. 373. 2004 (October).

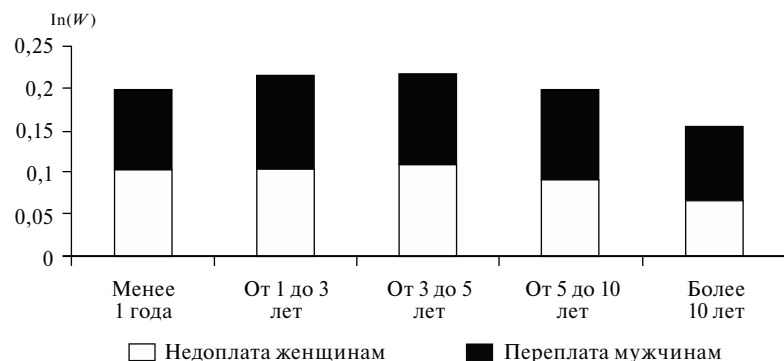


Рис. 3. Средний уровень необъясненных различий в зависимости от стажа работы на предприятии

это объясняется тем же образом, что и в случае с возрастными группами. Большой специальный стаж работы снижает вероятность статистической дискриминации и потенциально сближает заработную плату с фактической производительностью работника.

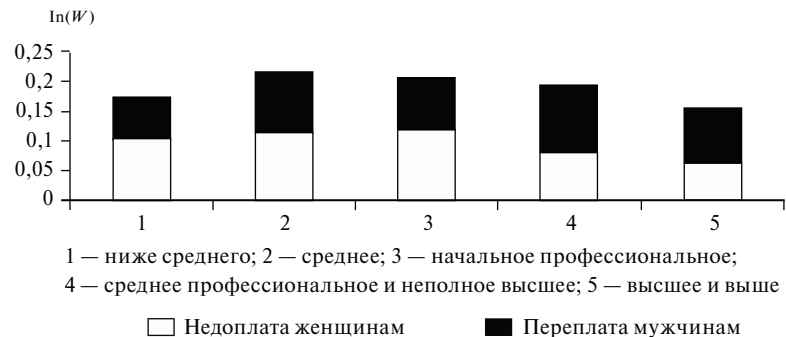


Рис. 4. Средний уровень необъясненных различий по уровням образования

Рис. 4 демонстрирует схожий выпуклый профиль необъясненных различий для их распределения по уровням образования.

Распределение необъясненных гендерных различий в заработной плате по профессионально-квалификационным группам имеет ряд особеннос-

