

Мужчины и женщины на рынке труда Эстонии: оценка различий в заработной плате

Тайри Рыым и Эпп Калласте

Краткое резюме

В современном обществе мужчины и женщины должны иметь равные возможности для самореализации. Одним из наиболее существенных показателей отсутствия равных возможностей на рынке труда считается различие в заработной плате женщин и мужчин. Во всех странах женщины зарабатывают в среднем меньше мужчин, в Эстонии – почти на четверть меньше.

Настоящая работа призвана установить, каковы теоретические причины различия в заработной плате у женщин и мужчин, как изменяется это различие, какую роль в этом играют различия человеческого капитала и работы, и какую часть вопроса нельзя объяснить этими факторами. Различия в заработной плате анализируются при помощи наиболее часто применяемого метода – декомпонирование Оахака-Блайндер. В основе анализа лежат данные исследований рабочей силы в Эстонии, проведенные в 1998-2000 гг.

Разница в заработной плате, обусловленная различиями в человеческом капитале и в работе женщин и мужчин, называется обоснованной разницей в заработной плате, поскольку по причине воздействия этих факторов у женщин и у мужчин разная производительность труда. Та же часть различия в заработной плате, которую нельзя объяснить действием отслеживаемых факторов, называется необоснованной разницей в заработной плате. За необоснованной разницей стоят различные личностные свойства мужчин и женщин, а также их поведение на рынке труда, которое на основании данных нельзя определить как возможную дискрими-

нацию. Хотя обоснованная разница вытекает из различий в производительности труда, это тоже может частично объясняться дискриминацией: например, на производительность может влиять доступ к профессиональному обучению. Результаты работы показывают, что заработная плата женщин в Эстонии в период 1998-2000 гг. составляла в среднем 72,7% от заработной платы мужчин. Средняя разница в заработной плате по половому признаку в период после восстановления независимости Эстонии сократилась, однако она все еще несколько больше, чем в большинстве других стран Центральной и Восточной Европы и в странах Европейского Союза. Для уменьшения различия в заработной плате мужчин и женщин требуются структурные изменения на рынке труда, в результате которых развивались бы те отрасли экономики, в которых занято больше женщин и ценится более высокое образование.

Превышающий средний уровень показатель различия заработной платы мужчин и женщин наблюдался среди неэстонцев и работников, не говорящих по-эстонски, а также в возрастной группе 30–40 лет. Третью часть различия в заработной плате можно объяснить различиями в человеческом капитале женщин и мужчин и отличием рабочих мест. Две трети различия в заработной плате женщин и мужчин не могут быть объяснены этими факторами. Таким образом, уменьшение сегрегации и изменение других наблюдаемых различий у мужчин и женщин не позволяют в существенной степени уменьшать разницу в заработной плате. Внимание следует обратить на необоснованную разницу в заработной плате и на ее причины.

Тайри Рыым руководит исследованиями в отделе экономических исследований Банка Эстонии.

Эпп Калласте работает аналитиком в Центре политических исследований PRAXIS.

Работа выполнена при финансовой поддержке Фонда Открытой Эстонии.

Авторы выражают благодарность Реэликке Лэетмаа, Андресу Вырку, Лийз Краут и Фонду Открытой Эстонии за полезные комментарии и замечания экспертов Программы равноправия полов.



Введение

Цель исследования – выявить причины разницы в заработной плате у женщин и мужчин.

Цель исследования – выявить причины разницы в заработной плате у женщин и мужчин. Заработная плата женщин в Эстонии примерно на четверть меньше заработной платы мужчин. Настоящее исследование ставит перед собой цель проанализировать, чем это обусловлено. Вначале выявляются теоретические причины различий в заработной плате мужчин и женщин, а затем эмпирическим методом проводится анализ того, какая часть различий в заработной плате в Эстонии вытекает из различий в производительности труда мужчин и женщин (из того, что женщины выполняют другую работу, и у них другое образование и опыт работы), и какова часть разницы в заработной плате, которую нельзя объяснить измеряемыми различиями между мужчиной и женщиной.

Анализ разницы в заработной плате важен по нескольким причинам. Во-первых, выплата одинаковой заработной платы за равноценную работу является общепризнанным антидискриминационным признаком, который Эстония также старается соблюдать. Во-вторых, обеспечение равных возможностей и разрушение сегрегации рынка труда лежит в основе лучшего использования потенциала женщин, что важно, в числе прочего, и в связи со старением населения и сокращением работоспособного населения. В долгосрочной перспективе необходимо использовать все возможности для повышения удельного веса работающего населения.

Помимо использования женского потенциала на рынке труда повышение занятости женщин важно и с точки зрения достаточно высокого уровня жизни, самореализации и независимости. С учетом сегодняшней модели семьи, где все чаще встречаются семьи с одним родителем (в основном с матерью), важно обеспечить для семьи достаточный доход, в основе которого лежит работа и достойная заработная плата. Повышение занятости женщин позволяет улучшить и их возможности самореализации, а также укрепить их независимость, сделав тем самым еще один шаг в вопросе равенства полов.

При принятии решения о том, идти на работу или оставаться дома, наиболее важным вопросом является заработная плата. Европейская

стратегия занятости 2003 года, которая лежит в основе и при составлении Эстонской Программы занятости, ставит своей целью существенное уменьшение разницы заработной платы мужчин и женщин к 2010 году во всех странах ЕС. Уменьшение разницы в заработной плате мужчин и женщин должно быть достигнуто путем воздействия на различные причины, вызывающие эту разницу. В числе прочего необходимо уменьшать сегрегацию в части должностей и видов деятельности, улучшать доступ к образованию и обучению, увеличивать прозрачность системы формирования заработной платы и повышать информированность о причинах и наличии разницы в заработной плате (The Council of the European Union 2003).

Занятость женщин и мужчин, а также вопросы заработной платы на рынке труда Эстонии по сравнению с другими государствами Центральной и Восточной Европы ранее рассматривал Вээрманн (см. напр. Вээрманн 2000; Министерство социальных дел 1999). Анализируя средние показатели заработной платы в начале и середине 90-х годов, Вээрманн указывает, что в Эстонии женщины на всех должностях получают заработную плату меньше мужчин, и заработная плата женщин примерно на четверть меньше. В Эстонии также проведены различные исследования, которые не направлены непосредственно на анализ разницы в заработной плате мужчин и женщин, но в которых, однако, в числе прочих данных, приведены различия между заработной платой мужчин и женщин. Например, Филипс установил, что в 1989 году заработная плата женщин была в среднем на 30% меньше заработной платы мужчин, хотя остальные социально-демографические признаки и признаки рабочего места были одинаковыми (Филипс 2001). Куддо et al. (2002) указывают, что заработная плата женщин при одинаковых показателях человеческого капитала и характеристиках рынка труда на 934 кроны меньше заработной платы мужчин (т.е. заработная плата женщин составила около 75% от заработной платы мужчин). Настоящее исследование делает еще один шаг в исследовании причин различий в заработной плате мужчин и женщин, анализируя влияние формирующих заработную плату факторов (например, уровень образования, трудовой стаж, количество детей и т.д.) на заработную плату мужчин и женщин. При анализе различий в заработной плате мужчин и женщин приме-

При решении о том, идти работать или сидеть дома первостепенным фактором является размер заработной платы.

1 – В середине 2000 года Департамент статистики изменил методику сбора данных по изучению рынка труда, поэтому новые базы данных нельзя связать со старыми.

няется декомпонирование Оахака-Блайндера (Оахака 1973), с использованием для этого данных обследований рабочей силы¹ Эстонии в 1998–2000 гг.

В первой главе настоящей работы описаны причины различий в заработной плате мужчин и женщин. Во второй главе дается обзор того, как менялось соотношение заработной платы мужчин и женщин в Эстонии в течение последнего десятилетия. В третьей главе дается точное описание метода анализа, оценивается влияние различных факторов на разницу в заработной плате и определяется, насколько большая часть разницы объясняется при помощи этих факторов.

1. Формирование заработной платы и причины разницы в заработной плате

1.1. Обоснованная и необоснованная разница в заработной плате

Как правило, заработные платы должны находиться в соответствии с производительностью труда работника. Независимо от того, является работник мужчиной или женщиной, блондином или брюнетом, его заработная плата должна показывать, какова добавленная стоимость его деятельности. В то же время, общеизвестным является факт, что заработная плата женщин меньше, чем у мужчин.

Причины разницы заработной платы женщин и мужчин могут быть разными. В литературе на эту тему такая разница разделяется на обоснованную и необоснованную часть.

- Обоснованная разница в заработной плате показывает ту часть разницы в заработной плате, которую можно объяснить различием отслеживаемых переменных показателей у женщин и мужчин (например, разное рабочее время, уровень образования, трудовой стаж, должности, виды деятельности и т.д.). Обоснованная разница в заработной плате обоснована с точки зрения работодателя, т.е. женщины заняты в видах деятельности, в которых у них меньшая производительность труда, или человеческий капитал женщин таков, что из него вытекает более низкая производительность, которая, в свою очередь, влечет за собой и более низкую заработную плату.

- Необоснованная разница в заработной плате – это та часть разницы, которая не объясняется отслеживаемыми факторами. Необоснованная разница в заработной плате может выражать дискриминацию или то, что на разницу в заработной плате влияют еще какие-то факторы, которые не отслеживаются.

Таким образом, терминами «обоснованная и необоснованная разница в заработной плате» обозначаются те части разницы в заработной плате, которые можно объяснить отслеживаемыми факторами, и которые этими факторами объяснить нельзя.

Необоснованная разница в заработной плате часто трактуется как дискриминация. Тем не менее, необоснованная разница в заработной плате может быть обусловлена факторами, которые, хоть их и нельзя измерить, делают производительность труда мужчин и женщин разной (например, воспитание детей делает женщин менее гибкими в отношении рабочего времени). С другой стороны, и обоснованная часть разницы в заработной плате может вытекать из дискриминации, если выбираемые женщинами должности и виды деятельности являются результатом установленных обществом норм, а не свободным и осознанным выбором женщин.

Отслеживаемые различия в части женской и мужской работы и человеческого капитала:

- Разное рабочее время
- Горизонтальная сегрегация рынка труда
- Вертикальная сегрегация рынка труда
- Разное образование
- Разный трудовой стаж

Первичный фактор обоснованной разницы в заработной плате – это рабочее время. Женщины, как правило, работают меньше мужчин, т.е. женщины чаще работают неполное рабочее время, поэтому их заработная плата меньше. Работа неполное рабочее время – это наиболее подходящий способ совмещения работы и воспитания детей, и, исходя из разделения ролей полов, укороченное рабочее время обычно выбирает женщина.

И все же, если сравнивать работающих полное рабочее время мужчин и женщин, то выясняется, что женщины в среднем все равно получают меньше, чем мужчины. В этом случае наиболее распространенным объяснением считается то, что многие женщины заняты в

В специальной литературе разница в заработной плате разделяется на обоснованную и необоснованную часть.

Заработная плата должна соответствовать производительности труда работника.

Женщины часто работают неполное рабочее время.

Многие женщины заняты в менее оплачиваемых сферах деятельности.

менее оплачиваемых сферах деятельности (горизонтальная сегрегация), а также то, многие женщины заняты на должностях, которые находятся на более низкой позиции служебной лестницы, поэтому они ниже оплачиваются (вертикальная сегрегация). Например, женщины – швеи и мужчины – шахтеры, женщины – секретари и мужчины – топ-менеджеры. Другое дело, как возникает сегрегация по половому признаку между секторами экономики или должностями, и вытекает ли она из дискриминационного поведения работодателей и общества. Сегрегация может быть вызвана поведением, вытекающим из сознательного выбора людей или из сформировавшегося в обществе разделения ролей по половому признаку. Профессиональный выбор мужчин или женщин не всегда основан на доброй воле, а может быть обусловлен и последующими проблемами в нахождении работы. Женщины не пойдут учиться на автослесаря, потому что потом им сложно будет найти соответствующую работу, чем при получении специальности медсестры. Причинами вертикальной сегрегации могут быть ограниченные возможности женщин в части карьеры или ограниченный доступ к обучению. Со стороны работодателя это может отражать сознательный выбор, поскольку всегда существует опасность того, что женщина останется с ребенком дома, в связи с чем пропадут затраты работодателя на развитие человеческого капитала.

