

## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБЗОРЫ

Т. С. Карабчук, В. Л. Панкратова

# Оплата труда матерей в России: существует ли дискриминация?<sup>1</sup>



**КАРАБЧУК Татьяна Сергеевна** —

кандидат социологических наук, заместитель заведующего Лаборатории сравнительных социальных исследований НИУ ВШЭ (Москва, Россия).

Email: [tkarabchuk@hse.ru](mailto:tkarabchuk@hse.ru)



**ПАНКРАТОВА Варвара Львовна** — выпускница факультета социологии НИУ ВШЭ (Москва, Россия).

Email: [vlpankratova@yandex.ru](mailto:vlpankratova@yandex.ru)

*В данной статье представлен обзор теоретических концепций и результатов эмпирических исследований, объясняющих различия в оплате труда женщин с детьми и женщин без детей. Цель статьи состоит в обсуждении этих работ и в анализе детерминант оплаты труда матерей в России и за рубежом. В статье излагаются основные положения теории человеческого капитала, теории компенсирующих различий и дискриминационного подхода к объяснению различий в оплате труда женщин с детьми и женщин без детей, а также подробно описываются факторы, обуславливающие разрыв в заработных платах матерей и женщин без детей. В работе аккумулируются результаты предыдущих исследований и делается вывод о наличии дискриминации в оплате труда для женщин с детьми младшего возраста как в России, так и в других странах (Великобритания, Германия, США).*

**Ключевые слова:** оплата труда; факторы оплаты труда; занятость; различия и дискриминация в заработной плате; женщины с детьми.

### Введение

Проблема оптимального сочетания занятости на рынке труда с выполнением семейных обязанностей всегда была и остаётся актуальной для женщин с детьми. С начала 2000-х гг. наблюдается расширение участия женщин на рынке труда во всём мире (во многих странах это обусловлено ростом занятости на условиях неполного рабочего времени). При этом часто единственной возможной работой на рынке труда для женщин с детьми является позиция с более низкой квалификацией или низкой оплатой труда. Находящиеся в длительном отпуске по уходу за ребёнком женщины, как правило, теряют свои навыки и квалификацию, опыт и аккумулированный человеческий капитал [Waldfoegel 1997; Budig, England 2001; Anderson, Binder, Krause 2002; 2003; Napari 2007]. Вследствие этого женщины с маленькими детьми либо вытесняются в те области рынка труда, где не требуется специфических знаний, высокого уровня образования и (или) большого опыта работы, выплачиваются невысокие заработные платы и нет жёсткого гра-

<sup>1</sup> Работа выполнена при поддержке исследовательского проекта «Женщины на российском рынке труда после рождения ребёнка» по конкурсу Программы «Научный фонд НИУ ВШЭ» «Учитель — Ученики» 2011–2012 гг. (№ 11-04-0046). Исполнители: Т. С. Карабчук (руководитель), М. А. Нагерняк (Малкова), А. С. Сухова, Е. В. Горбунова (Колотова), М. Л. Панкратова, В. Л. Панкратова.

фика работы. На периферии<sup>2</sup> рынка труда женщины с маленькими детьми недополучают порядка 10–20% по сравнению с женщинами без детей при прочих равных условиях [Naragi 2007].

Женщины, которые работали до рождения ребёнка, сталкиваются с трудностями, возвращаясь на рынок труда. Не самое последнее место среди проблем занимает дискриминация при найме и в оплате труда. При одинаковом уровне квалификации работодатели отдают предпочтение мужчинам или не имеющим детей женщинам, вследствие чего женщины с маленькими детьми недоиспользуют свой человеческий капитал и получают невысокие заработные платы [Neumark, Korenman 1994; Waldfogel 1998a; Anderson, Binder, Krause 2003]. При этом следует отметить, что хотя феномен гендерной дискриминации в оплате труда в России достаточно хорошо исследован [Мезенцева 1993; Ogloblin 1999; Новикова 2003; Стукен 2007; Кравченко 2008; Ощепков 2008; Побежко 2009; Житникова 2010; Зеленская 2010], ощущается острый недостаток научных работ, посвящённых изучению именно дискриминации в оплате труда матерей с маленькими детьми (дошкольниками) на рынке труда.

Поэтому **цель данной работы** — описать существующие подходы к определению и измерению понятия дискриминации (в оплате труда), понять, насколько они применимы для анализа особой, специфической группы работников (матерей с детьми-дошкольниками), а также провести сравнительный анализ наличия и степени распространённости дискриминации в оплате труда матерей в России и в мире.

Структура статьи следующая: сначала рассматриваются три основных теоретических подхода, используемых учёными для объяснения гендерных различий в оплате труда (теория человеческого капитала Гари Беккера, теория компенсирующих различий и дискриминационный подход). Эти три подхода предлагают различные объяснения того, что определяет уровень заработной платы, то есть ключевые детерминанты оплаты труда (применительно к наёмному труду). Затем мы приводим результаты эмпирических исследований, выполненных отечественными и зарубежными учёными, в которых анализируется заработная плата женщин с детьми (учитываются количество и возраст детей) в сравнении с оплатой труда других групп работников (прежде всего женщин без детей), а также выявляются факторы различий в заработной плате, обсуждается вопрос дискриминации женщин. И наконец, в заключении обсуждается вопрос дальнейших направлений данного исследования.