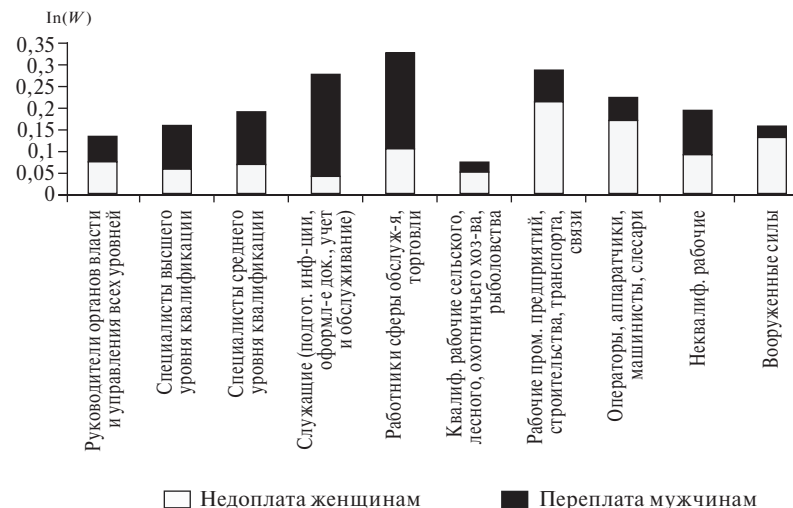
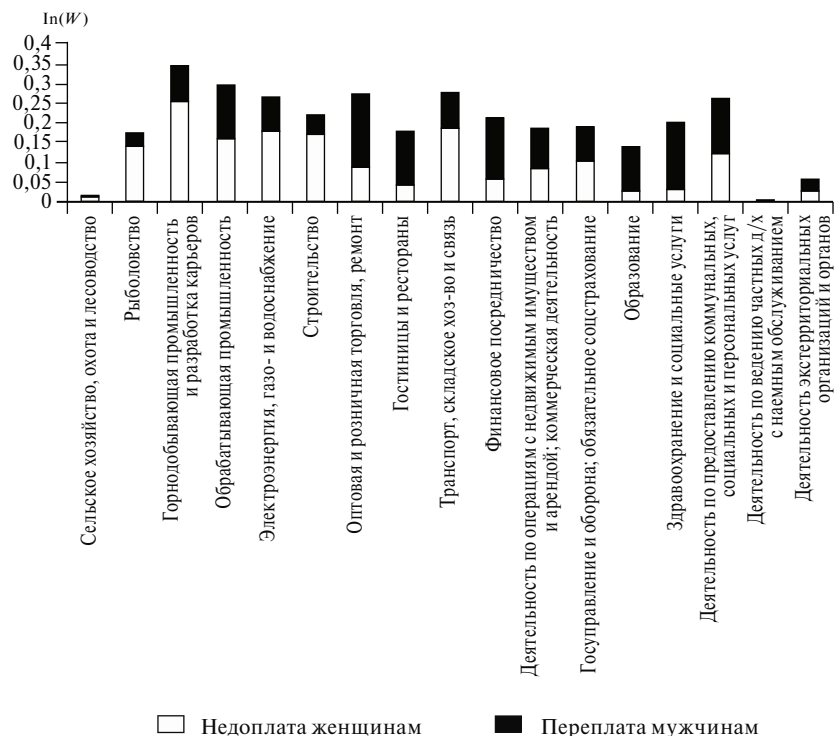


Рис. 5. Средний уровень необъясненных различий по профессионально-квалификационным группам

тей (рис. 5). Во-первых, самый низкий их уровень наблюдается среди работников сельского хозяйства. В сельском хозяйстве (рис. 6) 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, что полностью согласуется с результатами, представленными на рис. 6. 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.

Рис. 6 показывает также, что наименьший уровень недоплаты женщинам наблюдается в сельском хозяйстве, а также в «женских» сферах деятельности — образовании и здравоохранении и т.д. Низкий уровень (0,184) необъясненных различий зафиксирован также в государственном управлении и рыболовстве.



**Рис. 6.** Средний уровень необъясненных различий по видам экономической деятельности

Нам не удалось выявить заметной вариации между средними уровнями необъясненных различий на предприятиях различных форм собственности. Средний уровень различий отрицателен на предприятиях, находящихся в иностранной собственности, но соответствующая подвыборка мала и не обеспечивает статистическую значимость.

Средний уровень необъясненных различий сильно варьируется 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 во всех этих регионах НОБУС нерепрезентативен (за исключением Тверской области). На рис. П2 (см. Приложение, с. 51) приведены средние уровни

необъясненных различий по различным регионам России, выборка по которым репрезентативна.

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 интерпретацию такой факт имеет достаточно неожиданную: на российском рынке труда возможна дискриминация мужчин в оплате труда. Но, как и в случае с оценкой уровня дискриминации женщин, неправомерно делать однозначное заключение о том, что дискриминация мужчин существует. Возможно, что какие-то значимые факторы не были учтены в уравнении заработной платы.

## Заключение

Данная работа посвящена анализу различий в заработной плате между мужчинами и женщинами на российском рынке труда. Оплата труда женщин в России составляет в среднем 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. Таким образом, наша работа подтверждает результат, полученный в ряде предшествующих исследований — гендерная асимметрия занятос-

ти является важнейшим фактором существующих гендерных различий в заработной плате.

