

**Европейская экономическая комиссия****Конференция европейских статистиков****Группа экспертов по гендерной статистике****Рабочая сессия по гендерной статистике**

Женева, 19–21 марта 2014 года

Пункт 4 предварительной повестки дня

**Гендерная сегрегация в области образования
и занятости и ее связь с гендерным разрывом
в оплате труда****Сокращение гендерного разрыва в оплате труда:
фактологические данные Канады****Записка Статистического управления Канады¹***Резюме*

Полученные Канадой результаты свидетельствуют о значительных различиях между соотношением почасовой оплаты труда мужчин и женщин и соотношением, опирающимся на годовой заработок. Соотношение оплаты труда свидетельствует о том, что последние 25 лет были отмечены прогрессом в повышении оплаты труда женщин, в то время как соотношение доходов стагнировало.

Хотя мужчины продолжают зарабатывать больше, чем женщины, отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин с 1988 по 2008 год выросло на 7,6%. Первым основным выводом является то, что рост оплаты труда женщин (+11,5%) превышает рост оплаты труда мужчин (+1,3%), что свидетельствует о том, что изменение состава рабочей силы, перемены в подходах к оплате труда играют определенную роль в сокращении гендерного разрыва в оплате труда. Второй основной вывод, заключающийся в том, что различия в заработной плате мужчин и женщин не увеличиваются по мере их старения, как это наблюдалось в прошлом, свидетельствует о том, что увеличение соотношения частично объясняется просто тем фактом, что разрыв является меньшим в новых когортах по сравнению с когортами более старших возрастов. Эти выводы подчеркивают важность "надлежащего отправного пункта", поскольку разрыв в оплате труда в возрастной группе 25–29 лет является хорошим прогнозом показателя разрыва на протяжении трудовой жизни определенного поколения.

¹ Автор: Мари Дроле.



