

ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ*

Т. Ю. Стуken, Т. А. Лапина

Омский государственный университет

Современному периоду развития российской экономики присущи специфические особенности формирования и дифференциации заработной платы. Усиливается дифференциация оплаты труда, наряду с существовавшими ранее детерминантами заработной платы (и взамен их) проявляются новые. Возрастает внимание к индивидуальным и групповым характеристикам работников, на основании которых работодатели принимают решения в области оплаты труда.

Новая система ценностей рыночной экономики накладывается на сформировавшуюся ранее. В результате формируется противоречивая ситуация: с одной стороны, наличие патерналистских ожиданий, связанных с удовлетворением сложившихся потребностей независимо от экономического положения предприятия и производительности работника, а с другой — позитивное отношение к появившимся условиям для проявления личной инициативы, возможностям больше зарабатывать в зависимости от индивидуальных способностей человека.

Безусловно, реально складывающиеся различия в заработках и субъективное восприятие факторов, лежащих в основе формирования оплаты труда, различаются по социально-демографическим группам. При этом нам представляется наиболее интересным изучение гендерного среза данной проблемы по следующим причинам:

1. При переходе к рыночным отношениям проблемы оплаты труда для женщин обострились значительно сильнее, чем для муж-

чин. По разным оценкам их заработная плата составляет 55—70 % от заработной платы мужчин [1, С. 160].

2. В общественном сознании и среди специалистов укоренилась точка зрения о том, что женщины подвержены дискриминации в оплате труда. В данном контексте дискриминация означает неравную оплату работников, обладающих равной производительностью.

3. Особенности восприятия факторов дифференциации заработной платы мужчинами и женщинами могут приводить к реализации различных стратегий экономического поведения на рынке труда и формированию гендерно-специфического отношения к труду.

4. В конечном итоге, сопоставление объективных различий в заработках и представлений о том, какими эти различия должны быть, позволяет объяснить отношение общества к происходящим изменениям и степень адаптации населения к рыночным реформам.

Причины, под влиянием которых формируются различия в заработках, достаточно хорошо исследованы в рамках экономической науки. В соответствии с законами рынка выделяется три группы причин: разнородность рабочих мест, различия работников и несовершенства рынка труда [2, С. 176—177].

В условиях рыночной экономики наибольшее влияние на дифференциацию оплаты труда оказывают различия в объеме человеческого капитала, под которым понимается запас знаний, умений и навыков работника [2, С. 141]. Результаты многих исследований показывают, что в странах с развитой рыночной экономикой различия в человеческом капитале формируют поряд-

© Стуken Т. Ю., Лапина Т. А., 2005.

* Авторы признательны Независимому институту социальной политики (финансирование Фонда Форда) за поддержку в работе над проектом. Авторы также выражают благодарность НИСП за предоставленные для анализа базы данных ISSP «Социальное неравенство» (2 и 3 волны).

ка 50—60 % всех различий в заработной плате (см., например: [3, С. 366]).

Роль человеческого капитала как фактора дифференциации заработной платы в прежней экономической системе была невелика. Об этом, в частности, свидетельствуют имевшие место уравнивательные тенденции в оплате умственного и физического труда. Уровень заработной платы определялся не столько индивидуальными способностями работника, сколько существующими в обществе политическими, отраслевыми, территориальными приоритетами развития народного хозяйства и возможностью получить доступ к престижным рабочим местам. Кроме того, в условиях постоянного дефицита трудовых ресурсов регулярно возникали проблемы с заполнением непрестижных рабочих мест, которые решались с помощью повышения заработной платы.

В прежней экономической системе гендерное неравенство в оплате труда складывалось, в основном, за счет отраслевой и профессиональной сегрегации, различий в условиях труда. В отраслях с наиболее высокой оплатой труда (угольная, нефтегазовая и др.) были заняты преимущественно мужчины, а в отраслях с низкой оплатой — женщины (легкая промышленность, образование, культура, здравоохранение и др.). Для женщин перспективы трудоустройства на хорошо оплачиваемую работу были связаны преимущественно с получением высокого уровня образования. Что касается мужчин, то для них возможности получения высокого заработка были обусловлены не только имеющимся образованием, но и наличием большого количества рабочих мест с неблагоприятными и вредными условиями труда, на которых требовалась преимущественно мужская рабочая сила. Доплаты за труд в неблагоприятных условиях могли компенсировать потери от недостаточно высокого уровня образования.