Другой результат, также встречающийся 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 образования, стаж работы и возраст работника) и более высокой отдачей на него. Это сокращает отставание в оплате труда от мужчин приблизительно 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 продолжительным 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 с ростом специфического стажа. При этом оценки уравнения заработной платы показывают, что отдача в терминах заработной платы от карьерного роста, как и от стажа работы и образования, для женщин выше,

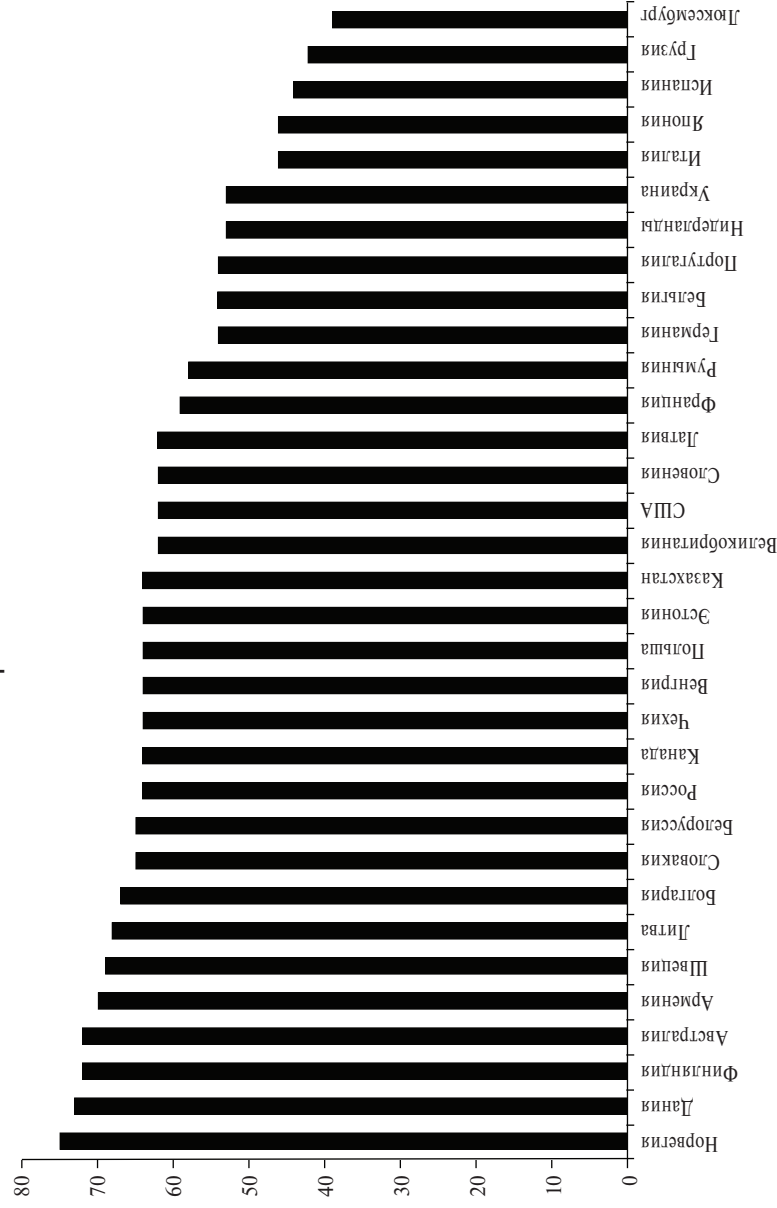
чем для мужчин. Однако на этом, казалось бы, благоприятном фоне доля руководителей-женщин гораздо ниже, чем доля руководителей-мужчин.

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<sup>66</sup>.

<sup>66</sup> См.: Blau F., Kahn L. Analyzing the gender pay gap // The Quarterly Review of Economics and Finance. 1999. No. 39; Blau F., Kahn L. Gender Differences in Pay // Journal of Economic Perspectives. 2000. Vol. 14. No. 4.





Источник: Human Development Report, UNDP, 2005 (<http://hdr.undp.org>).

Рис. П1. Оплата труда женщин в некоторых странах (% оплаты труда мужчин, 2003 г.)

