

Университет КАЗГЮУ имени М.С. Нарикбаева, Астана, Казахстан
(E-mail: zh_ayazbekov@kazguu.kz, [s_kemelbayeva@kazguu.kz](mailto:kemelbayeva@kazguu.kz))

Гендерный разрыв в оплате труда в постсоветских странах: Доказательства на основе данных ЕБРР

Аннотация. В данной научной статье рассматривается гендерное неравенство в сфере занятости в постсоветских странах на основе данных, собранных Европейским банком реконструкции и развития в рамках третьей волны опроса "Жизнь в переходный период", проведенного в 2016 году. Несмотря на многочисленные усилия, разрыв в оплате труда между женщинами и мужчинами по-прежнему является важной проблемой во многих странах мира, и особенно в постсоветских странах.

Был проанализирован ряд статей, в которых выявлены различные факторы, влияющие на проблему неравенства в оплате труда мужчин и женщин в постсоветских странах.

Были представлены результаты и обсуждение разрыва в оплате труда с использованием нескольких рисунков. Каждый рисунок показывает разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами в постсоветских странах, коэффициент отдачи от обучения в школе между мужчинами и женщинами, статистику по наиболее высоко- и низкооплачиваемым секторам экономики, представительство женщин среди работников и т.д.

В результате выделены страны, в которых гендерные различия оказывают положительное или отрицательное влияние на рынок труда по сей день. На основании проведенного исследования в конце приводятся некоторые выводы по применению политики в конкретных странах.

Ключевые слова: рынок труда, гендерные роли, дискриминация, гендерная сегрегация, образование

DOI: <https://doi.org/10.32523/2789-4320-2023-1-126-141>

Введение

Проблема гендерного разрыва в оплате труда является предметом постоянной политической обеспокоенности и академических исследований на протяжении десятилетий. Несмотря на различные усилия, предпринимаемые для сокращения разницы в заработках мужчин и женщин, она по-прежнему остается широко распространенной проблемой, затрагивающей многие страны мира, включая бывшие республики Советского Союза. Гендерный разрыв в оплате труда не только представляет собой нарушение основных прав человека, но и имеет значительные экономические и социальные последствия, поскольку влияет на экономическую независимость женщин и приводит к увеличению неравенства в доходах. С макроэкономической точки зрения это означает недоиспользование человеческого капитала, что, в свою очередь, замедляет экономический рост и развитие.

Постсоветские страны претерпели значительные экономические, социальные и политические изменения после его распада, и влияние этих изменений на гендерное равенство и гендерный разрыв в оплате труда является весьма важной областью исследования. В данной работе мы стремимся дать всесторонний анализ текущего состояния гендерного разрыва в оплате труда в постсоветских странах, используя данные, собранные ЕБРР. В данной работе мы стремимся дать всесторонний анализ текущего состояния гендерного разрыва в оплате труда в постсоветских странах, используя данные, собранные ЕБРР. Наша цель - пролить свет на факторы, которые могут способствовать сохранению гендерного разрыва в оплате труда в этих странах, понять, насколько

они диверсифицировались после распада СССР с точки зрения гендерного экономического равенства, и предложить некоторые политические выводы.

Данное исследование особенно важно, так как оно предоставляет уникальную возможность проанализировать гендерный разрыв в оплате труда в обширной и разнообразной группе стран, с различными уровнями экономического развития и культурными традициями, невзирая на наличие общих черт в прошлом. Использование данных ЕБРР дает возможность выявить основные тенденции и закономерности в разрыве в оплате труда мужчин и женщин в регионе и провести сравнительный анализ. В следующих разделах мы приводим подробный обзор литературы, посвященной предыдущим исследованиям гендерного разрыва в оплате труда в постсоветских странах, излагаем методологию, составляем отчет и обсуждаем результаты исследования.

Обзор литературы

Гендерный разрыв в оплате труда широко изучался и документировался во многих странах и регионах мира, однако эта тема все еще скрывает много неизвестного. Более того, в постсоветских странах она изучена неполно, несмотря на значительные изменения, через которые прошли эти страны после распада Советского Союза.

Предыдущие исследования показали, что на гендерный разрыв в оплате труда в странах с переходной экономикой могут влиять различные факторы, такие как институты рынка труда, отраслевая структура экономики, гендерные различия в обеспеченности человеческим капиталом, а также социальное и культурное отношение к гендерным ролям и дискриминации. Все это в определенной степени может быть унаследовано из общей истории этих стран, когда гендерный разрыв в оплате труда, хотя и считался относительно низким из-за общего более низкого уровня экономического неравенства, все же сохранялся [1]. Однако известно также, что он резко увеличился в начале 1990-х годов в связи с рыночными реформами [2].

Переход к рыночной экономике оказал негативное влияние на положение женщин на рынке труда и привел к увеличению гендерного разрыва в оплате труда в большинстве стран Восточной Европы и бывшего Советского Союза. Увеличение гендерного разрыва в оплате труда было вызвано снижением реальной заработной платы в секторах с преобладанием женского труда, таких как образование и здравоохранение, и ростом в секторах с преобладанием мужского труда, таких как горнодобывающая промышленность и разработка карьеров, финансы и бизнес. Гендерная сегрегация по секторам экономики и рабочим местам в целом сохраняется во всем мире. Согласно отчету McKinsey за 2015 год, в отраслях, которые являются менее производительными и предлагают более низкую заработную плату, таких как сельское хозяйство и сфера услуг, доля занятых женщин выше. Причина скрыта в семейных ролях, когда женщины непропорционально больше заняты домашними делами и уходом за детьми и пожилыми членами семьи.

Было обнаружено [3], что даже когда женщины участвуют в рынке труда, они, как правило, сосредоточены на низкооплачиваемых и менее безопасных рабочих местах, таких как сельское хозяйство, сфера услуг и неформальная работа. Разрыв особенно велик в Таджикистане и Узбекистане, где женщины зарабатывают лишь около 50% от того, что в среднем зарабатывают мужчины. Интересно, что это не подтверждается нашими данными, но это может быть объяснено тем, что мы рассматриваем только выборку наемных работников.

Образование не гарантирует женщинам лучших результатов в сфере занятости, поскольку они часто сталкиваются с дискриминацией и предвзятостью при принятии решений о найме и продвижении по службе. Политика и программы по продвижению гендерного равенства на рынке труда ограничены и нуждаются в усилении для устранения структурных барьеров, которые мешают женщинам полностью реализовать свой потенциал на рабочем месте. Отмечается, что переход от социалистической экономики к рыночной создал новые, более высокооплачиваемые

рабочие места, которые обычно занимают мужчины, в то время как в традиционных низкооплачиваемых рабочих местах в таких секторах, как образование и здравоохранение, по-прежнему доминируют женщины [4].