Производительность труда разных людей может различаться и при работе на тех же должностях и в одном и том же секторе. Эмпирические исследования, которые основаны на регрессионном анализе, показывают, что большая часть разницы между заработной платой мужчин и женщин в развитых странах обусловлена различиями в человеческом капитале, т.е. в уровне образования и в трудовом стаже. Чем выше человеческий капитал работника, тем, в среднем, больше его производительность, а значит и заработная плата. Уровень образования мужчин до последнего времени в большинстве стран был выше, чем у женщин (хотя в последнее время эта тенденция изменилась, т.е. сейчас в высших школах развитых стран учится больше женщин, чем мужчин).²

Вероятность потери активности у женщин выше, чем у мужчин.

Нет единодушия в том, вытекают ли различия в трудовом стаже и в выборе профессии из дискриминации.

У мужчин также, в среднем, более продолжительный трудовой стаж, потому что трудовой стаж женщин прерывается отпусками по уходу за детьми. По обоим из приведенных выше причин заработная плата у женщин в среднем ниже, чем у мужчин.

Кроме общего трудового стажа, на заработную плату влияет продолжительность неактивного периода и скоординированность по времени. Более негативное влияние на будущий рост заработной платы перерывы в работе оказывают в том случае, когда трудового стажа еще нет или он небольшой (например, непосредственно после окончания средней или высшей школы). Также выявлено, что чем продолжительней были перерывы в работе, тем меньше последующий рост заработной платы, независимо от стажа (Неймарк 1993). Обусловленная ролями полов вероятность неактивности и продолжительность периода отстранения от работы у женщин в среднем выше, чем у мужчин, особенно на начальном этапе карьеры.

Нет единодушия и в вопросе о том, обусловлена ли вытекающая из человеческого капитала и различий в выборе профессии разница в заработной плате (обоснованная разница) дискриминацией. Те, кто считает, что эта разница дискриминацией не обоснована, утверждают, что различия в уровне образования, стаже и выборе профессии являются результатом свободного выбора женщин: женщины предпочитают более легкие специальности, а воспитание детей дома считают важнее высокой заработной платы. Это означает, что женщины сознательно предпочитают сидеть дома, и их благополучие выше, когда они воспитывают ребенка, а не ходят на работу. Оппоненты же считают, что различия в трудовом стаже и в выборе профессии являются следствием дискриминации: выбор, который делают женщины, навязан им обществом, и женщины работают по оплачиваемым ниже специальностям не по своему свободному выбору, а по той причине, что им из-за барьеров, созданных различными нормами и позициями, трудно получить работу по так называемым «мужским» специальностям.

2 – В части уровня образования исключение составляют бывшие социалистические страны (в т.ч. Эстония), где уровень образования женщин превышает уровень образования мужчин уже в течение длительного времени.

1.2. Разница в заработной плате и дискриминация

Различные эмпирические исследования ссылаются на то, что, по крайней мере, в недавнем прошлом разница в заработной плате у мужчин и женщин является следствием дискриминации. Экономико-теоретическое обоснование дискриминации разработано Гари Беккером (1957). Согласно теории Беккера, те работодатели, которые, выбирая себе работников, прибегают к дискриминации (т.е. предпочитают брать на работу мужчин, а не женщин), согласны платить за свои предпочтения более высокую цену. Работодатель предпочитает (исходя из своих или клиентов предпочтений и предубеждений) принимать на работу мужчин, хотя пол не является существенным фактором при определении производительности. Поскольку заработная плата мужчин выше, чем у женщин, то их наем на работу предполагает больше затрат. Допускающие дискриминацию работодатели нанимают на работу меньше женщин, чем это было бы оптимально, и поэтому получают меньше прибыли, чем работодатели, которые не дискриминируют женщин. Таким образом, хотя и те, и другие работодатели максимизируют свое благополучие, те, кто не дискриминирует женщин, имеют конкурентное преимущество.

Главным выводом, вытекающим из модели Беккера, является то, что в результате конкуренции между предприятиями с рынка вытесняются те фирмы, в которых женщины дискриминируются. Из-за этого увеличивается относительный спрос на женскую рабочую силу, разница в заработной плате мужчин и женщин одинаковой квалификации уменьшается, а при определенных условиях может и совсем исчезнуть. Многие эмпирические исследования брали это заключение за основу и пытались определить, вызывает ли усиление конкуренции в какой-либо сфере экономики уменьшение разницы между заработной платой мужчин и женщин. При этом преобладает вывод о том, что это действительно так. Например, Блэк и Брейнерд (2002) исследовали, привела ли глобализация к уменьшению разницы в заработной плате мужчин и женщин в США. Они сравнили влияние увеличения товарообмена на секторы, которые были открыты для конкуренции, а также на секторы, в которых в связи с небольшим товарообменом уровень конкуренции был низким. Анализ Блэка и Брейнерда привел к результату, что в результате роста товарообмена разница в зар-

ботной плате мужчин и женщин более значительно уменьшилась в последних упомянутых секторах экономики. Их вывод соответствовал теории Беккера: усиление конкуренции в каком-либо секторе экономики (что в данном случае вызвано увеличением товарообмена), влечет за собой уменьшение разницы в заработной плате мужчин и женщин. Это говорит о том, что изначально разница в заработной плате как минимум частично была обусловлена дискриминацией.

К таким же выводам пришли Ашенфельтер и Ханнан (1986), которые анализировали разницу в заработной плате в банковском секторе США. Они обнаружили, что чем больше была власть банков какого-либо региона на рынке, тем меньше был удельный вес работников женского пола в этих банках. И этот результат находился в полном соответствии с теорией дискриминации Беккера. Рассматривающее тот же вопрос исследование Блэка и Стрэхана (2001) также базировалось на эмпирическом анализе ситуации в банковском секторе: авторы изучали, как дерегулировалась разница в заработной плате мужчин и женщин в банковском секторе в 1970-х годах. Они пришли к заключению, что усилившие конкуренцию регуляции существенно уменьшили разницу в заработной плате мужчин и женщин. Хеллерштейн, Неумарк и Троске (2002) обнаружили, что прибыльность предприятий, имеющих большое влияние на рынке, положительно связана с удельным весом работающих там женщин. Этот результат также согласуется с теоретической моделью Беккера, рассматривающей дискриминацию.

На основании описанных выше исследований можно заключить, что оживление конкуренции на товарном рынке с большой долей вероятности влечет за собой улучшение ситуации на рынке труда. Таким образом, поддержка конкуренции и эффективного действия товарных рынков, помимо других целей, способствует и обеспечению равного отношения к мужчинам и женщинам на рынке труда.

Допускающие дискриминацию работодатели зарабатывают меньше прибыли.

Конкуренция способствует равному обращению с мужчинами и женщинами.

1.3. Поведение на рынке труда и психологические факторы как причины разницы в заработной плате

В Эстонии женщины просят более низкую заработную плату и менее активно ищут новую работу, чем мужчины.

Помимо различий в производительности, причины которых описаны выше, разница в заработной плате мужчин и женщин обусловлена и различным поведением мужчин и женщин на рынке труда, а также личностными свойствами. Необоснованная разница в заработной плате, таким образом, состоит из двух частей, которые нельзя различить при эмпирическом анализе:

- дискриминация – разная заработная плата при всех прочих одинаковых факторах,
- различное поведение мужчин и женщин на рынке труда и разные личностные свойства.

Далее рассмотрим более подробно разницу в заработной плате, вытекающую из поведения на рынке труда. Рыым (2004) выяснил, что в Эстонии женщины просят меньшую заработную плату и менее активно ищут новую работу, чем мужчины. На основании сравнения резервационных заработных плат³ выясняется, что мужчины, в среднем, требовали более высокой заработной платы, чем женщины (см. схему 1). Если более половины женщин (56,5%) были согласны приступить к работе за заработную плату в 2000 крон, то на такую сумму согласилось только около трети мужчин (34,1%). Удельный вес женщин, чья резервационная заработная плата составляла 3000 крон или меньше, был 82,6%, тогда как у мужчин он был только 61,6%. Хинносаар (2003) выявил, что в случае, когда остальные включенные факторы регрессионного анализа одинаковы, женская резервационная заработная плата ниже мужской в

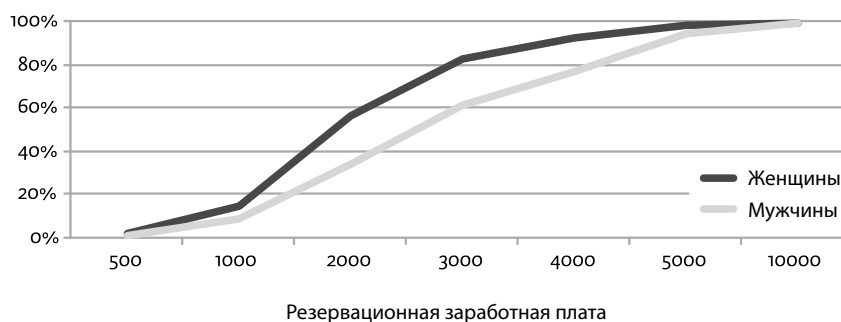
среднем на 29%. Помимо того, что женщины соглашаются работать за меньшую заработную плату, чем мужчины, интенсивность поиска работы женщинами в Эстонии ниже, чем мужчинами. При прочих равных условиях вероятность активного поиска работы мужчинами на 17% выше, чем женщинами (Рыым 2004).

Интенсивность поиска работы и резервационная заработная плата влияют как на вероятность нахождения работы, так и на будущую заработную плату. Потенциальная заработная плата работника на новом рабочем месте тем больше, чем активнее он ищет работу. Более интенсивные поиски работы повышают вероятность того, что участник рынка труда найдет рабочее место, которое больше всего отвечает его знаниям и умениям. Таким образом, при более интенсивном поиске работы потенциальная производительность труда работника на новом рабочем месте выше, а значит и выше предполагаемая оплата труда.

Резервационная заработная плата положительно связана с потенциальной оплатой труда прежде всего по той причине, что чем больше ожидаемая заработная плата участника рынка труда на новом рабочем месте, тем интенсивнее он ищет работу при прочих равных условиях. В то же время, высокая резервационная заработная плата может оказывать на заработную плату и прямое позитивное влияние. Требование высокой заработной платы при переговорах работает как сигнал, который указывает на высокую потенциальную производительность труда. Поэтому работодатели при определенных условиях соглашаются платить работнику более высокую заработную плату.

Чем выше ожидаемая заработная плата, тем активнее ищут работу.

Схема 1. Кумулятивные разделения резервационной заработной платы женщин и мужчин в Эстонии (1998–2000)



Источник: обследования рабочей силы (ETU) Эстонии, расчеты авторов

3 – Резервационная заработная плата – минимальная заработная плата, за которую безработный согласился бы приступить к работе.

Резервационная заработная плата у мужчин выше, чем у женщин, потому что мужчины в среднем зарабатывают больше женщин, и у них более высокие ожидания в части заработной платы. Этим обстоятельством можно частично объяснить более высокую активность мужчин при поисках работы. В то же время, при равной ожидаемой заработной плате мужчины в Эстонии ищут работу более активно, чем женщины (Рыбым 2004). Помимо ожиданий в части заработной платы, на поведение на рынке труда влияют и альтернативные затраты на поиски. Поскольку у женщин обычно больше связанных с семьей обязательств (необходимость заботиться о маленьких детях или о больных членах семьи, и т.п.), то их альтернативные затраты на поиски работы выше, чем у мужчин. По этой причине женщины ищут работу менее интенсивно, чем мужчины. Также, поскольку заработная плата мужчин в среднем выше, чем у женщин, то доход (заработная плата мужа) у женщины, оставшейся безработной, выше. И это может быть причиной того, почему женщины ищут работу менее активно.

