

**РАБОТАЮЩИЕ МАТЕРИ: ГЕНДЕРНАЯ ДЕКОМПОЗИЦИЯ ЗАРАБОТКОВ**

© 2009 К.Г. Абазиева\*

**Ключевые слова:** гендер, дифференциация, дискриминация, мужчины, женщины, дети.

Представлен анализ факторов дифференциации заработков между работающими супругами в нуклеарных семьях. Показано, что наличие в семье несовершеннолетних детей имеет следствием рост заработков мужа при снижении заработков жены. Сделан вывод о том, что меры по стимулированию рождаемости должны быть направлены не только на поддержку женщины в период беременности и декретного отпуска, но и на выравнивание положения женщин на рынке труда.

Радикальные изменения в семейной политике, предпринятые правительством в 2006-2007 гг., призваны материально поддержать семьи в ситуации, когда женщина находится в отпуске по беременности или занята уходом и воспитанием малолетних детей. Сокращение числа детских учреждений, высокая стоимость их услуг, введение платы за образование и медицинскую помощь существенно увеличили затраты семей на детей. Чтобы облегчить семье ношу этих расходов, были установлены новые, более высокие, размеры материнских и семейных пособий, введен комплекс мер, предусматривающих усиление социальной поддержки семей с детьми.

Следует отметить, что основной упор в предпринятых мероприятиях сделан на стимулирование рождаемости путем увеличения материальной поддержки для женщин находящихся в отпуске по беременности и уходу за ребенком, кроме того расширен круг льгот, предоставляемых женщинам на рабочих местах. Однако вопрос оценки эффективности этих мер остается открытым. С одной стороны - налицо всплеск рождаемости в 2008 г., с другой - разразившийся кризис может негативно повлиять на формирующуюся позитивную тенденцию. Законодательные меры по улучшению условий труда для работающих матерей могут иметь обратный эффект, наниматели будут стараться избегать проблем, связанных с возросшим числом ограничений на условия их занятости.

Если работодатели негативно относятся к работающим матерям, поскольку считают, что именно наличие детей существенно сни-

жает производительность женщин на рабочем месте, они чаще отсутствуют на работе по различным причинам, их мобильность ограничена и т.д., то работающие женщины с детьми будут в среднем зарабатывать меньше, чем женщины без детей. Но насколько меньше? Это - актуальная проблема для социальной политики, поскольку напрямую связана как с величиной детских пособий, так и с более общей проблемой развития рынка социальных услуг семье. Непростая демографическая ситуация, осложненная спадом рождаемости, с одной стороны, и растущий дефицит рабочей силы с другой, актуализируют дилемму: рожать или работать, поэтому выяснение размера "штрафа" за материнство, факторов его обуславливающих, может указать пути ее решения.

Как свидетельствуют результаты международных исследований, в США для второй половины XX столетия характерно постепенное сокращение гендерного интервала в оплате труда. Если в 1969 г. заработки женщин составляли 56% от заработков мужчин, то в 1999 г. уже 76%<sup>1</sup>, в то же время доходный интервал между матерями и не матерями достиг 10-15%<sup>2</sup>. В странах Западной Европы этот интервал меньше, но, тем не менее, его наличие и значимость<sup>3</sup> отмечают многие исследователи. Что же касается числа детей, то каждый следующий ребенок по оценкам исследователей уменьшает заработную плату матери не менее чем на 8%<sup>4</sup>.

В соответствии с теорией человеческого капитала, определяющей факторы заработной платы, чем выше инвестиции в челове-

\* Абазиева Камилла Григорьевна, кандидат экономических наук, доцент Московского государственного университета технологий и управления (Ростовский филиал), г. Ростов-на-Дону. E-mail: lin45@mail.ru, abazieva\_kamilla@mail.ru.

ческий капитал (образование, квалификация и т.п.), тем выше уровень заработной платы<sup>5</sup>. Одним из возможных объяснений низкой заработной платы женщин с детьми является меньший в среднем уровень человеческого капитала у таких женщин. Возможно женщины, надеющиеся стать матерями, менее мотивированы на получение высокого уровня образования, квалификации, поскольку понимают, что возврат от этих инвестиций будет невысок, если они долгое время будут не заняты на рынке труда, воспитывая детей.