Для снижения гендерного неравенства в оплате труда некоторые авторы рекомендуют институциональные реформы, связанные с материальной поддержкой декретного отпуска. Например, Blunch определяет оплачиваемый отпуск по беременности и родам как потенциальный механизм, обуславливающий гендерный разрыв в доходах, и предполагает, что введение или продление отцовских отпусков гораздо большей продолжительности поможет выровнять доходы мужчин и женщин на рынке труда [5].

Культурный фактор отмечается большинством исследователей, а некоторые приходят к выводу, что негативное культурное воздействие выше в частном секторе, чем в государственном и социальном. Newell, Reilly приводят эмпирические данные о гендерном разрыве в оплате труда при переходе от коммунистической к рыночной экономике [6]. Исследование показывает, что переходный период оказал негативное влияние на гендерное равенство на рынке труда. Эта дискриминация способствовала увеличению гендерного разрыва в оплате труда.

Эти и другие статьи охватывают различные темы, связанные с гендером и экономикой, такие как происхождение гендерных ролей [7], гендерный разрыв в заработной плате [8], дискриминация на рынке труда [9]

и влияние политики и социальных стимулов на гендерные различия [10], [11]. В некоторых исследованиях исследуется взаимосвязь между детским и гендерным неравенством [12], [13]. В целом, эти и другие статьи [14], [15], [16], [17], [18], [19], дают ценную информацию о сложном взаимодействии между вопросом гендерного неравенства и экономическими результатами, подчеркивая необходимость определенных политик, которые нивелируют гендерное неравенство на рынке труда.

Подводя итог, можно сделать вывод, что на гендерный разрыв в оплате труда в постсоветских странах влияет сложное взаимодействие экономических, социальных и культурных факторов, и что его сохранение требует комплексного подхода, включающего политические меры, направленные на улучшение образования женщин, где это уместно, участие на рынке труда и доступ к карьерным возможностям, а также на снижение дискриминации и продвижение гендерного равенства. В следующих разделах приводится анализ гендерного разрыва в оплате труда в постсоветских странах с использованием данных ЕБРР и обсуждаются последствия полученных результатов для политики и будущих исследований.

Методы исследования

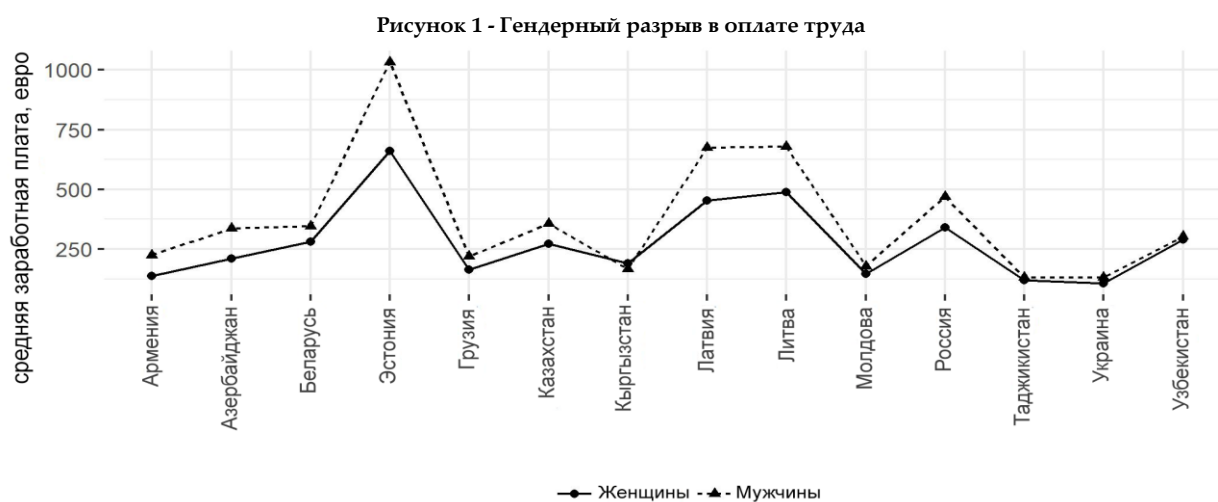
Мы рассчитываем гендерный разрыв в оплате труда с помощью уравнения Минцера, контролируя образование, выраженное в минимальных годах обучения, необходимых для достижения достигнутого уровня образования, нелинейный возраст, место жительства (городское или сельское) и сектор (отрасль) занятости. Затем мы проверяем простую гипотезу о том, что разрыв в оплате труда положительно коррелирует с экономическими показателями страны и культурными нормами в отношении гендерных ролей.

Кроме того, мы разложили гендерный разрыв в оплате труда с помощью разложения Блиндера-Оахаки (Blinder -Oaxaca) для каждой страны отдельно. Декомпозиция Блиндера-Оахаки (Blinder-Oaxaca) широко используется в экономических исследованиях для объяснения различий в различных непрерывных результатах между любыми двумя группами. Например, оно используется для разложения разницы в заработной плате между коренными работниками и иммигрантами [20]. Это позволяет не только понять вклад каждого из систематических факторов, влияющих на заработную плату, в разрыв в оплате труда, но и выявить дискриминацию. Идея довольно проста и элегантна: если после контроля тех факторов, которые должны определять разрыв (образование, опыт и т.д.), часть его остается необъясненной, то эта часть приписывается

дискриминации. Кроме того, декомпозиция позволяет понять, обусловлена ли разница большей недискриминационной зарплатой одной группы или меньшей недискриминационной зарплатой другой - дискриминацией в пользу первой группы или против второй - при этом под "недискриминационной зарплатой" понимается ситуация, когда два работника с одинаковой обеспеченностью человеческим капиталом получают равную зарплату.

Итоги и обсуждение

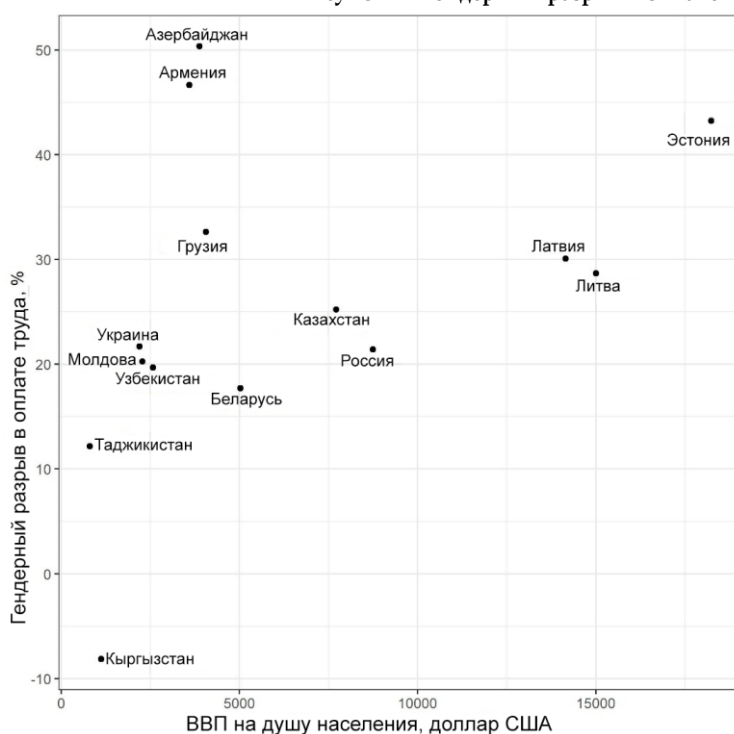
В подавляющем большинстве анализируемых стран наблюдается разрыв в оплате труда мужчин и женщин, причем в более богатых странах он больше, как показано на рисунке 1. Это наблюдение, вероятно, следует объяснить более высоким уровнем экономического неравенства в этих богатых странах. Было установлено, что разрыв меньше в Узбекистане, Таджикистане, Молдове и Украине и отрицателен в Кыргызской Республике. Среди наблюдаемых стран он самый большой в странах Балтии.



