

**Институт стратегического анализа**

# **Гендерный разрыв в оплате труда**

Аналитический доклад

Москва | 2017

Авторы:

И.А. Николаев, доктор экономических наук

Т.Е. Марченко

О.С. Точилкина

## Оглавление

<b>Введение .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Изменение гендерного разрыва в оплате труда: Россия и ЕС. 4</b>	<b>4</b>
<b>2. Пофакторная зависимость гендерного разрыва в оплате труда работников .....</b>	<b>8</b>
2.1. Возраст работников .....	8
2.2. Уровень оплаты труда по группам работников .....	14
2.3. Уровень занимаемых должностей. ....	16
2.4. Сила профсоюзов, профессиональная принадлежность, уровень минимальной заработной платы. ....	17
<b>3. Гендерный разрыв в оплате труда и темпы роста экономики .....</b>	<b>19</b>
<b>4. Эконометрическая оценка уровня гендерной дискриминации при оплате труда.....</b>	<b>20</b>
<b>Выводы. ....</b>	<b>26</b>

## Введение

Гендерный разрыв в оплате труда представляет собой различие средней оплаты труда женщин и мужчин. Частично такой разрыв объясняется различными уровнями оплаты труда в традиционно женских и мужских профессиях, частично уровнем образования, занимаемыми должностями и т.д. Но остается и необъяснимая часть различия зарплат женщин и мужчин при прочих равных характеристиках работников, которая традиционно определяет уровень гендерной дискриминации.

В таком случае встает естественный вопрос о соотношении этих объяснимой и необъяснимой частей в различии оплаты труда мужчин и женщин. Можно эти части условно назвать объективной и субъективной. Важен также ответ на вопрос о том, влияет ли наличие гендерного разрыва на экономический рост, или, другими словами, позволяет ли сокращение гендерного разрыва ускорить экономическое развитие. Ответы на эти и другие связанные с данной проблемой вопросы (кстати, это вообще проблема, или нет?) важны, потому что они поставлены самой жизнью, реальностью современного социально-экономического развития.

## 1. Изменение гендерного разрыва в оплате труда: Россия и ЕС.

Гендерный разрыв в заработных платах существует во всех странах мира. Согласно проводимым Международной организацией труда (МОТ) исследованиям в данной области, с течением времени данный разрыв снижается.

Снижается он и в России (рис.1). В 2005 году, согласно данным Росстата, он составлял 39,3%, а в 2015 г. – 27,4%, то есть именно на эту величину средняя зарплата женщин была меньше средней зарплаты мужчин.

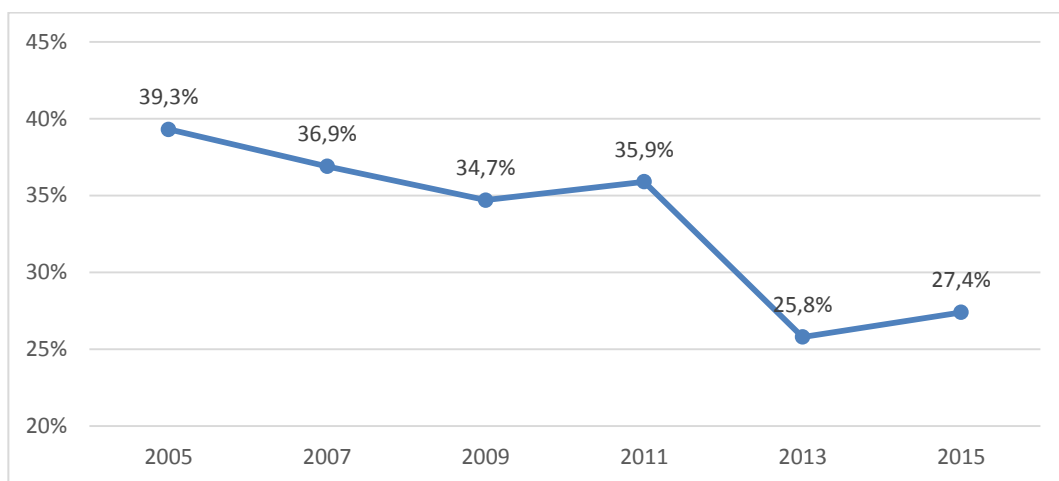


Рисунок 1 Гендерный разрыв в оплате труда в России в 2005-2015 гг.

Источник: Росстат

В Евросоюзе за 2006-2015 гг. гендерный разрыв в оплате труда снизился с 17,7% до 16,4% (табл. 1). Как видим, здесь сокращение гендерного разрыва в оплате труда было совсем незначительным – всего-то на 1,3 п.п. Наибольший гендерный разрыв в 2015 году наблюдался в Эстонии – 26,9%, наименьший – в Люксембурге – 5,5%. Отрицательный гендерный разрыв, т.е. заработные платы женщин выше заработных плат мужчин, наблюдался в Словении в 2009 году и составлял -0,9%.

Лидерство в величине гендерного разрыва в оплате труда принадлежит, как отмечалось выше, Эстонии, на втором месте по результатам 2015 года – Чехия (22,5%). Это, казалось бы, позволяет обоснованно предположить, что больший гендерный разрыв характерен для постсоциалистических стран, уступающих по уровню экономического развития странам индустриально развитым. Однако следующие за Чехией Германия (22%), Австрия (21,7%) и Великобритания (20,8%) опровергают это предположение.

Точно так же о наличии однозначной взаимосвязи между уровнями экономического развития и величиной гендерного разрыва не говорит и соседство таких стран в нижней части рейтинга, как Румыния (5,8%), Италия (5,5%) и упомянутый выше Люксембург с таким же результатом.

Таблица 1 Гендерный разрыв в оплате труда в странах ЕС в 2002-2015 гг., %  
*Источник: Евростат*

страна/год	2002	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ЕС (27)	:	17,7	:	17,3	17,2	16,5	16,9	17,3	16,8	16,7	16,4
Эстония	:	29,8	30,9	27,6	26,6	27,7	27,3	29,9	29,8	28,1	26,9
Чехия	22,1	23,4	23,6	26,2	25,9	21,6	22,6	22,5	22,3	22,5	22,5
Германия	:	22,7	22,8	22,8	22,6	22,3	22,4	22,7	22,1	22,3	22
Австрия	:	25,5	25,5	25,1	24,3	24	23,5	22,9	22,3	22,2	21,7
Великобритания	27,3	24,3	20,8	21,4	20,6	19,5	19,7	21,2	20,5	20,9	20,8
Словакия	27,7	25,8	23,6	20,9	21,9	19,6	20,1	20,8	18,8	19,7	19,6
Португалия	:	8,4	8,5	9,2	10	12,8	12,9	15	13,3	14,9	17,8
Швейцария	:	18,6	:	18,4	18,4	17,8	17,9	19,2	19,3	:	17,7
Исландия	:	:	24	20,7	18	17,7	17,8	17,7	19	16,7	17,5
Финляндия	:	21,3	20,2	20,5	20,8	20,3	19,1	19,2	18,8	18,4	17,3
Латвия	:	15,1	13,6	11,8	13,1	15,5	14,1	14,9	16	17,3	17
Нидерланды	18,7	23,6	19,3	18,9	18,5	17,8	18,6	17,6	16,5	16,1	16,1
Франция	:	15,4	17,3	16,9	15,2	15,6	15,7	15,6	15,5	15,5	15,8
Болгария	18,9	12,4	12,1	12,3	13,3	13	13,2	15,1	14,1	14,2	15,4
Дания	:	17,6	17,7	17,1	16,8	15,9	16,4	16,8	16,5	16	15,1
Испания	20,2	17,9	18,1	16,1	16,7	16,2	17,6	18,7	17,8	14,9	14,9
Норвегия	:	16	15,6	17	16,5	16,1	15,7	14,7	15,5	14,5	14,9
Литва	13,2	17,1	22,6	21,6	15,3	14,6	11,5	11,9	12,2	13,3	14,2
Кипр	22,5	21,8	22	19,5	17,8	16,8	16,1	15,6	14,9	14,2	14
Венгрия	19,1	14,4	16,3	17,5	17,1	17,6	18	20,1	18,4	15,1	14
Швеция	:	16,5	17,8	16,9	15,7	15,4	15,6	15,5	14,6	13,8	14
Словения	6,1	8	5	4,1	-0,9	0,9	3,3	4,5	6,3	7	8,1
Польша	7,5	7,5	14,9	11,4	8	4,5	5,5	6,4	7,1	7,7	7,7
Бельгия	:	9,5	10,1	10,2	10,1	10,2	9,4	8,3	7,5	6,6	6,5
Румыния	16	7,8	12,5	8,5	7,4	8,8	9,6	6,9	4,9	4,5	5,8
Италия	:	4,4	5,1	4,9	5,5	5,3	5,7	6,5	7	6,1	5,5
Люксембург	:	10,7	10,2	9,7	9,2	8,7	7,9	7	6,2	5,4	5,5
Ирландия	15,1	17,2	17,3	12,6	12,6	13,9	12,7	12,2	12,9	13,9	:
Греция	25,5	20,7	21,5	22	:	15	:	:	:	:	:
Хорватия	:	:	:	:	:	5,7	3,4	2,9	9	10,4	:

Мальта	:	5,2	7,8	9,2	7,7	7,2	7,7	9,5	9,7	10,6	:
--------	---	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	---

Единственной страной в ЕС, в которой величина гендерного разрыва в оплате труда стабильно и существенно увеличивалась в 2006-2015 гг., была Португалия, и показатель вырос в ней с 8,4% до 17,8%. Такая динамика разрыва в Португалии во многом связана с тем, что за последнее десятилетие вырос выход женщин на рынок труда, но их выбор профессии часто связан с традиционными ценностями – уходом и обучением, которые оплачиваются невысоко. К тому же в Португалии велика вовлеченность женщин в неоплачиваемый семейный труд, труд по уходу за ближайшими родственниками, выполнение родительских поручений<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective (including 33 country reports) EUROPEAN NETWORK OF LEGAL EXPERTS IN THE FIELD OF GENDER EQUALITY (Petra Foubert, Susanne Burri, Ann Numhauser-Henning; European Commission, 2010)

## 2. Пофакторная зависимость гендерного разрыва в оплате труда работников

### 2.1. Возраст работников

Исследователи МОТ также отмечают: гендерный разрыв в оплате труда увеличивается вместе с возрастом работников.

По всем странам Евросоюза в среднем гендерный разрыв в оплате труда возрастает от 11,2% для работников младше 30 лет до 17,4% для работников старше 60 лет (рис.2).

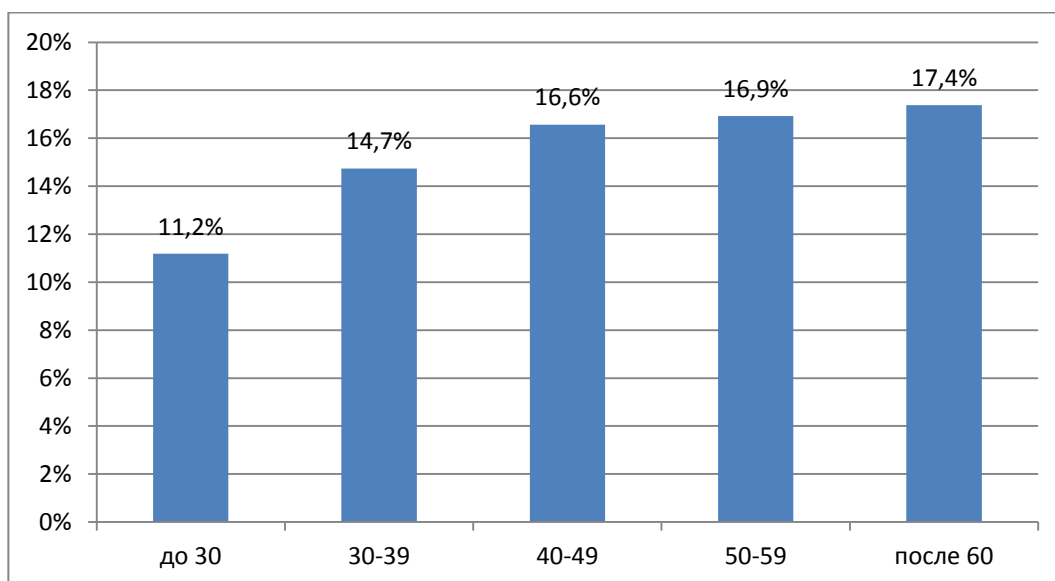


Рисунок 2 Гендерный разрыв в оплате труда по возрастным группам в Евросоюзе, 2014 г.

Источник: Евростат

Причём по отдельным странам это увеличение гендерного разрыва представляется ещё более выразительным, например, во Франции и Люксембурге (рис.3).



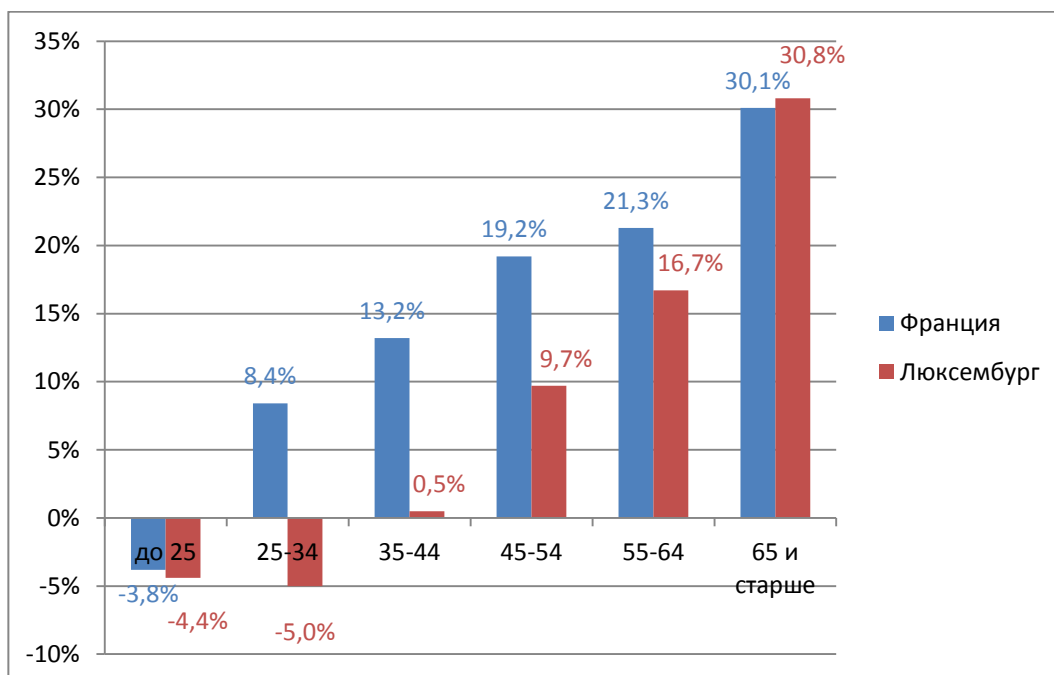


Рисунок 3 Гендерный разрыв в оплате труда по возрастным группам во Франции и Люксембурге, 2014 г.

Источник: Евростат

Во Франции гендерный разрыв в оплате труда возрастает от -3,8% для лиц младше 25 лет и до 30,1% для лиц старше 65 лет. В Люксембурге отрицательный гендерный разрыв наблюдается вплоть до 35 лет: -4,4% для лиц младше 25 лет и -5,0% для лиц от 25 до 35 лет. Для возрастной группы старше 65 лет он увеличивается до 30,8%.

Наиболее высокий гендерный разрыв в странах ЕС в 2014 году отмечался для лиц старше 65 лет на Кипре (52,9%), в Испании (45,3%) и Португалии (42,8%).

В России такая тенденция не находит подтверждения. С 20 до 40 лет гендерный разрыв в оплате труда действительно увеличивается с 21% до 33%, но после 40 лет начинается снижение гендерного разрыва в оплате труда до уровня 22-23% в возрасте старше 55 лет (рис.4).

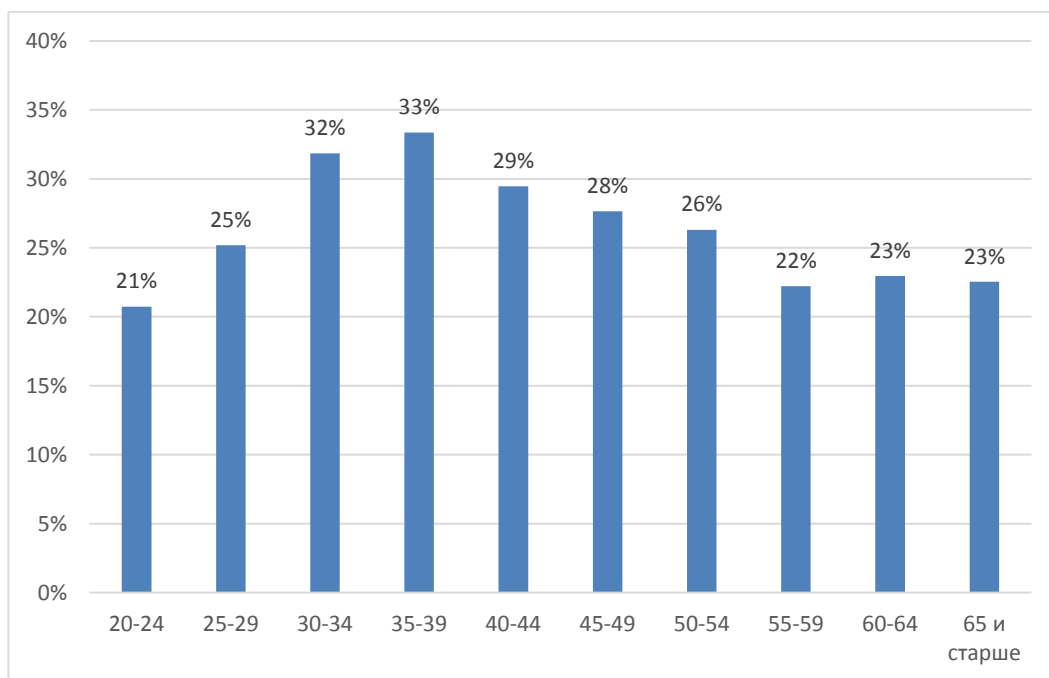


Рисунок 4 Гендерный разрыв в оплате труда по возрастным группам в России, октябрь 2015

Источник: Росстат

Такая динамика гендерного разрыва в оплате труда может быть связана со следующими причинами. В возрасте 25-40 лет женщины наиболее склонны рожать детей и именно на эти возраста приходится дошкольный период воспитания ребенка, требующий большего внимания и присутствия женщины дома, включая больничные листы, а также сокращение возможности для женщины к обучению в данный период.