Таблица П1. Гендерный разрыв в оплате труда в России и его декомпозиция (по данным РМЭЗ)

Исследование	1994	1995	1996	1997	1998	2000	2001	2002
<b>Deboach, Hoffman (2002)</b>	В среднем	78,6	81					
<b>Рошин, Горелкина (2004)</b> Факторы, % Месячная заработная плата	В среднем	63,3	60,6		64,7	61,6	60,1	63,4
	Профессиональная группа						34,2	
	Отработанное время						16,7	
	Форма собственности предприятия						6,2	
	Здоровье						5,9	
	Человеческий капитал						-13,2	
<b>Hansberry (2005)</b> Факторы, % Почасовая заработная плата В ценах 2000 г. С учетом выплат «товарам» Мужчины 18—60 лет Женщины 18—55 лет Смещение выборки не значимо	Региональный фактор						-1,6	
	Задержки заработной платы, выплаты, сокращения						-1,1	
	Необъясненные различия						53,0	
	В среднем						73,2	79,5
	Возраст						-6,1	-2,7
	Семейное положение						-0,1	0,4
Наличие детей младше 7 лет Образование Профессиональная группа Наличие подчиненных Предприниматель Частный сектор Региональный фактор Необъясненные различия	Наличие детей младше 7 лет						-2,1	-14
	Образование						-13,9	-14
	Профессиональная группа						23	23,5
	Наличие подчиненных						1,6	2,4
	Предприниматель						1,9	0,8
	Частный сектор						22,4	13,8
Региональный фактор						-0,3	-3,7	
Необъясненные различия						71,2	79,0	90,1

Исследование	1994	1995	1996	1997	1998	2000	2001	2002
<b>Ogloblin (1999)</b>			71,7					
Факторы, %			-4,2					
Месячная заработная плата, скорректированная на отработанное время и на смещение выборки			-4,2					
			33,6					
Мужчины 18—60 лет			3,3					
Женщины 18—55 лет			56,2					
<b>Glinskaya, Mroz (2000)</b>			-0,9					
Факторы, %	71,9	77,9	15,6					
Почасовая заработная плата	-0,05	-3,1						
В ценах 1992 г.	2,1	-0,3						
С учетом выплат «товарами»	-0,02	2,3						
	2,6	1,3						
	-0,7	-0,6						
	-15,8	4,5						
	0,2	-1,2						
	-0,8	0,2						
	109,8	96,8						

Таблица П2. Распределение мужчин и женщин по видам деятельности предприятий (согласно ОКВЭД)\*

Вид деятельности предприятия	Доля женщин, %	Зарплата (% от средней в экономике)
Сельское хозяйство, охота и лесоводство	37,13	49,2
Рыболовство	19,82	176,8
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	26,62	199,7
Обрабатывающая промышленность	45,25	101,1
Электроэнергия, газо- и водоснабжение	33,17	136,4
Строительство	21,84	126,4
Оптовая и розничная торговля; ремонт	64,50	87,5
Гостиницы и рестораны	75,21	95,3
Транспорт, складское хозяйство и связь	32,24	130,4
Финансовое посредничество	71,62	150,4
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом и арендой; коммерческая деятельность	52,77	130,5
Государственное управление и оборона; обязательное социальное страхование	45,19	123,7
Образование	81,77	70,9
Здравоохранение и социальные услуги	84,52	73,1
Деятельность по предоставлению коммунальных, социальных и персональных услуг	53,94	85,3
Деятельность по ведению частных д/х с наемным обслуживанием	50,51	70,2
Деятельность экстерриториальных организаций и органов	49,70	111,9
Всего	51,74	100

\* Рассчитано на основе микроданных НОБУС (май 2003 г.).

**Таблица П3.** Распределение мужчин и женщин по профессионально-квалификационным группам\*

Профессионально-квалификационная группа	Доля женщин, %	Зарплата (% от средней в экономике)
Специалисты высшего уровня квалификации	62,87	130,0
Специалисты среднего уровня квалификации	64,00	99,4
Служащие (подготовка информации, оформление документации, учет и обслуживание)	85,24	92,1
Работники сферы обслуживания, ЖКХ, торговли	66,84	80,8
Квалифицированные рабочие сельского, лесного, охотничьего хозяйства, рыболовства	30,41	60,8
Рабочие промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии	24,96	120,3
Операторы, аппаратчики, машинисты, слесари-сборщики	23,03	108,9
Неквалифицированные рабочие	52,59	56,9
Вооруженные силы	16,40	150,0
Всего	51,74	100

\* Рассчитано на основе микроданных НОБУС (май 2003 г.).