Источник данных: Данные ЕБРР 2016 года

На рисунке 2 показаны диаграммы рассеяния для гендерного разрыва в оплате труда и ВВП на душу населения. Коэффициент корреляции, как и ожидалось, положительный на уровне 0,40, но не является статистически значимым. Однако, когда мы удаляем две страны-аутсайдера - Азербайджан и Армению, он становится высоко экономически и статистически значимым, 0,71 при p -значении 0,009433.

Рисунок 2 - Гендерный разрыв в оплате труда и ВВП



Источник данных: Данные Всемирного банка (ВВП); расчеты авторов (логарифмический разрыв в заработной плате)

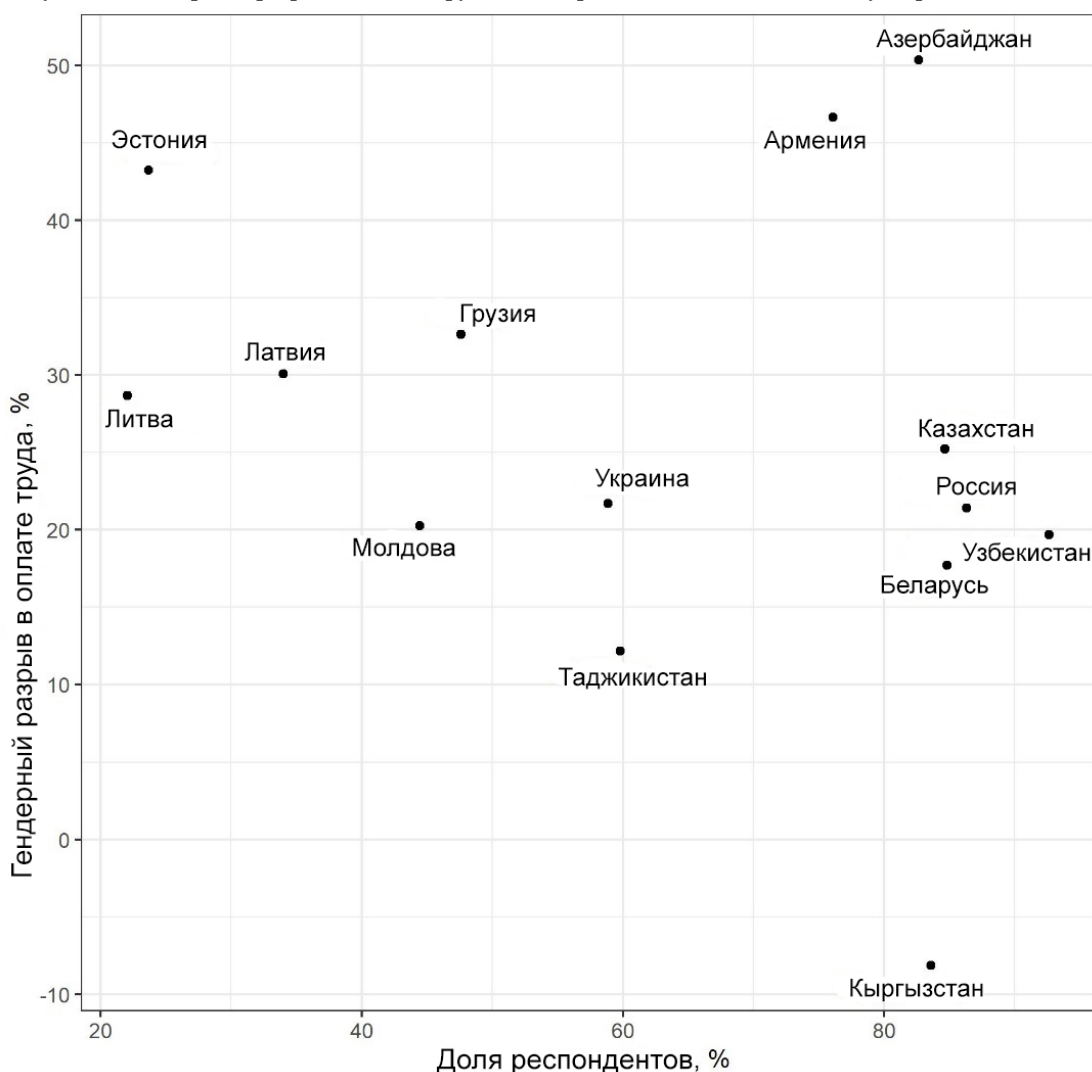
Чтобы проверить, связан ли гендерный разрыв с культурными нормами в отношении полов, мы смотрим на количество респондентов, которые согласны или полностью согласны со следующими утверждениями:

- "Женщина должна выполнять большую часть домашних обязанностей, даже если мужчина не работает", обозначается как "Утверждение 1";
- "Для всех участников процесса лучше, если мужчина зарабатывает деньги, а женщина заботится о доме и детях" - "Утверждение 2";
- "Из мужчин получают лучшие политические лидеры, чем из женщин" - "Утверждение 3".

На следующих рисунках представлены диаграммы рассеяния с долей респондентов, согласных с этими утверждениями, и гендерным разрывом между анализируемыми странами.

Доля респондентов, согласных или полностью согласных с утверждением 1, варьируется от 22% в Литве до 93% в Узбекистане. Как ни странно, за исключением двух кавказских стран - Азербайджана и Армении - корреляция кажется отрицательной: разрыв выше в тех странах, где у людей меньше предрассудков в отношении гендера. Действительно, коэффициент корреляции равен $-0,27$, но не является статистически значимым. Если отбросить две страны-аутсайдеры, коэффициент вырастает до $-0,61$ и становится значимым на 5% уровне значимости.