## **Как объяснить разрыв в заработных платах женщин с детьми и без детей: что говорят теории?**

При изучении существующего разрыва в заработных платах у мужчин и женщин в теоретической литературе обычно выделяют три основных подхода:

<sup>2</sup> Под периферией рынка труда понимаются рабочие места с невысокими заработными платами, плохими условиями труда и ограниченными возможностями для продвижения по карьерной лестнице (см, например: [Naragi 2007]). Существуют также и другие концепции; например, концепция двойственного рынка труда П. Дёрингера и М. Пиоре, которые выделяют первичный и вторичный рынки труда (под вторичным рынком подразумевают те рабочие места, где существуют низкий уровень заработных плат, неудовлетворительные условия труда, высокая текучесть кадров, плохое отношение со стороны начальства) [Doeringer, Piore 1971]; теория ядра и периферии Ч. Лидбитера выделяет ядро, периферию (деление на ядро и периферию происходит по стабильности занятости; периферия рынка труда — работники на неполной занятости, самозанятые, занятые в домашнем хозяйстве), краткосрочных и долгосрочных безработных [Радаев 2008]; концепция «гибкой фирмы» Дж. Аткинсона, согласно которой существуют ядро, первая и вторая периферийные группы и внешняя периферия (они выделяются также по стабильности занятости, но более детально, чем в модели Лидбитера) [Atkinson 1985]. Также существует теория «инсайдеров — аутсайдеров» А. Линдбека и Д. Сноуера, согласно которой инсайдеры (те, кто работает на полной занятости, постоянно, имеет соответствующий опыт работы, то есть фактически является ядром рынка труда) могут активно влиять в ходе переговоров с работодателем на величину своей будущей заработной платы, в отличие от аутсайдеров (работников с непостоянной занятостью, неполным рабочим днём, без соответствующего опыта) [Lindbeck, Snower 1984].

- *во-первых*, данный разрыв может быть объяснён неравномерным распределением женщин и мужчин по отраслям и профессиям вследствие различий в накопленном человеческом капитале;
- *во-вторых*, существующие различия в уровнях оплаты труда могут быть связаны с неравномерным распределением мужчин и женщин по отраслям и профессиональным группам, а также по должностным позициям вследствие тех или иных характеристик рабочего места, профессии, отрасли (в соответствии с теорией компенсирующих различий);
- и наконец, *в-третьих*, дискриминационный подход, в рамках которого различия в оплате труда объясняются с точки зрения предпочтений работодателя относительно социально-демографических характеристик работника.

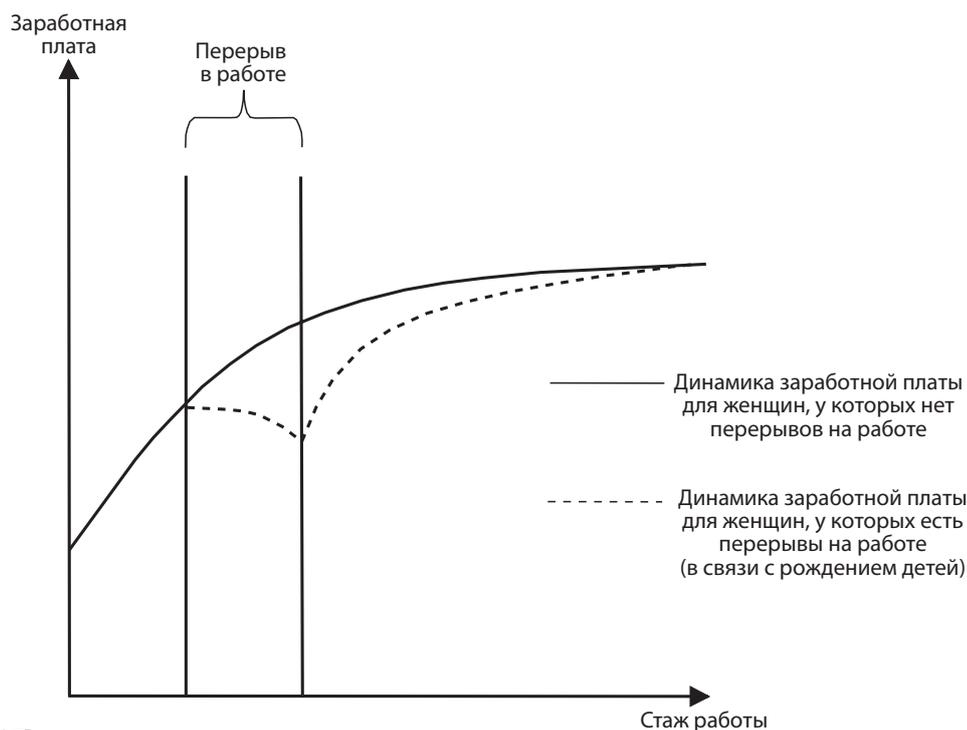
Рассмотрим каждую из этих теоретических концепций более подробно.

### *Теория человеческого капитала*

Согласно теории человеческого капитала на протяжении всей своей жизни человек стремится максимизировать свои доходы, при этом он сталкивается с проблемой инвестирования «в себя» времени, денег и других ресурсов: для повышения привлекательности на рынке труда и повышения своих производительных возможностей необходимо получать соответствующее образование либо повышать квалификацию, а также накапливать профессиональный опыт и навыки. Если человек выбирает все-таки стратегию личного инвестирования, то в начальном периоде он несёт потери в двойном объёме: *во-первых*, тратит время и деньги на получение образования и (или) повышение квалификации; *во-вторых*, из-за того, что время тратится на образование и соответственно его невозможно потратить на работу, человек временно теряет свой денежный доход. Эту стратегию можно считать оправданной и эффективной, если потери, которые человек несёт в начале своей жизненной траектории, в молодости, компенсируются в дальнейшем благодаря повышенной оплате труда вследствие накопленного (аккумулированного) человеческого капитала. Вот что пишет по этому поводу Гари Беккер в своей книге «*Human Capital*» («Человеческий капитал»): «Большая часть вложений в человеческий капитал — в формальное образование, подготовку на рабочем месте и миграцию — повышает доходы в более зрелом возрасте, когда вознаграждение прибавляется к доходам, и снижает их в более молодом возрасте, когда издержки вычитаются из доходов» [Becker 1964: 153].

С помощью теории человеческого капитала объясняется существование гендерного разрыва в оплате труда вследствие неравномерного распределения мужчин и женщин по отраслям и профессиям. Женщины, как правило, склонны отдавать предпочтение должностям в тех отраслях экономики и тем профессиям, где требуется меньшее количество инвестиций в человеческий капитал, особенно в развитие специфических навыков, поскольку срок, в течение которого эти инвестиции могут окупиться, у них меньше, чем у мужчин. Фирмы, со своей стороны, могут также отдавать предпочтение мужчинам и избегать найма женщин, особенно на те позиции, где требуется наличие и применение большого объёма специфических навыков (поскольку у женщин также возможны перерывы в работе из-за рождения детей).