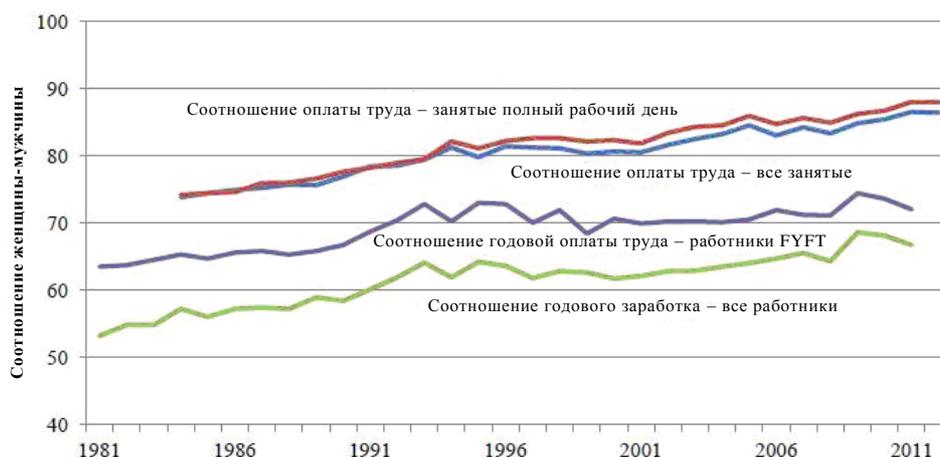
I. Введение

1. Тот факт, что мужчины продолжают зарабатывать больше, чем женщины, не является чем-то новым в Канаде. Речь идет о сложном вопросе, который требует не только частого повторного изучения, но и анализа с различных перспектив.
2. Гендерный разрыв в оплате труда затрагивает не только канадских женщин, поскольку от доходов женщин зависят целые семьи. Публикация "Women in Canada 2011" содержит данные о том, что удельный вес семей с двойным доходом вырос с 47% в общей численности семей с двумя супругами в 1976 году до 64% в 2008 году. Удельный вес семей с двумя супругами, в которых жена зарабатывает больше своего мужа, также возрос примерно с 12% в 1976 году до 29% в 2008 году.
3. Многочисленные исследования позволяют углубить наше понимание гендерных различий в оплате труда в контексте Канады благодаря документированию важности трудового стажа (Kidd and Shannon 1997; Drolet, 2002a), роли рабочего места (Drolet 2002b); значимости профессиональной гендерной сегрегации (Baker and Fortin, 2001; Fortin and Huberman, 2002); влиянию вопросов измерения, таких как единица оплаты труда, аналитические методы, спецификации моделей и исследуемая совокупность (Drolet, 2001; Baker and Drolet forthcoming). Весьма небольшое число проведенных в Канаде исследований было посвящено документированию динамики различий в оплате труда во времени (Baker and Drolet, 2010; Drolet, 2011).
4. Несмотря на важность экономического вклада женщин в благосостояние их семей, гендерный разрыв в оплате труда сохраняется.

II. Канадские фактологические данные о гендерном соотношении оплаты труда

5. Статистическое управление Канады рассчитало непротиворечивые ряды динамики соотношения оплаты труда мужчин и женщин за более чем 30 лет на основе годового заработка работников, занятых полный рабочий день на протяжении всего года (FYFT). Как четко показывает диаграмма 1, соотношение оплаты труда до середины 1980-х годов характеризовалось скромным повышением, которое, однако, было устойчивым на уровне 0,71 с начала 1990-х годов (Baker and Drolet, 2010).

Диаграмма 1
Гендерное соотношение оплаты труда, 1981–2012 годы, возрастная группа 25–54 года, Канада



Источник: Обновленные результаты, рассчитанные с использованием диаграммы 1 из работы Baker and Drolet (2010). Данные о годовом заработке за 2009–2011 годы взяты из Cansim Table 202-0102. Данные о почасовой оплате труда за 2009–2012 годы взяты из результатов Обследования рабочей силы, Cansim Table 282-0072.

6. Ограничение внимания годовым заработком работников FYFT не обеспечивает сопоставления равного количества труда. Заработок является произведением цен (почасовая оплата труда) и количества (отработанные часы). Разрыв в заработке может существовать уже лишь потому, что мужчины, занятые полный рабочий день, характеризуются большим числом отработанных часов, чем женщины, занятые полный рабочий день. На деле данные Обследования рабочей силы (ОРС) свидетельствуют о том, что мужчины, занятые полный рабочий день, обычно работают 42,2 часа в неделю, в то время как женщины, занятые полный рабочий день, работают 38,7 часа в неделю, что в 2008 году дало разницу в 3,5 часа.

7. Ограничение внимания годовым заработком работником FYFT приводит к исключению значительного и меняющегося сегмента населения. Согласно результатам ОРС, примерно 63% женщин были заняты в 2008 году полный рабочий день. Это превышает показатель в 52% 1988 года. Удельный вес мужчин, работающих полный рабочий день, сократился с 85,2% в 1988 году до 80,5% в 2008 году. Тот факт, что сокращение уровня занятости мужчин происходит на фоне роста занятости женщин, может быть связан с вопросами выборки. Данный вопрос рассматривается далее в рамках более тщательного анализа трендов ГРОТ.

8. Ранее проведенные в Канаде работы (Drolet 2002a) свидетельствуют о том, что для мониторинга гендерного разрыва в оплате труда использовались неверные параметры. Более надлежащей единицей измерения является почасовая оплата труда, поскольку она более тесно связана с ценой труда.