В современных условиях усилилась гендерная асимметрия в оплате труда. Это связано с тем, что факторы, формирующие различия в заработках и особенности их восприятия, не являются гендерно-нейтральными:

1. Появление избыточной рабочей силы на рынке труда привело к тому, что менее

конкурентоспособная рабочая сила (а именно к ней относятся многие женщины) стала невостребованной в динамично развивающихся отраслях экономики и стала постепенно вытесняться в малоперспективные отрасли с низкой заработной платой.

2. Существуют объективные различия в положении на рынке труда мужчин и женщин, способствующие дифференциации заработков между этими группами. Женщины чаще, чем мужчины, предпочитают более чистую, легкую и стабильную работу, тем самым «выкупая» благоприятные условия труда ценой более низкой заработной платы.

3. Необходимость совмещения работы на рынке труда и в домохозяйстве, перерывы, связанные с рождением и воспитанием детей, могут приводить к меньшим инвестициям в человеческий капитал на протяжении трудовой деятельности и, по принципу «равная прибыль на равный капитал», снижать заработную плату женщин относительно мужчин в рыночной экономике.

4. Ограничение заработков женщин на рынке труда может быть обусловлено и их более низкой мобильностью, которая также связана с выполнением семейных обязанностей.

Очевидно, что переход к иной парадигме вознаграждения за труд не мог не отразиться и в общественном сознании. При этом в отличие от экономического анализа дифференциации заработной платы, изучение восприятия складывающихся различий является малоисследованным направлением.

По нашему мнению, субъективная оценка факторов, формирующих размер заработка, зависит от отношения индивида к заработной плате, а последнее является одним из составляющих отношения работников к своему труду. Это отношение может быть рассмотрено с разных сторон:

- как отношение к социальной ценности;
- как отношение к оплате определенного вида профессиональной деятельности;
- как отношение к оплате за работу на конкретном рабочем месте.

Рассмотрим, как эти типы отношения к заработной плате влияют на оценку населением необходимых факторов дифференциации оплаты труда. На уровне восприятия

заработной платы как ценности возможны, на наш взгляд, следующие варианты.

С точки зрения гендерных различий наибольшую значимость имеет случай, когда заработная плата для работника выступает как инструментальная ценность, средство для достижения значимых для человека жизненных целей (здоровье, семейное благополучие, власть и пр.).

Следующий уровень восприятия заработной платы связан с ее рассмотрением как оплаты за определенную профессиональную деятельность. В этом случае доминирующими с точки зрения работника выступают внешние стороны трудовой деятельности: принадлежность к профессиональной группе, занимаемая должность и уровень квалификации. Эти стороны, в первую очередь, обусловлены количеством лет, потраченных на образование, и стажем работы. Гендерная специфика данного уровня отношения к заработной плате обусловлена тем, что для мужчин в большей степени, чем для женщин, приоритетами являются результаты и успехи, в том числе и в профессии, и в карьере.

На третьем уровне рассмотрения отношения к факторам дифференциации заработной платы (заработная плата как оплата труда на конкретном рабочем месте), сформированные ранее субъективные оценки конкретизируются и опосредуются конкретной производственной ситуацией. К таким факторам следует отнести стаж работы на данном предприятии, значимость должности для данной организации, результативность работника.

Можно предположить, что в гендерном разрезе дифференциация восприятия различий в заработной плате выглядит следующим образом. Для мужчин, в большей степени ориентированных на успех, будут доминировать факторы второго и третьего уровней. Оценки женщин, по нашему мнению, чаще будут учитывать все уровни факторов. Это может быть объяснено тем, что они, выполняя репродуктивную функцию и придавая большую значимость семейным ценностям, острее реагируют на невозможность удовлетворить основные потребности при помощи заработной платы.