Говоря об эффекте, который производит рождение детей на заработную плату, можно использовать теорию человеческого капитала. Факторы, считающиеся важными в этой концепции для объяснения различий в заработных платах женщин с маленькими детьми и женщин без детей, отражены на рис. 1.



Источник: [Naparí 2007].

Рис. 1. Иллюстрация эффектов на заработные платы у женщин, которые могут возникнуть вследствие перерыва в работе, связанного с рождением ребёнка

Из представленного на рисунке 1 графика видно, что одна из причин, по которым различаются заработные платы у женщин без детей и женщин с маленькими детьми, это разные уровни накопленного опыта. Поскольку матери, чтобы воспитать детей, проводят меньше времени на работе, опыта, а особенно специфических навыков у них накапливается меньше; из-за чего часто они получают и меньшие заработные платы. Также возможно, что запас человеческого капитала, накопленного до перерыва в работе, обесценивается, «истощается» в течение того времени, которое женщины отсутствовали на рынке труда.

Мы полагаем, что теория человеческого капитала — это основа для объяснения факторов, влияющих на уровень заработных плат у женщин. Так, согласно теории Г. Беккера, предполагается, что уровень образования женщин и специфический стаж работы положительно влияют на уровень заработных плат, и именно этими факторами объясняется существующий разрыв в оплате труда у матерей с детьми-дошкольниками по сравнению с женщинами без детей.

Рассмотрим теперь подходы, альтернативные теории человеческого капитала.

### Теория компенсирующих различий

Теория компенсирующих различий — второй теоретический подход, в терминах которого можно объяснить разрыв в заработных платах у мужчин и женщин. Этот подход в основном применим для анализа гендерных различий в оплате труда, однако мы видим его плюсы и в объяснении исследуемой проблемы (разрыв заработных плат у матерей и женщин без детей). Термин «компенсирующие различия» (*compensating differences*) обычно используется в экономике труда для анализа соотношений между уровнем заработных плат, а также рисками, связанными с работой, усилиями (как физическими,

так и умственными), прилагаемыми и затрачиваемыми в ходе выполнения этой работы. *Компенсующие различия*, которые в литературе часто также называют «уравнивающие различия» (*equalizing differences*), определяются как дополнительная сумма дохода, выплачиваемая работнику, чтобы повысить привлекательность данного рабочего места в сравнении с другими рабочими местами, в случае если данное рабочее место обладает какими-то негативными характеристиками и их необходимо компенсировать дополнительным денежным бонусом, прибавляемым к заработной плате<sup>3</sup> [Rosen 1987].

Рассмотрим более подробно, как исследователи используют теорию компенсирующих различий для объяснения разницы в оплате труда. В строгой экономической теории предполагается, что человек действует рационально и принимает решение о своей занятости (или незанятости) в результате сопоставления выгод и издержек, оценивая субъективно уровень оплаты труда как приемлемый (либо неприемлемый). На самом же деле, если традиционные экономические предпосылки уточнить социологическими, то окажется, что люди, помимо денежных мотивов, при устройстве на работу руководствуются также неденежными мотивами и при прочих равных условиях предпочитают безопасные виды деятельности, а также «невредные», «негрязные», «нешумные» и т. д. Более престижная работа лучше непрестижной, руководящая должность — подчинённой. Ирвинг Фишер в книге «*The Nature of Capital and Income*» («Природа капитала и дохода») назвал доход такого типа психологическим [Fisher 1927], то есть речь идёт не о материальных бонусах, а об удовлетворении от каких-то характеристик работы, помимо заработной платы. Исходя из всего вышесказанного логичнее использовать более полную модель, предполагая, что человек устраивается работать на ту позицию (рабочее место), где существующий набор денежных и неденежных характеристик максимизирует полезность, достигаемую в процессе работы на данном месте. Поясним на конкретном примере.

Представим себе следующую ситуацию: человек сталкивается с выбором и решает, на какую работу ему устроиться. При имеющемся наборе навыков и компетенций у него есть альтернатива работать по специальности инженером-строителем в строительной компании либо остаться преподавателем на кафедре промышленного и гражданского строительства. Допустим, что работа преподавателя имеет ощутимые неденежные бонусы и обладает рядом достоинств (например, достаточно гибкий график, общение с учёными, коллегами, студентами, занятие любимым делом). В этой ситуации при условии равных заработных плат преподавателя вуза и инженера-строителя очевидно, что человек выберет работу преподавателя. В этом случае, чтобы привлечь работника на позицию инженера-строителя, работодатель должен будет предложить ему более высокую заработную плату. Иначе говоря, те занятия, которые имеют какие-либо нежелательные характеристики (они отмечались выше), должны компенсировать эту самую «нежелательность» относительно более высоким денежным вознаграждением. И эта «дельта», которая компенсирует различия в характеристиках рабочих мест, — денежная оценка «неденежных» характеристик занятий.

Перейдём теперь непосредственно к объяснению гендерного разрыва в распределении по отраслям и должностям и, как следствие, существования разрыва в оплате труда между мужчинами и женщинами. Женщин с гораздо большей вероятностью можно встретить на тех рабочих местах и в тех отраслях экономики, где нет больших физических нагрузок, где менее продолжительная трудовая неделя, где есть

<sup>3</sup> Теория компенсирующих различий — экономическая; в основном используется для анализа такого типа проблем, как риск будущей безработицы, риск получения травм на производстве [Biddle, Zarkin 1988], риски, связанные с полом [Rao et al. 2003], и т. п. Следует разграничивать дифференциацию компенсаций (*compensation differential*) и компенсирующие различия (*compensating differences*). Дифференциация компенсаций происходит из-за таких факторов, как отличия в навыках работников и особенности географических регионов (и даже стран), либо из-за специфики самих рабочих мест, в то время как компенсирующие различия касаются только заработных плат, размер которых связан с характером рабочих мест [Rosen 1987]. Таким образом, понятие «дифференциация компенсаций» более широкое, чем «компенсирующие различия».