9. Путем объединения данных об оплате труда различных обследований, начатых в 1981 году, в работе Baker and Drolet (2010) был построен непротиворечивый ряд динамики гендерного соотношения оплаты труда в Канаде. Диаграмма 1 показывает, что гендерное соотношение оплаты труда отличается от гендерного соотношения заработка как уровнем, так и трендом. Во-первых, при

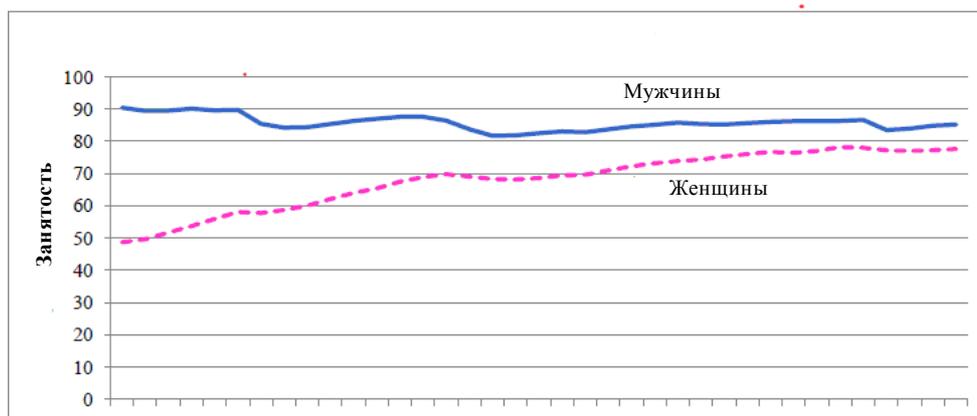
анализе горизонтального расстояния или различия в уровне между двумя рядами оказывается, что отношения, опирающиеся на заработок, на 10–15 процентных пунктов меньше соотношения оплаты труда на всем протяжении рядов динамики. В 2011 году соотношение оплаты труда составило 0,86, в то время как соотношение заработка – 0,72. Во-вторых, анализ тренда двух рядов показывает, что соотношение заработка оставалось неизменным с начала 1990-х годов, в то время как соотношение оплаты труда характеризовалось скромным, но устойчивым повышением.

III. Женщины на канадском рынке труда

10. За несколько последних десятилетий масштабные экономические, социальные и демографические перемены привели к значительным изменениям в структуре канадского рынка труда. Одним из наиболее фундаментальных изменений стал массовый приток женщин в состав наемной рабочей силы. Диаграмма 2 показывает, что разрыв в показателях занятости женщин и мужчин в настоящее время является намного меньшим, чем в прошлом: доля занятых женщин была примерно на 37 процентных пунктов меньше соответствующих показателей мужчин в конце 1970-х годов, а к 2008 году разрыв сократился до примерно 8 процентных пунктов. В 2008 году примерно 4 из 5 женщин в возрасте 25–54 года² находились на рынке труда³. В этом году на женщин приходилась почти половина всех наемных работников в Канаде⁴.

Диаграмма 2

Занятость, возраст 25–54 года, Канада



Источник: Cansim Table 282-0002.

11. Однако именно меняющееся *относительное* положение мужчин и женщин на канадском рынке труда может быть увязано с их доходами от рынка труда, а именно оплатой труда. Выделяются три значимых тренда.

12. Первое заключается в изменении **образовательных усилий** женщин. Образовательный уровень женщин в последние десятилетия повышается и в настоящее время превосходит образовательный уровень мужчин. Так, например,

² Исследуемой аналитической выборкой являются наемные работники в возрасте 25–54 года. Возрастные ограничения отражают важные экономические и социальные тенденции, которые могут вести к изменению состава выборки. К 25 годам большинство лиц завершают учебу, в то время как тенденция к раннему выходу на пенсию не оказывает значительного влияния до достижения 55 лет.