Помимо различных ожиданий в части заработной платы и альтернативных затрат на поиск работы, разницу в заработной плате мужчин и женщин можно обосновать и основанными на психологических различиях поведенческими факторами. В психологической научной литературе рассматриваются различия между полами в части самооценки и указывается, что, хотя во многих ситуациях и мужчины, и женщины оценивают свои способности выше среднего, мужчины переоценивают себя чаще, чем женщины⁴. То, что мужчины склонны к большей переоценке своих способностей, влияет на разницу в заработной плате мужчин и женщин по двум причинам. Во-первых, это влечет за собой требование мужчинами более высокой заработной платы.

Во-вторых, более высокая резервационная заработная плата влечет за собой более высокую активность в поисках работы.

Разница в заработной плате между мужчинами и женщинами может быть обусловлена и тем, что мужчины и женщины по-разному реагируют на конкуренцию. В ситуации, когда они должны конкурировать с другими лицами, у мужчин повышается способность справиться с каким-либо конкретным заданием, тогда как у женщин эта способность уменьшается

(Гнизи, Нидерле и Рустичини 2002). Поскольку поиск работы – это процесс, в ходе которого необходимо конкурировать с другими, то это поведенческое различие повышает относительную возможность нахождения работы у мужчин и обеспечивает им более высокую потенциальную заработную плату по сравнению с женщинами.

Влияние на разницу в заработной плате может оказывать и то, что у мужчин и женщин разная способность к риску. Многие исследования, проведенные в области финансов и поведенческой экономики, показали, что мужчины принимают инвестиционные и другие решения, беря на себя больший риск, чем женщины. (Сунден и Суретт (1998), Лехман и Уорнинг (2001) и др.). Более высокая готовность брать на себя риск может вызвать различия в резервационной заработной плате мужчин и женщин: мужчины просят более высокую заработную плату, поскольку они больше готовы рисковать возможностью остаться без работы по причине требования более высокой заработной платы. Однако влияние более высокой устойчивости мужчин к риску на активность поисков работы не может быть определено однозначно. С одной стороны, это должно повысить интенсивность поисков работы мужчинами по сравнению с женщинами, поскольку из этого вытекает более высокая резервационная заработная плата. С другой стороны, меньшая устойчивость к риску у женщин может стать причиной того, что они ищут новое рабочее место более интенсивно, поскольку они более высоко, чем мужчины, оценивают риск не найти рабочего места.

4 – Обзор литературы по этой теме приведен, например, в статье Барбера и Одеана (2001).

2. Динамика изменений разницы в заработной плате мужчин и женщин в Эстонии по сравнению с другими странами

В последние годы советской власти разница в заработной плате мужчин и женщин в большинстве стран Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ) была больше, чем в конце 90-х годов (Рыбым (2004), см. также схему 3). Уменьшение разницы в заработной плате в прошлом десятилетии, на первый взгляд, кажется удивительным, поскольку общее неравенство доходов в течение переходного процесса увеличилось. И в социалистических странах как минимум на словах женщинам и мужчинам были обеспечены равные права на рынке труда. Заработная плата определялась централизованно в соответствии с выбранной специальностью и отраслью промышленности, поэтому при формировании заработной платы, по крайней мере, теоретически был исключен так называемый субъективный фактор, характерный для капиталистической системы. Несмотря на это, существовала большая разница в заработной плате мужчин и женщин. В Эстонии в 1989 году среднемесячная заработная плата женщин составляла 66% от заработной платы мужчин (Нооркыйв et al. 1997).

В 2001 году час труда женщин оплачивался в размере 75,7% от оплаты часа труда мужчин, а в 1994 году этот показатель составлял 71%. Таким образом, в прошлом десятилетии средняя заработная плата женщин по сравнению с заработной платой мужчин выросла (см. также схему 2).

По сравнению с другими переходными странами большая разница в заработной плате в начале нового периода самостоятельности Эстонии не была исключением: соотношение заработ-

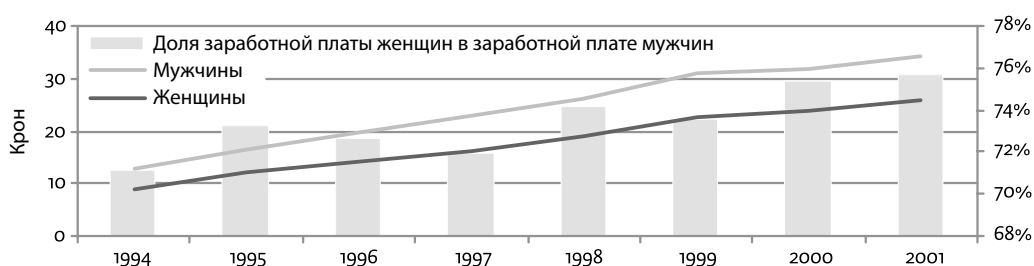
ной платы женщин и мужчин в странах ЦВЕ в конце 80-х годов составляло в среднем 72%. В странах Западной Европы этот показатель был примерно на 5 процентных пунктов выше, чем в странах ЦВЕ (см. схему 3).

Главной причиной разницы в заработной плате при социалистической системе называлась сегрегация. Советская система централизованного направления на рабочие места стала причиной высокой сегрегации женщин и мужчин по специальностям и видам деятельности. Традиционные женские специальности находились, как правило, в секторе обслуживания (образование, торговля и т.д.). С другой стороны, так называемые мужские специальности находились, в основном, в тяжелой промышленности, транспортном секторе и в сельском хозяйстве, которые в социалистической системе оплачивались лучше, чем специальности сектора обслуживания. Прежде всего, по причине сегрегации, а также из-за того, что независимо от специальности мужчин продвигали больше, чем женщин, в странах ЦВЕ в последние годы социалистической системы разница в заработной плате у мужчин и женщин была больше, чем в странах Западной Европы (см. схему 3).

Разница в заработной плате женщин и мужчин в разных странах зависит, в числе прочего, и от того, какова структура заработной платы в государстве. Большое значение имеет то, насколько велико неравенство в части заработной платы, и в какой части распределения заработной платы находятся женщины. Если заработная плата в целом распределяется равномерно, то и разница в заработной плате мужчин и женщин небольшая. В то же время, очень широкое распределение заработной платы может и не повлечь за собой большой разницы в заработной плате мужчин и женщин. Если, например, разница в заработной плате

В конце 80-х разница в заработной плате в странах Центральной и Восточной Европы была больше, чем в конце 90-х.

Схема 2. Средняя заработная плата мужчин и женщин за час (брутто) и соотношение женской и мужской заработной платы (%).



Источник: Департамент статистики Эстонии

в части уровня образования большая, и женщины в среднем имеют более высокий уровень образования, то средняя разница заработной платы мужчин и женщин небольшая (Блау и Кан 1992, 2000). Таким образом, при международном сравнении разницы в заработной плате и при отслеживании динамики изменений разницы заработной платы мужчин и женщин в одной стране важно посмотреть, какова общая структура заработной платы у мужчин и у женщин.

В конце 80-х разница в заработной плате в странах Центральной и Восточной Европы была больше, чем в конце 90-х.

В большинстве стран ЦВЕ и ЕС разница в заработной плате уменьшилась по сравнению с периодами конца 80-х и конца 90-х годов. В странах с переходной экономикой экономические процессы повлекли за собой неравномерное увеличение заработной платы и, одновременно с этим, уменьшение степени занятости. Оба указанных выше фактора способствовали уменьшению разницы в заработной плате мужчин и женщин, поскольку:

- Рост дифференцированности заработной платы в большой степени был обусловлен тем, что в ходе процесса преобразований увеличился относительный спрос на высококвалифицированную рабочую силу. В результате этого заработная плата высокообразованных работников выросла быстрее, чем работников с низким уровнем образо-

вания. Женщины в ходе этих структурных изменений выиграли больше, чем мужчины, потому что в странах ЦВЕ женщины имели (и продолжают иметь) в среднем более высокий уровень образования.

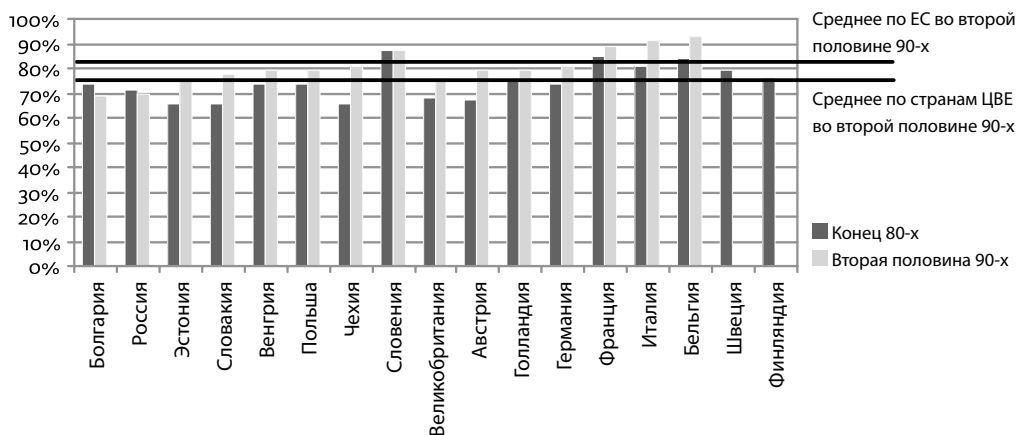
- Кроме того, улучшилось относительное положение женщин на рынке труда по сравнению с мужчинами, поскольку женщины работали преимущественно в секторах, которые при переходных процессах развивались быстрее. В соответствии с анализом Оразема и Водопивеча (2000) в Эстонии сильнее всего упал спрос на рабочую силу в тех секторах, где работали преимущественно мужчины (например, в тяжелой промышленности и в сельском хозяйстве). В то же время, спрос не изменился или вырос в секторах, где традиционно работало больше женщин (например, торговля и другие сферы обслуживания). Подобные структурные изменения в большей или меньшей степени произошли и в других странах с переходной экономикой: относительный спрос на рабочую силу наиболее возрос в секторах, где работали преимущественно женщины, в результате чего разница в заработной плате у мужчин и женщин сократилась.

В Эстонии и в некоторых (но не во всех) странах ЦВЕ разница в заработной плате в ходе этих процессов уменьшилась и за счет сокращения различий в уровне классификации активно действующих на рынке труда мужчин и женщин. Подобно другим постсоциалистиче-

Спрос на рабочую силу возрос в секторах, где преобладали работники женского пола.

Вырос спрос на имеющих высокий уровень образования работников.

Схема 3. Доля заработной платы женщин в заработной плате мужчин (%).



Источники: страны ЦВЕ – Ньювелл и Рейли 2000, страны Европейского Союза конец 80-х – Блау и Кан 2000, страны ЕС в конце 90-х – European Commission 2002

ским странам, процесс экономических преобразований в Эстонии повлек за собой уменьшение занятости, причем падение занятости у женщин было больше, чем у мужчин. При уменьшении занятости активность теряют, прежде всего, те работники, чей потенциал в части заработка самый маленький (т.е. работники с низким уровнем образования и квалификации или с маленьким трудовым стажем). Поскольку удельный вес работающих женщин уменьшился больше, чем у мужчин, средняя квалификация по сравнению с мужчинами возросла, что также могло стать причиной уменьшения в разнице заработной платы мужчин и женщин.