социальный пакет. Это означает, что женщины работают на местах с более комфортными условиями и вследствие этого мужчины получают компенсационную разницу, денежный бонус [Ощепков 2008]. Как результат, у мужчин в среднем наблюдается более высокий уровень оплаты труда, чем у женщин. То же самое можно сказать о занятиях с разной степенью риска: женщины выбирают более спокойные рабочие места. С помощью эмпирических исследований было выявлено, что люди, чья работа связана с большим риском (как профессиональным, так и на производстве), получают относительно более высокую заработную плату [Biddle, Zarkin 1988]. Мужчины чаще, чем женщины, работают в тех сферах, где более высокий риск получения производственных травм (увечий), поэтому у них более высокие заработные платы.

Если же сфокусировать эту теорию на женщинах с маленькими детьми, то можно объяснить различия в оплате труда по сравнению с женщинами без детей и мужчинами. Логично предположить, что женщины с маленькими детьми склонны занимать максимально комфортные позиции, позволяющие совмещать рабочие обязанности и материнство, поэтому молодые мамы часто выбирают работу с неполным рабочим днём, более гибким графиком, оплачиваемым отпуском, предпочитают социальные гарантии и хороший социальный пакет. И за этот «комфорт» приходится «расставаться» с частью своего дохода. Неденежная характеристика порой имеет решающее значение для женщин с маленькими детьми при устройстве на работу. Этим как раз и можно объяснить их сравнительно более низкие заработные платы.

В рамках данного исследования теория компенсирующих различий представляется чрезвычайно важной и полезной для объяснения факторов, влияющих на уровень заработных плат у женщин. Так, в соответствии с теорией компенсирующих различий полная занятость, работа в негосударственном секторе, наличие подчинённых на работе — факторы, повышающие уровень заработных плат; в первом случае доплата производится за более сложные условия труда (если сравнивать полную занятость с неполной), во втором и третьем — за менее «комфортные» условия (в негосударственном секторе, в отличие от государственного, не так развиты социальные гарантии; подчинённые же увеличивают личную ответственность руководителя за результат (как за свой, так и за результат подчинённых), поэтому их наличие и количество в какой-то мере обуславливают более высокие заработные платы).

Конечно же компенсирующие различия, как и различия в накопленном человеческом капитале, далеко не всегда являются источниками разрыва в заработной плате у разных групп людей. Порой дискриминация работников при найме и в оплате труда по половому, расовому или религиозному признакам со стороны работодателей также может вести к существенным различиям в заработной плате [Ощепков 2008]. Рассмотрим проблему дискриминации подробнее.

### *Дискриминационный подход*

Как отмечает А. Ю. Ощепков, различия в человеческом капитале и в распределении мужчин и женщин по отраслям экономики, профессиям и должностям объясняют большую часть гендерных различий в оплате труда [Ощепков 2008]. Однако остаётся ещё немало различий, которые не объясняются этими факторами. Именно этот остаток и ассоциируют с дискриминацией.

В «Конвенции о дискриминации в области труда и занятий» дискриминация определяется следующим образом: «Всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в

области труда и занятий» [Конвенция... 1958]. При этом не всякое различие является дискриминацией: если критерии различия разумны и целесообразны, объективны, то это не будет дискриминацией<sup>4</sup>.

Следует отметить, что, хотя понятие дискриминации довольно чётко определено, его очень сложно операционализировать, нет какого-либо определённого индикатора для измерения уровня дискриминации. Мониторинг дискриминации сложно реализуем как на региональном, так и на национальном и глобальном уровнях, поскольку возникают проблемы с индикаторами и с методами её измерения [Новый глобальный доклад МОТ... 2007].

Один из наиболее простых способов выявления существования дискриминации в сфере труда — сбор и последующая количественная и качественная обработка жалоб населения в трудоспособном возрасте по поводу дискриминации. Преимущества этого способа очевидны: так можно выявить те слои и группы населения, которые больше всего подвержены дискриминации в сфере труда [Новый глобальный доклад МОТ... 2007]. Однако также очевидны и недостатки этого метода: фиксируются далеко не все, а лишь ничтожно малая часть тех случаев дискриминации работников, которая существует в реальности.

Ещё один возможный подход к измерению дискриминации — сбор государственными статистическими службами информации о неравенстве (прежде всего в заработной плате) на рынке труда для тех или иных групп населения. Естественно, что не всегда различия между группами объясняются дискриминацией; тем не менее дискриминация в сфере труда — фактор, который способствует порождению и усугублению неравенства [Новый глобальный доклад МОТ... 2007], различия между группами существенны, носят хронический характер, резонно полагать, что какие-то группы дискриминируются по отношению к другим. Однако стоит отметить, что, как и первый способ, этот подход не даёт нам количественной оценки размера дискриминации, а лишь содержательно описывает те группы населения, которые подвержены дискриминации.

В рамках социологии и экономики труда существует традиционный и стандартный подход для оценивания степени дискриминации — остаточный. Он заключается в том, что сначала учитываются факторы, влияющие на уровень заработной платы у рассматриваемых групп населения, а затем исчисляется разница в оплате труда. Эта разница и есть мера дискриминации. Конечно же этот подход имеет очевидные недостатки. Мера дискриминации в этом случае носит очень условный характер, поскольку зачастую содержит те различия, которые вызваны не дискриминацией, а другими факторами, которые не были учтены в анализе. Однако, несмотря на недостатки, именно этот подход чаще всего используется исследователями, поскольку, во-первых, даёт количественную оценку степени дискриминации тех или иных групп населения на рынке труда и, во-вторых (что даже более существенно), позволяет объяснить факторы различия в уровнях заработных плат между дискриминируемой и недискриминируемой группами.