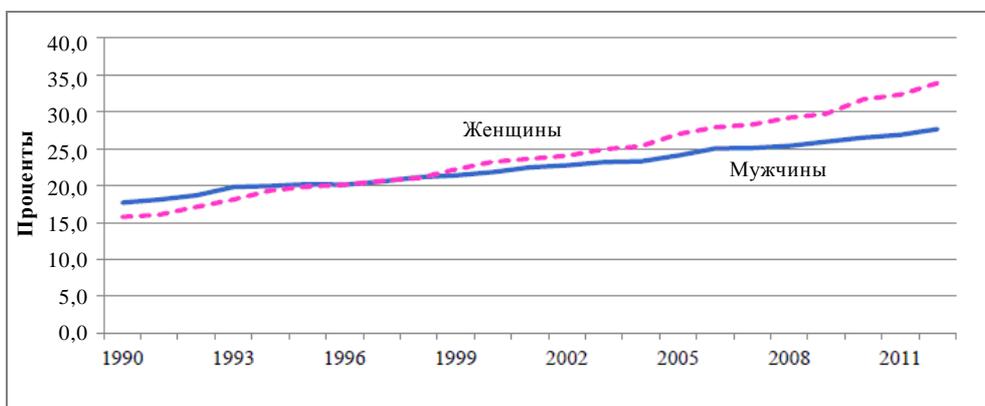
³ Cansim Table 282-0020.

⁴ Расчеты автора на основе Cansim Table 282-0020.

удельный вес женщин в составе рабочей силы, имеющих университетское образование, вырос с 15,7% в 1990 году до 29,2% – в 2009 году (диаграмма 3). Соответствующие показатели мужчин составляют 17,7% и 25,3%. В 2008 году 62% бакалавров и 54% магистров были женщинами.

Диаграмма 3

Удельный вес рабочей силы с университетским образованием, возраст 25–54 года, Канада

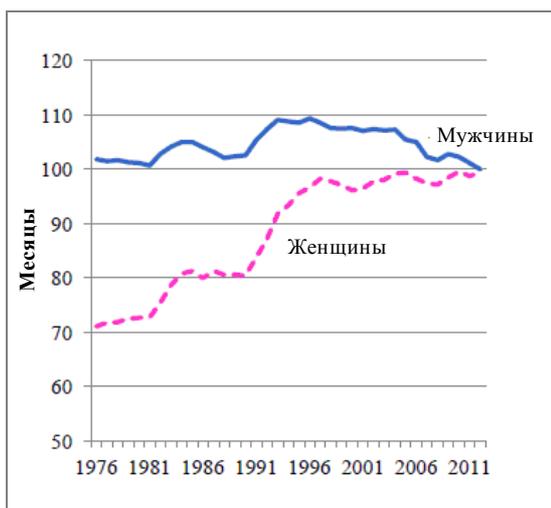


Источник: Обновленные данные на основе диаграммы С в работе Drolet (2011). Statistics Canada, Labour Force Survey, Cansim Table 282-0004.

13. Еще одним интересующим нас показателем является **продолжительность трудового стажа**. Гендерная разница в продолжительности стажа на текущем месте работы сократилась с более 30 месяцев в 1978 году до менее 5 месяцев в 2008 году (диаграмма 4). Это объясняется увеличением средней продолжительности трудового стажа женщин: с 68,1 месяца в 1978 году до 92,7 месяцев в 2008 году. Кроме того, до начала 1990-х годов женщины, как представляется, были в большей степени представлены на только что открывшихся вакансиях (1–3 месяца). В этом отношении не наблюдается значительного гендерного различия (диаграмма 5).

Диаграмма 4

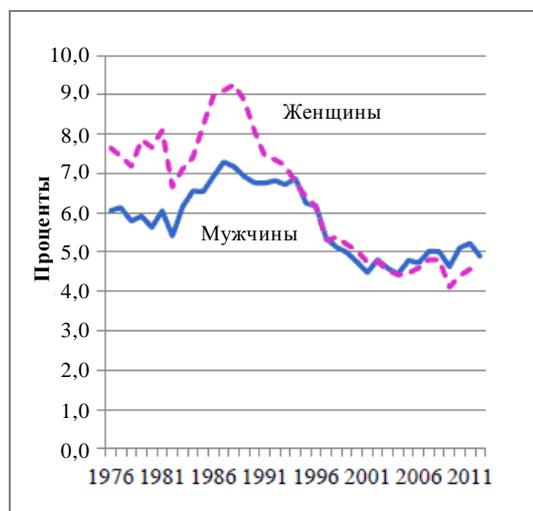
Средняя продолжительность трудового стажа, возраст 25–54 года, Канада