В статье Оразема и Водопивеча (2000) приведены данные, на основании которых видно, что в Эстонии такое развитие имело место в начале переходного процесса (1989–1995): удельный вес мужчин с низким уровнем образования среди общего количества работников уменьшился в меньшей степени (с 37% до 18%), чем у женщин (с 35% до 12%).⁵

В государствах Западной Европы, США и других развитых промышленных странах разница в заработной плате мужчин и женщин в течение последних десятилетий уменьшилась. Кроме широкого освещения проблемы неравенства полов, в этих странах причиной такого уменьшения обусловлено двумя тенденциями. Во-первых, повысился относительный уровень образования женщин по сравнению с мужчинами, и, во-вторых, в связи со снижением рождаемости и увеличением возраста рожениц увеличился и средний трудовой стаж женщин. В Эстонии в ближайшем будущем рост уровня образования женщин может привести к уменьшению разницы заработной платы мужчин и женщин, однако увеличения трудового стажа, очевидно, ожидать не приходится.

Средний уровень образования женщин в Эстонии в течение переходного процесса по сравнению с мужчинами вырос, что должно способствовать уменьшению разницы в заработной плате. И хотя вместе с ростом относительного спроса на высокообразованную рабочую силу увеличился удельный вес мужчин с высшим образованием, процент высокообразованных

женщин вырос еще быстрее. В Эстонии среди мужчин в возрасте 19-22 лет удельный вес учащихся увеличился в период 1993–2003 с 23% до 43%. Среди женщин того же возраста процент учащихся вырос больше – с 28% до 59% (Департамент статистики Эстонии).

Маловероятно, что рост среднего трудового стажа женщин может в ближайшем будущем уменьшить разницу в заработной плате в странах ЦВЕ (в т.ч. и в Эстонии). Для социалистического режима была характерна высокая занятость женщин, а переходные процессы в большинстве стран вместе с ростом безработицы привели, скорее, не к увеличению, а к уменьшению занятости женщин и их среднего трудового стажа.

В итоге происходившему до сих пор уменьшению разницы заработной платы мужчин и женщин способствовали, прежде всего, структурные изменения на рынке труда. Эта тенденция, вероятно, продолжится и в будущем, но под влиянием других факторов. Причиной уменьшения разницы в заработной плате станет, прежде всего, повышение сознательности в вопросах равноправия полов благодаря широкой общественной дискуссии на эту тему, а также изменение ролей полов со сменой поколений. Вне всякого сомнения, этому будет способствовать и принятие закона о равноправии полов (RT I, 21.04.2004), который уточнит формы дискриминации и установит соответствующие санкции.

Влияние на трудовой стаж и, тем самым, заработную плату женщин в Эстонии по многим причинам может оказать и введенная в 2003 году родительская зарплата, позволяющая получать равный заработной плате доход в течение двенадцати месяцев после рождения ребенка⁶. Во-первых, введение родительской компенсации может повлиять на среднюю продолжительность отпуска по уходу за ребенком. В то же время, остается неясным, увеличатся или сократятся перерывы в трудовом стаже у женщин. С одной стороны, в результате введения родительской компенсации женщины, которые иначе вышли бы на работу в течение пары месяцев после рождения ребенка, могут решить остаться дома до окончания периода

6 – Максимальную и минимальную ставку родительской компенсации, а также основы исчисления, смотри в законе о родительской компенсации (RT I, 22.12.2003).

5 – То, что уменьшение разницы в заработной плате в течение переходного процесса могло быть обусловлено тем, что женщины с низкой квалификацией стали неактивны, впервые отметил Хант (1998).

Уменьшению разницы в заработной плате способствует повышение сознательности и изменение ролей мужчин и женщин.

выплаты компенсации, т.е. на год. С другой стороны, те, кто до данного изменения в законе сидел бы дома три года, все же может решить вернуться на работу уже через год.

Помимо продолжительности отпуска по уходу за ребенком, следует учитывать и то, влияет ли (и если да, то каким образом) введение родительской компенсации на рождаемость. И здесь возможны различные тенденции. С одной стороны, выплата родительской компенсации должна повысить рождаемость, поскольку благодаря этому матери проще остаться дома с ребенком. С другой стороны, возможно, что в результате этого увеличится средний возраст рожениц, поскольку рождение ребенка будет откладываться в надежде получить в будущем более высокую заработную плату (а значит и более высокую компенсацию). Увеличение среднего возраста рожениц, вероятно, приведет к снижению рождаемости. Более подробная дискуссия о возможном влиянии родительской компенсации на поведение на рынке труда: смотри Лээтмаа и Вырк (2003). Влияние родительской компенсации на участие женщин в рынке труда и на заработную плату – это важная тема, которую необходимо исследовать более подробно в свете указанных выше возможных тенденций развития ситуации.

3. Анализ обоснованной и необоснованной разницы в заработной плате мужчин и женщин в Эстонии

3.1. Фоновые данные о разнице в заработной плате женщин и мужчин

Для оценки разницы заработной платы женщин и мужчин мы используем базу данных изучения обследований рабочей силы Эстонии в период 1998–2000. Выборка охватывает работников как с неполным, так и с полным рабочим временем. В отношении работников с неполным рабочим временем их заработная плата пересчитана в соответствующую заработную плату при полном рабочем времени. Это исключает возможность объяснения разницы в заработной плате тем, что женщины больше мужчин работают неполное рабочее время. Как сказано в первой главе, женщины чаще мужчин работают неполное рабочее время, например, в Эстонии в 2003 году 11,5% работающих женщин и 5% работающих мужчин работали неполное рабочее время (Департамент статистики). Этот процент ниже, чем в старых странах Европейского Союза, где около трети женщин работает неполное рабочее время, а у мужчин этот показатель составляет 6% (European Commission 2002).

В качестве заработной платы рассматривается заработная плата нетто за предшествующий опросу месяц, пересчитанная в реальную заработную плату исходя из цен 1996 года. В целом на рынке труда заработная плата женщин составляла 72,7% от заработной платы мужчин. Примерно на два процентных пункта (пп) меньше этого уровня была разница в заработной плате в фирмах, находившихся в зарубежной собственности, а также на крупных (более 200 работников) предприятиях (см. схему 4). По возрастным группам разница в заработной плате была самой большой среди работников в возрасте 30-40 лет: в этом сегменте уровень заработной платы женщин составлял 68,3% от заработной платы мужчин. У работников некоренной национальности разница в заработной плате была на 5,4 пп выше, чем у эстонцев, а среди работников, которые не говорят по-эстонски, эта разница была на 5,5 пп выше по сравнению с владеющими эстонским языком работниками. Поскольку работники некоренной национальности разрабатывают в среднем меньше, чем эстонцы, последние два относительных числа указывают на то, что женщины некоренной национальности – наименее востребованная на рынке труда Эстонии группа.

В период 1998-2000 заработная плата женщин составляла в среднем 72,7% от заработной платы мужчин.

Анализируя показатели занятости в Эстонии по видам деятельности и по специальностям, можно выявить вертикальную и горизонтальную сегрегацию. По сравнению с женщинами, больше мужчин работает квалифицированными рабочими, а также операторами машин и оборудования. Всего по этим двум специальностям работает около половины мужчин (48,7%), тогда как из женщин по этим специальностям работает только 13%. В то же время, больше мужчин работает и на руководящих должностях (законодателями, чиновниками высокого уровня, руководителями). Относительно большая часть женщин работают специалистами высшего и среднего уровня. По сравнению с мужчинами, больший процент женщин также работает чиновниками, а также работниками обслуживания и торговли. По отраслям экономики мужчины работают больше в сельском хозяйстве, строительстве и логистике, а женщин больше в сфере образования, здравоохранения и торговли (см. также приложение 1).

Зарботная плата мужчин, выполняющих ту же работу и имеющих такие же личностные признаки, на 23% выше заработной платы женщин.

На основании данных, которые являются фоном для настоящей работы, можно заключить, что в областях деятельности, где работают главным образом женщины, заработная плата в среднем ниже. (Коэффициенты корреляции между удельным весом женщин и средней заработной платой составляют по отраслям экономики $-0,33$ и по специальностям $-0,25$.) Удельный вес женщин превышает удельный вес мужчин более чем в два раза среди специалистов высшего и среднего уровня, а также среди чиновников, и в три-четыре раза – среди

работников обслуживания и торговли. Удельный вес мужчин примерно вдвое превышает удельный вес женщин на руководящих должностях, и в три-четыре раза – среди квалифицированных рабочих и операторов машин и оборудования (см. схему 5).

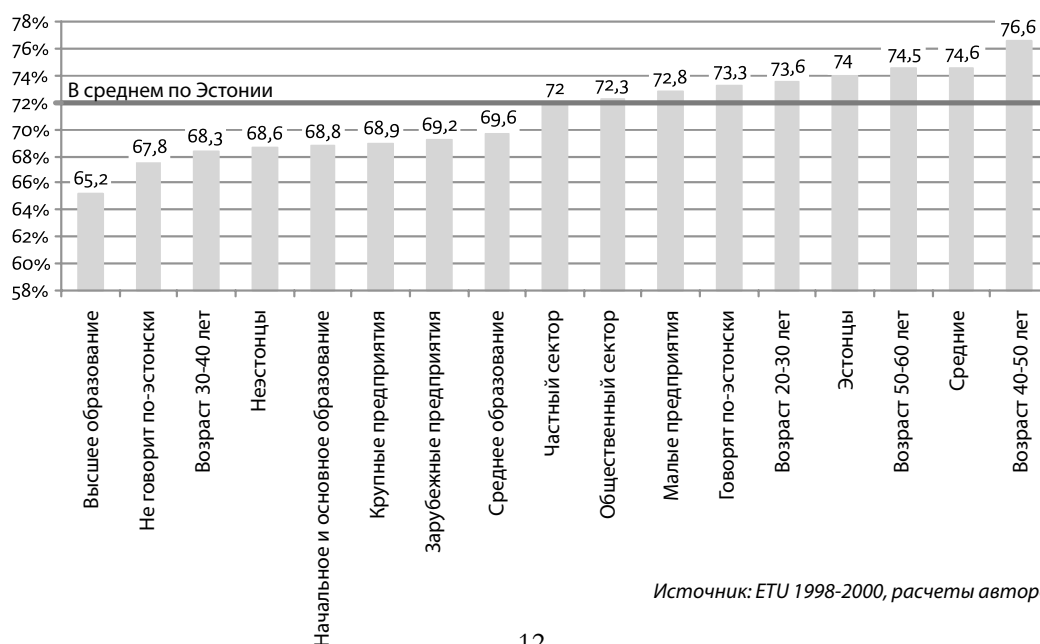
По отраслям промышленности сегрегация глубже, чем по специальностям. В рыбной промышленности, горной промышленности и строительстве работают преимущественно мужчины, удельный вес женщин здесь составляет менее 15%. В отелях, ресторанах, а также в секторе образования, здравоохранения и социальной работы заняты преимущественно главным образом женщины, мужчин в этих отраслях 10–20%.

3.2. Оценка разницы в заработной плате мужчин и женщин в Эстонии

Для оценки разницы в заработной плате используется декопмонирование Оахака-Блайндера (см. вставку 1). Не принимая во внимание другие факторы, в период 1998–2000 женщины в Эстонии получали заработную плату в среднем в размере 72,7% от заработной платы мужчин.

Зарботная плата мужчин, выполняющих ту же работу и имеющих такие же личностные признаки, на 23% выше заработной платы женщин. Как уже было сказано выше, часть разницы в заработной плате вытекает из разных

Схема 4. Удельный вес соответствующей полному рабочему времени заработной платы (нетто) женщин в заработной плате мужчин, в среднем в период 1998–2000 (%) (базовый год – 1996)



Источник: ETU 1998-2000, расчеты авторов

Декомпозирование Оахака-Блайндер

Наиболее распространенный метод оценки разницы в заработной плате – декомпозирование Оахака-Блайндер (Oaxaca-Blinder decomposition – OBD), который впервые применил Оахака (1973). Этот метод позволяет отличить обусловленную личностными свойствами и выбором специальности разницу в заработной плате от не имеющей объяснения разницы, т.е. различить обоснованную и необоснованную разницу в заработной плате. Разница в заработной плате на основании каждого объяснимого фактора (образование, трудовой стаж, специальность и т.д.) разделяется на два компонента:

- различия между мужчинами и женщинами в свете объяснимых факторов, т.е. обоснованная разница в заработной плате (например, у женщин короче средний трудовой стаж),
- различия в оплате за эти факторы, т.е. необоснованная разница в заработной плате (например, женщинам за дополнительное образование платят меньше, чем мужчинам).