Рисунок 3 - Гендерный разрыв в оплате труда и доля респондентов, согласных с утверждением 1

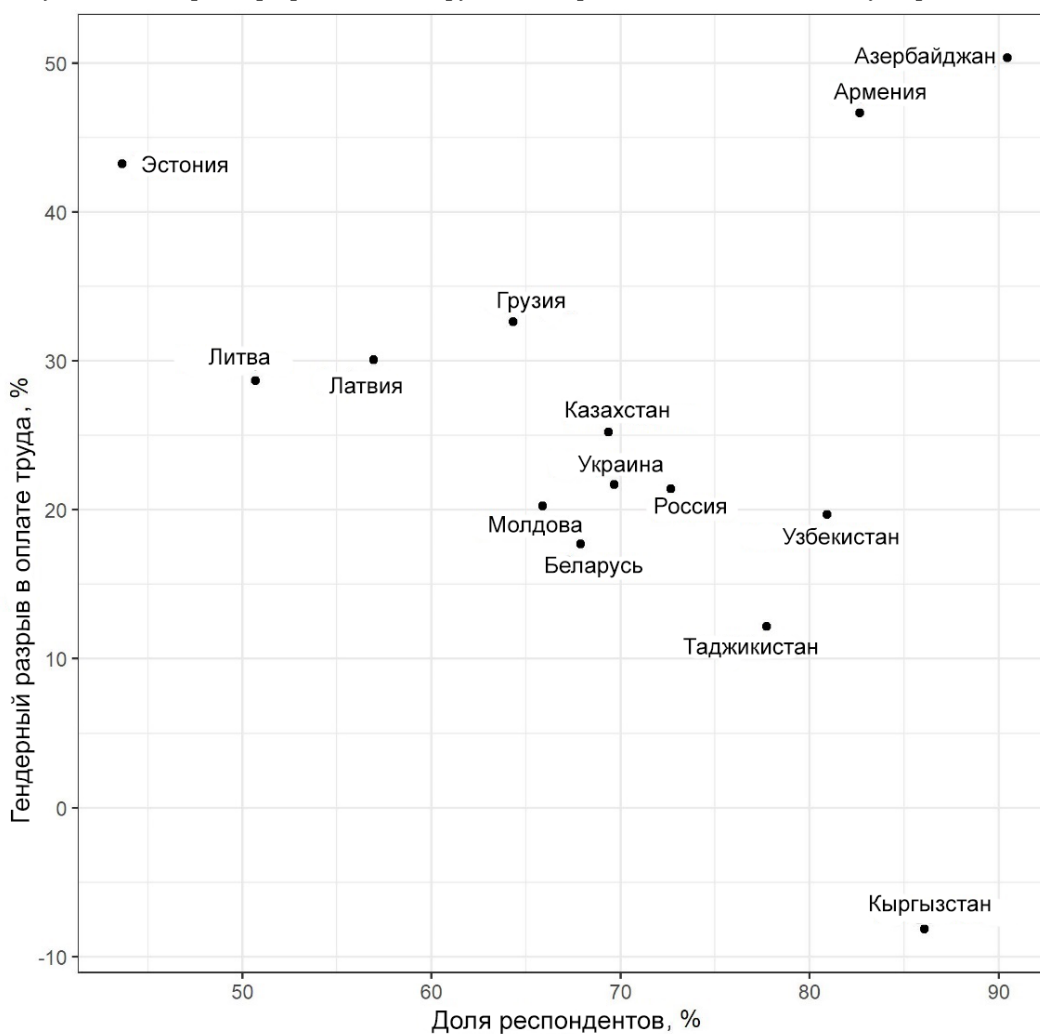


Источник данных: Данные ЕБРР 2016 год, расчеты авторов

Аналогичная тенденция наблюдается и по другим вопросам, используемым для тестирования гендерных культурных норм.

Доля людей, согласных с утверждением 2, варьируется от 44% в Эстонии до 90% в Азербайджане, как показано на рисунке 4. Коэффициент корреляции отрицательный и не значительный (-0,20; р-значение = 0,484), однако он существенно увеличивается и становится статистически значимым, если исключить два выброса (Азербайджан и Армения) (-0,85; р-значение = 0,0004714).

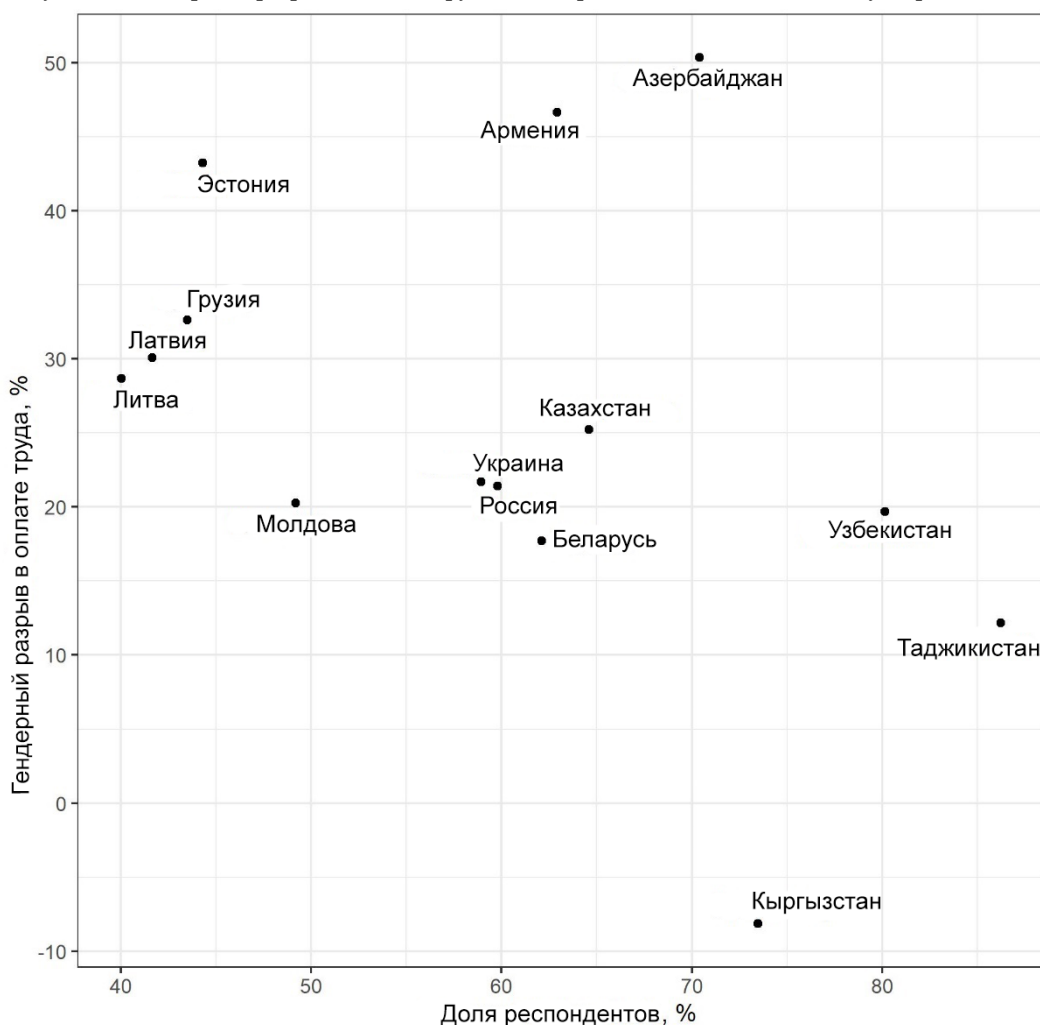
Рисунок 4 - Гендерный разрыв в оплате труда и доля респондентов, согласных с утверждением 2