Таким образом, с точки зрения индивида в качестве факторов дифференциации

заработной платы должны выступать: потребности работников (например, в обеспечении семьи), характеристики профессионального и квалификационного уровня, характеристики рабочего места и ценности работника для организации.

Но данные факторы не рассматриваются как равноценные. С течением времени в рыночной экономике должна повыситься значимость третьего уровня, но сказать, что он станет доминирующим, нельзя. Это обусловлено особенностями менталитета россиян — сложное сочетание культур Востока и Запада трактует собственный путь и при переходе к рынку. Так, «западная составляющая» обусловит выделение групп, для которых преимущественными выступают детерминанты второго и третьего уровней, поскольку именно они отражают личную инициативу, активность, стремление реализовать свои способности, присущие этому типу культуры. В свою очередь «восточная составляющая» и традиционный уклад российского общества образуют группы с ориентацией на все три уровня, что согласуется со спецификой социально-трудовых отношений в данных обществах со свойственными им элементами патернализма.

В соответствии с рассмотренными положениями нами проведен анализ, в котором даны сравнения сложившихся различий в уровне заработной платы мужчин и женщин и их субъективное восприятие.

Эмпирической базой исследования выступили материалы II и III волн ISSP. Выборка, представленная в обеих волнах, является репрезентативной для РФ в целом и содержит ряд вопросов, позволяющих проверить выдвинутые гипотезы. Интервал между двумя волнами является довольно существенным и позволяет оценить динамику происходящих изменений. Вторая волна содержит информацию о факторах дифференциации заработной платы и их восприятии, сложившихся к началу периода формирования рыночной экономики. Третья волна отражает современную ситуацию и процессы, свойственные российскому рынку труда.

В ходе анализа мы исходили из следующих предпосылок:

1. За период рыночных реформ усилилось гендерное неравенство в оплате труда.

При переходе к рынку повысилась значимость человеческого капитала как фактора дифференциации заработной платы. При этом образование и опыт сильнее влияют на рост зарплат мужчин по сравнению с женщинами. Мужчины, как более активная и мобильная часть рабочей силы, больше востребованы на рынке труда, они имеют больше возможностей для трудоустройства на перспективные и высокооплачиваемые рабочие места в растущих секторах экономики.

2. Субъективное восприятие факторов дифференциации заработной платы мужчинами и женщинами является отражением реально происходящих процессов, и в ходе реформ оно также претерпело значительные изменения. Это восприятие характеризуется усилением полярности. С одной стороны, переход к рынку повысил субъективную значимость таких характеристик, как образование, должность. А, с другой стороны, резкое падение уровня жизни в сочетании с патерналистскими ожиданиями способствовало высоким оценкам тех факторов формирования различий в заработной плате, которые связаны с потребностями работников и членов их семей (величина прожиточного минимума, наличие детей в семье и пр.). При этом мужчины более ориентированы на первый тип оценок, а женщины — на второй.

Дескриптивный анализ имеющихся данных (1676 респондентов во второй волне и 1176 — в третьей) показал, что предположения о росте гендерного разрыва в оплате труда в целом подтвердились.

Для более глубокого изучения причин гендерного неравенства в оплате труда оценивались полулогарифмические модели множественной регрессии, характеризующие зависимость месячной заработной платы от человеческого капитала, характеристиками которого выступили число лет обучения и общий стаж работы человека. Кроме того, были использованы переменные, которые позволили провести сравнительный анализ изменения заработной платы мужчин и женщин:

$\ln W = b_0 + b_1 \cdot \text{EDU} + b_2 \cdot \text{EXP} + b_3 \cdot \text{GENDER} + b_4 \cdot \text{EDU} \cdot \text{GENDER} + b_4 \cdot \text{EXP} \cdot \text{GENDER}$,
где $\ln W$ — натуральный логарифм средне-часовой заработной платы; EDU — число

лет обучения; EXP — общий стаж работы, лет; GENDER — пол респондента (фиктивная переменная).