При применении данного метода сначала оценивается регрессия заработной платы типа Минсера⁷ отдельно для мужчин и для женщин, с использованием при этом метода наименьших квадратов. После этого различия в заработной плате мужчин и женщин разделяются на компоненты в зависимости от их причин. Оценка регрессии заработной платы может быть разделена на части различными способами. В настоящем исследовании мы применили два наиболее используемых способа:

$$\bar{w}_m - \bar{w}_n = (\bar{X}_m - \bar{X}_n)' \hat{\beta}_n + \bar{X}_m' (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_n) \quad (1)$$

и

$$\bar{w}_m - \bar{w}_n = (\bar{X}_m - \bar{X}_n)' \hat{\beta}_m + \bar{X}_n' (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_n) \quad (2)$$

\bar{w}_m – средний показатель заработной платы мужчин,

\bar{w}_n – средний показатель заработной платы женщин,

X_m – вектор средних показателей объяснимых факторов у мужчин,

X_n – вектор средних показателей объяснимых факторов у женщин,

$\hat{\beta}_m$ – вектор коэффициентов объяснимых показателей у мужчин (из уравнения заработной платы мужчин),

$\hat{\beta}_n$ – вектор коэффициентов объяснимых показателей у женщин (из уравнения заработной платы женщин).

Первая часть правой стороны уравнения показывает разницу в заработной плате, вытекающую из разных величин отслеживаемых факторов. Таким образом, $(\bar{X}_m - \bar{X}_n)' \hat{\beta}_j$ ($j=m,n$) показывает ту часть заработной платы, которая может быть обоснована различиями в трудовом стаже мужчин и женщин, специальностями и т.д. Если применяется первая формула, это показывает величину обоснованной разницы в заработной плате, если бы на рынке труда женщинам и мужчинам платили бы в соответствии с коэффициентами женского уравнения заработной платы. При втором уравнении женщинам и мужчинам платили бы в соответствии с коэффициентами мужского уравнения заработной платы.

Вторая половина уравнения $\bar{X}_j' (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_n)$ показывает ту часть разницы в заработной плате, которая вытекает из разной оплаты за один и тот же фактор. При первом уравнении она показывает, какова была бы необоснованная часть заработной платы, если бы работники имели средние показатели факторов как у мужчин. Во второй формуле показывается величина необоснованной разницы в заработной плате в случае, если бы работники имели средние показатели факторов как у женщин.

Вторая часть уравнения часто трактуется как дискриминация. В таком случае предполагается, что учтены все факторы, влияющие на разницу в заработной плате, и что обоснованная разница в заработной плате не вытекает из дискриминации. Как было сказано выше, такая упрощенная трактовка при разделении разницы в заработной плате на части может быть ошибочной: с одной стороны, и обоснованная разница в заработной плате может являться следствием дискриминации. С другой стороны, возможно, что часть факторов, которыми обусловлены систематические различия в производительности труда женщин и мужчин, не учтены при анализе. В первом случае недооценивается обусловленная дискриминацией разница в заработной плате, во втором же эта разница недооценивается.

7 – Такие регрессионные уравнения чаще всего используются как метод определения заработной платы. В уравнении зависимой переменной является натуральный алгоритм заработной платы, а независимыми переменными – различные личностные свойства и признаки рабочего места.

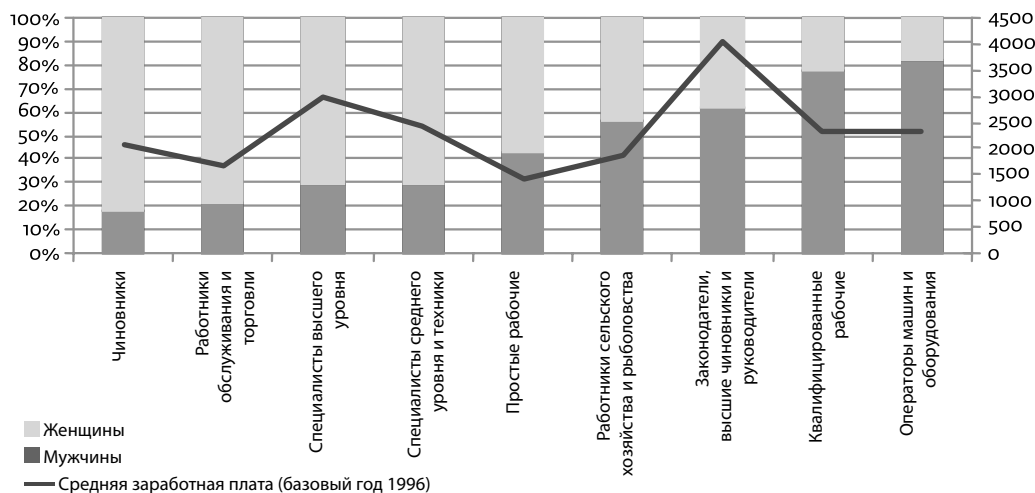
специальностей, рабочего времени и других отслеживаемых факторов, а часть заработной платы не может быть объяснена при помощи этих факторов. Для определения разных частей разницы заработной платы мы первоначально использовали формулу регрессии заработной платы типа Минсера, которая содержит данные о мужчинах и женщинах (оценки приведены в приложении 2). В качестве объяснимых переменных величин в уравнении выступали: пол, возраст, квадрат возраста, национальность, владение эстонским языком, произведение владения эстонским языком и национальности, семейное положение, количество детей, глава семьи, образование, рабочее время, трудовой стаж, форма собственности предприятия, размер предприятия, специальность, вид деятельности, регион и концентрация женщин по этой специальности и в отрасли в целом. Последняя переменная величина найдена путем вычисления для каждого работника удельного веса женщин в отрасли экономики и в специальности, по которой соответствующее лицо работает. Зависимой величиной является реальная заработная плата.

Для мужчин и женщин вместе из уравнения следует, что если принимать во внимание различия в личностных свойствах и в выборе специальности, то заработная плата мужчин в среднем на 23% выше заработной платы женщин. Таким образом, из 27,3% 4,3 процентных пункта – обоснованные различия в человеческом капитале и других отслеживаемых факторах мужчин и женщин. Преобладающее большинство коэффициентов, объясняющих влияние факторов,

характеризующих демографию, личностные свойства и характер работы, являются ожидаемыми и статистически важными.

- С возрастом заработная плата сначала начинает расти, а затем уменьшаться.
- Чем выше уровень образования работника, тем больше, как правило, его заработная плата. Заработная плата работников с основным образованием в среднем на 12,3% меньше, и работников со средним образованием – на 4,9% меньше, чем у работников с высшим образованием.
- Неэстонцы, которые не владеют эстонским языком, зарабатывают в среднем на 21,8% меньше, чем эстонцы, в то время как те неэстонцы, которые владеют эстонским языком, получают заработную плату на 15,2% меньше эстонцев.
- У работников, которые являются основным источником заработка в семье, заработная плата в среднем на 14,6% выше.
- Чем больше в семье детей, тем ниже средняя заработная плата, в то же время, заработная плата людей, живущих в (гражданском) браке, выше, чем холостых (незамужних).
- Отработанное в неделю количество часов оказывает на заработную плату позитивное влияние, хотя это влияние и небольшое: каждый дополнительный рабочий час дает прибавку к заработной плате в среднем 0,3%.

Схема 5. Удельный вес мужчин и женщин (% , левая ось) по специальностям и средняя реальная заработная плата (нетто) в соответствующей специальности (правая ось).



Источник: ETU 1998-2000, расчеты авторов

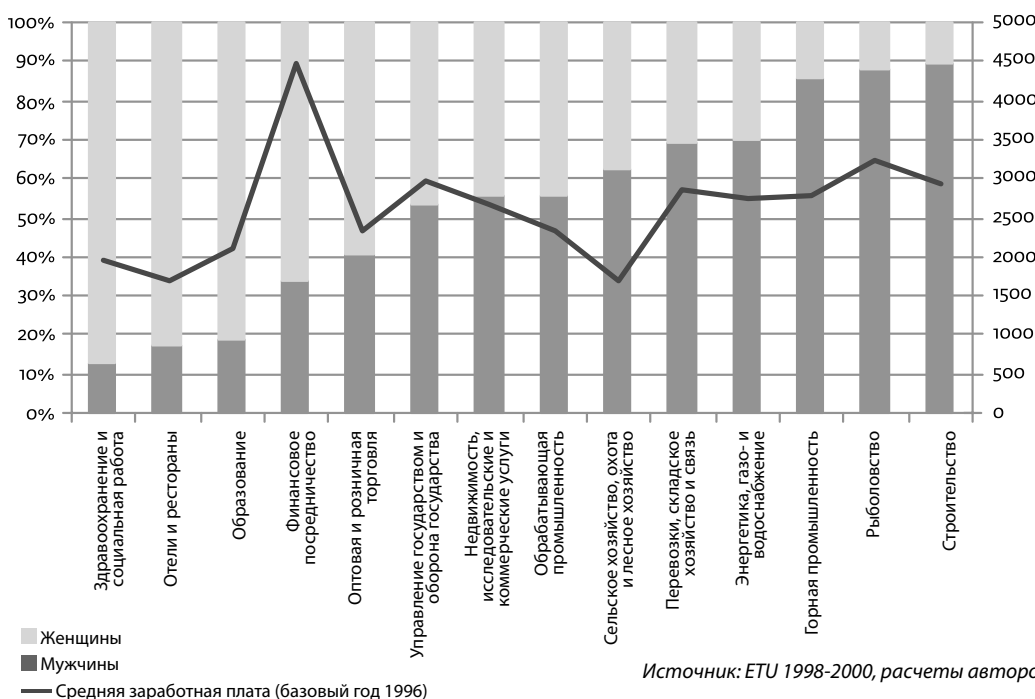
- Продолжительность трудового стажа на предприятии, где работник работает в момент проведения исследования, положительно влияет на заработную плату, но и этот эффект невелик: каждый дополнительный рабочий час дает прибавку к заработной плате в среднем 0,4%.
- В частном секторе заработная плата на 4,9% ниже, чем в государственном секторе.
- Чем больше работников на предприятии, тем выше средняя заработная плата на этом предприятии. По сравнению с крупными фирмами (более 200 работников) на маленьких предприятиях (до 20 работников) заработная плата в среднем на 19,1% ниже и на средних предприятиях – на 8,2% ниже.
- На предприятиях, находящихся в зарубежной собственности, заработная плата в среднем на 24,4% выше, чем на предприятиях, принадлежащих местным собственникам.
- И, наконец, в отраслях экономики и/или в специальностях, где работают главным образом женщины, заработная плата ниже, чем там, где преобладают мужчины. Помимо описанных выше факторов уравнение содержит и индикаторные переменные величины, которые обозначают отрасль

экономики, профессию, регион, в котором живет работник, а также то, в каком году проведено наблюдение. По сравнению с заработной платой простых рабочих заработная плата на других должностях выше. Во всех остальных регионах заработная плата ниже, чем в Таллинне. Только часть отраслей экономики дает статистически важный эффект. Учитывая все остальные факторы, реальная заработная плата в 1999 г. была немного выше, чем в 2000 году.