В течение последнего десятилетия пик гендерного разрыва оплаты труда сместился с 30-34 лет (обследования 2005-2009 гг.) до 35-39 лет (обследования 2013-2015 гг.) (рис.5)

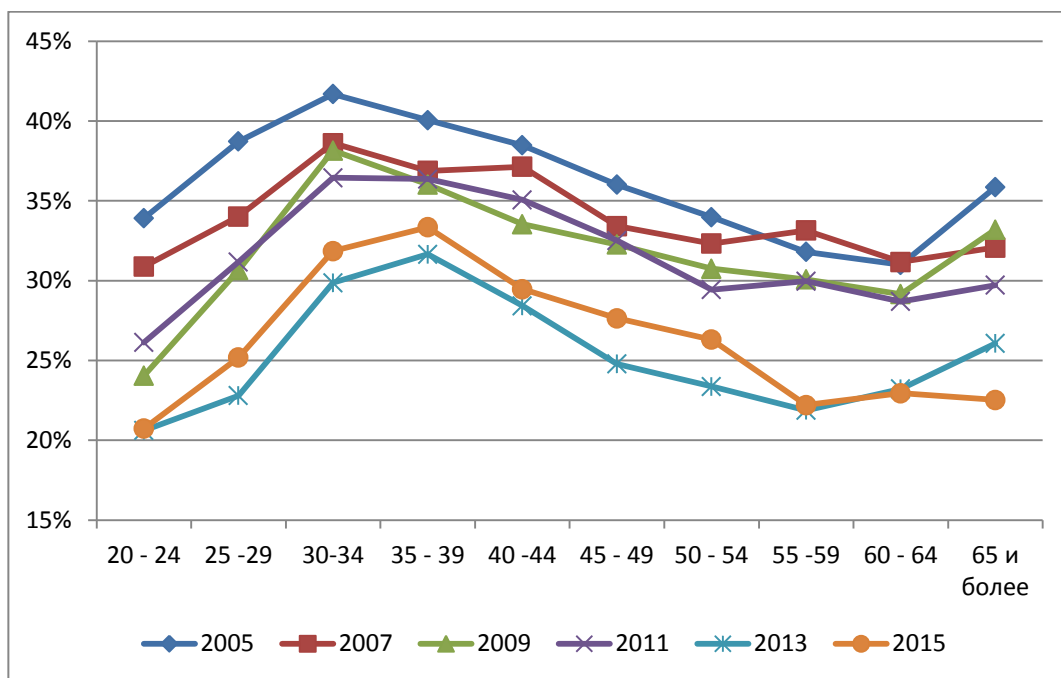


Рисунок 5 Гендерный разрыв в оплате труда по возрастным группам в России, обследования 2005-2015 гг.

Источник: Росстат

За этот же период аналогичным образом на 5 лет сдвинулся и пик рождаемости по возрастам матери с 20-24 лет в 2005-2007 гг. до 25-29 лет в 2011-2013 гг. (рис.6). Согласно данным обследования Росстата «Семья и рождаемость» (2009), большая часть женщин (58,3%) имеет одного ребенка, чуть более четверти (27,8%) двоих детей, и средний перерыв между рождением первого и второго ребенка составляет 6 лет. Первые дети рождаются в большинстве случаев у матерей 20-29 лет (2009 год), вторые – в возрасте 30-35 лет. Соответственно, дошкольный возраст первых детей заканчивается в большинстве случаев к 27-36 годам матери, а вторых детей – к 37-42 годам. Поэтому для женщин 35-39 лет очень велика вероятность наличия первого или второго ребенка дошкольного возраста, что ограничивает ее возможности к обучению на работе, сверхурочным задержкам, обуславливает частые больничные и таким образом сокращает рост заработной платы.

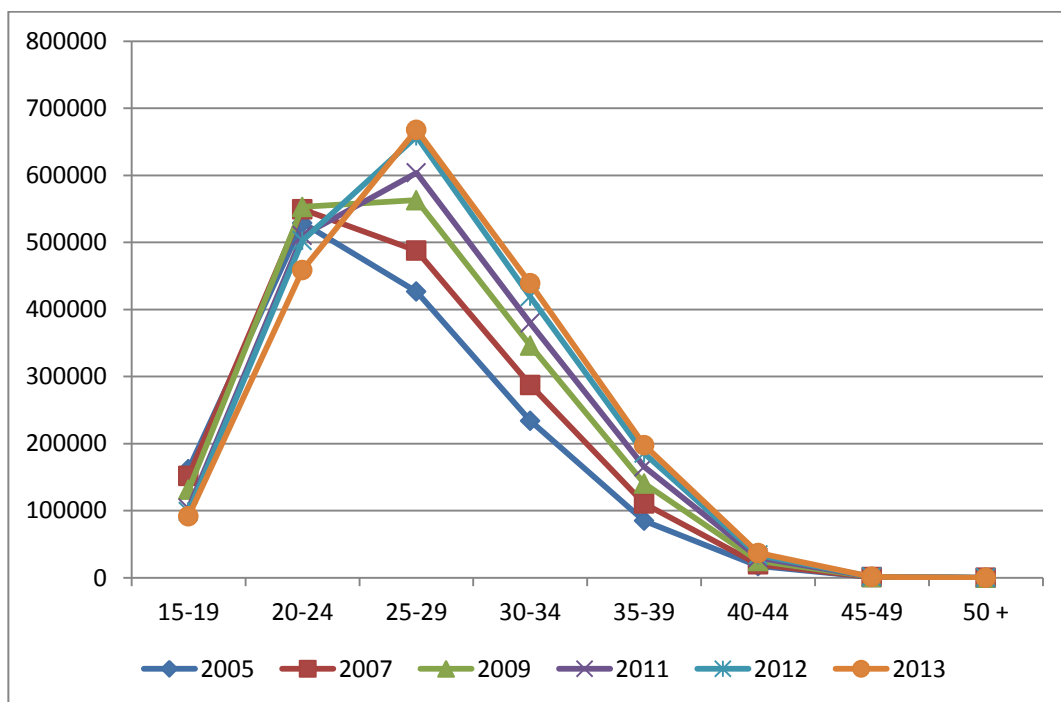


Рисунок 6 Число родившихся по возрастам матери в России, 2005-2013 гг.

Источник: Росстат

То есть получается так: и сами женщины, и работодатели в большинстве своем не считают, что в возрасте примерно до 35-40 лет надо успешно делать карьеру, стремясь получить зарплату по максимуму. Приоритеты, в особенности это касается самих женщин, расставляются по-другому. После 40 лет ситуация начинает меняться: работодатели спокойны за женщин, вернувшихся из декретных отпусков и из отпусков по уходу за ребенком; сами женщины тоже в гораздо большей степени готовы отдавать себя работе и профессиональному росту, так как уже и дети подросли.

Важно отметить, что гендерный разрыв в оплате труда сокращается с пика в возрасте 35-39 лет (33%) до 55-59 лет (22%), дальше он остается примерно на этом же уровне.

По достижении пенсионного возраста, как и в наиболее репродуктивном возрасте, многие женщины начинают «дорабатывать», рассматривая зарплату в качестве весомой прибавки к пенсии. С другой стороны, работодатели тоже это понимают и потому не особо склонны повышать оплату работы женщин старших возрастов.

У мужчин же по достижении 55 лет полноценная трудовая жизнь еще продолжается, хотя и они чувствуют на себе особенности предпенсионного возраста. В любом случае, в таком возрасте гендерный разрыв в оплате труда в пользу мужчин уже не уменьшается.