Источник: Обновленные данные на основе диаграммы А в работе Drolet (2011). Statistics Canada, Labour Force Survey, Cansim Table 282-0038.

Диаграмма 5

Удельный вес рабочих мест, рассматриваемых в качестве "новых вакансий" (продолжительность работы 1–3 месяца). Возраст 25–54 года, Канада

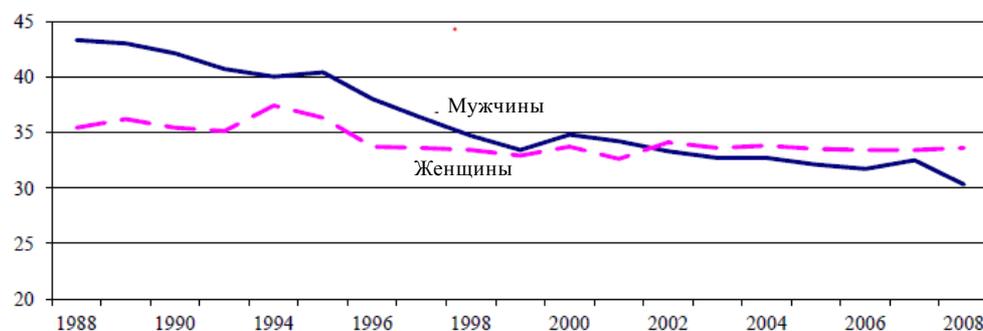


Источник: Обновленные данные на основе диаграммы В в работе Drolet (2011). Statistics Canada, Labour Force Survey, Cansim Table 282-0038.

14. **Структурные изменения** в канадской экономике так же, как перераспределение занятости из обрабатывающей промышленности в другие отрасли и сокращение числа членов профсоюзов оказали непропорциональное значительное влияние на мужчин. В последние годы разрыв в членстве в профсоюзах между мужчинами и женщинами исчез (диаграмма 6).

Диаграмма 6

Показатели членства работников в профсоюзах, возраст 25–54 года, Канада



Источник: Диаграмма D в работе Drolet (2011).

IV. Заработная плата женщин росла быстрее заработной платы мужчин

15. Перед тем как приступить к анализу динамики различий в оплате труда мужчин и женщин во времени, необходимо рассмотреть изменения в относительной почасовой оплате труда мужчин и женщин.