С точки зрения теории производительности при одинаковом уровне человеческого капитала, женщина-мать менее производительна вследствие дополнительного груза семейных обязанностей, что уменьшает ее усилия на работе и снижает производительность и соответственно заработную плату. Г. Беккер<sup>6</sup> показал, что семейные обязанности ограничивают доступ женщин к таким рабочим местам, которые предполагают командировки, регулярные переработки, ненормированный график работы, что, конечно, сдерживает рост их заработной платы. Обосновывая более низкую производительность женщин, он аргументировал это тем, что при равных запасах энергии мужчин и женщин, первоочередная обязанность женщины - уход за детьми, а на оплачиваемую работу у нее остается, соответственно, меньше энергии, чем у мужчины. То есть, при одинаковых часах работы и одинаковом уровне человеческого капитала, женщины в среднем будут зарабатывать меньше, чем мужчины. Женщины могут экономить энергию путем поиска работы, которая требует меньшей интенсивности и более совместима с потребностями домохозяйства, но менее оплачиваема.

Поскольку матери в среднем склонны к выбору работы с более гибким графиком и меньшей интенсивностью, которую легче совмещать с домашними заботами, то в соответствии с теорией компенсационных различий плата за эти удобства - более низкие заработки и меньшие возможности профессионального роста.

Зачастую работодатель недоплачивает женщине-матери не потому, что она имеет более низкий уровень человеческого капитала, меньшую производительность, а потому, что она женщина и мать. На рынке труда

различают такие источники дискриминации как статистическое и личное предубеждения. Согласно модели статистического предубеждения работодателю сложно получить истинную информацию о производительности работника, поэтому он полагается на другие характеристики, которые проще определить: такие как, образование, стаж, которые коррелируют с производительностью. Используя факт материнства как инструмент отбора, работодатель будет платить матери меньше независимо от реального уровня ее производительности, основываясь лишь на том, что средний уровень производительности в этой группе - ниже.

Дискриминация по личному предубеждению сходна с прямой дискриминацией. Она основана на том, что независимо от производительности матери работодатель не хочет ее брать на работу или платит меньше только потому, что она имеет ребенка.

До начала рыночных преобразований доля женщин в составе трудовых ресурсов находилась в интервале от 65 до 85%, однако затем начала падать вследствие роста как скрытой, так и явной безработицы. Однако гендерный интервал заработной платы оставался относительно стабильным и находился в пределах 25-30%. Этот феномен транзитивной экономики нашел свое отражение в работах ряда авторов<sup>7</sup>. Одно из объяснений устойчивости этого интервала состоит в гендерной профессиональной сегрегации. Так, исследование гендерной сегрегации в Чехии и Словакии<sup>8</sup> и России<sup>9</sup> дало сходные результаты, состоящие в том, что наличие гендерной сегрегации - существенный фактор более высокой оплаты труда мужчин.

Работ, посвященных исследованию гендерной дифференциации заработков в России, достаточно много<sup>10</sup>, различиям в оплате труда между женщинами с детьми и без детей с учетом сектора занятости посвящено исследование<sup>11</sup>. Однако основа формирования гендерного неравенства в занятости лежит в семье, поскольку женщина традиционно несет основной груз по уходу и воспитанию детей, ведению домашнего хозяйства. Во второй половине прошлого столетия в российском обществе стала преобладать нуклеарная семья, состоящая из родителей (родителя) и детей, либо только из супругов.

Традиционная российская семья утратила патриархатный уклад, когда под одной крышей проживали несколько поколений родственников, старшее поколение пенсионеров помогало растить внуков, заботиться о доме. В работе рассмотрена гендерная дифференциация заработков между работающими супругами в нуклеарных семьях. Мы исключили из анализа одиноких родителей и тех, кто проживает с другими родственниками, поскольку условия для полноценной занятости у женщин в таких семьях отличаются.