В Европейском союзе наибольший гендерный разрыв в оплате труда приходится на возраст старше 65 лет, что отражает ситуацию на рынке труда с большой вовлеченностью женщин всех возрастов, с минимальным перерывом в занятости женщин при деторождении (табл.2). При этом в отдельных странах наблюдается пик гендерного разрыва в оплате труда в возрасте 35-44 лет: Болгария, Чехия, Хорватия, Латвия, Литва, Венгрия, Польша, Словакия. Все

названные страны относятся к странам, в которых в 80-90е гг. прошлого века также был осуществлен переход от плановой к рыночной экономике.

Таблица 2 Гендерный разрыв в оплате труда по возрастным группам. ЕС. 2014 г.

Страна/возраст	до 25	25-34	35-44	45-54	55-64	боле е 65
Бельгия	-2,3	1,1	5,7	7,6	15,7	14,5
Болгария	6,7	13,7	19,9	17,5	6,0	1,8
Чехия	12,4	12,9	28,3	24,4	16,3	25,5
Дания	5,6	11,7	17,6	19,3	17,2	13,4
Германия	5,9	11,9	21,9	28,4	27,7	17,0
Ирландия	7,3	2,5	12,0	18,7	24,6	28,4
Испания	5,7	6,6	11,5	19,0	21,1	45,3
Франция	-3,8	8,4	13,2	19,2	21,3	30,1
Хорватия	15,5	7,2	18,8	17,1	9,4	8,7
Италия	8,7	6,2	6,3	7,8	7,2	37,6
Кипр	5,4	-0,9	10,8	25,1	28,2	52,9
Латвия	14,0	14,7	22,7	14,6	14,4	15,7
Литва	10,5	13,1	18,8	11,3	10,6	14,7
Люксембург	-4,4	-5,0	0,5	9,7	16,7	30,8
Венгрия	8,2	10,2	19,9	17,6	11,0	18,8
Мальта	0,5	5,8	13,2	14,0	9,0	20
Нидерланды	2,5	1,4	11,1	21,1	21,3	18,0
Австрия	8,7	14,1	22,0	26,7	31,6	31,7
Польша	8,8	9,8	13,1	5,3	6,0	-4,9
Португалия	7,2	5,3	12,0	21,6	17,2	42,8
Румыния	-1,1	1,1	6,7	4,8	2,8	18,0
Словения	5,9	6,3	9,1	10,4	3,3	4,3
Словакия	11,5	13,2	25,8	22,1	18,3	17,7
Финляндия	4,3	11,6	19,6	20,6	22,8	26,0
Швеция	5,3	9,2	15,7	16,7	16,0	13,4
Великобритания	4,4	8,5	21,5	29,4	27,0	26,2
Исландия	2,6	9,6	18,8	24,9	21,9	20,8
Норвегия	4,0	8,3	14,2	17,7	20,1	17,5
Бывшая Югославия	3,5	5,3	9,0	13,8	7,7	37,6
<b>Среднее</b>	<b>5,6</b>	<b>7,7</b>	<b>15,2</b>	<b>17,5</b>	<b>16,3</b>	<b>22,2</b>

Источник: Евростат

Примечание: серым цветом выделен максимальный гендерный разрыв оплаты труда для каждой страны в соответствующей возрастной группе.

Данные Евростата о перерыве в работе женщин в связи с рождением ребенка говорят об очень небольшой длительности такого перерыва. Перерыв в работе

в среднем менее 1 месяца делают женщины в Словении, в странах бывшей Югославии, на Кипре, в Норвегии, в Португалии и Дании. В Люксембурге, Италии, Испании, Греции перерыв в среднем составляет 1 месяц. Дольше всех – порядка полугода – находятся с детьми дома мамы из Эстонии, Словакии, Австрии, Швеции, Румынии, Венгрии, Чехии.

В России же, в соответствии с данными Фонда социального страхования РФ о количестве выплат пособий по уходу за ребенком до полутора лет, такой перерыв в работе в среднем составляет порядка 9 месяцев. А если учесть, что часть женщин делает более длительный перерыв в работе без потери рабочего места до 3-хлетнего возраста ребенка или с потерей рабочего места после 3-хлетнего возраста ребенка, то средняя оценка перерыва в работе сдвигается до одного года и двух месяцев.

То есть получается, что на Западе женщины практически не «теряют время», связанное с рождением ребенка. Они продолжают делать карьеру, заниматься профессиональным ростом, поэтому пика гендерного разрыва в оплате труда, приходящегося на наиболее детородный и чуть поздний возраст, там нет. Зато более значимы другие обстоятельства, в результате действия которых наблюдается увеличение гендерного разрыва с возрастом.

Пик гендерного разрыва в оплате труда в странах ЕС приходится на самые старшие возраста. Причиной может являться то обстоятельство, что гендерный разрыв в оплате труда наиболее высок для лиц с наибольшим уровнем оплаты труда и занимающих наиболее высокие должности, которые, как правило, достигаются с возрастом. Очевидно, для многих стран Евросоюза этот фактор оказывает решающее значение и преобладает над снижением активности женщин на рынке труда в фертильном возрасте.

## **2.2. Уровень оплаты труда по группам работников.**

В странах ЕС гендерный разрыв выше среди наиболее высокооплачиваемых групп работников. Для России данный тезис проверить не так просто, поскольку Росстат не приводит данных о средних уровнях заработных плат для женщин и мужчин по децильным доходным группам. Анализ данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (РМЭЗ)<sup>2</sup> показал следующий результат для 2016 года (рис. 7). Наибольший гендерный разрыв наблюдался для работников 6-ого дециля. Дифференциация гендерного разрыва в оплате труда по доходным группам слабая, только в группе наиболее высокооплачиваемых работников отмечается снижение гендерного разрыва в оплате труда. Если рассматривать не децильные доходные группы, а группу лиц, получающих почасовую оплату труда более 300 рублей в час (при средней почасовой зарплате порядка 150 руб.), гендерный разрыв в оплате труда будет и вовсе отрицательным. Таким образом, при достижении работниками высокого уровня оплаты труда гендерные различия в оплате труда сглаживаются.

---

<sup>2</sup> РМЭЗ – Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения, который представляет собой базу данных по ежегодным обследованиям, начиная с 1994 года, населения РФ по вопросам о структуре доходов и расходов, материальном благосостоянии, работе и миграционном поведении, здоровье и структуре питания, об образовательном поведении и досуге и т.д.

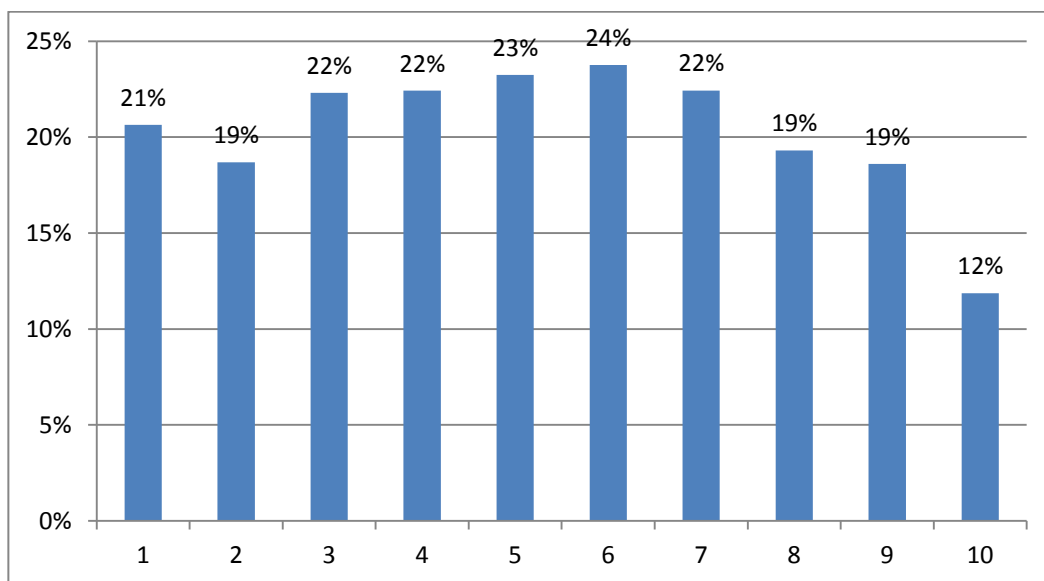


Рисунок 7 Гендерный разрыв в оплате труда по децильным доходным группам (по доходам), 2016 г.

Источник: данные РМЭЗ 2016 г. (25-я волна)

Согласно данным Евростата, только в Польше наблюдается отрицательный гендерный разрыв как для первой, так и для девятой доходных децильных групп (рис.8), причем для девятой – более ярко выражено. В остальных странах гендерный разрыв для девятой доходной децильной группы положительный и превосходит гендерный разрыв по оплате труда в первой группе.