Помимо регрессии, которая базировалась на всей выборке, мы оценивали и регрессию у мужчин и у женщин отдельно (оценки и их статистическая значимость имеются в приложении 2). Как правило, параметры в части женщин и мужчин очень близки друг другу в отношении всей оцененной по всей выборке регрессии, но есть и некоторые существенные различия, которые влияют на разницу в заработной плате мужчин и женщин:

- Влияние образования на заработную плату у мужчин сильнее: если заработная плата женщин с основным образованием в среднем на 8,9% меньше, чем у женщин с высшим образованием, то у мужчин эта разница составляет 15,4%. Таким образом, дополнительное образование дает мужчинам больше выгоды, чем женщинам.

Схема 6. Удельный вес женщин и мужчин (% , левая ось) в видах деятельности и средняя реальная заработная плата в соответствующей должности (в кронах, правая ось).



Источник: ETU 1998-2000, расчеты авторов

**В Эстонии 1/3
разницы в за-
работной плате
обоснована и 2/3 –
необоснованы.**

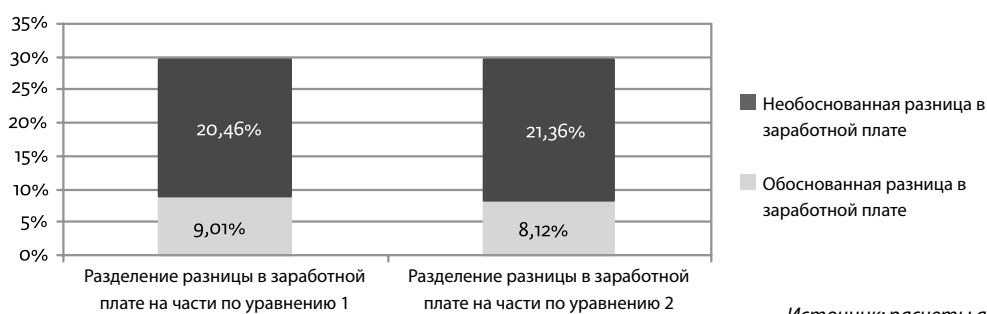
- Владение эстонским языком оказывает существенное положительное влияние только на заработную плату мужчин-неэстонцев, для женщин владение языком не является определяющим.
- Количество детей в семье не влияет на заработную плату мужчин, однако негативно влияет на заработную плату женщин: каждый ребенок уменьшает заработную плату женщины в среднем на 3,6%.
- При прочих равных факторах разница заработной платы женатых и холостых мужчин больше, чем такая разница у женщин (у мужчин 9,3%, у женщин 4%).
- Отработанное количество часов оказывает положительное влияние на заработную плату мужчин, но не влияет на заработную плату женщин. Каждый дополнительный отработанный час дает мужчинам в среднем 0,23% прибавки к заработной плате.
- Заработная плата работающих в частном секторе мужчин на 9% выше, чем у работающих в государственном секторе, в отношении женщин разницы нет.
- Последний фактор, который по-разному влияет на заработную плату мужчин и женщин, это сегрегация. У мужчин сегрегация не оказывает влияния на заработную плату: заработная плата мужчин в среднем одинакова, независимо от того, работают ли они в «мужской» или «женской» отрасли или должности. То же самое касается заработной платы женщин, работающих в «женской» от-

расли или должности, а при прочих равных факторах заработная плата женщин, работающих в «мужских» отраслях, заметно ниже.

В зависимости от используемого метода разница в заработной плате, вытекающая из состава и структуры рабочей силы, составляет в Эстонии 8,1 – 9%, и необоснованная рассматриваемыми нами факторами разница в заработной плате составляет 20,5% – 21,4% (см. схему 7). Обоснованная разница в заработной плате показывает ту часть разницы, которая существовала бы и в том случае, когда имеющим равные отслеживаемые личностные свойства и признаки рабочего места женщинам и мужчинам платили бы равную заработную плату. Удельный вес необоснованной разницы в заработной плате более чем вдвое превышает удельный вес обоснованной разницы. Небольшие различия по сравнению с различиями, обнаруженными у всех исследуемых женщин и мужчин, вытекают из различий в величине выборки. Средняя заработная плата определена на основании большей выборки, чем та, что использовалась в регрессии.

В найденных оценках, касающихся Эстонии, удельный вес обоснованной разницы в заработной плате мужчин и женщин относительно велик по сравнению с другими странами Европы (см. схемы 8 и 9), что, в частности, объясняется тем, что оценки в отношении Эстонии сделаны с использованием большего числа контрольных переменных величин, чем в отношении других стран.⁸ Средняя разница в заработной плате в странах ЕС была меньше, чем в странах ЦВЕ, и удельный вес разницы в заработной плате, вытекающей из структуры рабочей силы, в странах ЕС несколько больше.

Схема 7. Разница в заработной плате мужчин и женщин в Эстонии (1998 – 2000): декомпонирование Оахака-Блайндера.



Источник: расчеты авторов

8 – В отношении данных, приведенных на схемах 8 и 9, необходимо учитывать, что величина обоснованной разницы в заработной плате зависит от используемых контрольных величин. Используемые в регрессии поясняющие величины в странах ЕС и в странах ЦВЕ разные (как по отношению друг к другу, так и по сравнению с настоящим исследованием), поэтому результаты декомпонирования не могут сравниваться непосредственно.

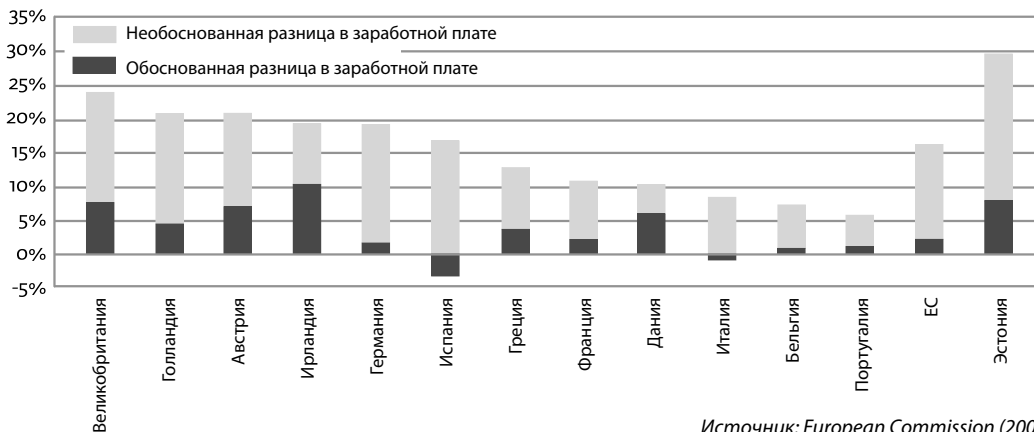
Удельный вес вытекающей из структуры рабочей силы разницы в заработной плате самый большой (около 50% от разницы в заработной плате) в Великобритании и Ирландии.

В отношении многих стран обоснованная разница в заработной плате является негативной, что показывает, что в этих странах производительность труда (а значит и заработная плата) женщин, занятых на основании рассматриваемых измеряемых признаках человеческого капитала, должна быть выше, чем тот же показатель у мужчин. Если в Западной Европе таких стран меньшинство (из 12 стран обоснованная разница в заработной плате негативная только в Испании и Италии), то в странах ЦВЕ обоснованная разница в заработной плате является негативной более чем в половине стран.

В отношении стран ЦВЕ удельный вес обоснованной и необоснованной разницы в заработной плате зависел в большой степени и от того, какая формула использовалась при декомпозировании (1 или 2). В отношении всех стран различия были значительно больше, чем выявленные в настоящей работе по оценке декомпозирования относительно Эстонии. Вероятно, нестабильность результатов оценок Ньюелла и Рейли (2000) обусловлена малым числом контрольных переменных величин. В среднем обоснованная разница в заработной плате была близка к нулю. Она была негативной (-1,3%) при использовании формулы (1), и позитивной (1,0%) при использовании формулы (2).

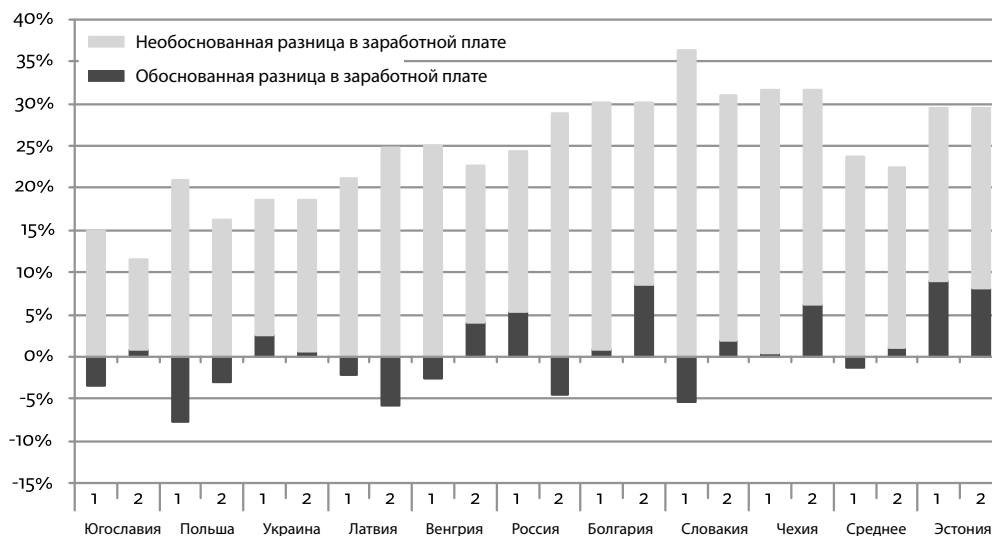
Если в Эстонии общая разница в заработной плате мужчин и женщин была выше, чем в

Схема 8. Декомпозирование Оахака-Блайндер в странах ЕС, 1998, формула (2)



Источник: European Commission (2002)

Схема 9. Декомпозирование Оахака-Блайндер в странах ЦВЕ (1 – первая формула; 2 – вторая формула)



* Чехия, Словакия, Венгрия – 1992 год; Болгария – 1995 год; Латвия, Польша, Россия, Украина и Югославия – 1996 год.

Источник: Ньюелл и Рейли (2000), расчеты авторов

среднем по странам ЦВЕ (29,5% и 22,4%), то необоснованная разница в заработной плате была у нас по сравнению со странами ЦВЕ ниже.

В целом, в период 1998-2000 заработная плата женщин без учета прочих факторов составляла 72,7% от заработной платы мужчин. Разница в заработной плате примерно на 8-9 процентных пунктов, т.е. на одну треть, объясняется разной структурой рабочей силы у мужчин и женщин, а 20-21 процентный пункт, т.е. две трети при использованном выборе показателей – необоснованная разница.

Исходя из того, что довольно малая часть разницы в заработной плате мужчин и женщин объясняется выбранными нами переменными величинами, перераспределение рабочей силы между отраслями экономики и специальными или уравнивание показателей человеческого капитала не смогло бы существенно уменьшить эту разницу. Чтобы уменьшить разницу в заработной плате мужчин и женщин, необходимо обратить внимание на ту часть, которую отслеживаемыми в настоящей работе факторами объяснить нельзя. Например, за необоснованной частью разницы в заработной плате может стоять меньшая активность женщин в поисках работы и просто то, что их требования в части заработной платы меньше. В таком случае хорошо работающее посредничество в области работы позволило бы уменьшить и разницу в заработной плате. В то же время, необоснованная часть разницы в заработной плате может вытекать из различных личностных свойств женщин и мужчин (таких как устойчивость к риску и самооценка). Вероятно, что хотя бы какая-то часть необоснованной разницы в заработной плате обусловлена и дискриминацией.

Опираясь на исследование Петтай и Проос (2003) можно сказать, что хотя в настоящее время в Эстонии женщинам делать карьеру сложнее, чем мужчинам, отношение женщин и мужчин к предложению рабочей силы, ориентированность на карьеру меняется с возрастом. Если в среднем женщины ориентированы на карьеру меньше, чем мужчины, то среди молодежи (21-30) карьеру считает важной одинаковое количество мужчин и женщин.