Большинство работ по гендерной дифференциации заработков основаны на моделировании заработной платы с дальнейшей декомпозицией по полу.

Эмпирическое уравнение заработной платы имеет вид:

$$\ln(y_i) = b_0 + b_j x_i, \quad (1)$$

где  $y_i$  - заработки  $i$ -й женщины;  $x_i$  - вектор объясняющих переменных возраста, человеческого капитала, отрасли и сектора экономики и др. Коэффициент  $b_0$  показывает значение логарифма заработков при условии, что все  $x_i$  равны нулю, а коэффициенты  $b_j$  - показывают долю изменений в заработках при изменении  $x_j$  на единицу ее измерения.

Теория дискриминации объясняет различия заработных плат мужчин и женщин, с одной стороны, различиями в средних уровнях их характеристик по признаку производительности, т.е. такими измеряемыми факторами, как образование, возраст, профессия, опыт работы, количество часов работы, размер фирмы, регион, отрасль экономики и т.д. С другой стороны, существуют и "необъяснимые" факторы, которые не могут быть непосредственно увидены и измерены и являются следствием дифференциации работников по гендеру.

Наиболее общая эконометрическая структура измерения влияния дискриминации на заработную плату была разработана А. Блайндером и Р. Оаксака<sup>12</sup>. Обычно эта декомпозиция проводится на основе стандартного уравнения заработной платы (1). Оценивая уравнение (1) МНК-методом для мужчин и для женщин отдельно и используя надстроч-

ные индексы для мужчин ( $m$ ) и для женщин ( $f$ ), можем записать уравнение для средней величины логарифма заработной платы:

$$\bar{Y}^i = \hat{\beta}^i \bar{X}^i, \quad i = m, f, \quad (2)$$

где  $\bar{Y}^i$  - вектор средних значений независимых переменных для пола  $i$ .

Применяя к разности средних значений заработков мужчин и женщин  $\Delta = \bar{Y}^m - \bar{Y}^f$  технику декомпозиции Оаксака-Блайндера, прибавляем и вычитаем слагаемое  $\hat{\beta}^m \bar{X}^f$  или  $\hat{\beta}^f \bar{X}^m$ . В результате получим одно из следующих выражений:

$$\Delta = [\hat{\beta}^m - \hat{\beta}^f] \bar{X}^m + \hat{\beta}^f [\bar{X}^m - \bar{X}^f] \quad (3)$$

$$\text{или } \Delta = [\hat{\beta}^m - \hat{\beta}^f] \bar{X}^f + \hat{\beta}^m [\bar{X}^m - \bar{X}^f]. \quad (4)$$

Оба уравнения представляют собой разложение интервала средних логарифмов заработков мужчин и женщин на разность воздействий средних значений их персональных характеристик (2-е слагаемое) и разность оценок коэффициентов, отражающую эффект дискриминации (1-е слагаемое). Второе слагаемое в (3) оценивает, насколько больше была бы зарплата женщин, если бы они имели те же характеристики, что и мужчины. Это описывается разностью векторов  $\bar{X}^m$  и  $\bar{X}^f$ , взвешенной по оценкам параметров функции женской заработной платы. Если рассмотреть женскую структуру получения заработной платы в качестве эталонной, то первое слагаемое представляет некоторую доплату мужчинам за те же их характеристики, т.е. что мужчины получали бы, если бы они оплачивались подобно женщинам. Данное различие описывается разностью оценок параметров, взвешенной вектором характеристик мужчин. Этот компонент разности средних значений заработков и рассматривается как "необъясненная часть" или "слагаемое дискриминации". Уравнение (4) можно аналогично объяснить, взяв функцию оплаты мужчин в качестве эталонного теста.

Источником первичной информации для анализа и моделирования стали данные первой волны выборочного обследования "Родители и дети, мужчины и женщины в семье

и обществе”, являющегося частью международной исследовательской программы “Полколения и гендер (GGS)”<sup>13</sup>.