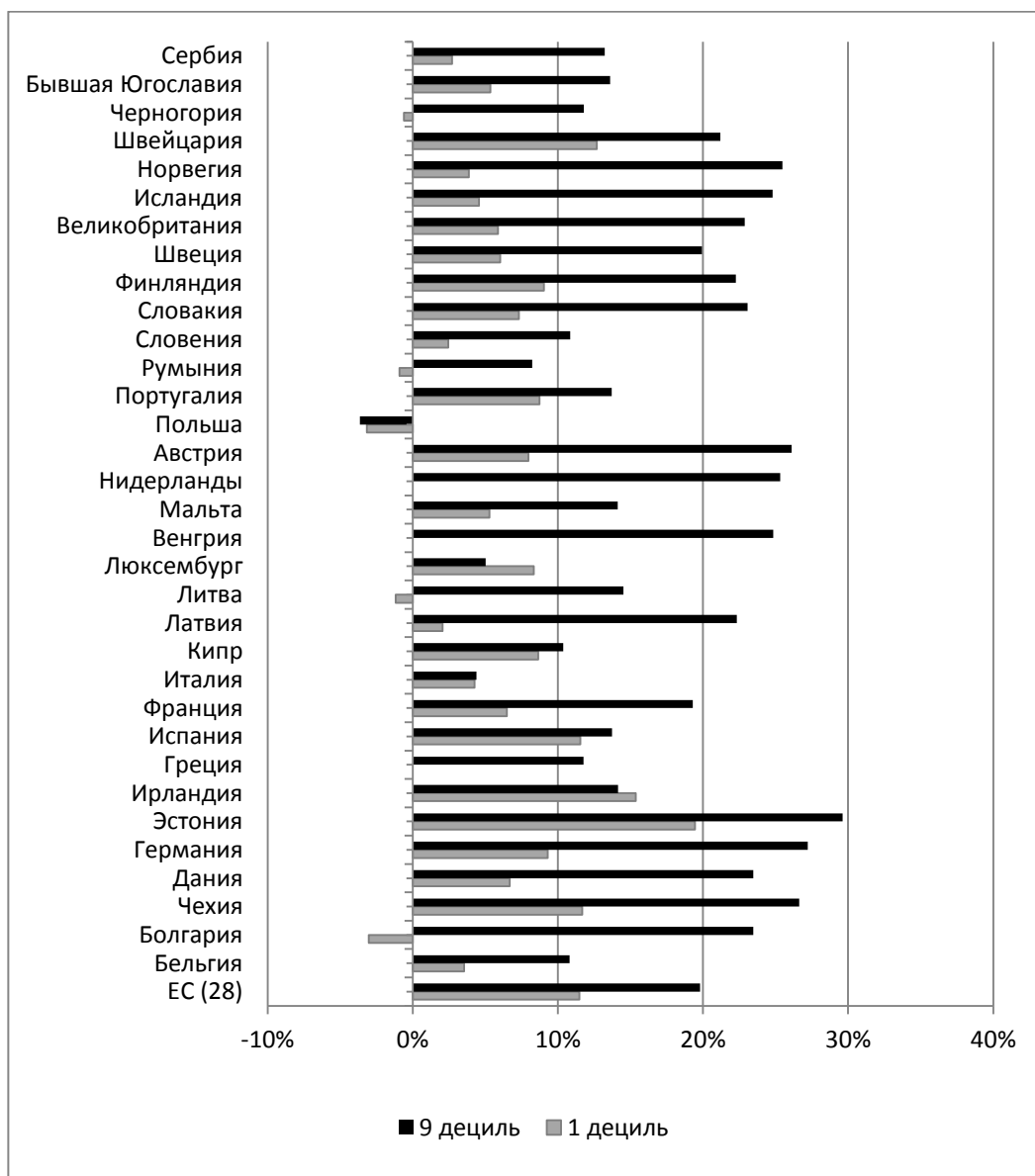


Рисунок 8 Гендерный разрыв в оплате труда для первой и девятой децильных групп (по доходам) в ЕС, 2014 г.

Источник: Евростат

### 2.3. Уровень занимаемых должностей.

Согласно отчету МОТ по заработным платам за 2016 год, в большинстве стран мира гендерный разрыв высок для наиболее оплачиваемых работников, которые, соответственно, занимают и высокие должности. Для ИТ-директоров такой разрыв доходит до уровня порядка 50%.

В России данная практика не наблюдается. Наибольший гендерный разрыв отмечается в оплате труда специалистов среднего уровня 38,5% (рис.9), тогда как у руководителей гендерный разрыв в оплате труда фиксируется на уровне только 29,7%, а у специалистов высшего уровня квалификации – только на уровне 25,9%. Этот факт связан с тем, что, как отмечалась выше, наибольший гендерный разрыв наблюдается в возрасте 30-39 лет, когда и женщины и



мужчины уже достигли именно среднего квалификационного уровня на своих рабочих местах. Отрицательный гендерный разрыв, т.е. группа работников, для которых свойственна более высокая оплата труда женщин, чем у мужчин, наблюдается среди квалифицированных работников сельского хозяйства, рыболовства и рыбобольства. Поскольку в российской статистике данные по группам работников смешаны, и представляют собой сочетание данных по должностям и некоторым отраслям одновременно, здесь проявляется отраслевой фактор.

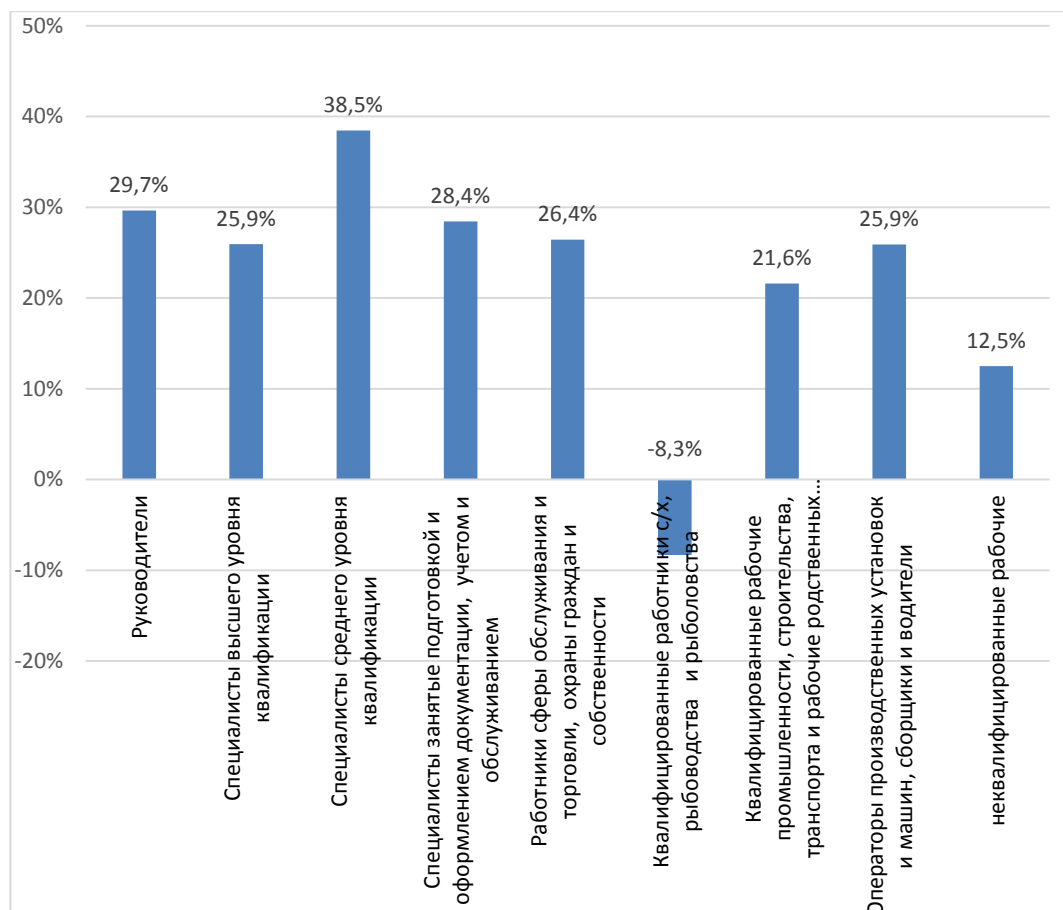


Рисунок 9 Гендерный разрыв в оплате труда по группам занятий. Россия. Октябрь 2015

Источник: Росстат

#### 2.4. Сила профсоюзов, профессиональная принадлежность, уровень минимальной заработной платы.

В странах с высоким уровнем воздействия профсоюзов на рынок труда и в странах, где существует минимальный размер оплаты труда, гендерный разрыв заработных плат ниже. Механизм влияния уровня минимальной заработной платы на гендерный разрыв в плате труда прост. Гендерный разрыв в оплате труда, в частности, отражает наличие мужских и женских профессий. Причем традиционно женские профессии в большинстве стран относятся к сфере образования, медицинского и социального ухода, где уровень заработных плат не высок. Установление минимального уровня оплаты труда или его увеличение повышает защищенность групп населения, занятых в низкооплачиваемых сферах, большинство занятых в которых – женщины.