Источник данных: Данные ЕБРР 2016 года, расчеты авторов

Наконец, доля людей, согласных с утверждением 3, достигает 86% в Таджикистане, стране с небольшим гендерным разрывом в оплате труда. Наименьшая доля наблюдается в Литве (40%), стране с относительно большим гендерным разрывом в оплате труда (Рисунок 5). Коэффициент корреляции отрицательный и незначимый на уровне $-0,38$. Он увеличивается до $-0,69$ и становится значимым с p -значением $0,01282$, когда из анализа исключаются Азербайджан и Армения.

Рисунок 5 - Гендерный разрыв в оплате труда и доля респондентов, согласных с утверждением 3



Источник данных: Данные ЕБРР 2016 года, расчеты авторов

Этот упрощенный, но все же очень информативный анализ позволяет предположить, что, несмотря на то, что предрассудки в отношении гендерных норм сохраняются в большинстве стран региона, они, скорее всего, не способствуют гендерному разрыву в оплате труда. Как ни странно, разрыв ниже в странах, где больше людей, считающих, что женщины должны непропорционально больше заниматься семейными обязанностями, в то время как мужчины должны присутствовать на рынке труда.

Похоже, что вместо этого разрыв полностью обусловлен экономическими условиями. Скорее всего, разрыв в оплате труда объясняется более высоким уровнем экономического неравенства в более богатых странах и, возможно, горизонтальной и вертикальной сегрегацией. Другой возможной причиной могут быть гендерные различия в обеспеченности человеческим капиталом, что часто встречается в развивающихся странах. Однако, по данным Всемирного Банка, женщины более образованы, чем мужчины, во всех странах, кроме Узбекистана. Затем мы рассмотрим отдачу от образования - увеличение заработной платы, связанное с дополнительным годом образования, - чтобы понять, как это может повлиять на гендерный разрыв в заработной плате.

Выяснилось, что отдача от образования также положительно коррелирует с социально-экономическим развитием стран: в более развитых экономиках она более экономически значима,

хотя в странах Центральной Азии эта тенденция довольно расплывчата. В таблице 1 показана отдача от дополнительного года обучения (школьного образования) для мужчин и женщин. В подвыборке мужчин самая высокая отдача от образования наблюдается в Эстонии, где один дополнительный год обучения обеспечивает в среднем примерно 14%-ное увеличение заработной платы. В большинстве анализируемых стран отдача от образования для мужчин оказалась ниже, чем для женщин, а в семи странах из 14 она даже не является статистически значимой. Напротив, за единственным исключением Кыргызской Республики, отдача от образования женщин статистически значима и в целом высока, и сопоставима с международными показателями. В Узбекистане она оказалась очень высокой, обеспечивая женщинам в среднем почти 20-процентную премию к заработной плате за каждый дополнительный год образования. Это наблюдение хорошо согласуется с наблюдаемым более низким уровнем образования женщин в Узбекистане: поскольку образованные женщины являются относительно дефицитным фактором производства, их отдача от образования выше, в соответствии с теорией уменьшающейся предельной отдачи.

Таблица 1- Доходность дополнительного года обучения в школе

Страна	Доходность одного года обучения, %	
	Мужчины	Женщины
Армения	4.43	9.85***
Азербайджан	1.62	8.56***
Беларусь	7.02*	4.15*
Эстония	13.53***	9.16***
Грузия	3.01	12.05***
Казахстан	5.70	14.21***
Кыргызстан	11.91*	6.96
Латвия	11.77***	7.68***
Литва	10.68***	12.09***
Молдова	3.72	11.04**
Россия	10.70	8.50*
Таджикистан	5.91**	4.76*
Украина	6.84	7.55*
Узбекистан	11.64***	19.46***

Примечание: доходность рассчитана с помощью базового уравнения Минцера для заработной платы, контролирующего нелинейный возраст, место жительства (городское или сельское) и сектор занятости.

Мы также пытаемся проверить гипотезу о промышленной (горизонтальной) сегрегации, что в определенной степени представляется возможным сделать с имеющимися данными. Как показывает предыдущий анализ, этот не претендует на строгость или причинно-следственную

связь, а скорее дает описательные данные о возможной причине гендерного разрыва в оплате труда. Во многих странах гендерная специализация на определенных видах работ, определяемая распределением семейных обязанностей между полами, обеспечивает более высокие трудовые доходы мужчин. Горизонтальная сегрегация - это ситуация, когда женщины застревают в наименее оплачиваемых отраслях, профессиях и рабочих местах. Несмотря на то, что неравенство в оплате труда в БСС в целом низкое, считается, что гендерная сегрегация по отраслям, профессиям и рабочим местам существенна [3]. Чтобы проверить это, мы рассмотрим долю женщин в наиболее и наименее оплачиваемых секторах экономики (отраслях) для каждой страны. В таблице 2 показаны зарплаты в лучших и худших секторах с указанием названий и доля женщин в каждом из них. Последний столбец - это разница в доле работающих женщин между отраслями с наилучшей и наихудшей оплатой труда. Кроме того, на рисунке 6 эта разница показана в сравнении с гендерным разрывом в оплате труда для каждой страны.

В семи из 14 стран наиболее высокооплачиваемым сектором является "промышленность", включающая добычу полезных ископаемых, обрабатывающую промышленность и строительство - отрасли, которые являются наиболее высокооплачиваемыми и в которых преобладают мужчины в промышленно развитой советской экономике. В восьми из 14 стран наименее оплачиваемым сектором является сельское хозяйство, лесное хозяйство и рыболовство, что также неудивительно. Розничная и оптовая торговля оказалась второй по наихудшей оплате среди анализируемых стран, в то время как в Узбекистане она оказалась самой высокооплачиваемой.

В Армении, Украине, Эстонии, Молдове, Таджикистане и Казахстане женщины действительно перепредставлены в наименее оплачиваемых отраслях и недопредставлены в наиболее оплачиваемых (разница отрицательная). Это действительно может намекать на горизонтальную гендерную сегрегацию, которая имела место в СССР. Однако неясно, действительно ли это объясняет гендерный разрыв, поскольку эти страны очень разнообразны в плане разрыва, как показано на рисунке 6.