Для дальнейшего анализа были отобраны работающие семейные пары с детьми или без детей, в составе которых не было других родственников. Возраст супругов был ограничен пенсионным порогом жены (55 лет для женщин). Зарботки включали в себя доход от основной работы, второй работы и приработки.

По данным выборки зарботки женщин составили 66,6% от зарботков мужчин. Средний возраст женщин в выборке составил 38,4 лет, а их мужей 40,3 лет. Доля работающих женщин с детьми до 18 лет составила по всей выборке 83,3%, а среднее число детей в семьях с работающими женщинами - 1,23. Возрастная структура младших детей в семьях смещена к старшим возрастным группам, что отражает тенденцию снижения рождаемости в России.

Переменная человеческого капитала в нашем анализе - уровень образования. Высшее образование у 28,4% женщин в выбор-

ке, самая большая группа со средним специальным - 43,4%, с общим средним - 16,5% и с неполным средним - 11,7%. Среди мужчин высшее образование было у 25,7%, среднее специальное у 27,4%, среднее общее у 24,3% и неполное среднее у 22,6%.

Для осуществления гендерной декомпозиции зарботков были построены следующие регрессионные модели отдельно для мужчин и для женщин (табл. 1).

Среди мужчин четко выражена зависимость зарботков от возраста. Наиболее продуктивным является возрастная интервал до 30 лет. Снижение среднего уровня зарботков начинается после 30 лет, однако статистически значимым является лишь интервал свыше 50 лет. Чем выше уровень образования мужчины, тем выше его зарботная плата, при этом различия в зарботках статистически значимы по всем категориям образования.

Мужчины, в семьях которых есть дети, в среднем зарабатывают больше, чем те, у кого их нет. При этом мужчины, в семьях которых

Таблица 1

Регрессионная модель факторов, влияющих на величину зарботков

| Переменные                                | β-коэффициент |           |
|---|---------------|-----------|
|   | Мужчины       | Женщины   |
| Свободный член                            | 8,048         | 8,129     |
| Возраст:                                  |               |           |
| до 20 лет                                 | 0,333         | 0,519**   |
| от 21 года до 25 лет                      | 0,163         | 0,091     |
| от 26 лет до 30 лет                       | -             | -         |
| от 31 года до 35 лет                      | -0,009        | -0,054    |
| от 36 лет до 40 лет                       | -0,081        | -0,127    |
| от 41 года до 45 лет                      | -0,144        | -0,071    |
| от 46 лет до 50 лет                       | -0,134        | -0,130*   |
| от 50 лет и свыше                         | -0,213**      | -0,178**  |
| Образование:                              |               |           |
| профессиональные курсы                    | -             | -         |
| ПТУ, ФЗУ, ФЗО без среднего образования    | 0,159**       | -0,071    |
| ПТУ со средним образованием, тех. училище | 0,351***      | -0,024    |
| среднее специальное образование           | 0,437***      | 0,119     |
| высшее образование                        | 0,778***      | 0,533***  |
| Нет детей                                 | -             | -         |
| Один ребенок                              | 0,133         | -0,170*   |
| Двое детей                                | 0,079         | -0,235*** |
| Трое и более детей                        | 0,102         | -0,130    |
| Возраст младшего ребенка до 3-х лет       | 0,008         | -0,243*** |
| Возраст младшего ребенка от 3-х до 7 лет  | -0,189***     | -0,202*** |
| Возраст младшего ребенка от 7 до 14 лет   | -0,039        | -0,166*** |
| Возраст младшего ребенка свыше 14 лет     | -             | -         |
| R <sup>2</sup>                            | 0,107         | 0,102     |

\* Оценка существенна на 0,10 уровне значимости.

\*\* Оценка существенна на 0,05 уровне значимости.

\*\*\* Оценка существенна на 0,01 уровне значимости.

есть дети до 3-х лет, в среднем зарабатывают больше, чем те, у которых дети в возрасте от 3-х до 14 лет.

