

## **ГЕНДЕРНАЯ РАЗНИЦА В ЗАРПЛАТАХ В ЭСТОНИИ**

Марре Кару, Пирьо Турк, Тайри Рыым,  
Хелен Бийн из Центра политических  
исследований PRAXIS и Эпп Калласте,  
Стен Анспал, Лийз Краут из Центра прикладных  
исследований CENTAR



В последние годы в связи с темой равноправия полов часто заходит речь о проблеме разницы в зарплатах мужчин и женщин. Действительно, исходя из данных исследования эстонского рынка рабочей силы, средняя разница в зарплатах женщин и мужчин в Эстонии в 2008 году составляла 31,4%. По сравнению с другими европейскими государствами, где средняя разница в зарплатах в 2008 году составляла 17,6% (по данным Eurostat), в Эстонии разрыв между зарплатами мужчин и женщин является наибольшим. Этот показатель говорит о том, что в обществе ресурсы между женщинами и мужчинами распределены несправедливо. Однако доход как ресурс влияет не только на качество жизни в настоящем, а является определяющим при начислении компенсации по страхованию от безработицы, родительской компенсации и пенсий. Следует также учитывать, что зарплата женщин, которая почти на треть ниже, влияет как на экономическую независимость женщин от мужчин, так и на риск бедности детей. С точки зрения достижения целей общего экономического роста также важны равные возможности индивидов реализовать себя на рынке труда и равное обращение, независимо от пола и прочих личностных свойств.

Как уже упоминалось, во всех европейских странах зарплаты женщин в среднем ниже, чем у мужчин. Под средней гендерной разницей в зарплатах понимают общее различие в средних зарплатах мужчин и женщин, в расчет не принимаются различия, обусловленные человеческим капиталом (т.е. вытекающие из инвестиций индивида навыки, образование и опыт, которые повышают ценность человека как работника). Поэтому при расчете разницы в зарплате применяются различные методы – например, при расчете разницы в зарплате учитываются показатели, обусловленные различными трудовыми обязанностями мужчин и женщин, а также человеческим капиталом. Ту часть разницы в зарплате, которую нельзя объяснить факторами, обычно влияющими на зарплаты, называют необъяснимой разницей в зарплате. Другая часть разницы в зарплате, которую можно объяснить качествами работника и рабочего места с помощью имеющихся данных, является т. н. объяснимой разницей в зарплате. Например, в Эстонии в 2000–2008 гг. средняя гендерная разница в зарплатах составляла 28,7%, из которых объяснимая доля разницы в зарплате составляла 4,4% от средней зарплаты мужчин, а доля необъяснимой разницы – 24,3%. Причиной необъяснимой гендерной разницы в зарплатах может быть дискриминация женщин на рынке труда, однако необъяснимая доля может быть в определенной степени обусловлена неучтенными в ходе расчета вследствие ограниченности данных переменными, оказывающими различное влияние на зарплаты мужчин и женщин.

Кроме различных сфер деятельности и должностей у мужчин и женщин, фактором, влияющим на рынке труда на гендерную разницу в зарплатах, может быть и разный стаж. Поскольку женщины в среднем больше заняты семейными обязанностями (воспитание детей, пребывание дома с больным ребенком и др.) и в связи с этим какое-то время неактивны на рынке труда, средний стаж у женщин меньше, чем у мужчин. Из эмпирической части данной гендерной разницы в зарплате также выяснилось, что различие в зарплатах является максимальным (31–33%) в возрастной группе 25–44, когда наиболее вероятны создание семьи и воспитание детей, и имеющие детей женщины зарабатывают на каждого ребенка в среднем на 1,2% меньше, чем женщины, не имеющие детей.

Гендерная разница в зарплате является комплексным показателем, показывающим господствующее в обществе неравенство и зависящим от многих различных и связанных друг с другом обстоятельств. В качестве влияющих на разницу в зарплате факторов можно привести как сосредоточение женщин и

мужчин в разных сферах деятельности и должностях, большую нагрузку у женщин, связанную с совмещением трудовой и семейной жизни, так и распространенные в обществе установки и половые стереотипы. В исследовании «Гендерная разница в зарплатах в Эстонии» были предложены и политические рекомендации по уменьшению разницы в зарплатах у мужчин и женщин. Рекомендации включали более широкое применение и информирование о принципах равноправия полов на общественном и государственном уровнях; уменьшение длительных перерывов в карьере у женщин посредством мер, повышающих эффективность участия мужчин в воспитании детей; возможности для уменьшения половой сегрегации в образовании и на рынке труда; а также меры, направленные на обеспечение принципа равного обращения в отношении мужчин и женщин на организационном уровне и равной зарплаты за равноценный труд.

Исследование «Гендерная разница в зарплатах в Эстонии» было проведено в рамках финансируемого Министерством социальных дел проекта «Развитие равноправия полов в 2008-2010 гг.». Исследование включало четыре этапа: «Обзор теоретической и эмпирической литературы о гендерной разнице в зарплатах», «Гендерная разница в зарплатах в Эстонии: Эмпирический анализ», «Гендерная разница в зарплатах в организации: исследования конкретных случаев» и «Гендерная разница в зарплатах в Эстонии: Анализ политических мер».

*Перевод результатов исследований осуществлён при поддержке Фонда гражданских объединений, финансируемого Норвегией, Исландией и Лихтенштейном через Фонд открытой Эстонии.*