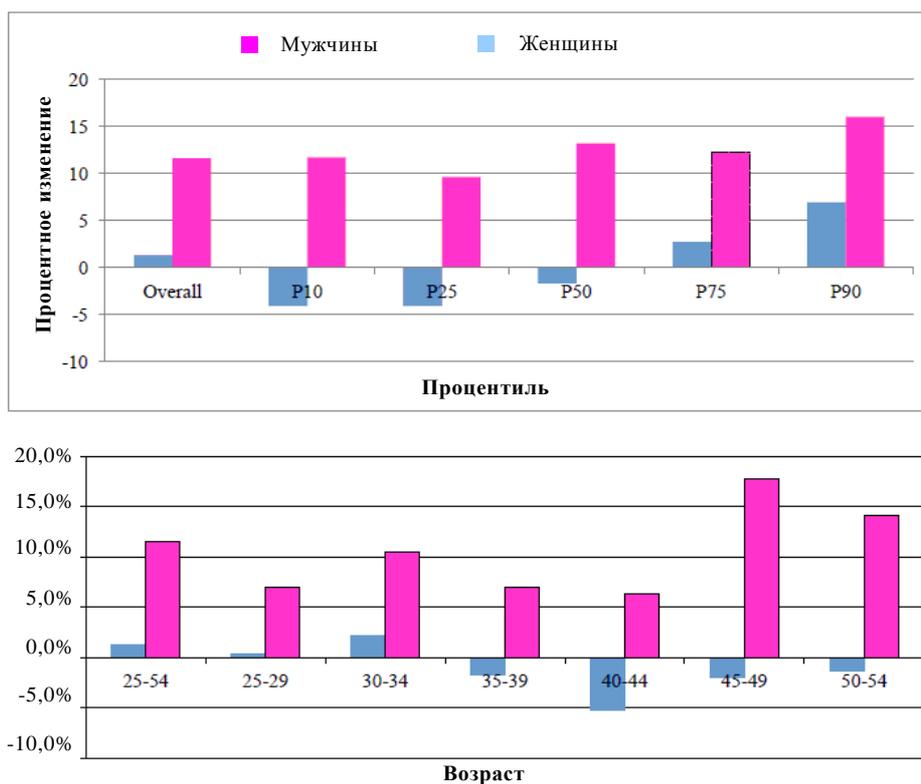
16. В среднем реальная заработная плата женщин в период с 1988 по 2008 год увеличилась на 11,6%. Увеличение наблюдалось по всем возрастным

группам и категориям размера оплаты труда, причем наиболее значительным оно было в случае женщин возрастной группы 45–49 лет (17,8%) и женщин, находящихся в верхнем сегменте распределения заработной платы (16,0%) (диаграмма 7).

17. В случае мужчин динамика является совершенно иной. В целом их реальная заработная плата в период с 1988 по 2008 год увеличилась на 1,3%. Однако эти изменения не носили однородного характера в различных возрастных группах и категориях размера оплаты труда.

Диаграмма 7

Процентное изменение реальной почасовой оплаты труда в разбивке по полу, возраст 25–54 года, 1988–2008 годы, Канада



Источник: Диаграмма Е в работе Drolet (2011).

V. Динамика нескорректированного разрыва в оплате труда: 1988–2008 годы

18. Соотношение среднечасовой оплаты труда женщин и мужчин увеличилось с 0,757 до 0,833. Другими словами, нескорректированный разрыв сократился на 7,6 процентных пункта (Drolet, 2011).

19. Разрыв в оплате труда сократился по всему распределению оплаты труда, однако наибольшее сокращение (на 11,5 процентных пункта) было отмечено в нижнем сегменте распределения оплаты труда, а наименьшим – в верхнем сегменте оплаты труда (6,7 процентных пункта). Тренд, отмеченный в нижнем сегменте шкалы оплаты труда, согласуется с другими результатами, а именно сокращением разрыва среди работников, занятых неполный рабочий день, и офисных работников.

20. Хотя удельный вес женщин на высокооплачиваемых должностях, таких как руководящие должности, на протяжении этого периода рос, разрыв в оплате труда на этих должностях был больше среднего. Это неудивительно, поскольку увеличение удельного веса происходит в первую очередь на должностях более низкого уровня в рамках профессиональных категорий. Другие исследования свидетельствуют о том, что женщины продолжают работать на более узком наборе должностей, чем мужчины, и по-прежнему составляют значительную долю работников, занятых на 20 самых низкооплачиваемых должностях (Cool, 2010). Женщины по-прежнему характеризуются избыточным удельным весом на должностях в сферах образования и здравоохранения. ГРОТ является относительно небольшим на этих должностях и характеризуется незначительным изменением в период 1988–2008 годов.

21. Разрыв в оплате труда работников с высшим образованием оставался на уровне 16%. Сохранение этого разрыва объясняется сохраняющимися различиями в основных областях учебной специализации, выбираемых мужчинами и женщинами: женщины продолжают характеризоваться большим удельным весом в сфере образования и гуманитарных наук, в то время как мужчины преобладают на математических и инженерно-технических факультетах (таблица 1).