Кроме того, отцы одинаково ценят карьеру своих работающих дочерей и сыновей. Это говорит о том, что позиция в смысле оценивания труда женщин и мужчин меняется вместе со сменой поколений.

Заключение

Разница в заработной плате мужчин и женщин может быть обусловлена тем, что женщины выполняют отличную от мужчин работу: они работают меньше, или их человеческий капитал – уровень образования и опыт работы – меньше. Эту часть разницы в заработной плате называют обоснованной разницей, поскольку ее можно объяснить меньшей производительностью труда женщин. С другой стороны, разница в заработной плате мужчин и женщин может быть обусловлена и тем, что женщинам за ту же работу при равной производительности и на той же должности платят меньше, чем мужчинам. Часть разницы в заработной плате мужчин и женщин, которую нельзя обосновать отслеживаемыми факторами, называется необоснованной разницей.

В общем, необоснованная часть разницы в заработной плате мужчин и женщин трактуется как дискриминация. И все же возможно, что все важные факторы, влияющие на разницу в заработной плате, учесть невозможно. В таком случае необоснованная разница в заработной плате переоценивает разницу, вызванную дискриминацией. С другой стороны, возможно, что и обоснованная разница в заработной плате частично обоснована дискриминацией. Если выбор женщин навязан им обществом, и женщины работают на менее оплачиваемых местах не по своей доброй воле, а по причине того, что им из-за различных норм и позиций трудно получить работу по «мужским специальностям», и необоснованная часть разницы в заработной плате недооценивает дискриминационную часть.

В дополнение к непосредственно влияющим на производительность факторам разница в заработной плате может быть обусловлена и различиями в поведении мужчин и женщин на рынке труда, а также различными психологическими факторами.

Выяснено, что женщины требуют меньше заработной платы и менее активно ищут новую работу, чем мужчины. Частично эти различия объясняются более высокими ожиданиями мужчин в части заработной платы, но при прочих равных условиях резервационная заработная плата и интенсивность поиска новой работы у женщин ниже, чем у мужчин. В качестве психологических факторов, влияющих на заработную плату, можно привести различия в устойчивости к риску, в самооценке женщин и мужчин и пр.

Для уменьшения разницы в заработной плате необходимо обратить внимание на ту часть, которую нельзя объяснить отслеживаемыми факторами.

В Эстонии доля средней заработной платы женщин в средней заработной плате мужчин после восстановления независимости росла. Изменения на рынке труда способствовали уменьшению разницы в заработной плате. С одной стороны, относительно быстро росла заработная плата работников с высшим образованием, и средний уровень образования женщин был выше, чем у мужчин. С другой стороны, быстрее развивались те отрасли экономики, в которых были больше представлены женщины (прежде всего, различные области сектора обслуживания). Разница в заработной плате мужчин и женщин в Эстонии больше, чем средний показатель в странах ЦВЕ и ЕС, что частично может быть обусловлено большим, чем средний показатель, неравенством заработной платы.

Если в течение последнего десятилетия уменьшению разницы в заработной плате способствовали, прежде всего, структурные изменения на рынке труда, то в будущем основные факторы, вероятно, будут такими же, что и в развитых западных странах. Там причиной уменьшения разницы в заработной плате был, прежде всего, рост сознательности, однако разницу уменьшили относительный рост уровня образования женщин и увеличение их трудового стажа. Подобно другим постсоциалистическим странам, в Эстонии средний уровень образования женщин выше, чем у мужчин, и это различие в течение последнего десятилетия увеличилось, что должно способствовать и уменьшению разницы в заработной плате. В то же время, маловероятно, что рост среднего трудового стажа женщин может в ближайшем будущем уменьшить разницу в заработной плате в Эстонии. Для социалистического режима была характерна высокая занятость женщин, и переходный процесс в большинстве этих стран вместе с ростом безработицы принес, скорее, уменьшение занятости и среднего трудового стажа женщин, чем их увеличение. Предположительно относительное уменьшение стажа продолжится и в будущем.

В период 1998-2000 женщины в Эстонии зарабатывали в среднем 72,7% от заработка мужчин. Больше указанного была разница в заработной плате у мужчин и женщин с высшим образованием, а также у не владеющих эстонским языком мужчин и женщин. 8-9 процентных пунктов разницы в заработной плате объясняются различием признаков женщин и мужчин (разные должности, сектора, человеческий капитал и т.д.). Остальную часть разницы

в заработной плате (20-21 процентный пункт) нельзя объяснить отслеживаемыми факторами. В Эстонии обоснованная на основании настоящего исследования часть разницы в заработной плате, по сравнению с другими странами ЦВЕ, больше, что может указывать на более высокую эффективность нашего рынка труда. В то же время, базирующиеся на декомпонировании оценки в отношении стран ЦВЕ и Эстонии не могут сравниваться, поскольку в регрессиях используются разные переменные величины.

При уменьшении разницы в заработной плате женщин и мужчин разрушение сегрегации рынка труда, повышение образовательного уровня, увеличение трудового стажа женщин и пр. помогло бы относительно мало. Наибольшая часть разницы в заработной плате обусловлена факторами, которые нельзя отследить в ходе регрессионного анализа. Чтобы уменьшить эту часть разницы в заработной плате, необходимо подробно изучить, что за ней стоит. В качестве одной из причин можно назвать менее активный поиск новой работы женщинами в Эстонии и при этом меньшие требования в части заработной платы. Частично необоснованная разница в заработной плате вытекает из различных личностных свойств женщин и мужчин, а также из оценок работодателей, даваемых ими личностным свойствам по половому признаку. Одна часть необоснованной разницы, вероятно, обусловлена дискриминацией. 8-9 процентных пунктов разницы в заработной плате объясняются различием признаков женщин и мужчин (разные должности, сектора, человеческий капитал и т.д.). Остальную часть разницы в заработной плате (20-21 процентный пункт) нельзя объяснить отслеживаемыми факторами.

Поскольку большая часть разницы в заработной плате, вероятно, объясняется мнением людей, что выражается в поведении подрядчиков на рынке труда или в выборе работников работодателями, то сложно оказать непосредственное влияние на уменьшение необоснованной части разницы в заработной плате. Обусловленную активностью поисков работы разницу в заработной плате помогло бы уменьшить эффективное посредничество в сфере поиска работы, а также более высокая сознательность людей в части причин разницы в заработной плате. Повышение сознательности будет способствовать и изменению общественного мнения. Изменение мнения и повышение сознательности можно в какой-то мере

8-9 процентных пунктов разницы в заработной плате объясняются различием признаков женщин и мужчин (разные должности, сектора, человеческий капитал и т.д.). Остальную часть разницы в заработной плате (20-21 процентный пункт) нельзя объяснить отслеживаемыми факторами.

регулировать и законодательством. В Эстонии недавно принято два важных закона, которые могут сыграть в этом вопросе свою роль. Эффективное действие закона о равноправии полов упростит рассмотрение случаев дискриминации и повысит сознательность в этом вопросе, оказывая в долгосрочной перспективе влияние на мнения о принятии на работу мужчин и женщин и об оплате их труда. Закон о родительской компенсации может оказать влияние на рождаемость, трудовой стаж женщин, а также на ожидания работодателей в части поведения женщины на рынке труда. Под влиянием этих законов разница в заработной плате может и увеличиться, и уменьшиться. Влияние этих законов можно будет оценить примерно через два года, когда они будут действовать в течение какого-то времени.

Уменьшению дискриминации способствует и усиление конкуренции. Исследования Гари Беккера, базирующиеся на описывающих дискриминацию экономических моделях, показали, что чем выше конкуренция в какой-либо отрасли экономики, тем меньше там дискриминируют женщин. Поскольку дискриминация невыгодна для предприятия, при жесткой конкуренции на рынке выживают те работодатели, которые при равной квалификации нанимают более дешевую рабочую силу, т.е. женщин. Таким образом, усиление конкуренции и способствование более эффективному действию рынка труда и товарного рынка позволяет правительству, кроме других целей, обеспечить равноправие по половому признаку.

Литература

- Ashenfelter, O., T. Hannan** (1986). Sex Discrimination and Product Market Competition: The Case of the Banking Industry. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 101. No. 1 (February) pp. 149-173.
- Atonji, J. G., R. M. Blank** (1999). Race and Gender in the Labour Market. *Handbook of Labour Economics*, Volume 3C, Chapter 48.
- Barber, B. M., T. Odean** (2001). Boys Will Be Boys: Gender, Overconfidence, and Common Stock Investment. *Quarterly Journal of Economics*, February 2001, pp. 261-292.
- Becker, G. S.** (1957). *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press, Chicago.
- Black, D. A.** (1995). Discrimination in an Equilibrium Search Model. *Journal of Labour Economics*, 13(2) pp. 309-324.
- Black, S. E., E. Brainerd** (2002). Importing Equality? The Impact of Globalization on Gender Discrimination. NBER working paper No. 9110.
- Black, S. E., P. E. Strahan** (2001). The Division of Spoils: Rent-Sharing and Discrimination in a Regulated Industry. *American Economic Review*, Vol. 91, No. 4 (September) pp. 814-831.
- Blau, F. D., L. M. Kahn** (1992). The Gender Earnings Gap: Learning from International Comparisons. *American Economic Review* Vol. 82, No. 2, pp. 533-538.
- Blau, F. D., L. M. Kahn** (2000) Gender Differences in Pay. *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 14, No. 4 (Autumn 2000) pp. 75-99.
- Council of the European Union** (2003). Council Decision of 22 July 2003 on guidelines for the employment policies of the Member States (2003/578/EC).
- European Commission** (2002) *Employment in Europe 2002, Recent trends and prospects*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Union.
- Gneezy, U., M. Niederle, A. Rustichini** (2002). Performance in Competitive Environments: Gender Differences. *Quarterly Journal of Economics*, forthcoming.