В социологии труда и занятости в рамках дискриминационного подхода наиболее часто используется теория дискриминации Гари Беккера [Becker 1971]. Следует отметить, что нужно различать теорию человеческого капитала, о которой говорилось выше, и теорию дискриминации Гари Беккера. Напомним, что, согласно теории человеческого капитала, различия в оплате труда объясняются персональными характеристиками работника, которые являются индикаторами уровня человеческого капитала.

<sup>4</sup> Существуют и другие определения термина «дискриминация», которые в целом очень похожи на приведённое выше. Например, Европейский суд по правам человека так определяет дискриминацию: «Различие в обращении является дискриминационным, если оно “не имеет объективного и разумного оправдания”, то есть если оно не преследует “законную цель” или отсутствует “разумная соразмерность используемых средств и преследуемой цели”» [Преодолевая различия... 2009].

В теории дискриминации (в отличие от теории человеческого капитала) различия в оплате труда объясняются с точки зрения предпочтений работодателя относительно социально-демографических характеристик работника (пол, раса, религия и т. д.). Работодатель при установлении размера оплаты труда работникам исходит не только из основного фактора — производительности труда, — но и из других факторов, которые субъективно значимы для него, то есть имеются в виду прежде всего личностные характеристики — пол, раса, религиозная принадлежность, возраст и т. д. Соответственно склонность к дискриминации в данном контексте определяется как отрицательное отношение к людям, устраивающимся на работу, а также к работникам, обладающим теми или иными характеристиками, субъективно значимыми для работодателя. При этом дискриминация поддаётся измерению в денежном эквиваленте, поскольку работодатель будет готов нанимать работников, обладающих негативными для него характеристиками, только в том случае, если они будут соглашаться трудиться за сравнительно более низкую заработную плату [Cain 1986]. Противоположное, даже можно сказать антонимичное, дискриминации по смыслу явление — nepотизм. Если дискриминацию мы выше определили как негативное, отрицательное отношение к некоторым характеристикам людей, то nepотизм, наоборот, — положительное, поощряющее отношение к некоторым группам работников (людям с определёнными характеристиками). Проявляется это в том, что работодатель готов и в состоянии предоставить нанимаемым людям с такими характеристиками сравнительно более высокую заработную плату, поскольку от общения с ними он получает какое-то нематериальное удовольствие, выгоду [Goldberg 1982].

Хотя теория дискриминации Гари Беккера достаточно хорошо подходит для изучения расовой или религиозной дискриминации, её с трудом можно применить в изучении дискриминации, связанной с гендерной спецификой [Ощепков 2008]. Получается, что работодатель испытывает негативные эмоции и дискомфорт от общения с женщинами и, чтобы как-то компенсировать своё моральное неудовольствие, платит им заработную плату в меньшем размере? Это довольно спорное утверждение. Теорию Беккера о дискриминации в зависимости от субъективных предпочтений работодателей в отношении тех или иных личностных характеристик работников для описания гендерной дискриминации нельзя считать применимой в полной мере. Однако, если говорить о дискриминации женщин с маленькими детьми, эта теория кажется более уместной. Допустим, у женщины ребёнок очень часто болеет, и она вынуждена постоянно брать больничный по уходу за ребёнком. Вследствие этого опыт и навыки аккумулируются не в той степени, что у остальных работников. При этом по законодательству работодатель не может уволить такого работника. Получается, что работодатель несёт дополнительные издержки при практически нулевой производительности, поэтому неудивительно, что работодатели испытывают негатив к этой категории работников.

Теория дискриминации Гари Беккера в рамках исследования наряду с теорией человеческого капитала также видится важной при объяснении факторов, влияющих на уровень заработных плат у женщин с детьми. Так, в соответствии с теорией дискриминации наличие детей (особенно в младшем возрасте) — фактор, оказывающий негативный эффект на уровень заработных плат женщин с детьми по сравнению с женщинами без детей. Как мы предполагаем, наличие детей вызывает отрицательное отношение и является субъективно значимым негативным фактором как при приёме на работу, так и при оплате труда, поскольку работодатели несут дополнительные издержки относительно этой категории работников.

*Как объяснить разрыв в заработных платах женщин с детьми и без детей: что говорят эмпирические исследования?*

Дискриминация недавно родивших мам и выявление факторов различий заработных плат матерей и женщин без детей является актуальной темой для западных исследователей. В большинстве научных работ, посвящённых этой проблеме, показано, что действительно существует разрыв между заработ-

ными платами женщин без детей и женщин с маленькими детьми. Так, был обнаружен разрыв в заработных платах матерей и нематерей в США [Neumark 1988; Joshi, Newell 1989; Waldfogel 1997; 1998a; 1998b; Lundberg, Rose 2000], в Великобритании и Германии [Harkness, Waldfogel 1999]. Этот разрыв колеблется в пределах 10–20% [Waldfogel 1998a; Joshi, Newell 1999; Davies, Pierre 2005; Napari 2007].

Исследователи в первую очередь связывают материнство с более низкой почасовой заработной платой (см., например: [Neumark, Korenman 1994; Waldfogel 1997; 1998a; 1998b; Joshi, Newell 1989; Harkness, Waldfogel 1999; Lundberg, Rose 2000; Budig, England 2001; Anderson, Binder, Krause 2002; 2003; Avellar, Smock 2003]), однако причины этого могут быть разными. Матери получают меньше, чем женщины без детей, по нескольким причинам. Во-первых, они теряют навыки и не накапливают опыт работы [Budig, England 2001], поскольку ввиду необходимости заботиться о детях такие женщины проводят больше времени дома, чем женщины без детей; фактически они часто жертвуют своей потенциальной карьерой, теряя опыт и навыки. Распространена ситуация, когда материнство ведёт к сокращению рабочих часов, то есть к неполной занятости, из-за желания совмещать работу и воспитание детей. Во-вторых, у матерей падает производительность труда по сравнению с женщинами без детей (так как дети требуют внимания, заботы, и на работе мамы маленьких детей отвлекаются, переживают за них, не сосредоточены на работе). И наконец, третьей причиной разницы в оплате труда может быть как раз дискриминация со стороны работодателей.