Анализ моделей позволяет сделать следующие выводы.

Различия в заработной плате не имеющих образования и стажа мужчин и женщин (а это, прежде всего, молодежь) не являлись существенными в начале рыночных реформ и не являются значимыми сегодня, когда основы рынка труда уже сформировались. Другими словами, разница в оплате труда для этих групп была и остается крайне незначительной, что не позволяет сделать вывод о дискриминации в оплате труда молодых женщин относительно мужчин того же возраста.

Однако в целом предположение об усилении гендерного неравенства подтвердилось.

При несколько более высоком образовательном уровне женщин влияние образования на рост заработной платы в настоящее время сильнее выражено у мужчин. При общем росте отдачи на образование в период рыночных реформ у мужчин она росла более быстрыми темпами. Сегодня каждый дополнительный год образования приносит «прибавку» к заработной плате мужчин в размере 12,6 % и лишь 7,7 % — у женщин. Для сравнения: в начале 90-х годов эти показатели составляли 3,2 и 3,4 % соответственно.

Видимо, рост отдачи на образование у мужчин связан не столько с сокращением тяжелого физического труда, сколько с расширением возможностей высокооплачиваемой занятости для их молодой высокообразованной и инициативной части. Подтвердить данный вывод может то, что отдача от образования максимальна именно у молодежи и постепенно снижается с возрастом.

Изменилось также влияние стажа на дифференциацию зарплат. Если раньше различия между мужчинами и женщинами практически отсутствовали, то сейчас они оказались довольно большими. Несмотря на то что стартовые позиции мужчин и женщин равны, впоследствии ситуация быстро меняется. С ростом стажа работы заработная плата мужчин повышается более быст-

рыми темпами, а ее максимальный уровень достигается на пять лет позднее, чем у женщин (39 лет и 34 года соответственно).

Таким образом, при равном уровне образования заработная плата женщин не только медленнее растет на начальных этапах карьеры, но и раньше стабилизируется и начинает падать. Вместе с тем в целом влияние стажа на дифференциацию заработной платы существенно снизилось как у женщин, так и у мужчин. Очевидно практический опыт, приобретенный в прежних экономических условиях, сегодня недостаточно востребован.

В результате произошедших изменений, как и предполагалось, дифференциация в оплате труда женщин и мужчин усилилась. Вот лишь несколько примеров, иллюстрирующих данный вывод. Расчеты по моделям показывают, что если в начале 90-х годов заработная плата женщины с высшим образованием и стажем работы пять лет составляла в среднем примерно две трети от заработной платы мужчин с аналогичными характеристиками образования и стажа, то в настоящее время — лишь около 45%. Другой пример. Если ранее заработная плата женщин, имеющих среднее профессиональное образование и стаж работы 20 лет, также соответствовала двум третям заработной платы мужчин с аналогичным образованием и стажем, то сегодня — уже только 53 %.

Полученные результаты анализа дают веские основания говорить об углублении отраслевой и профессиональной сегрегации, а также о наличии дискриминационной составляющей в оплате труда российских женщин, хотя ее точная оценка остается предметом дальнейших исследований.

Отражением реально происходящих перемен на рынке труда является и субъективное восприятие факторов, которые, по мнению населения, должны учитываться при назначении работнику заработной платы.

В качестве основы анализа выступили положения о существовании трех уровней отношения к заработной плате.

Имеющаяся в рамках волн информация позволила выявить индикаторы, характеризующие соответствующие уровни субъективно значимых оценок факторов дифференциации заработной платы:

I уровень (зарплата как инструментальная ценность): существующий прожиточный стандарт; число детей в семье, которых нужно содержать. Условно эту группу факторов мы назвали “социальные гарантии”;

II уровень (зарплата как оплата за профессиональную деятельность): количество лет, потраченных на образование и профессиональное обучение; занимаемая должность. Эта группа получила название “статусной”;

III уровень (заработная плата как оплата за выполняемые на рабочем месте функции): ответственность выполняемой работы; то, насколько хорошо человек справляется с работой; насколько старательно он работает. В дальнейшем анализе эта группа факторов будет именоваться как «отношение к труду».