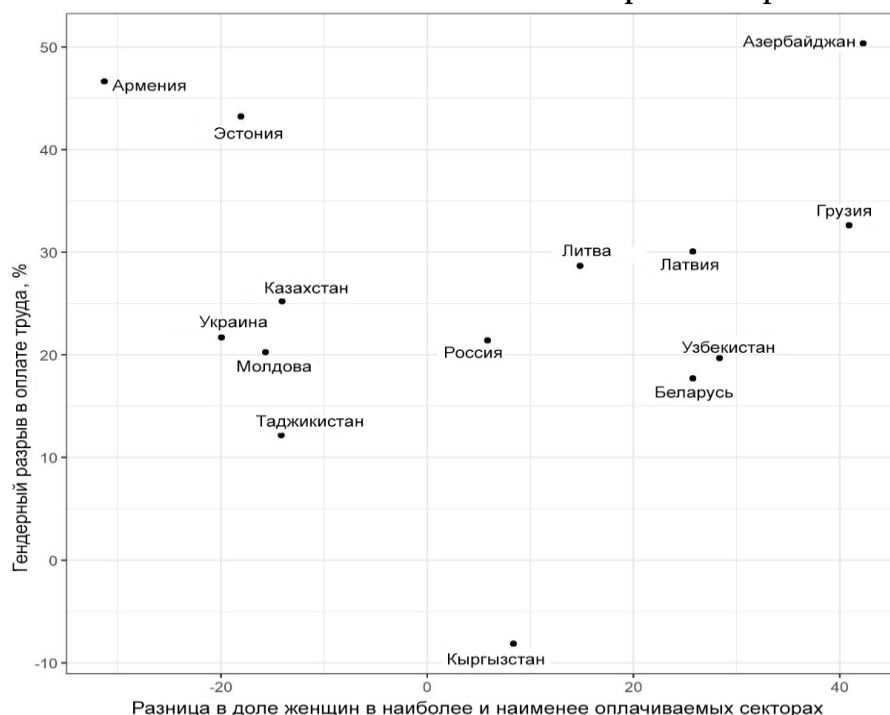
В остальных странах разница положительна, что говорит о том, что разрыв в оплате труда вряд ли объясняется промышленной сегрегацией. Интересно, что в двух странах с относительно высоким гендерным разрывом в оплате труда - Азербайджане и Грузии - наблюдается явное перепредставление женщин в наиболее высокооплачиваемых и недопредставление их в наименее оплачиваемых секторах. Вертикальная сегрегация или "стеклянный потолок" - ситуация, когда женщины не достигают наиболее высокооплачиваемых позиций в тех же отраслях, профессиях, рабочих местах и компаниях - может быть объяснением этого явления.

Таблица 2 - Наиболее и наименее оплачиваемый сектор экономики, и представительство женщин-работниц

Страна	Самый высокооплачиваемый сектор		Наименее оплачиваемый сектор		Доля женщин в наиболее высокооплачиваемом секторе	Доля женщин в наименее оплачиваемом	Разница в доле женщин
	сектор	заработная плата, евро	сектор	заработная плата, евро			
Армения	промышленность	215.56	торговля	130.57	39.29	70.59	-31.30
Азербайджан	государственное управление	332.44	торговля	272.17	58.93	16.67	42.26
Беларусь	государственное управление	389.10	сельское хозяйство	226.85	70.59	44.83	25.76

Эстония	другие	947.18	торговля	712.83	56.10	74.14	-18.04
Грузия	государственное управление	236.64	сельское хозяйство	77.60	70.91	30.00	40.91
Казахстан	промышленность	354.99	сельское хозяйство	265.62	32.61	46.67	-14.06
Кыргызстан	промышленность	216.24	прочее	119.52	34.69	26.32	8.38
Латвия	услуги	576.30	сельское хозяйство	448.81	61.26	35.48	25.77
Литва	прочее	690.31	сельское хозяйство	366.61	54.12	39.29	14.83
Молдова	промышленность	206.77	сельское хозяйство	101.83	27.69	43.33	-15.64
Россия	промышленность	441.64	сельское хозяйство	243.94	34.42	28.57	5.84
Таджикистан	промышленность	167.86	сельское хозяйство	78.73	25.86	40.00	-14.14
Украина	промышленность	132.23	торговля	99.91	44.16	64.10	-19.95
Узбекистан	торговля	510.75	промышленность	229.75	42.86	14.49	28.36

Рисунок 6 - Гендерный разрыв в оплате труда и разница в доле работников-женщин между наиболее и наименее оплачиваемыми отраслями промышленности



Источник данных: Данные ЕБРР LiTS 2016, расчеты авторов

Как отмечалось выше, декомпозиция Блиндера-Оахаки (Blinder -Oaxaca) помогает нам сделать выводы касательно наличия/отсутствия дискриминации.

Результаты показаны в таблице 3.

Таблица 3 - Декомпозиция Блиндера-Оахаки (Blinder-Oaxaca) для гендерного разрыва в оплате труда

Страна	Разрыв в заработной плате					Дискриминация	
	гендерный разрыв	объясняет		необъясняет		в пользу мужчин	против женщин
		коэфф.	% доля	коэфф.	% доля		
Армения	0.4663	-0.0076	-1.63	0.4739	101.63	0.2815	0.1924
Азербайджан	0.5036	0.1147	22.78	0.3889	77.22	0.1036	0.2853
Беларусь	0.1770	0.0266	15.03	0.1504	84.97	0.0838	0.0666
Эстония	0.4323	0.0518	11.98	0.3806	88.04	0.2206	0.1600
Грузия	0.3264	-0.0064	-1.96	0.3328	101.96	0.2058	0.1269
Казахстан	0.2522	0.0072	2.85	0.2449	97.11	0.1471	0.0978
Кыргызстан	-0.0815	-0.0436	53.50	-0.038	46.63	-0.0194	-0.0185
Латвия	0.3007	0.0086	2.86	0.2920	97.11	0.1678	0.1242
Литва	0.2866	-0.0346	-12.07	0.3212	112.07	0.1792	0.1420
Молдова	0.2025	0.0036	1.78	0.1989	98.22	0.0971	0.1018
Россия	0.2142	0.0044	2.05	0.2098	97.95	0.1276	0.0822
Таджикистан	0.1217	0.0668	54.89	0.0549	45.11	0.0243	0.0306
Украина	0.2171	0.0380	17.50	0.1791	82.50	0.0950	0.0841
Узбекистан	0.1970	-0.0447	-22.69	0.2416	122.64	0.0838	0.1578

Примечание: разложение Блиндера-Оахаки рассчитывается в R с помощью пакета Оахаки (Hlavak, 2018). Приведено разложение по Неймарку. Спецификация модели аналогична той, что приведена в предыдущей таблице.

Большая часть гендерного разрыва в оплате труда, который варьируется от отрицательного в Кыргызской Республике до положительного и до 50% в пользу мужчин в Азербайджане, остается необъясненной во всех странах. Наши объясняющие переменные объясняют разрыв от 1,6% в Армении до 55% в Таджикистане. Остальное остается необъясненным. Это, однако, не обязательно означает, что большая часть разрыва обусловлена дискриминацией. Это может означать - и очень вероятно - также, что многие систематические факторы, определяющие гендерный разрыв в оплате труда, не наблюдаются в данных. Например, нам не хватает данных о профессии, которая, вероятно, является одним из важнейших факторов, влияющих на разрыв.

