

„Разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами в Эстонии: анализ гендерных различий в оплате труда“

ТАЛЛИННСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



Исследование финансируется Европейским фондом регионального развития по заказу Эстонского научного агентства, в рамках программы RITA для Министерства социальных дел.

ВВОДНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- В Эстонии самая большая в Европейском Союзе разница в оплате труда между мужчинами и женщинами. По данным Евростата, в 2018 году в Эстонии средняя почасовая брутто-зарплата работающих женщин была на 22,7% ниже, чем у мужчин. Средний показатель в Евросоюзе – 15%.
- В итоге предыдущих исследований удалось выявить лишь небольшую часть причин гендерных различий в оплате труда.
- Чтобы лучше разобраться в причинах различий в оплате труда и найти способы ее уменьшения, Эстонское научное агентство (Eesti Teadusagentuur) и Министерство социальных дел заказали исследование «Сокращение гендерной разницы в зарплате» (Soolise palgalõhe vähendamise), которое проводится с 2019 по 2021 год. Исследование проводят ученые Таллиннского Университета, Таллиннского технического Университета и Департамента Статистики, исследование финансируется Европейским фондом регионального развития.
- Группа ученых начала с того, что в рамках этого проекта проанализировала огромный массив данных (125 000 человек), объединивший наряду с данными Департамента статистики о структуре оплаты труда в 2014 году также данные различных государственных регистров.
- Преимуществом такой большой выборки и собранной воедино информации из разных источников является возможность более детального анализа причин гендерной разницы в зарплате, в частности благодаря соотношению данных о предприятиях с данными об индивидах.

ИТОГИ: Чем выше зарплата, тем непонятнее причины гендерных различий в ней?

- На основе новых объединенных данных удалось объяснить около 40% различий в оплате труда, что более чем в два раза больше, чем в предыдущих исследованиях.
- При этом с помощью учетных характеристик предприятий и индивидов можно объяснить практически всю наблюдаемую разницу в случае низкооплачиваемых работников и примерно половину в случае лиц со средней заработной платой (см. Рисунок 1), но в случае высокооплачиваемых работников большую часть гендерной разницы в заработной плате невозможно объяснить на основе имеющейся информации.
- С возрастом средняя почасовая зарплата увеличивается у всех до 40 лет, после чего снова начинает уменьшаться. Однако у мужчин темп роста зарплаты быстрее и выше, что, в свою очередь, означает, что гендерные различия в оплате труда увеличиваются с возрастом.

ИТОГИ: как формируется зарплата мужчин?

- Размер почасовой зарплаты объясняется как в случае мужчин так и женщин прежде всего (в порядке важности) занимаемой должностью, сферой деятельности предприятия, уровнем образования работника, территориальной принадлежностью (уезд) и возрастом. В то же время эти факторы играли бо́льшую роль в формировании почасовой зарплаты у женщин, чем у мужчин.
- Это указывает на то, что наибольший вклад в формирование гендерной разницы в зарплатах вносят высокооплачиваемые мужчины, уровень зарплаты которых невозможно объяснить на основе информации, включенной в анализ.
- Кроме того, почасовая зарплата мужчин увеличивается по мере увеличения количества детей, у женщин результат противоположный.

ИТОГИ: Профиль предприятия важен

- Большая значимость факторов, связанных с рабочим местом, указывает на сегрегацию на рынке труда, т.е. мужчины и женщины сконцентрированы в разных сферах деятельности и на разных должностях. Женщины с большей вероятностью занимают низкооплачиваемые должности и работают в низкооплачиваемых сферах деятельности.
- На предприятиях с более высокой средней почасовой оплатой гендерная разница в зарплате более выражена, чем на предприятиях с более низким средним уровнем оплаты. Наибольшая разница в зарплате наблюдается в компаниях с иностранным капиталом: 40%, т.е. вдвое выше, чем в частных компаниях эстонского происхождения. Гендерные различия в оплате труда самые низкие в местных органах власти - 14%, что, в свою очередь, значительно ниже, чем в среднем по государственному сектору (см. рисунок 2).
- Разница в зарплатах больше на предприятиях, где доля женщин в составе рабочей силы выше.



Рисунок 2: Гендерная разница в зарплате и доля её объясненной части, в зависимости от формы собственности предприятия

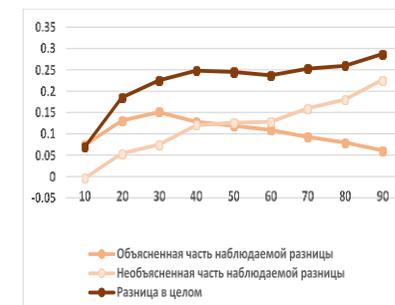


Рисунок 1: Гендерная разница в зарплате и доля её объясненной части, в зависимости от размера почасовой зарплаты

ДАЛЬНЕЙШИЕ ДЕЙСТВИЯ:

- Мы дополним аналитические модели данными о важных событиях в жизни работников, такими как рождение детей, чтобы изучить их влияние на формирование зарплаты на индивидуальном уровне.
- Мы проведем интервью на предприятиях Эстонии для того, чтобы выявить более точные механизмы формирования различий в заработной плате и на их основе предложим новые способы сокращения различий в зарплате.
- Мы уделим больше внимания осмыслению роли преобладающих в обществе взглядов и представлений в формировании различий в оплате труда, что возможно даст понять, какие неучтенные в моделях факторы способствуют формированию гендерной разницы в зарплате (например, в каких ситуациях женщины ожидают более низкой зарплаты, чем мужчины, и чем они это обосновывают).

Информационный бюллетень представляет собой краткое изложение технического отчета, подготовленного в ходе исследования. За дополнительной информацией или полной версией отчета обращайтесь к руководителям проекта:

Marge Unt, профессор Таллиннского университета

E-post: marge.unt@tlu.ee

Kadri Täht, доцент, старший научный сотрудник Таллиннского университета

E-post: kadri.taht@tlu.ee