Анализ мнений о факторах, определяющих величину заработной платы, определенно свидетельствует о направленности ожиданий начала 90-х годов на факторы третьего уровня (см. табл. 1).

Наибольшее влияние на уровень оплаты труда, по мнению работников, в условиях прежней экономической системы должны

Таблица 1

Субъективно значимые факторы дифференциации заработной платы в начале 90-х гг, % от числа респондентов

Факторы	Очень важно	Важно	Не важно	Совсем не важно	Итого
ответственность	54,86	40,62	3,52	1,01	100,00
руководящая должность	17,99	40,72	30,69	10,60	100,00
прожиточный стандарт	38,23	47,71	9,93	4,13	100,00
наличие детей	35,31	38,25	15,06	11,38	100,00
насколько хорошо человек работает	46,95	40,69	10,69	1,67	100,00
старательность	35,94	40,87	18,26	4,93	100,00
число лет обучения	21,62	38,30	28,77	11,31	100,00

были оказывать факторы группы «отношение к труду» — уровень ответственности, старательность при выполнении обязанностей и качество работы. Несмотря на то что в целом такое восприятие должно быть оценено положительно, необходимо отметить, что в действительности доход работника часто формировался под влиянием иных обстоятельств (близость к номенклатуре, распределение дефицитных товаров, отсутствие тесной связи между результатом труда и его оплатой и др.).

Для более полной характеристики гендерных различий были использованы процедуры факторного и кластерного анализа. Гендерную специфику оценок того времени можно описать следующим образом. Среди женщин доминирующей была ориентация на факторы всех трех групп (женщины в возрасте от 20 до 40 лет — 56,10 %; женщины в возрасте от 40 до 55 лет — 74,1 %). На наш взгляд, присутствие факторов всех трех уровней отражает то обстоятельство, что заработная плата в тот период не в полном объеме выполняла свои функции, и именно поэтому объективно высока была потребность женщин учесть все возможные факторы при ее назначении. Напротив, для мужчин лидировала позиция выбора факторов должностного и профессионального статуса, при полном игнорировании факторов первого уровня (мужчины в возрасте от 20 до 40 лет — 60,0 %; мужчины в возрасте от 40 до 60 лет — 40,7 %). Данное положение ожидаемо: как известно, уже при выборе профессии для мужчин на первом месте стоят мотивы заработка. К тому же карьерные перемещения у мужчин также ассоциируются, прежде всего, с ростом уровня заработной платы.

Происходящие в обществе трансформации нашли свое отражение и в изменении значимости факторов, которые должны влиять на размер заработной платы (см. табл. 2).

Субъективная значимость факторов дифференциации заработной платы за рассматриваемый период существенно изменилась. Если ранее в ответах респондентов оценки «очень важно» и «важно» были сопоставимы по удельному весу, то теперь акцент сместился в сторону оценок «очень важно». Особо следует отметить рост значимости отношения к труду, соответствующий стратегической направленности рыночных реформ. Важным результатом является и рост субъективной ценности образования. Он объясняется тремя причинами: во-первых, фактическим изменением роли образования как фактора дифференциации заработной платы; во-вторых, значительно возросшими требованиями работодателя к уровню образования работников; в-третьих, закрытостью механизма формирования размера заработной платы для рядовых работников. Действуя в совокупности, они повлекли за собой резкое повышение важности всех «статусных» факторов, к числу которых относится и образование. Кроме того, следует отметить повышение значимости факторов, представляющих «социальные гарантии».