Тем не менее, мы можем обобщить полученные результаты следующим образом.

В семи странах (Армения, Эстония, Грузия, Казахстан, Латвия, Литва и Россия) необъяснимая часть гендерного разрыва в основном объясняется дискриминацией в пользу мужчин; другими словами, они получают более высокую зарплату, чем должен был бы получать человек с таким уровнем образования, возраста (служащего косвенной переменной для ненаблюдаемого опыта), места жительства и сектора занятости, учитывая распределение зарплат. В двух странах (Азербайджан и Узбекистан) это в основном обусловлено дискриминацией в отношении женщин; женщины получают более низкую заработную плату, чем они должны получать с учетом их наблюдаемых характеристик. В Беларуси, Молдове, Таджикистане и Украине доля тех и других примерно одинакова, а в Кыргызской Республике, как отмечалось ранее, гендерного разрыва не наблюдается.

Заключение

Данная работа является первой попыткой проанализировать гендерный разрыв в оплате труда в постсоветских странах. Используя данные ЕБРР "Жизнь в переходный период" за 2016 год, мы тщательно изучили разрыв в заработной плате в 14 из 15 бывших республик.

Причиной выбора стран для такого анализа являются их общие черты советского прошлого и многие из их нынешних характеристик, унаследованные от советского наследия. Хотя на самом деле известно мало, считается, что гендерный разрыв в СССР был относительно низким из-за низкого уровня экономического неравенства, характерного для коммунистической экономики с выравниванием заработной платы и централизованным распределением рабочей силы. Однако есть некоторые свидетельства того, что он все еще сохраняется и объясняется гендерной специализацией на рынке труда и в рамках семейных ролей.

Анализируемые страны, однако, в значительной степени отдалились друг от друга после распада Советского Союза. Сегодня они существенно различаются как по уровню экономического, так и социального развития. Некоторые из них - в основном те, которые лучше обеспечены природными ресурсами, - пережили быстрый экономический рост и более высокий уровень маркетизации своей экономики и, в конечном итоге, оказались с существенно более высоким уровнем экономического неравенства. Остальные стали бедными странами со значительным недофинансированием развития человеческого капитала, однако, с вероятно более низким уровнем экономического неравенства, включая гендерное экономическое неравенство.

Мы определили, что гендерный разрыв сохраняется во всех странах, за исключением Кыргызской Республики, где он неожиданно оказался отрицательным. В остальных странах разрыв варьируется от 12% в Таджикистане до 50% в Азербайджане. За ярким исключением двух кавказских стран (Азербайджан и Армения), мы определили, что разрыв положительно коррелирует с богатством страны, измеряемым ее ВВП, и неожиданно отрицательно коррелирует с большим количеством предрассудков в отношении гендерных ролей. Вполне вероятно, что разрыв в основном обусловлен более низкими экономическими показателями в более бедных странах, а не культурными нормами. Он также может быть обусловлен - и, вероятно, обусловлен в шести из 14 стран - гендерной сегрегацией, о которой говорилось в выводах предыдущих исследований. Действительно, женщины, особенно в более промышленно развитых странах бывшего СССР, по-прежнему заняты в менее производительных и хуже оплачиваемых отраслях с преобладанием государственной собственности, в то время как мужчины заняты в более высокооплачиваемых, преимущественно частных отраслях. Однако, как оказалось, это не везде так, поскольку в некоторых странах мы обнаружили противоположную тенденцию, несмотря на сохраняющийся разрыв. В последнем случае это может объясняться вертикальной сегрегацией, которую мы не можем проверить с помощью имеющихся данных.

Мы обнаружили, что разрыв в основном не объясняется нашими наблюдаемыми переменными, хотя в некоторых странах он объясняется в большей степени, чем в других. Мы

понимаем, что необъяснимая часть гендерного разрыва не обязательно связана с гендерной дискриминацией, поскольку мы, вероятно, не наблюдаем многих важных переменных, определяющих ее. Однако вполне вероятно, что в подавляющем большинстве стран бывшего СССР дискриминация присутствует, в том числе из-за широко распространенных предрассудков в отношении гендерных норм. В большинстве стран бывшего СССР дискриминация проявляется в форме более высокой, чем "справедливая", заработной платы мужчин по сравнению с более низкой, чем "справедливая", заработной платой женщин.

Из нашего исследования можно сделать некоторые политические выводы по конкретным странам.

В странах Балтии гендерный разрыв оказался одним из самых больших. Однако в этих странах предрассудки в отношении гендерных ролей являются самыми низкими среди всех. Гендерный разрыв в основном не объясняется, но мы все же можем предложить вероятные объяснения этого разрыва. В Эстонии он, скорее всего, обусловлен гендерной сегрегацией как горизонтальной, так и вертикальной, а в Латвии и Литве - вертикальной сегрегацией.

Аналогичная ситуация наблюдается в менее богатых, но все еще экономически успешных и промышленно развитых постсоветских странах, таких как Россия, Казахстан и Украина, где, кроме того, разрыв, вероятно, также обусловлен культурными нормами, направленными против женщин. В целом, предоставление лучших возможностей для трудоустройства женщин в наиболее высокооплачиваемых отраслях, рабочих местах и должностях в компаниях может помочь заполнить этот разрыв во всех этих странах.

В бедных странах Центральной Азии и Молдове разрыв незначителен из-за в целом низкой и менее разнообразной заработной платы. Однако в Узбекистане есть явные свидетельства того, что женщины отстают от мужчин в получении высшего образования. Улучшение их доступа к высшему образованию должно в целом улучшить возможности женщин на рынке труда в Узбекистане. Во всех этих странах, за исключением Молдовы, также существует высокий уровень предрассудков в отношении женщин.

Наконец, две кавказские страны - Азербайджан и Армения - стоят особняком от остальных стран. Они характеризуются очень высоким гендерным разрывом и высоким уровнем предрассудков в отношении женщин, что, вероятно, способствует гендерному разрыву. В Армении также сохраняется промышленная сегрегация. Эти две страны могут быть затронуты войной, которая потенциально может привести к понижению социальной роли женщин; однако это требует дополнительных исследований.