Распределение нагрузок переменных возраста в уравнении для женщин схоже с тем, что мы нашли в уравнении для мужчин. Женщины с неполным средним профессиональным и средним общим образованием зарабатывают меньше тех, кто закончил лишь профессиональные курсы. Это можно объяснить тем, что в этой категории преобладают работники сферы бытового обслуживания, например, парикмахеры, чьи заработки достаточно высоки. В отличие от мужчин, различия в заработках в зависимости от образования статистически значимы только для категории высшего образования.

Начиная с первого, каждый последующий ребенок снижает заработки женщин, при этом, чем младше ребенок, тем больше падение. Так, первый ребенок снижает заработки матери примерно на 17%, а второй уже на 23%.

Таким образом, мужчины, согласно полученным результатам, получают за рождение ребенка “премию”, а женщины “штрафуются”. В семье при рождении ребенка отец на неко-

торое время становится основным кормильцем. Это, безусловно, является стимулом повышения его производительности, кроме того, работодатели, зачастую стремятся помочь работнику в подобной ситуации, повышая его зарплату, либо переводя на позиции, где возможности заработать больше. Женщина же, если после рождения ребенка продолжает работать, наоборот, снижает производительность до тех пор, пока дети не станут самостоятельными.

Как выглядит гендерная декомпозиция заработков в случае, когда рассматриваются семейные пары? Наблюдаемый разрыв в заработной плате между мужчинами и женщинами составил 0,518 лог-пункта, или, другими словами, ожидаемая заработная плата жен составляет примерно 67,9% от средней заработной платы их мужей. Стандартная декомпозиция по методу Оаксака-Блайндера выявила, что часть разрыва, объясняемая разницей в средних характеристиках переменных, имеет отрицательный знак и равна -0,022, что свидетельствует о том, что если бы жены имели те же характеристики, что и мужья, то средний размер их заработков был бы ниже на 4,28% от величины разрыва. Детальная декомпозиция вклада каждой перемен-

Таблица 2

**Декомпозиция разницы в средней заработной плате между мужчинами и женщинами (по методу Оаксака-Блайндера), % от логарифма разницы**

| Переменные                                | Необъясненная часть<br>104,28 | Объясненная часть<br>-4,28 |
|---|-------------------------------|----------------------------|
| Свободный член                            | -15,62                        | 0                          |
| Возраст:                                  |                               |                            |
| до 20 лет                                 | -0,09                         | -0,42                      |
| от 21 года до 25 лет                      | 5,33                          | 5,54                       |
| от 26 лет до 30 лет                       | 0                             | 0                          |
| от 31 года до 35 лет                      | 1,25                          | 0,13                       |
| от 36 лет до 40 лет                       | 1,48                          | 0                          |
| от 41 года до 45 лет                      | -3,28                         | -0,03                      |
| от 46 лет до 50 лет                       | -0,16                         | -0,85                      |
| от 50 лет и выше                          | -0,75                         | -0,29                      |
| Образование:                              |                               |                            |
| профессиональные курсы                    | 4,69                          | -0,59                      |
| ПТУ, ФЗУ, ФЗО без среднего образования    | 17,55                         | -0,36                      |
| ПТУ со средним образованием, тех. училище | 16,80                         | -3,69                      |
| среднее специальное образование           | 12,15                         | -2,74                      |
| высшее образование                        | 0                             | 0                          |
| Нет детей                                 | 0                             | 0                          |
| Один ребенок                              | 27,37                         | 0                          |
| Двое детей                                | 17,82                         | 0                          |
| Трое и более детей                        | 0,95                          | 0                          |
| Возраст младшего ребенка до 3-х лет       | 11,57                         | 0                          |
| Возраст младшего ребенка от 3-х до 7 лет  | 0,25                          | 0                          |
| Возраст младшего ребенка от 7 до 14 лет   | 5,98                          | 0                          |
| Возраст младшего ребенка свыше 14 лет     | 0                             | 0                          |

ной позволила уточнить характер их воздействия на эту компоненту неравенства (табл. 2).