В гендерном разрезе ситуация также изменилась. Прежде всего это касается отношения женщин к «статусным» факторам. Кластерный анализ позволил выделить две группы женщин. Так, для более молодых женщин (от 20 до 40 лет) доминировали профессиональные и карьерные характеристики (61,0 %). Но в противовес этой группе четко выделилась группа женщин с совершенно противоположной позицией —

Таблица 2

Субъективно значимые факторы дифференциации заработной платы в современных условиях, % от числа респондентов

Факторы	Очень важно	Важно	Не важно	Совсем неважно	Итого
ответственность	87,72	10,67	0,88	0,73	100,00
руководящая должность	54,42	26,69	16,07	2,82	100,00
прожиточный стандарт	56,88	23,05	11,63	8,43	100,00
наличие детей	51,63	21,95	15,42	11,00	100,00
насколько хорошо человек работает	85,56	12,69	0,83	0,91	100,00
старательность	79,71	17,01	1,59	1,68	100,00
число лет обучения	54,76	26,58	15,95	2,72	100,00

принятие факторов «социальных гарантий» и «отношения к труду» и отклонение «статуса» (39,0 %). Такая ситуация, по нашему мнению, как раз и отражает описанную выше тенденцию к поляризации общества, в частности женщин, по ориентации на западный и восточный типы культур. В этой связи интересно, что для мужчин того же возраста подобной поляризации не происходит. Для них, напротив, можно выделить дифференциацию лишь по факторам третьей группы — «отношение к труду»: 40,3 % ставит их на первое место в собственной иерархии факторов, другая часть (41,3 %) их отвергает. Кроме того, часть мужчин (18,4 %), негативно оценивая «социальные гарантии» и «статус», ориентирована только на собственные результаты.

Среди лиц более старшего возраста (от 40 лет) доминируют группы с положительной оценкой всех трех уровней факторов, что объясняется большей стабильностью представлений лиц этого возраста по сравнению с молодым поколением и сформировавшейся в прежних условиях системой ценностей. Интересно отметить, что по-прежнему доля женщин, принадлежащих к этой группе, выше: 80,3 против 51,9 % в группе мужчин.

Таким образом, проведенное исследование позволяет сделать ряд выводов относительно факторов, детерминирующих гендерные различия в оплате труда и их восприятие.

1. В условиях социализма существовало устойчивое гендерное неравенство в оплате труда, которое преимущественно обуславливалось различиями рабочих мест. За период рыночных реформ разрыв в оплате труда существенно возрос за счет дифференциации заработной платы мужчин и женщин, имеющих равный уровень образования. Это обстоятельство способствовало повышению субъективной значимости статусных факторов дифференциации

заработной платы, в том числе и образования.

2. Если в советское время важными с точки зрения населения являлись все анализируемые факторы дифференциации заработной платы: «социальные гарантии», «статус», «отношение к труду», то в период рыночных реформ усилились поляризация общества и гендерные различия в восприятии этих факторов. У женщин выделилось две группы. Одна — с устойчивой ориентацией на «социальные гарантии», другая — на «статус». У мужчин роль «социальных гарантий» по сравнению с женщинами ниже.

3. Рост значимости фактора «социальные гарантии» не соответствует принципам рыночной экономики и может свидетельствовать как о том, что заработная плата уменьшилась до недопустимо низкого уровня, так и о том, что часть населения (и, прежде всего, женщины) не в полной мере адаптировалась к рынку.

4. Выводы по результатам исследования показывают, что на рынке труда вообще и в сфере оплаты труда в частности, углубляется гендерная асимметрия. Де-юре гендерно-нейтральная политика не является таковой де-факто. Поэтому необходимо вести речь о разработке такой политики, которая предоставляла бы *реально* равные шансы на рынке труда обеим группам.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ржаницына Л. Макроэкономические проблемы в ракурсе гендерного подхода: анализ российской практики // Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики / отв. ред. и сост. Е. Б. Мезенцева. — М.: ИСЭПН РАН — МГЦИ — «Русская панорама», 2002. — С. 153—164.
2. Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда. — М.: Инфра-М, 2000.
3. Ressources Humaines. Une gestion éclatée // Ed. J. Allouche, B. Sire. — Paris: Economica, 1998. — 412 p.