

МОЖНО ЛИ ГЕНДЕРНУЮ РАЗНИЦУ В ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ ОБЪЯСНИТЬ РАЗНИЦЕЙ В ОЖИДАНИЯХ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ?

Mari-Liis Räis, Kadri Täht, Marge Unt

Marge Unt, профессор сравнительной социологии
 E-post: marge.unt@tlu.ee
Kadri Täht, профессор социологии E-post: kadri.taht@tlu.ee

ДЛЯ ЧЕГО?

– Разница в оплате труда между мужчинами и женщинами в Эстонии по-прежнему остается одной из самых высоких в Европе. По данным Евростата, в 2020 году она достигла 21,1%.
 – В ходе исследования анализируется, как разница в оплате труда проявляется уже в процессе кандидирования (подачи заявки) на рабочее место, сравниваются резервационная, ожидаемая и выплаченная зарплаты. В исследовании под резервационной зарплатой понимается минимальная заработная плата, за которую безработный согласился бы приступить к работе, под ожидаемой заработной платой – первоначальный запрос о заработной плате при поиске работы, и выплаченная заработная плата – это реальная плата за работу.
 – В ходе проведенного ранее исследования (Meriküll and Mõtsmees 2014), которое основывалось на данных 2009 года, было найдено, что разница в ожиданиях по зарплате довольно четко отражала фактическую измеренную разницу в оплате труда. Однако, разница была меньше в случае резервационной заработной платы (~ 24%) и больше между ожидаемой и реальной заработной платой (~ 30%). Другими словами, величина минимально приемлемой для мужчин и для женщин заработной платы различалась между собой в меньшей степени, чем разница между ожидаемой и реальной заработной платой. 2009 г. стал годом начала экономического кризиса, поэтому возникает вопрос, повлиял ли экономический кризис на эти тенденции и каким образом, и как гендерная разница зарплат будет проявляться в «более стабильной» экономической среде.

КАК?

– Исследование основано на данных CV.ee (CV-online / CVO). CVO – действующий в Эстонии портал вакансий, где предприятия могут нанимать сотрудников с помощью объявлений о вакансиях, а ищущие работу могут публиковать свои резюме (CV) и подавать заявки на предлагаемые вакансии. Данные были получены за период с ноября 2018 года по январь 2020 года. В анализ были включены самые последние объявления о приеме на работу каждого пользователя портала CV-online, в которых был указан запрос кандидата на заработную плату (7127 объявлений). Из всех соискателей работ, включенных в выборку 22% были в то время безработными. Также, при наличии, учитывалась информация о заработной плате или диапазоне зарплат, предлагаемых работодателем в объявлении о приеме на работу (n = 981).
 – В ходе анализа сравнивались резервационная заработная плата лиц, ищущих работу, ожидаемая заработная плата и реальная заработная плата, с целью определить, существуют ли гендерные различия и чем можно объяснить эти различия.