**Таблица П4.** Распределение мужчин и женщин по уровням образования\*

Уровень образования	Все		Занятые	
	Женщины, %	Мужчины, %	Женщины, %	Мужчины, %
Не имеет начального	1,1	0,6	0,1	0,1
Начальное общее (начальное)	6,0	5,2	0,7	1,1
Основное общее (неполное среднее)	14,4	16,4	5,4	8,8
Среднее (полное) общее	20,2	23,1	18,4	22,9
Начальное профессиональное (с выдачей аттестата о ср. обр.)	5,6	8,4	6,6	10,0
Начальное профессиональное (без выдачи аттестата о ср. обр.)	2,9	4,1	3,2	4,6

Окончание табл. П4

Уровень образования	Все		Занятые	
	Женщины, %	Мужчины, %	Женщины, %	Мужчины, %
Среднее профессиональное (среднее специальное)	29,0	23,8	37,4	30,2
Неполное высшее профессиональное (незаконченное высшее)	4,4	4,0	3,9	3,3
Высшее профессиональное (высшее)	16,4	14,1	24,1	18,8
Послевузовское профессиональное	0,1	0,2	0,2	0,3
Всего	100	100	100	100

\* Рассчитано на основе микроданных НОБУС (май 2003 г.).

**Таблица П5.** Распределение мужчин и женщин по общему стажу и стажу работы на последнем рабочем месте\*

Трудовой стаж	Общий		Специфический	
	Женщины, %	Мужчины, %	Женщины, %	Мужчины, %
Менее 1 года	3,1	3,6	12,0	15,3
От 1 до 3 лет	6,6	6,6	19,1	19,9
От 3 до 5 лет	6,0	6,7	12,0	13,4
От 5 до 10 лет	11,2	12,8	16,8	17,0
Более 10 лет	73,0	70,3	40,1	34,4
Всего	100	100	100	100

\* Рассчитано на основе микроданных НОБУС (май 2003 г.).

Таблица П6. Результаты оценки уравнения заработной платы для мужчин и женщин

Зависимая переменная: логарифм заработной платы	1		2		3	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Количество наблюдений	21396	24013	21396	24013	21393	24013
R <sup>squared</sup>	0,515	0,504	0,518	0,505	0,521	0,510
R <sup>squared</sup> 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
<b>Образование</b>						
Не имеет начального и начального	<b>0,000</b>	<b>-0,055</b>	<b>-0,010</b>	<b>-0,055</b>	<b>-0,003</b>	<b>-0,051</b>
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 ср. обр.)	<b>-0,010</b>	0,034	<b>-0,010</b>	0,035	<b>-0,010</b>	0,036
Начальное профессиональное (без выдачи аттестата о ср. обр.)	0,045	<b>0,015</b>	0,044	<b>0,018</b>	0,042	<b>0,013</b>
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
<b>Стаж работы на данном месте</b>						
Менее 1 года	-0,179	-0,194	-0,184	-0,197	-0,177	-0,203

Продолжение табл. П6

Зависимая переменная: логарифм заработной платы	1		2		3	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
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	<b>-0,014</b>	-0,028	<b>-0,016</b>	-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
<b>Время работы</b>						
Полный рабочий день	0,358	0,271	—	—	—	—
Продолжительность рабочей недели (лог-часов)	—	—	0,324	0,288	0,314	0,286
<b>Вид деятельности предприятия</b>						
Сельское хозяйство, охота и лесоводство	-0,532	-0,283	-0,544	-0,284	-0,543	-0,288
Рыболовство	<b>0,056</b>	<b>0,087</b>	<b>0,037</b>	<b>0,093</b>	<b>0,035</b>	<b>0,081</b>
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 водоснабжение	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	<b>-0,010</b>	-0,068	<b>-0,019</b>	-0,071	<b>-0,023</b>
Гостиницы и рестораны	-0,096	<b>0,043</b>	-0,108	<b>0,034</b>	-0,107	<b>0,030</b>