Динамика МРОТ и гендерного разрыва оплаты труда в РФ подтверждает действие такого механизма и в России (рис.9).

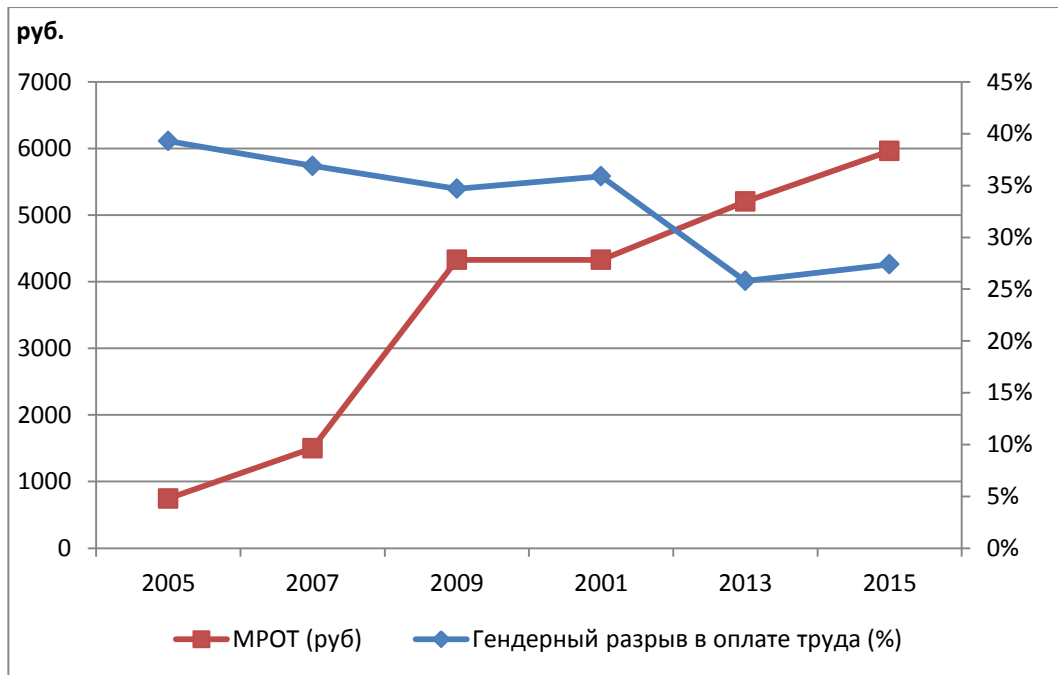


Рисунок 10 Гендерный разрыв в оплате труда и МРОТ в РФ, 2005-2015 гг.

Источник: Росстат

### 3. Гендерный разрыв в оплате труда и темпы роста экономики.

Анализ статистических данных для России иллюстрирует визуально отсутствие какой-либо тенденции во взаимосвязи данных показателей (рис.8). Например, в 2005-2007 гг. наблюдалось снижение гендерного разрыва в оплате труда и увеличение темпов роста экономики, в 2013-2015 – противоположная динамика показателей; в 2009-2011 гг. одновременный рост данных показателей, в 2007-2009 и 2011-2013 – одновременное их падение. Более детальный анализ не представляется возможным ввиду короткого временного ряда.

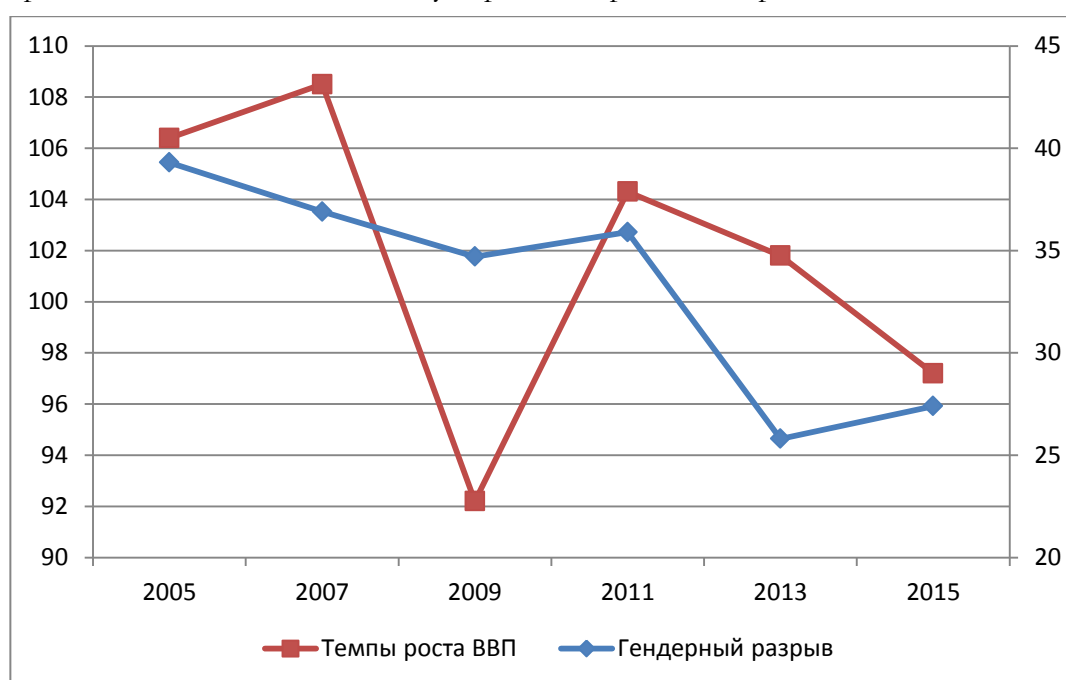


Рисунок 11 Гендерный разрыв и темпы роста экономики в России 2005- 2015, %

Источник: Росстат

В международном разрезе данную проблему освещали МВФ<sup>3</sup>, Всемирный банк<sup>4</sup> и ряд отдельных исследователей. Взаимосвязи между динамикой темпов роста экономики и гендерным разрывом в оплате труда также не было выявлено. Тем не менее, очевидна долгосрочная тенденция: по мере развития экономики гендерный разрыв в оплате труда сокращается.

<sup>3</sup> Inequality, Gender Gaps and Economic Growth: Comparative Evidence for Sub-Saharan Africa, 2016

<sup>4</sup> Gender Inequality and Economic Growth, David Cuberes and Marc Teignier, 2011

## 4. Эконометрическая оценка уровня гендерной дискриминации при оплате труда.

Оценивание уравнений заработной платы для мужчин и женщин позволит выявить объяснимую и необъяснимую части гендерного разрыва в оплате труда. База данных РМЭЗ позволяет провести такое исследование.

Оплата труда каждого работника зависит от ряда факторов, связанных как с личными характеристиками работника (возраст, опыт, уровень образования, наличие семьи и т.д.), так и связанных с характеристиками рабочего места (регион места нахождения фирмы, численность населенного пункта, форма собственности предприятия, его отраслевая принадлежность и т.д.). Построение уравнения Минцера (1) для оплаты труда позволяет определить, какие факторы в какой степени влияют на ее уровень.

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

где  $W$  — заработная плата работника;  $X$  — факторы, оказывающие влияние на уровень его заработной платы (личные характеристики работника и характеристики его рабочего места);  $\beta$  — регрессионные коэффициенты, которые отражают степень влияния каждого фактора на уровень заработной платы;  $e$  — остатки, т.е. часть заработной платы работника, формирование которой не удалось объяснить с помощью учтенных в модели факторов.

Сравнение таких уравнений для женщин и мужчин позволяет с помощью декомпозиции по методу Оаксаки — Блайндера определить, какую долю гендерного разрыва в оплате труда мы можем объяснить с помощью объективных характеристик работника или его рабочего места, а какая доля такого разрыва не имеет под собой оснований. Разность логарифмов заработных плат (2) может быть представлена с помощью трех составляющих:

$$\ln W_m - \ln W_w = X_m(\beta_m - \beta^*) + X_w(\beta^* - \beta_w) + (X_m - X_w)\beta^*, \quad (2)$$

(I)                      (II)                      (III)

где  $\beta_m$ ,  $\beta_w$  — оценки коэффициентов уравнений заработных плат Минцера соответственно для мужчин и для женщин,  $X_m$  и  $X_w$  — средние значения учтенных в модели факторов соответственно для мужчин и для женщин;  $W_m$  и  $W_w$  — заработные платы соответственно мужчин и женщин;  $\beta^*$  — структура (вектор) заработных плат, существующая в отсутствии дискриминации, который при расчетах может приниматься равным  $\beta_m$  или  $\beta_w$  или некоторой их комбинации. Соответственно первая(I) и вторая(II) части данного уравнения-разложения отражают необъясненную часть различий в оплате труда женщин и мужчин, а третья часть (III) будет отражать различия в оплате труда женщин и мужчин, объясненную различием их личных характеристик и характеристик их рабочих мест.