В терминах заработной платы “объясненная часть” разрыва обусловлена значительным смещением по уровню образования, которое у женщин в среднем выше. Что же касается возраста, то положительный вклад в эту часть разницы переменной возраста от 20 до 35 лет объясняется тем, что в этом возрасте наиболее часто семьи заводят детей и у работающих женщин с маленькими детьми снижается производительность и, соответственно, заработки. Нулевые значения различий по числу и возрасту детей результат того, что рассматриваются различия в заработках для супружеских пар и средние значения по этим переменным одинаковы в обеих группах.

Что же касается “необъясненной” части разрыва, то в анализируемом случае столь значительный размер этой компоненты может быть следствием того, что в уравнении не учтен сектор занятости, профессиональные характеристики, число часов работы и др. Тем не менее, важным выводом по этой компоненте декомпозиции является то, что наличие несовершеннолетних детей в семье, увеличивает разрыв в заработках супругов, при этом “доплата” мужчинам за детей составляет порядка 14,8% от их средних заработков.

Такие важные и позитивные меры правительства, как увеличение денежных трансфертов матерям, государственные субсидии в форме родовых сертификатов, будут, безусловно, способствовать улучшению положения с воспроизводством населения, однако проблемы, связанные с характером трудовой занятости матерей и компенсации в потерянной заработной плате, карьере реализованы пока неполно. Необходимы более тщательные и объемные исследования, которые позволят выработать механизмы, поддержания оптимального баланса между рождаемостью и женской занятостью.

<sup>1</sup> *Waldfoegel J.* The Wage Effects of Children // *American Sociological Review.* 1997. № 62. P. 209-217.

<sup>2</sup> *Korenman S., Neumark D.* Marriage, Motherhood, and Wages // *The J. of Human Resources.* 1992. № 27 (2). P. 233-255.

<sup>3</sup> *Nielsen H.S., Simonsen M., Verner M.* Does the Gap in Family-friendly Policies Drive the Family Gap? // *Scandinavian J. of Economics.* 2004. № 106 (4). P. 721-744.

<sup>4</sup> *Budig M.J., England P.* The Wage Penalty For Motherhood // *American Sociological Review.* 2001. № 66 (2). P. 204-225.

<sup>5</sup> *Becker G.S.* Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. 2<sup>nd</sup> ed. Chicago, 1980.

<sup>6</sup> *Becker G.S.* A Treatise on the Family. Cambridge, 1981.

<sup>7</sup> *Mroz T.A., Glinskaya E.* The Gender Gap in Wages in Russia from 1992 to 1995 // *J. of Population Economics.* 2000. № 13 (2). P. 353-386.

<sup>8</sup> *Jurajda S.* Gender Wage Gap and Segregation in Enterprises and the Public Sector in Late Transition Countries // *J. of Comparative Economics.* 2003. № 31 (2). P. 199-222.

<sup>9</sup> *Ogloblin C.* The Gender Earning Differential in the Russian Transition Economy // *Industrial and Labor Relations Review.* 1999. № 52 (4). P. 602-627.

<sup>10</sup> *Зубаревич Н.В.* Социальное неравенство в регионах России: гендерный анализ // Гендерное неравенство в современной России сквозь призму статистики / Отв. ред. М.Е. Баскакова. М., 2004; *Рошин С.Ю., Горелкина О.Г.* Гендерные различия в заработной плате: микроэкономический анализ факторов и тенденций // Там же; *Ощепков А.Ю.* Гендерные различия в оплате труда // Заработная плата в России: эволюция и дифференциация / Под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова. М., 2007.

<sup>11</sup> *Ниворожкина Л.И., Ниворожкин А.М., Арженовский С.В.* Материнство и заработная плата: почему женщины с детьми зарабатывают меньше? // Социальная политика: реалии XXI века / Независимый ин-т соц. политики. Вып. 3. М., 2007. С. 72-127.

<sup>12</sup> *Blinder A.S.* Wage discrimination: Reduced form and structural estimates // *J. of Human Resources.* Fall 1973; *Oaxaca R.* Male-female wage differentials in urban labor markets // *International Economic Review.* 1973. № 14.

<sup>13</sup> Документация по опросу и база данных доступны на сайте [www.socpol.ru](http://www.socpol.ru).

*Поступила в редакцию 30.07.2009 г.*