Среди матерей наблюдается достаточно большой уровень занятости; например, в США около 40% женщин, у которых есть дети в возрасте до одного года, работают [Budig, England 2001]. При этом женщины работают меньше часов, имея целью комфортное совмещение работы и материнства [Klerman, Leibowitz 1999]. Для сравнения: в России, по данным «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ» (РМЭЗ), уровень занятости (включая категорию тех, кто находится в отпуске по уходу за ребёнком) среди женщин с детьми до 1,5 лет составляет 62%, тогда как уровень действительно работающих женщин с детьми до 1,5 лет составляет 14% (расчёты авторов по данным РМЭЗ; занятыми считаются только те, кто уже вышел на рынок труда; не включаются те, кто находится в отпуске по уходу за детьми).

Среди факторов, которые обуславливают разрыв в заработных платах между матерями и женщинами без детей, западными исследователями были выделены следующие:

- *семейное положение*: одни исследователи полагают, что разница в заработной плате больше для замужних женщин с маленькими детьми (в сравнении с женщинами без детей), чем для незамужних женщин с маленькими детьми, поскольку у замужних женщин суммарный семейный доход выше, и, следовательно, женщины могут позволить себе проводить больше времени с ребёнком (детьми) и меньше задумываться о работе, денежных вопросах [Budig, England 2001]; другие же придерживаются иной точки зрения и считают, что разрыв заработных плат среди замужних женщин меньше, чем среди незамужних [Avellar, Smock 2003]. Однако стоит отметить, что это верно только для женщин с высоким уровнем образования, занимающих высокие должности, руководящие посты;
- *количество детей*: женщины с большим количеством детей имеют меньший суммарный опыт работы (трудовой стаж), поэтому их зарплаты меньше [Budig, England 2001; Avellar, Smock 2003]; также количество детей непосредственно увеличивает разрыв заработных плат, и для женщин с одним ребёнком он составляет 2–10%, для женщин с двумя детьми — 5–15% [Anderson, Binder, Krause 2003];

- *возраст детей*: разрыв в заработных платах снижается по мере взросления детей [Anderson, Binder, Krause 2003];
- *суммарное количество часов работы*: за меньшее количество часов работы платят меньшую заработную плату (и это объективная причина различий в оплате труда) [Budig, England 2001];
- *ненаблюдаемые различия между матерями и нематерями* [Anderson, Binder, Krause 2003], то есть то, что мы не можем учесть на имеющихся данных;
- *длительность перерыва в работе* [Anderson, Binder, Krause 2003];
- *уровень образования*: чем он выше, тем меньше разрыв в заработных платах между матерями и женщинами без детей. Переменные, являющиеся индикаторами уровня человеческого капитала (имеются в виду прежде всего опыт работы и трудовой стаж), объясняют 60% разрыва заработных плат для женщин с маленькими детьми и женщин без детей при наличии высшего образования, в то время как у женщин без высшего образования — всего 30% [Anderson, Binder, Krause 2002]. Д. Андерсон и его коллеги также отмечают, что наибольшие различия в зарплате женщин без детей и женщин с детьми обуславливает именно уровень образования [Anderson, Binder, Krause 2003]. Помимо этого, на величину разрыва среди женщин с высшим образованием оказывает влияние тип получаемого образования, специализация. Так, среди женщин с экономико-гуманитарным профилем образования разница в оплате труда ниже [Simonsen, Skipper 2006]. Женщины с высшим образованием с большей вероятностью будут возвращаться на рынок труда, чем женщины без высшего образования, и это характерно для Бельгии, Западной Германии, Италии и Испании, исключение составляет лишь Швеция, где уровень образования незначим при оценке вероятности возвращения на рынок труда [Gutierrez-Domenech 2005];
- *тип занятости*: разница в оплате труда для тех, кто работает по временным контрактам, больше, чем для женщин, занятых на постоянной основе [Anderson, Binder, Krause 2002];
- *возраст женщины*: разрыв между женщинами с детьми и женщинами без детей сглаживается с возрастом [Avellar, Smock 2003];
- *тип собственности предприятия*: если женщины работают на государственном предприятии, то разрыв в заработных платах (в зависимости от наличия детей) увеличивается, если на негосударственном — уменьшается [Gutierrez-Domenech 2005];
- *доход мужа*: чем он выше, тем больше разрыв в заработных платах у женщин с детьми, поскольку они могут не задумываться о материальном обеспечении нужд семьи и в большей степени уделять время своим детям [Anderson, Binder, Krause 2003];
- *раса*: среди белых женщин разрыв в зарплатах ниже, чем среди женщин других рас [Anderson, Binder, Krause 2003].

Завершая разговор о факторах, обуславливающих разрыв в заработных платах, обратим внимание на то, что Мария Доменех в своём исследовании 2005 г. отмечает следующее: размер пособия по уходу за ребёнком не влияет на то, вернётся ли женщина на рынок труда после рождения ребёнка, зато продолжительность этого отпуска влияет, и чем больше отпуск по уходу за ребёнком, тем меньше вероятность возвращения на работу [Gutierrez-Domenech 2005]. Это наблюдение может говорить в пользу того, что

при больших перерывах в занятости, вызванных большим отпуском по уходу за ребёнком, возвращение на рынок труда сопровождается большими препятствиями. Таким женщинам очень трудно снова устроиться на хорошую высокооплачиваемую работу и трудиться полный рабочий день.

Также отмечается, что разрыв в заработных платах устойчив с течением времени [Avellar, Smock 2003], а за последние 15 лет он даже увеличился [Waldfoegel 1998b; Napari 2007]. При этом важно заметить, что «наказание рублём» (*wage penalty*) за первого ребёнка выше, чем за последующих детей [Anderson, Binder, Krause 2003].