На основе коэффициентов уравнения Минцера также рассчитывается показатель - уровень дискриминации  $D$  (3).

$$D = 100 * (\exp(S) - 1), \quad (3)$$

где  $S = \bar{S}_i = (\ln(\hat{y}_i) - \ln(y_i))$ , где  $\hat{y}_i = \exp(X_i * \beta_m)$  — оценка заработной платы  $i$ -й женщины при отсутствии дискриминации;  $y_i = \exp(X_i * \beta_w)$  — оценка заработной платы  $i$ -й женщины, исходя из уравнения Минцера для женщин.

База данных РМЭЗ позволяет провести оценивание указанных выше уравнений (1)-(3) и определить основные факторы, обуславливающие размер оплаты труда; выявить подгруппы населения с наиболее высоким гендерным разрывом в оплате труда; определить уровень дискриминации на российском рынке труда.

Для проведения таких расчетов был проведен анализ данных РМЭЗ для индивидов за 2016 год.

Анализ данных показал, что средний уровень заработной платы женщин по базе данных РМЭЗ составляет 77,8% от заработной платы мужчин.

В отраслевом разрезе женщины получают наибольшие заработные платы в сфере IT, в ресторанном бизнесе, занятые юриспруденцией, в нефтегазовом комплексе или занятые операциями с недвижимостью. Но в этих отраслях согласно базе данных РМЭЗ занято всего лишь 3% женщин, причем в первой тройке из названных – всего 1%, наибольшая доля по названным пяти видам экономической деятельности приходится на нефтегазовый комплекс (1,4%). Минимальную заработную плату женщины, участвующие в обследовании, получали при работе в церкви, сельском хозяйстве, соцобслуживании, химической промышленности и сфере общественных организаций. Но и тут их удельная численность была невелика – 3,6% на все 5 видов экономической деятельности, максимальная доля – в сельском хозяйстве (2,2%). Сравнение средних заработных плат мужчин и женщин по видам экономической деятельности выявило, что максимальный гендерный разрыв в оплате труда наблюдался в сфере операций с недвижимостью, в химической промышленности и в финансовой сфере. В названных отраслях численность мужчин превышала численность женщин в 2,3 раза. Наибольшее число женщин было занято в сфере торговли, образования и здравоохранения.

Различия в величине оплаты труда женщин, в зависимости от формы собственности предприятия, на котором они трудятся, также имеют место быть. Большинство женщин, обследованных в РМЭЗ, заняты на предприятиях с государственным участием (52%). При этом именно на таких предприятиях они получают наиболее низкую заработную плату в среднем по сравнению с предприятиями другой формы собственности. Наибольшую среднюю заработную плату в 2016 году женщины получали на предприятиях с иностранным участием, но на них было занято только 2,9% респонденток. На предприятиях с иностранным участием в то же время наблюдался наибольший гендерный разрыв в оплате труда, который составил 29%, тогда как на предприятиях как с государственным, так и с частным участием гендерный разрыв составил только 19%.

По уровню здоровья женщины в среднем приблизительно одинаково получают при очень хорошем, хорошем, или среднем здоровье, при плохом – на 20% меньше. Наибольшее число женщин определяет свое здоровье как среднее (55% респонденток), или хорошее (40%). С повышением уровня здоровья растет и гендерный разрыв в оплате труда: он минимален при плохом здоровье и низких зарплатах как женщин, так и мужчин, и максимален при очень хорошем здоровье и наиболее высоких зарплатах.

Уровень образования у женщин в России существенно выше, чем у мужчин. Согласно данным РМЭЗ, 41% женщин получили высшее образование (28% мужчин), 18% окончили техникум (17%), 16% имеют полное среднее образование и какое-либо профессиональное образование (21%), и 14% имеют аттестат о среднем образовании (13%), обучались в аспирантуре 2% женщин и 2% мужчин. Заработная плата у женщин выше только в группе лиц с 10 и более годами обучения в школе без аттестата о среднем образовании и то, только на 1%. По всем остальным группам образования – мужчины получают

более высокую заработную плату. С ростом уровня образования возрастает и заработная плата, как мужчин, так и женщин. Для лиц с высшим образованием наблюдается наибольший гендерный разрыв в оплате труда. Для окончивших аспирантуру с дипломом он достигает 75%.

Вредность производства увеличивает в среднем заработную плату трудящихся на 4%, причем среди женщин вредность увеличивает оплату труда в среднем на 6%, а среди мужчин – только на 1%.

Размер населенного пункта по месту проживания респондента также имеет значение. В областных центрах получают более высокую заработную плату как женщины (на 27%), так и мужчины (на 42%). Причем гендерный разрыв в оплате труда выше в областных центрах и составляет 25%, тогда как в остальных, меньших, населенных пунктах – только 15%.

В региональном разрезе наиболее высоко оплачивались работники Северо-Западного федерального округа, причем как женщины (на 38% выше среднего уровня оплаты труда женщин по всем регионам), так и мужчины (на 30% выше среднего уровня оплаты труда мужчин по всем регионам). Выше среднего уровня зарабатывали также и в Центральном федеральном округе. Наибольший гендерный разрыв в оплате труда наблюдался в Приволжском федеральном округе (28%), Уральском федеральном округе (24%) и Сибирском федеральном округе (23%). Единственный регион, где наблюдались в среднем более высокие заработные платы у женщин – Северный Кавказ, хотя число респондентов из данного региона, вошедшее в выборку, было невелико – 263 человека при общем объеме выборки более 18 тыс. респондентов. Далее региональный разрез в распределении заработных плат был рассмотрен посредством выделения регионов с северными надбавками к заработным платам. В таких регионах заработная плата была выше как для женщин (на 29%), так и для мужчин (на 25%). Гендерный разрыв в оплате труда по регионам с северной надбавкой составил 17%.

Что касается возрастной структуры гендерного разрыва в оплате труда в РФ, то, согласно данным РМЭЗ, женщины получают наиболее высокую оплату труда в возрасте от 41 до 45 лет, мужчины получают наивысшую оплату труда в возрасте от 36 до 40 лет; а в возрасте до 20 лет девушки получают большую оплату труда, чем юноши. В исследуемой выборке (РМЭЗ) максимальный гендерный разрыв в оплате труда наблюдался в возрасте 26-30 лет и составлял 28% (рис.12).

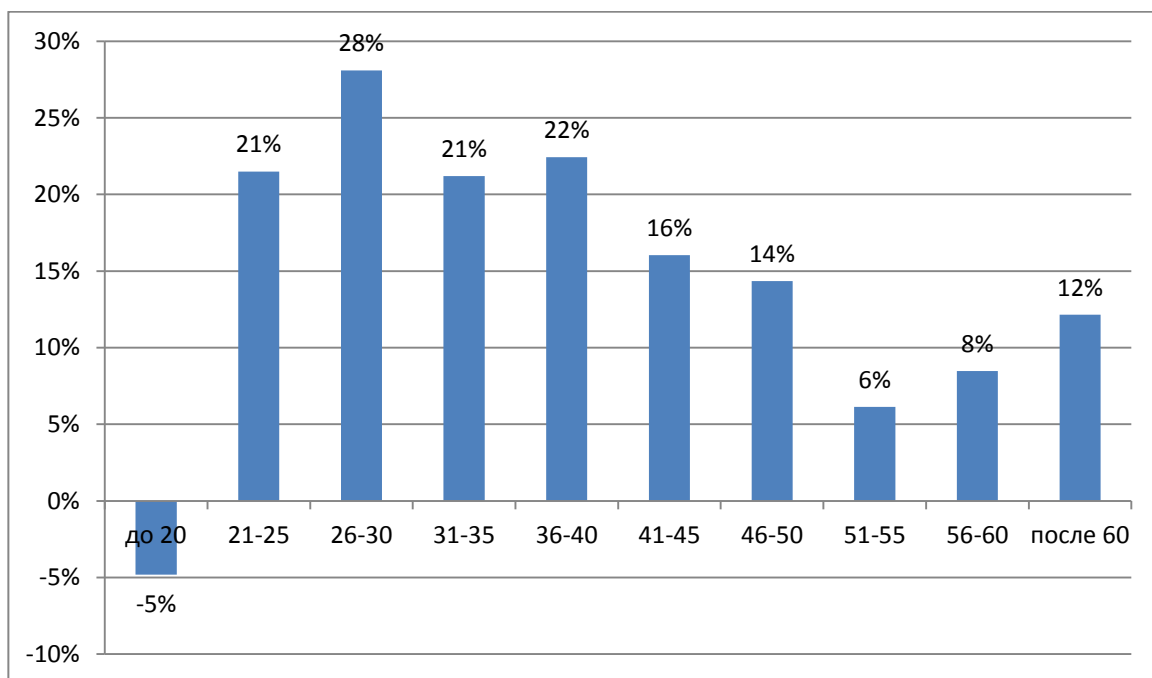


Рисунок 12 Возрастная структура гендерного разрыва в оплате труда согласно данным РМЭЗ, 2016

Источник: РМЭЗ, ФБК

Число отработанных часов также влияло на уровень заработной платы респондентов. Больше число часов работы в среднем приносило большую заработную плату за месяц как женщинам, так и мужчинам, хотя почасовая ставка заработной платы оставалась выше в группе работников с неполной рабочей неделей (менее 30 часов). Сравнивая группы трудящихся с полной рабочей неделей (более 30 часов в неделю) и с неполной – гендерный разрыв оплаты труда был выше в группе с полной рабочей неделей (21% против 16%).