Таблица 1

Процент женщин среди лиц с высшим образованием в разбивке по областям специализации, КАНАДА, 1992 и 2008 годы

	1992	2008
<i>Область специализации</i>	<i>проценты</i>	
Всего	56,4	60,0
Архитектура, инженерное дело и смежные специальности	17,5	22,2
Математика, информатика, информационные услуги	35,2	30,4
Личные, охранные транспортные услуги	18,2	44,9
Бизнес, менеджмент и государственное управление	51,4	53,0
Сельское хозяйство, природные ресурсы и охрана природы	36,7	55,9
Физика, биология и технологии	45,6	57,3
Гуманитарные науки	63,7	64,3
Искусство	65,9	66,5
Социальные, поведенческие науки и право	59,3	67,0
Образование	72,6	76,1
Здравоохранение, парки, рекреационная деятельность и фитнес	68,0	77,0

Источник: Women in Canada (2011). Data from Postsecondary Student Information System.

22. В работе Boudarbat and Conolly (2013) показано, что в некоторых областях специализации мужчины зарабатывают больше женщин, имеющих одинаковый уровень образования. Анализ когорт выпускников высших учебных заведений в работе Boudarbat and Conolly (2013) показывает, что разрыв в оплате труда существует и в случае молодых поколений. По заданной когорте выпускников разрыв в оплате труда возрастает во времени, т.е. разрыв в оплате труда является большим через пять лет после окончания учебного заведения, чем два года спустя. Этот разрыв в оплате труда сохраняется и после учета различий в наблюдаемых характеристиках.

VI. Скорректированный гендерный разрыв в оплате труда: акцент на временные оценки

23. Большинство исследований, посвященных ГРОТ, опираются на предположение о том, что заработная плата зависит от индивидуальных характеристик работника, и этот подход доминирует в эмпирической литературе. Основной причиной использования данного подхода является тип данных, имеющихся в распоряжении исследователей, т.е. масштабные обследования домохозяйств, содержащие большой объем информации индивидуального уровня.

24. Хотя не существует универсально принятого набора определяющих переменных, которые должны использоваться, в литературе четко заявляется, что структура заработной платы отражает разнообразные факторы человеческого капитала (такие, как возраст, образование и продолжительность трудового стажа), демографические характеристики (семейное положение) и трудовые характеристики (такие, как членство в профсоюзе, режим неполного рабочего дня, провинция). В настоящее время обсуждается целесообразность включения также характеристик "отрасль" и "занятие". Анализ, который не учитывает параметров "отрасль" и "занятие", может игнорировать важность предыстории и выбора специальности на величину заработной платы, в то время как анализ, который полностью учитывает эти переменные, может занижать значение ограничений рынка труда для величины заработной платы. Аналогичный аргумент может быть выдвинут и в отношении включения или исключения других представляющих интерес переменных⁵.

25. Структура заработной платы мужчин и женщин анализируется путем оценки связи между почасовой оплатой труда и набором наблюдаемых характеристик работника в полулугарифмической форме⁶. С использованием этих коэффициентов регрессии комбинации со средним значением определяющих заработную плату переменных применяется метод разложения Блиндера-Оаксака для деагрегирования разницы в оплате труда на объясняемый (опирающийся на гендерные различия в наблюдаемых продуктивных характеристиках) и необъясняемый (обусловленный гендерными различиями в оплате труда, определенными различными переменными на рынке труда) компоненты⁷. В качестве

⁵ Люди различаются по своим предпочтениям в отношении конкретных типов работы. Различия между мужчинами и женщинами могут отражать истинные различия в предпочтениях, жизненном опыте до выхода на рынок труда, ожиданиях или возможностях. Зачастую трудно провести различие между основанными на выборе решениями и отличным отношением по признаку пола.