РЕЗУЛЬТАТЫ

– Результаты анализа показали, что гендерная разница в оплате труда существует уже в ожиданиях по заработной плате, что, в свою очередь, объясняет распространенность и постоянство этого явления на рынке труда Эстонии. Средняя ожидаемая зарплата составляла 1585 евро в месяц в случае мужчин и 1240 евро в месяц в случае женщин (средняя зарплата в Эстонии в 2019 году была около 1162 евро). Таким образом, ожидаемая мужчинами заработная плата была в среднем на 22% выше, чем у женщин, что практически совпадало с существующей разницей в заработной плате (23%). При этом ожидаемая женщинами заработная плата была очень близка к средней, а ожидания мужчин относительно заработной платы были значительно выше.
 – Ожидания относительно величины заработной платы, а также разница в оплате труда были связаны с уровнем образования соискателей работ. Наибольший гендерный разрыв в случае ожидаемой заработной платы был среди кандидатов с профессиональным образованием (40%), был меньше среди кандидатов со средним профессиональным и средним специальным образованием (28% и 26% соответственно), и наименьший разрыв был среди кандидатов имеющую докторскую степень (17%).
 – По статусу занятости (Рисунок 1) четкое различие наблюдалось между работающими и безработными кандидатами. Величина ожидаемой заработной платы у безработных была очень близка к резервационной заработной плате, что указывает на то, что ожидания в отношении заработной платы также снижаются в условиях экономического напряжения.
 – Самая большая разница наблюдается среди кандидатов без предыдущего опыта работы, где гендерный разрыв в оплате труда достигает почти 40%. Это отражает значительную разницу в ожиданиях мужчин и женщин при выходе на рынок труда.
 – Ожидания в отношении заработной платы и гендерный разрыв также были связаны с самим уровнем заработной платы – при более высоких уровнях заработной платы наблюдаемая разница была значительно больше. Размер ожидаемой женщинами заработной платы был ближе к предлагаемой (реальной), ожидаемая заработная плата мужчин в среднем несколько превышала предлагаемую. (Рисунок 2).
 – Гендерный разрыв между ожидаемой и реальной заработной платой сокращался, когда в объявление о вакансии было включено предложение работодателя по заработной плате. Кандидаты с предыдущим опытом работы в государственных учреждениях, где прозрачность заработной платы, как правило, выше, также имели несколько меньший разрыв в оплате труда, что еще раз указывает на важность прозрачности системы заработной платы для сокращения разрыва в оплате труда. Это также подтверждает то, что более доступная информация о заработной плате способствует более равноправной позиции в переговорах о заработной плате.
 – Однако ни индивидуальные, ни профессиональные характеристики не могли в полной мере объяснить наблюдаемые различия в ожиданиях по заработной плате. Необъяснимая часть несколько уменьшалась, когда модель учитывала и предлагаемую работодателем заработную плату. Тот факт, что большая часть наблюдаемой разницы в ожиданиях в отношении заработной платы не поддается объяснению, предполагает, среди прочего, что ответ все же может заключаться в дискриминационных социальных нормах и непрозрачной практике найма.

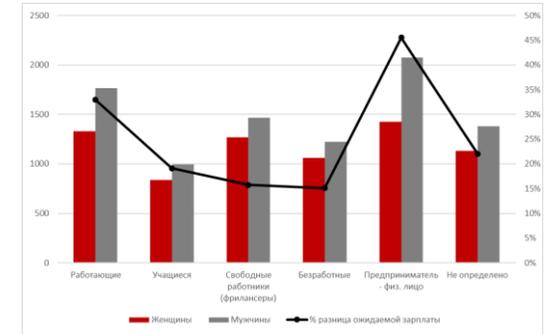


РИСУНОК 1. Заявленная соискателем ожидаемая заработная плата в зависимости от пола и статуса на рынке труда

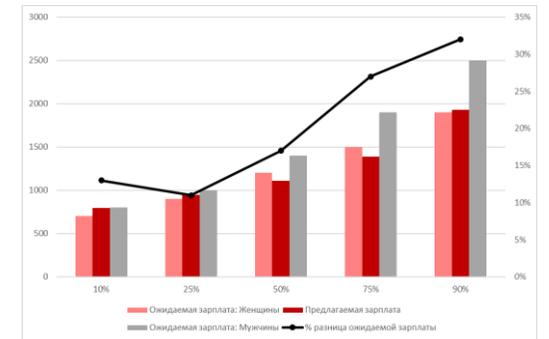


РИСУНОК 2. Предлагаемая, ожидаемая заработная плата и разница в ожиданиях зарплат по процентилю дохода



Исследование было заказано Министерством социальных дел Эстонской Республики и финансировалось Эстонским научным агентством (Eesti Teadusagentuur) в рамках Программы регионального развития "Укрепление отраслевых исследований и разработок (RITA)", контракт № 7.2-2 / 19/2.