Спецификация	1		2		3	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
<b>Зависимая переменная: логарифм заработной платы</b>						
Транспорт, складское хозяйство и связь	0,136	0,137	0,127	0,134	0,124	0,133
Финансовое посредничество	<b>0,081</b>	0,168	<b>0,079</b>	0,167	<b>0,075</b>	0,164
Деятельность по операциям с недвиж. имуществом и арендой; коммерческая деятельность	<b>-0,057</b>	<b>0,026</b>	<b>-0,060</b>	<b>0,027</b>	<b>-0,061</b>	<b>0,022</b>
Государственное управление и оборона; обязательное социальное страхование	<b>-0,027</b>	0,032	-0,038	0,033	-0,043	<b>0,028</b>
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	<b>0,023</b>	-0,250	<b>0,024</b>	-0,245	<b>0,021</b>
Деятельность экстерриториальных организаций и органов	<i>-0,157</i>	<b>0,043</b>	-0,170	<b>0,047</b>	-0,181	<b>0,040</b>
<b>Форма собственности предприятия</b>						
Государственная (федеральная, субъектов Федерации)	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Муниципальная	-0,084	-0,030	-0,082	-0,031	-0,082	-0,032
Общественных объединений	<b>-0,012</b>	<b>0,013</b>	<b>-0,018</b>	<b>0,009</b>	<b>-0,017</b>	<b>0,003</b>
Частная	-0,023	0,032	-0,034	<i>0,024</i>	-0,036	<i>0,020</i>
Смешанная без иностранного участия	0,056	0,089	0,057	0,089	0,056	0,094

Спецификация	1		2		3	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
<b>Зависимая переменная: логарифм заработной платы</b>						
Смешанная с совместным российским и иностранным участием	0,265	0,178	0,257	0,175	0,248	0,173
Иностранная собственность	<b>0,007</b>	0,514	<b>-0,042</b>	0,511	<b>-0,061</b>	0,503
<b>Профессионально-квалификационная группа</b>						
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
Специалисты среднего уровня квалификации	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Служащие (подготовка информации, оформление документации, учет и обслуживание)	<b>-0,031</b>	-0,080	<b>-0,023</b>	-0,077	<b>-0,018</b>	-0,078
Работники сферы обслуживания, ЖКХ, торговли	-0,093	-0,198	-0,096	-0,205	-0,095	-0,206
Квалифицированные рабочие сельского, лесного, охотничьего хоз-ва, рыболовства	-0,204	-0,214	-0,206	-0,224	-0,205	-0,220
Рабочие промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии	-0,035	-0,043	-0,034	-0,045	-0,034	-0,049
Операторы, аппаратчики, машинисты, слесари-сборщики	-0,065	<b>-0,021</b>	-0,064	<b>-0,025</b>	-0,065	<b>-0,026</b>
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
<b>Численность населенного пункта</b>						
1 млн. человек и более	0,336	0,341	0,338	0,336	0,343	0,335

Спецификация	1		2		3	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
<b>Зависимая переменная: логарифм заработной платы</b>						
500—999,9 тыс. человек	0,331	0,285	0,332	0,282	0,335	0,282
250—499,9 тыс. человек	0,255	0,206	0,259	0,206	0,260	0,213
100—249,9 тыс. человек	0,216	0,184	0,224	0,185	0,225	0,185
50—99,9 тыс. человек	0,211	0,150	0,220	0,148	0,217	0,144
20—49,9 тыс. человек	0,212	0,157	0,218	0,157	0,217	0,156
Пгт (до 20 тыс. человек)	0,128	0,088	0,135	0,088	0,133	0,087
Село	ref	ref	ref	ref	ref	ref
<b>Дополнительные переменные</b>						
Зарегистрированный или гражданский брак					0,125	<b>-0,006</b>
Наличие детей до 7 лет					<b>-0,010</b>	-0,031
Наличие детей от 8 до 15 лет					<b>-0,004</b>	<b>-0,009</b>
Контрольные переменные						
Регион проживания (Субъект Федерации)						

*Примечание.* Жирным шрифтом выделены коэффициенты, незначимые при 5%-м уровне значимости; курсивом выделены коэффициенты, незначимые при 1%-м уровне значимости; все остальные коэффициенты значимы на 1%-м уровне.