Построение уравнения месячной заработной платы Минцера выявило, что из числа личных характеристик, представленных в данных РМЭЗ, значимое влияние на оплату труда в 2016 году оказывали: пол, возраст, уровень образования, уровень здоровья, продолжительность работы; среди характеристик рабочего места, значимое влияние оказывали: регион расположения, форма собственности предприятия, отраслевая принадлежность предприятия, вредность труда на предприятии. Самые высокие коэффициенты, отражающие наибольший уровень влияния на размер оплаты труда как женщин, так и мужчин, наблюдались у таких факторов, как отраслевая принадлежность предприятия (наиболее высокие заработные платы в нефтегазовой отрасли, наименее высокие – в сельском хозяйстве и сфере социального обслуживания); и уровень здоровья (чем выше уровень здоровья, тем выше заработные платы).

С помощью уравнения Минцера удалось объяснить лишь четверть различий в оплате труда женщин и мужчин, три четверти гендерного разрыва в оплате труда остались не объяснены и могут рассматриваться как дискриминация женщин и nepoтизм (предпочтение, покровительство) по отношению к мужчинам..

Декомпозиция заработных плат по методу Оаксаки-Блайндера (табл. 3) выявила, что наибольший вклад в объяснение наличия гендерного разрыва в оплате труда внес такой фактор, как отраслевая принадлежность (7,4% из объясненных 24,7%), то есть занятость в определенных отраслях характеризуется более высоким уровнем заработных плат у мужчин по сравнению с женщинами. Наиболее высокий уровень гендерного разрыва оплаты труда отмечался в сфере транспорта и связи, в нефтегазовой промышленности и других отраслях тяжелой промышленности. Напротив, в сельском хозяйстве вклад в объясненную часть гендерного разрыва оплаты труда был отрицательным и составил -1,6%, что свидетельствует о более высокой заработной плате женщин по сравнению с мужчинами в сельском хозяйстве. Согласно статистике Росстата, в сфере сельского хозяйства женщины также в среднем получают больше мужчин. Различия занятости на предприятиях с разными формами собственности объясняют 5,5% гендерного разрыва в оплате труда, на предприятиях с участием государства гендерный разрыв в оплате труда выше. Дифференциация занятых по уровню здоровья помогла объяснить еще 1,8% гендерного разрыва в оплате труда, причем, наибольший положительный вклад в объяснение гендерного разрыва внесли индивиды с хорошим уровнем здоровья, а в группе лиц со средним уровнем заработной плата была, напротив, выше у женщин. Что касается образования, то высшее образование позволяет женщинам зарабатывать существенно больше, чем мужчинам, а вот среднее профессиональное образование – напротив, увеличивает гендерный разрыв. По факту, как отмечалось выше, может складываться иная картина, так как другие факторы способны «перебивать» значимость высшего образования. Региональный фактор был учтен с помощью выделения ряда регионов, в которых выплачивается северная надбавка к заработной плате. В таких регионах женщинам платят чуть выше мужчин. А вот на вредных производствах наблюдается небольшой гендерный разрыв, фактор вредности объясняет 0,2% гендерного разрыва в оплате труда.

Полученная эконометрическая модель, учитывает, по-видимости, не все факторы и их введение в модель позволило бы повысить долю объясненной части гендерного разрыва. Среди таких факторов могут быть: наличие ребенка в возрасте до 1,5 лет, до 3-х лет или до 7-ми лет, длительность перерыва в работе при рождении ребенка, занимаемая должность, наличие близких родственников, согласных помогать с детьми, и др. На данный момент сбор информации по таким факторам или не ведется в рамках РМЭЗ, или расчет соответствующей переменной исходя из базы данных РМЭЗ весьма трудозатратен.

Необъясненная часть гендерного разрыва в оплате труда разделяется на дискриминацию относительно женщин и nepoтизм относительно мужчин. Уровень дискриминации женщин, рассчитанный по формуле 3, составляет чуть менее половины - 49%, т.е. желание работодателей заплатить меньше женщине и желание работодателя заплатить больше мужчине за осуществленную работу, приблизительно равны по своей силе воздействия на заработную плату. Сравнивая полученную оценку с аналогичными расчетами для российской экономики, проведенными Ощепковым А.Ю. на данных за 2003 год, можно отметить, что уровень дискриминации женщин существенно не изменился (на 2003 год составлял 47%).



Таблица 3. Декомпозиция заработных плат по методу Оаксаки-Блайндера.

Характеристики	Доля объясненного гендерного разрыва в оплате труда
<b>Отраслевая принадлежность</b>	<b>7,4%</b>
В том числе	
Работа в сфере транспорта и связи	3,0%
Работа в нефтегазовой отрасли	1,7%
Работа в других отраслях тяжелой промышленности	1,8%
Работа в сфере социального обслуживания	1,3%
Работа в сфере ВПК	1,1%
Работа в сфере сельского хозяйства	-1,6%
<b>Форма собственности предприятия</b>	<b>5,5%</b>
В том числе	
предприятия с участием государства	5,2%
предприятия с участием иностранных лиц	0,3%
<b>Уровень здоровья</b>	<b>1,8%</b>
в том числе	
хороший уровень здоровья	5,0%
очень хороший уровень здоровья	0,6%
средний уровень здоровья	-4,1%
<b>Образование</b>	<b>-10,9%</b>
в том числе	
высшее образование	-13,2%
среднее профессиональное образование	2,3%
<b>Вредность производства</b>	<b>0,2%</b>
<b>Регионы с северной надбавкой</b>	<b>-1,2%</b>
<b>Руководящая должность</b>	<b>1,3%</b>
<b>Семейный статус</b>	<b>5,9%</b>
<b>Другие переменные (возраст, возраст<sup>2</sup>,</b>	<b>14,2%</b>
<b>ИТОГО</b>	<b>24,7%</b>

*Примечание: Если Вы женщина и хотите получать непременно больше своих коллег-мужчин, то Вам необходимо получить высшее образование, уехать трудиться в сфере сельского хозяйства в одном из северных регионов, и не слишком заботьтесь о здоровье, среднего уровня для таких целей – достаточно 😊.*

## **Выводы**

1. В последние годы в России отмечается сокращение гендерного разрыва в оплате труда работников в пользу мужчин: с 39,3% в 2005 году до 27,4% в 2015 году. В странах Европейского союза наблюдается аналогичная тенденция, хотя и гораздо менее выраженная: гендерный разрыв сократился с 17,7% в 2006 году до 16,4% в 2015 году.
2. Гендерный разрыв в оплате труда с возрастом работников в России растёт до 33% в возрасте 35-39 лет, а затем постепенно сокращается до 22-23% в возрасте 55-65 и более лет. В странах ЕС отмечается другая тенденция: гендерный разрыв растёт с возрастом и достигает максимума после 60 лет.
3. Зарубежная практика (страны ЕС) свидетельствует о том, что гендерный разрыв выше среди наиболее высокооплачиваемых групп работников. В России ситуация иная: гендерный разрыв достигает максимума у работников с доходами немного выше средних, а при достижении работниками высокого уровня оплаты труда соответствующие гендерные различия сглаживаются.
4. В большинстве стран мира гендерный разрыв в оплате труда наиболее высок среди работников, занимающих высокие должности. В России наибольший гендерный разрыв в оплате труда наблюдается среди специалистов среднего уровня.
5. Сила профсоюзов, профессиональная принадлежность, уровень минимальной заработной платы также являются факторами, влияющими на гендерный разрыв в оплате труда работников. Чем сильнее профсоюзы, чем выше уровень МРОТ, тем меньше гендерный разрыв. Чем больше занято женщин в отраслях с невысокой оплатой труда (образование, медицина и социальный уход и пр.), тем соответствующий гендерный разрыв выше.
6. Эконометрическая оценка уровня гендерного разрыва в оплате труда свидетельствует о том, что в России гендерный разрыв в значительной степени объясняется отраслевой принадлежностью. Дискриминация относительно женщин практически равна непотизму относительно мужчин.
7. Чёткой взаимосвязи между динамикой темпов роста экономики и гендерным разрывом в оплате труда нет. Тем не менее, очевидна долгосрочная тенденция: по мере развития экономики гендерный разрыв в оплате труда сокращается.