- Hellerstein, J. K., D. Neumark, K. R. Troske** (2002). Market Forces and Sex Discrimination. *Journal of Human Resources*, Vol. 37, No. 2 (Spring), pp. 353-380. **Hinnosaar, M.** (2003). Reservation Wages in Estonia. *Bank of Estonia Working Papers* 2003, No. 1.
- Hinnosaar, M., T. Rõõm** (2003). The Impact of Minimum Wage on The Labour Market in Estonia: An Empirical Analysis. *Bank of Estonia Working Papers* 2003, No. 8. **Hunt, J.** (1998) The Transition in East Germany: When is a Ten Percent Fail in the Gender Pay Gap Bad News. *CEPR Discussion Paper Series in Transition Economics*, No. 1, 805.
- Jolliffe, D.** (2001). The Gender Wage Gap in Bulgaria: A Semiparametric Estimation of Discrimination. *William Davidson Working Paper* No. 401.
- Jurajda, S.** (2000). Gender Wage Gap and Segregation in Late Transition. *William Davidson Institute Working Paper* No. 306.
- Jurajda, S., H. Harmgart** (2002). Sex Segregation and Wage Gaps in East and West Germany. Working Paper.
- Kroncke, C., K. Smith** (1999). The Wage Effects of Ethnicity in Estonia. *Economics of Transition*, Vol. 7, pp. 179-199.
- Kuddo, A., R. Leetmaa, L. Leppik, M. Luuk, A. Vörk** (2002). Sotsiaaltoetuste efektiivsus ja mõju tööjõupakkumisele (The Efficiency and Impact on Labour Supply of Social Benefits), PRAXIS Center for Policy Studies, Tallinn.
- Leetmaa, R. and A. Vörk** (2003). Peretoetuste mõju pereplaneerimisele ja riigieelarvele (The Impact of Family Benefits on Family Planning and State Budget), PRAXIS Center for Policy Studies, Policy Study No. 5/2003.
- Lehmann, E., S. Warning** (2001). Decision Making and Gender Differences: A 15 Million DM Game. *Behavioral and Experimental Economic Abstracts, Working Paper Series*, Vol. 2 (19).
- Moffitt, R. A.** (1999). New Developments in Econometric Methods for Labour Market Analysis. *Handbook of Labour Economics*, Vol. 3A, Chapter 24, pp. 1367-1398. **Mortensen, D. T.** (1986). Job Search and Labour Market Analysis. *Handbook of Labour Economics*, Vol. 2.
- Mortensen, D. T., C. A. Pissarides** (1999). New Developments on Models of Search in the Labour Market. *Handbook of Labor Economics*, Part 3B, Chapter 39.
- Neumark, D.** (1993). Sex Discrimination and Women's Labor Market Interruptions. *NBER Working Paper* No. 4260.
- Newell, A., B. Reilly** (2000). The Gender Pay Gap in the Transition from Communism: Some Empirical Evidence. *William Davidson Institute Working Paper* No. 305.
- Noorkõiv, R., P. F. Orazem, A. Puur, M. Vodopivec** (1997). How Estonia's Economic Transition Affected Employment and Wages (1989-1995). *World Bank Policy Research Working Paper* 1837.
- Oaxaca, R. L.** (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, Vol. 14, pp. 693-709.
- Orazem, P. E, M. Vodopivec** (2000). Male-Female Differences in Labor Market Outcomes during the Early Transition to Market: The Case of Estonia and Slovenia. *The World Bank Working Paper*.
- Pettai, L, Proos, I.** (2003) Naiste ja meeste positsioon ühiskonnas. Barjäärid ja eelarvamused (The Position of Men and Women in Society. Barriers and Prejudices) The Estonian Institute for Open Society, Gender Equality Monitoring Results <http://www.sm.ee/gopro30/Web/pages/sotskalvaldkond0060> [3.09.2004]
- Philips, K.** (2001). The Changes in Valuation of Human Capital During the Transition Process in Estonia, *Dissertationes Rerum Oeconomiarum Universitas Tartuensis* No. 6, Tartu 2001.
- Pissarides, C. A.** (2000). *Equilibrium Unemployment Theory*. The MIT Press, Second Edition. **Rõõm, T.** (2004). Search Intensity and Wage Differences. *Bank of Estonia Working Papers* 2004 No. 1.
- The Gender Equality Act**, RTI 21.04.2004, 27,181.
- Ministry of Social Affairs** (1999). Jagatud õigused ja vastutus. Sooline võrdõiguslikkus Eestis (toim. M. Järve) (Shared Rights and Responsibility. Gender Equality in Estonia (ed. M. Järve)).
- Sunden, A., and B. J. Surette** (1998). Gender Differences in the Allocation of Assets in Retirement Saving Plans. *American Economic Review*, Vol. 63 (3).

Приложение 1. Удельный вес работников соответствующей специальности и в соответствующей отрасли экономики в период 1998–2000

Л1.1. Удельный вес работников соответствующей специальности (по отношению к общему числу работников)

	Вся выборка	Мужчины	Женщины
Законодатели, чиновники высшего уровня и руководители	12,37%	15,19%	9,48%
Специалисты высшего уровня	10,91%	6,24%	15,71%
Специалисты и техники среднего уровня	12,61%	7,26%	18,10%
Чиновники	4,44%	1,62%	7,33%
Работники обслуживания и торговли	11,18%	4,64%	17,89%
Специалисты сельского хозяйства и рыболовства	6,49%	7,14%	5,82%
Квалифицированные рабочие	16,73%	25,56%	7,68%
Операторы машин и оборудования	14,30%	23,09%	5,27%
Разнорабочие	10,97%	9,26%	12,73%

Источник: расчеты авторов

Л1.2. Удельный вес работников в соответствующей отрасли экономики (по отношению к общему числу работников)

	Вся выборка	Мужчины	Женщины
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	12,21%	14,78%	9,46%
Рыболовство	0,76%	1,30%	0,19%
Горная промышленность	1,23%	2,03%	0,37%
Обрабатывающая промышленность	23,24%	25,06%	21,30%
Энергетика, газо- и водоснабжение	2,91%	3,93%	1,82%
Строительство	6,81%	11,77%	1,53%
Оптовая и розничная торговля	13,71%	10,86%	16,74%
Отели и рестораны	2,69%	0,88%	4,61%
Перевозки, складское хозяйство, связь	8,80%	11,82%	5,58%
Финансовое посредничество	1,18%	0,78%	1,61%
Недвижимость, исследовательские и коммерческие услуги	5,20%	5,59%	4,78%
Управление государством и государственная оборона	6,14%	6,34%	5,93%
Образование	9,62%	3,54%	16,10%
Здравоохранение и социальная работа	5,52%	1,33%	9,98%

Источник: расчеты авторов

Приложение 2. Оценки регрессионной заработной платы по типу Минсера.

Зависимая переменная величина: \ln (заработная плата)

	Вся выборка	Мужчины	Женщины
Группа сравнения: женщина			
мужчина	0,2297***		
Возраст	0,0207***	0,0168***	0,0236***
Квадрат возраста/1000	-0,3392***	-0,2967***	-0,3672***
Группа сравнения: Высшее образование			
Основное образование или ниже	-0,1230***	-0,1537***	-0,0893***
Среднее образование	-0,0492***	-0,0634***	-0,0428***
Группа сравнения: эстонец			
неэстонец	-0,2182***	-0,2650***	-0,1808***
Группа сравнения: Не владеет эстонским языком			
Владеет эстонским языком	-0,0267	-0,0731**	0,0130
Группа сравнения: Не владеет эстонским языком и неэстонец			
Владеет эстонским языком и неэстонец	0,0660**	0,1090**	0,0335
Группа сравнения: Не глава семьи			
Глава семьи	0,1459***	0,1713***	0,1094***
Детей младше 16 лет	-0,0159***	0,0004	-0,0362***

Группа сравнения:	Не находится в (гражданском) браке			
	Находится в (гражданском) браке	0,0669***	0,0932***	0,0400***
Рабочих часов в неделю		0,0029**	0,0023**	0,0041
Трудовой стаж на предприятии, где сейчас работает		0,0039***	0,0025***	0,0044***
Группа сравнения:	Не частное предприятие			
	Частное предприятие	-0,0492***	-0,0899***	-0,0144
Группа сравнения:	Не находится в зарубежной собственности			
	Находится в зарубежной собственности	0,2435***	0,2606***	0,2201***
Группа сравнения:	Предприятие, где более 2000 работников			
	Предприятие, где до 20 работников	-0,1913***	-0,2106***	-0,1702***
	Предприятие, где 20-200 работников	-0,0821***	-0,1033***	-0,0652***
Удельный вес женщин в отрасли промышленности и в специальности, где работник работает		-0,0805**	0,0630	-0,2973***
Группа сравнения:	Рыболовство			
	Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	-0,3180***	-0,3675***	-0,1645
	Горная промышленность	0,2004**	0,1708*	0,1081
	Обрабатывающая промышленность	-0,0275	-0,1035	0,1031
	Энергетика, газо- и водоснабжение	0,0891	0,0318	0,1920*
	Строительство	0,0745	0,0404	0,1416
	Оптовая и розничная торговля	-0,0348	-0,0659	0,0690
	Отели и рестораны	-0,1029	-0,1418	0,0477
	Перевозки, складское хозяйство и связь	0,0678	0,0429	0,1128
	Финансовое посредничество	0,2514***	0,2782**	0,3511***
	Недвижимость, исследовательские и коммерческие услуги	-0,1102	-0,1585	-0,0022
	Управление государством и государственная оборона	-0,0212	-0,1352	0,1693
	Образование	-0,2138***	-0,4453***	0,0085
	Здравоохранение и социальная работа	-0,1885**	-0,3246***	0,0090
Группа сравнения:	разнорабочие			
	Законодатели, чиновники высшего уровня и руководители	0,7312***	0,7014***	0,7318***
	Специалисты высшего уровня	0,6892***	0,5594***	0,7484***
	Специалисты и техники среднего уровня	0,4478***	0,3622***	0,4972***
	Чиновники	0,2568***	0,2641***	0,3370***
	Работники обслуживания и торговли	0,1788***	0,1749***	0,2337***
	Специалисты сельского хозяйства и рыболовства	0,3949***	0,3536***	0,3554***
	Квалифицированные рабочие	0,2350***	0,2508***	0,1765***
	Операторы машин и оборудования	0,1929***	0,2072***	0,1726***
Группа сравнения:	Таллинн			
	Харьюмаа, за исключением Таллинна	-0,0379**	-0,0391	-0,0523**
	Хийумаа	-0,0796**	-0,0163	-0,1475***
	Ида-Вирумаа	-0,2749***	-0,3086***	-0,2487***
	Йыгевамаа	-0,3678***	-0,4216***	-0,3111***
	Ярвамаа	-0,2062***	-0,2426***	-0,1737***
	Ляэнемаа	-0,1984***	-0,2520***	-0,1538***
	Ляэне-Вирумаа	-0,1796***	-0,1934***	-0,1750***
	Пылвамаа	-0,3239***	-0,3401***	-0,3083***
	Пярнумаа	-0,2097***	-0,2422***	-0,1830***
	Рапламаа	-0,1535***	-0,1663***	-0,1359***
	Сааремаа	-0,2650***	-0,2939***	-0,2331***
	Тартумаа	-0,2036***	-0,2345***	-0,1721***
	Валгамаа	-0,2609***	-0,3095***	-0,2156***
	Вильяндимаа	-0,2476***	-0,2725***	-0,2245***
	Вырумаа	-0,3226***	-0,3711***	-0,2797***
Год 1998		-0,0238*	0,0029	-0,0609***
Год 1999		0,0392***	0,0433**	0,0244
Констант		7,1614***	7,6028***	6,9852***
Размер выборки		13386	6560	6826
R-в квадрате		0,4165	0,3791	0,4155

*** показывает, что оценка коэффициента роста соответствующей переменной величины находится на уровне 1% важности;

** означает 5% важности и

* означает 10% важности.

Вышли в свет работы:

- 7/2004 Образовательное неравенство в Эстонии в период 1959-2000 годов: среднее время обучения и коэффициент Гини
Автор: Алари Паулу
- 6/2004 Основанная на знаниях экономика и экономическое развитие в Эстонии
Авторы: Тармо Кальвет, Райнер Каттель, Марек Тийтс
- 5/2003 Влияние семейных пособий на планирование семьи и государственный бюджет
Авторы: Резлика Лээтмаа и Андрес Вырк
- 4/2002 Цифровой раскол в Эстонии и возможности его преодоления
Авторы: Мари Калькун и Тармо Кальвет
- 3/2002 Альтернативная оценка развития Эстонии: индикаторы жизнеспособности
Авторы: Пааво Элисте, Тийна Йоосу, Лаури Луйкер, Теа Нымманн
- 2/2002 Влияние присоединения к Шенгенскому соглашению на Эстонию
Автор: Эйки Берг
- 1/2002 Влияние затрат на рабочую силу на спрос на рабочую силу на промышленных предприятиях Эстонии
Автор: Янно Ярве

Политический анализ – это серия изданий Центра политических исследований PRAXIS, цель которой состоит в анализе социальной и экономической политики Эстонии, обращение внимания на альтернативные возможности и инициатива общественной дискуссии. Высказанные в изданиях мнения отражают личные взгляды автора или авторов. Авторское право на издания принадлежит Центру политических исследований PRAXIS. При использовании содержащейся в политическом анализе информации просим указы-



вать корректную ссылку на источник. Центр политических исследований PRAXIS – это первый независимый не-доходный идейный центр (think tank) в Эстонии, целью которого является поддержка формирования политики, основанной на анализе, исследованиях и демократии.

Адрес: Центр политических исследований PRAXIS, Эстония пст. 3/5, 10143 Таллинн. Тел. (372) 640 9000, факс (372) 640 9001. Подписка на издания www.praxis.ee или praxis@praxis.ee