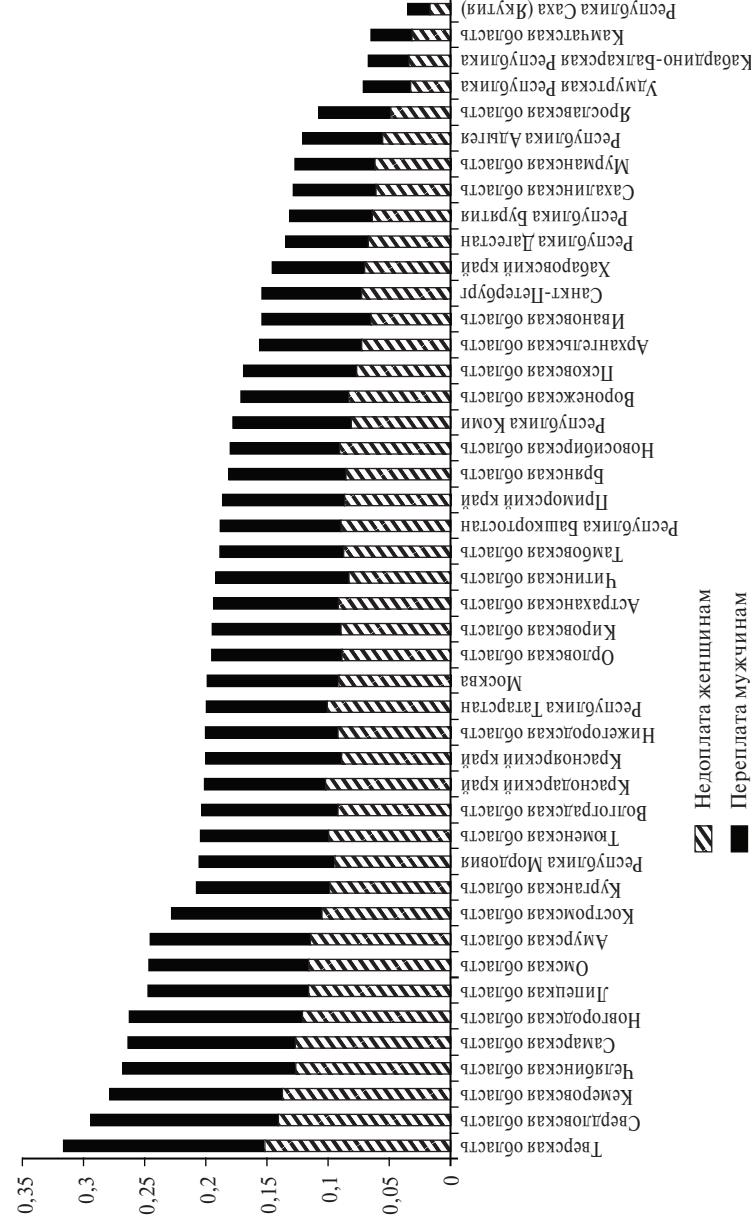


Рис. П2. Средний уровень необъясненных различий в ряде регионов России

*Препринт WP3/2006/08*

*Серия WP3*

*Проблемы рынка труда*

Ощепков Алексей Юрьевич

**Гендерные различия  
в оплате труда в России**

Публикуется в авторской редакции

Зав. редакцией *А.В. Заиченко*

Технический редактор *О.А. Быстрова*

ЛР № 020832 от 15 октября 1993 г.

Формат 60×84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Бумага офсетная. Печать трафаретная.

Тираж 150 экз. Уч.-изд. л. 3,3. Усл. печ. л. 3,02.

Заказ № . Изд. № 631

ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3

Тел.: (495) 772-95-73; 772-95-90

Типография ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3