Исследователями делались попытки объяснить дискриминацию молодых матерей на рынке труда в заработных платах с точки зрения работодателей. Так, работодатели предполагают, что матери менее производительны [Anderson, Binder, Krause 2003]. По данным другого исследования, женщины с детьми в США действительно дискриминируются по сравнению с женщинами без детей, и уровень дискриминации может достигать 15% [Avellar, Smock 2003]. Это означает, что при прочих равных условиях вознаграждение за труд для женщины с ребёнком будет на 15% меньше, чем для женщины без детей.

Примечательно, что при фокусировании исследования на мужчинах, то есть при анализе различий в заработных платах для отцов и мужчин без детей, мы обнаружим результаты, показывающие, что для отцов, наоборот, существует премия в заработной плате [Lundberg, Rose 2000]. Отцовство, в противовес материнству, повышает привлекательность работника на рынке труда [Korenman, Neumark 1991].

Несмотря на то что женщины объективно сталкиваются с негативными эффектами, связанными с рождением детей (в первую очередь подразумевается снижение уровня заработной платы), существуют и положительные стороны, связанные с этим обстоятельством. Женщины с появлением ребёнка становятся более счастливыми [Avellar, Smock 2003].

В России исследованиями матерей в основном занимались О. Б. Савинская, О. В. Синявская, С. В. Захаров, М. А. Карцева, Л. С. Ржаницына, С. Г. Айвазова и некоторые другие авторы. Однако в фокусе их внимания находятся мотивы совмещения работы и материнства [Синявская, Захаров, Карцева 2007; Савинская 2011], типология жизненных стратегий женщин с детьми [Савинская 2011], трудовая мобильность женщин после рождения детей [Савинская 2011], факторы, влияющие на женскую занятость после рождения детей [Ржаницына 1997; Пайе, Синявская 2011], взаимосвязь между решениями женщины о занятости и репродуктивном поведении [Синявская, Захаров, Карцева 2007]. Различий же, посвящённых различиям в оплате труда женщин без детей и женщин с маленькими детьми, практически нет.

Авторы данной статьи нацелены на восполнение этого пробела в будущем и более полное раскрытие данной темы в эмпирической работе, в рамках которой оцениваются факторы оплаты труда женщин с маленькими детьми и обсуждается проблема дискриминации мам (а она существует в нашей стране). Таким образом, данная статья даёт первичное представление о глубине исследуемой проблемы.

## Заключение

В работе было рассмотрено три теоретических подхода к объяснению существования гендерных различий в оплате труда:

- теория человеческого капитала Гари Беккера;
- теория компенсирующих различий;
- дискриминационный подход.

Рассмотренные теории видятся чрезвычайно важными для выдвижения гипотез о факторах, объясняющих различия в уровне заработных плат матерей и женщин без детей. Как отмечалось выше, в соответствии с теорией человеческого капитала Гари Беккера уровень образования женщин и человеческий капитал положительно влияют на их уровень заработных плат. Также в соответствии с теорией компенсирующих различий полная занятость, работа в негосударственном секторе, наличие подчинённых на работе — все это факторы, повышающие уровень заработных плат. Теория дискриминации Гари Беккера позволяет нам выдвинуть гипотезу о том, что наличие детей (особенно маленьких) негативно влияет на уровень заработных плат матерей.

Результаты эмпирических исследований, рассмотренных в рамках данной работы, позволяют сравнить заработные платы женщин с детьми и оплату труда женщин без детей и описать детерминанты различий в оплате труда для разных категорий работников и уровень дискриминации в заработках женщин с детьми и без детей в разных странах.

Дальнейшим шагом в развитии данного направления исследований для авторов будет эмпирический анализ различий в заработной плате женщин с маленькими детьми и женщин без детей в России (при учёте всех остальных характеристик). Авторы собираются выяснить, «наказываются ли рублём» в нашей стране женщины, родившие детей.

## Литература

- Житникова Е. А. 2010. Гендерная дискриминация и особенности её проявления в России. *Научные записки ОрелГИЭТ*. 2. URL: <http://www.orelgiet.ru/monah/75jk.pdf>
- Зеленская Л. М. 2010. Проблемы гендерного равенства в оплате труда на российском рынке труда. *Управленец*. 5–6 (9–10): 72–73.
- Конвенция о дискриминации в области труда и занятий [Конвенция 111]*. 1958. МОТ. Принята на 42-ой сессии Генеральной конференции Международной организации труда. Женева, 25 июня 1958 г.
- Кравченко Л. А. 2008. Гендерная дискриминация в сфере занятости. *Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена*. 69: 139–142.
- Мезенцева Е. Б. 1993. Кадровая политика предприятий и перспективы женской занятости. (глава из книги). В сб.: Ржаницына Л. С. (отв. ред.). *Работающие женщины в условиях перехода России к рынку*. М: Институт экономики РАН; 95–113.
- Новикова Т. А. 2003. Женщина и рынок труда. *Вестник Российского университета дружбы народов. Экономика*. 1: 146–154.
- Новый глобальный доклад МОТ о равенстве в сфере труда*. 2007. URL: [http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/news/2007/discrimination\\_ru.pdf](http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/news/2007/discrimination_ru.pdf)
- Ощепков А. Ю. 2008. Гендерные различия в оплате труда В кн.: Гимпельсон В., Капелюшников Р. (отв. ред.). *Заработная плата в России: эволюция и дифференциация*. М.: Изд. дом. ВШЭ; 250–294.
- Пайе А., Синявская О. 2011. Занятость женщин во Франции и в России: роль детей и гендерных установок. *Демоскоп*. 449–450. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2011/0449/analit01.php>