Список литературы

1. Khitarishvili T. Gender Dimensions of Inequality in the Countries of Central Asia, South Caucasus, and Western CIS. , 2016.
2. Brainerd E. Women in Transition: Changes in Gender Wage Differentials in Eastern Europe and the Former Soviet Union // Industrial and Labor Relations Review. -2000. -Т. 54. № 1.- С. 138–162.
3. Khitarishvili T. GENDER PAY GAPS IN THE FORMER SOVIET UNION: A REVIEW OF THE EVIDENCE: GENDER PAY GAPS IN THE FORMER SOVIET UNION // Journal of Economic Surveys.- 2019. -Т. 33
4. Trapido D. Gendered Transition: Post-Soviet Trends in Gender Wage Inequality among Young Full-Time Workers // European Sociological Review - EUR SOCIOLOGICAL REVIEW. -2006. -Т. 23.- С. 223–237.
5. Blunch N.-H. Just like a woman? New comparative evidence on the gender income gap across Eastern Europe and Central Asia // IZA Journal of Development and Migration. -2018.- Т. 8. № 1.- С. 11.
6. Newell A., Reilly B. The Gender Pay Gap in the Transition from Communism: Some Empirical Evidence // Economic Systems.- 2001.- Т. 25. -С. 287–304.
7. Alesina A., Giuliano P., Nunn N. On the Origins of Gender Roles: Women and the Plough // Quarterly Journal of Economics. -2013. -Т. 128. № 2.- С. 469–530.

8. Fortin N. The Gender Wage Gap Among Young Adults in the United States: The Importance of Money Versus People // *Journal of Human Resources*.- 2008. -Т. 43.
9. Black S., Strahan P. The Division of Spoils: Rent-Sharing and Discrimination in a Regulated Industry // *American Economic Review*.- 2001.- Т. 91. -С. 814–831.
10. Bowles H., Babcock L., Lai L. Social Incentives for Gender Differences in the Propensity to Initiate Negotiations: Sometimes It Does Hurt to Ask // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. -2007. -Т. 103. -С. 84–103
11. Weichselbaumer D., Winter-Ebmer R. The Effect of Competition and Equal Treatment Laws on the Gender Wage Differential // *Economic Policy*. -2003. -Т. 22.
12. Kleven H., Landais C., Søgaard J. Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark // *American Economic Journal: Applied Economics*.- 2019.- Т. 11. -С. 181–209.
13. Grogan L., Koka K. Young children and women's labour force participation in Russia, 1992-2004 // *The Economics of Transition*. -2010. -Т. 18. -С. 715–739.
14. Qian N. Missing Women and the Price of Tea in China: The Effect of Sex-Specific Earnings on Sex Imbalance // *The Quarterly Journal of Economics*. -2008. -Т. 123. -С. 1251–1285.
15. Arteaga C. The effect of human capital on earnings: Evidence from a reform at Colombia's top university // *Journal of Public Economics*. -2017.- Т. 157.
16. Kim J.-J., Kim S.-J. A Comparative Study on the Measurement of Gender Pay Gap Analysis: Oaxaca-Blinder vs Pay Ratio Method // *Korea International Trade Research Institute*. -2022. -Т. 18. -С. 71–91.
17. Pitt M., Rosenzweig M., Hassan N. Human Capital Investment and the Gender Division of Labor in a Brawn-Based Economy // *American Economic Review*. -2010.- Т. 102.
18. WIJAYA I., WISESA A. Gender Pay Gap: Is It Just a Gender Thing? // *MANAGEMENT AND ECONOMICS REVIEW*. -2023.- Т. 8.- С. 109–116.
19. Cook C. и др. The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers // *The Review of Economic Studies*. -2020. -Т. 88.
20. Borjas G., Freeman R. Immigration And The Workforce: Economic Consequences For The United States And Source Areas // *Bibliovault OAI Repository, the University of Chicago Press*. -1994. -Т. 47.

Ж.С. Аязбеков, С.С. Кемельбаева

M.S. Narikbaev atyndaǵy KAZGUU Universiteti, Astana, Qazaqstan

**Посткеңестік елдердегі гендерлік жалақыдағы айырмашылық;
ЕҚДБ негізіндегі дәлелдер**

Аннотация. Бұл ғылыми мақалада 2016 жылы жүргізілген "Өтпелі кезеңдегі өмір" сауалнамасының үшінші толқыны аясында Еуропалық Қайта Құру және Даму Банкі жинаған мәліметтер негізінде, посткеңестік елдердегі жұмыспен қамту саласындағы гендерлік теңсіздік қарастырылады. Көптеген күш-жігерге қарамастан, әйелдер мен ерлер арасындағы жалақы алшақтығы әлемнің көптеген елдерінде, әсіресе посткеңестік елдерде әлі де маңызды мәселе болып табылады.

Посткеңестік елдердегі ерлер мен әйелдердің жалақысының теңсіздігі мәселесіне әсер ететін әртүрлі факторларды анықтайтын бірқатар мақалалар талданды.

Бөлімде бірнеше суреттерді қолдана отырып, жалақы алшақтығының нәтижелері мен талқылауы берілген. Әрбір суретте посткеңестік елдердегі ерлер мен әйелдер арасындағы еңбекақы алшақтығы, ерлер мен әйелдер арасындағы мектепте оқудан түсетін табыс коэффициенті, экономиканың ең жоғары және төмен ақы төленетін секторлары бойынша статистика, жұмысшылар арасындағы әйелдердің өкілдігі және т. б. көрсетілген.

Нәтижесінде гендерлік айырмашылықтар бүгінгі күнге дейін еңбек нарығына оң немесе теріс әсер ететін елдер анықталды. Зерттеу негізінде нақты елдерде саясатты қолдану бойынша кейбір қорытындылар соңында берілген.

Түйін сөздер: еңбек нарығы, гендерлік рөлдер, кемсітушілік, гендерлік сегрегация, білім

Zh. Ayazbekov, S. Kemelbayeva

M. Narikbayev KAZGUU University, Astana, Kazakhstan

Gender Wage Gap in the Former Soviet Union: Evidence from EBRD Data

Abstract. This research article examines gender inequality in employment in the former Soviet Union based on data collected by the European Bank for Reconstruction and Development with the third wave of the “Life in Transition” Survey conducted in 2016. Despite numerous efforts, the wage gap between women and men is still an important problem in many countries of the world, and especially in the countries of the former Soviet Union. It is worth noting that this wage gap affects the economic and social spheres of life, human rights, and dramatically affects women's economic independence.

Several articles have been analyzed that identify various factors influencing the problem of wage inequality between men and women in the former Soviet Union.

Next section identifies results and discussions of the pay gap using several figures. Each figure shows the wage gap between men and women in the former Soviet Union, the rate of return to school between men and women, statistics for the highest- and lowest-paid sectors of the economy, representation of female workers, and so on.

As a result, countries where gender differences have a positive or negative impact on the labor market to this day are highlighted. Based on the conducted research, some country-specific policy applications are concluded at the end.

Keywords: labor market, gender roles, discrimination, gender segregation, education,

Сведения об авторах:

Аязбеков Жан-Торе Скандарбекович - Вице-декан по академической поддержке и трудоустройству Международной школы экономики, Университет КАЗГЮУ имени М.С. Нарикбаева, Астана, Казахстан.

Кемельбаева Сауле Султановна – д.э.н., декан Международной школы экономики, Университет КАЗГЮУ имени М.С. Нарикбаева, Астана, Казахстан. ORCID: 0000-0002-7406-0589