- Побежко О. Н. 2009. Гендерная и возрастная дискриминация в трудовых отношениях. *Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук*. 1 (3): 170–171.
- Преодолевая различия: концепция борьбы с дискриминацией в Европе. 2009. *Amnesty International Publications*. URL: <http://amnesty.org.ru/node/549>
- Равенство в сфере труда: поиски ответов на вызовы*. 2007. Глобальный доклад [генерального директора Международной организации труда], представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Международная конференция труда. 96-я сессия. Женева: Международное бюро труда.
- Равенство в сфере труда: вызов сохраняется*. 2011. Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Международная конференция труда. 100-я сессия. Женева: Международное бюро труда.
- Радаев В. В. 2008. *Экономическая социология*. М.: Изд. дом ВШЭ.
- Ржаницына Л. С. 1997. Без решения «женского вопроса» кризиса не одолеть. В сб.: *Женщины и рынок труда* (Серия «Библиотечка профсоюзного активиста»). М.: Профиздат. 6; 3–31.
- Савинская О. Б. 2011. Забота о детях работающих москвичек. *Социологические исследования*. 1: 137–142.
- Синявская О. В., Захаров С. В., Карцева М. А. 2007. Поведение женщин на рынке труда и деторождение в современной России. В сб.: Малеева Т. М., Синявская О. В. (отв. ред.). *Родители и дети, мужчины и женщины в семье и обществе*. М.: НИСП; 421–476.
- Стукен Т. Ю. 2007. Дискриминация в заработной плате на российском рынке труда. *Известия Иркутской государственной экономической академии*. 6: 127–130.
- Anderson D., Blinder M., Krause K. 2002. The Motherhood Wage Penalty: Which Mothers Pay It and Why? *The American Economic Review*. 92 (2): 354–358.
- Anderson D., Binder M., Krause K. 2003. The Motherhood Wage Penalty Revisited: Experience, Heterogeneity, Work Effort and Work-Schedule Flexibility. *Industrial and Labour Relations Review*. 56 (2): 273–294.
- Atkinson J. 1985. *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*. Brighton: Institute of Manpower Studies.
- Avellar S., Smock P. J. 2003. Has the Price of Motherhood Declined over Time? A Cross-Cohort Comparison of the Motherhood Wage Penalty. *Journal of Marriage and Family*. 65 (3): 597–607.
- Becker G. 1964. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker G. 1971. *The Economics of Discrimination*. Chicago: The University of Chicago.
- Biddle J., Zarkin G. 1988. Worker Preference and Market Compensation for Job Risk. *Review of Economics and Statistics*. 70 (4): 660–667.

- Budig M., England P. 2001. The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*. 66: 204–225.
- Cain G. 1986. The Economic Analysis of Labour Market Discrimination: A Survey. In: Ashenfelter O. C., Layard R. (eds). *Handbook of Labour Economics*. 1. Amsterdam, North-Holland: Elsevier; 693–781.
- Davies R., Pierre G. 2005. The Family Gap in Pay in Europe: A Cross-Country Study. *Labour Economics*. 12 (4): 469–486.
- Doeringer P., Piore M. 1971. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington: Heath Lexington Books.
- Fisher I. 1927. *The Nature of Capital and Income*. New York: Macmillan; 165–182.
- Goldberg M. 1982. Discrimination, Nepotism and Long-Run Wage Differentials. *The Quarterly Journal of Economics*. 92 (2): 307–319.
- Gutierrez-Domenech M. 2005. Employment after Motherhood: A European Comparison. *Labour Economics*. 12: 99–123.
- Harkness S., Waldfogel J. 1999. *The Family Gap in Pay: Evidence from Seven Industrialized Countries*. CASEpaper. 29. November. London: Centre for Analysis of Social Exclusion, London School of Economics (CASE).
- Joshi H., Newell M. 1989. *Pay Differentials and Parenthood: Analysis of Men and Women Born in 1946*. Coventry, UK: University of Warwick for Employment Research.
- Joshi H., Waldfogel J. 1999. The Wages of Motherhood: Better or Worse? *Cambridge Journal of Economics*. 23 (5). 543–564.
- Klerman J. A., Leibowitz A. 1999. Job Continuity among New Mothers. *Demography*. 36: 145–155.
- Korenman S., Neumark D. 1991. Does Marriage Really Make Men More Productive? *The Journal of Human Resources*. 26 (2): 282–307.
- Lindbeck A., Snower D. 1984. *Involuntary Unemployment as an Insider-Outsider Dilemma*. Seminar Paper. Institute for International Economic Studies. 282 URL: <http://www.econstor.eu/bitstream/10419/429/1/025720104.pdf>
- Lundberg S., Rose E. 2000. Parenthood and the Earnings of Married Men and Women. *Labour Economics*. 7: 689–710.
- Napari S. 2007. *Is there a motherhood wage penalty in the Finnish private sector?* The Research Institute of the Finnish Economy. Helsinki: ETLA, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos.
- Neumark D. 1988. Employer's Discriminatory Behavior and the Estimation on Wage Discrimination. *Journal of Human Resources*. 23: 279–295.
- Neumark D., Korenman S. 1994. Sources of Bias in Women's Wage Equations: Results Using Sibling Data. *Journal of Human Resources*. 29 (2): 379–405.

- Ogloblin C. 1999. Gender Earnings Differential in Russia. *Industrial and Labor Relations review*. 52 (4): 602–627.
- Rao V. et al. 2003. Sex Workers and the Cost of Safe Sex: The Compensating Differential for Condom Use among Calcutta Prostitutes. *Journal of Development Economics*. 71 (2): 585–603.
- Rosen S. 1987. The Theory of Equalizing Differences. Ch. 12. In: Ashenfelter O., Layard R. (eds). *Handbook of Labour Economics*. 1. Amsterdam, North-Holland: Elsevier; 641–692.
- Simonsen M., Skipper L. 2006. The Costs of Motherhood: An Analysis Using Matching Estimators. *Journal of Applied Econometrics*. 21 (7): 919–934.
- Waldfogel J. 1997. The Effect of Children on Women's Wages. *American Sociological Review*. 62 (2): 209–217.
- Waldfogel J. 1998a. The Family Gap for Young Women in the United States and Britain: Can Maternity Leave Make a Difference? *Journal of Labor Economics*. 16: 505–545.
- Waldfogel J. 1998b. Understanding the 'Family Gap' in Pay for Women with Children. *Journal of Economic Perspectives*. 12 (1): 137–156.