⁶ Структура заработной платы мужчин и женщин оценивается отдельно. Натуральный логарифм почасовой оплаты труда используется в качестве зависимой переменной. Каждый коэффициент регрессии измеряет возврат поддающимся наблюдению характеристикам работника и толкуется в качестве процентного изменения почасовой оплаты труда, связанного с единичным изменением казуальной переменной.

⁷ Модели регрессии, используемые в анализе разложения, учитывают не более половины вариации почасовой оплаты труда мужчин и женщин. Существуют большие различия в свободных членах уравнений регрессии, используемых в отношении мужчин и женщин, что означает наличие больших различий, не связанных с выбором поясняющих переменных. Свободный член охватывает влияние других факторов, которые либо отсутствуют, либо не полностью учтены в модели, и является также функцией референтной группы из каждого набора индикаторных переменных.

компаративной структуры оплаты труда используется структура заработной платы мужчин⁸.

26. К числу представляющих интерес выводов работы Drolet (2002a) относятся следующие:

- Часть разрыва в оплате труда, которая может быть объяснена различиями в трудовом стаже, значительно недооценивается, когда вместо фактического стажа используется потенциальный стаж работы (= возраст – число лет обучения – 6)⁹. Это обусловлено тем, что гендерная разница в потенциальном стаже является малой (около 0,4 года), но значительной с точки зрения количества лет полного трудового стажа в режиме полной занятости (около 3,9 лет). Поскольку заработная плата возрастает с каждым годом стажа FУFTE, это поясняет бóльшую часть гендерной разницы в оплате труда.
- Гендерные различия в образовательном уровне *сокращают* объясняемый компонент ГРОТ (максимум на 5%), в то время как гендерные различия в основных областях специализации *увеличивают* объясняемый компонент (примерно 5%). Неудивительно, что влияние занятия снижается, когда основная область специализации используется вместо образовательного уровня.
- Несмотря на исчерпывающий перечень и более точные показатели измерения связанных с производительностью труда факторов, около половины разницы в оплате труда остается необъясненной.
- После учета различий в наблюдаемых характеристиках, а именно фактического стажа на рынке труда и области специализации, среднечасовая заработная плата женщин составляет 89,4% от соответствующего показателя мужчин.

27. Хотя важность характеристик человеческого капитала в процессе расчета размера оплаты труда четко установлена, данные, документирующие важность рабочего места (иные, чем межотраслевые различия, различия, обусловленные размером фирмы), являются скудными. Еще более скудными являются данные о распределении различных мест работы при пояснении ГРОТ.

28. Увязка данных "работник-работодатель" из Канадского обследования мест работы и работодателей... (Drolet 2002b) подтверждает важность характеристик места работы для пояснения ГРОТ. Наиболее важные выводы включают в себя следующие:

⁸ Вопросы, касающиеся различий в оплате труда, часто формулируются таким образом, что целью анализа является степень, в которой женщины получают одинаковую заработную плату с сопоставимыми мужчинами. По этой причине структура заработной платы мужчин зачастую рассматривается в качестве "конкурентной" структуры заработной платы. Использование альтернативных структур оплаты труда (таких, как структура оплаты женского труда и взвешенное среднее, опирающееся на пропорцию женщин и мужчин на рынке наемной рабочей силы, или объединенная модель) может привести к различным толкованиям компонентов гендерных различий в оплате труда. Эти различия иллюстрирует таблица А1 работы Drolet (2001).

⁹ Хотя показатель фактического стажа на рынке труда является хорошим добавлением к изучению гендерных различий в оплате труда, он далек от совершенства. В работе Drolet (2011) отмечается, что информация о непрерывности трудового стажа, а также продолжительности, частоте и сроках выхода из состава рабочей силы отсутствует. Эти факторы влияют на заработную плату, получаемую женщинами, разнообразным образом, что может оказывать влияние на ГРОТ.

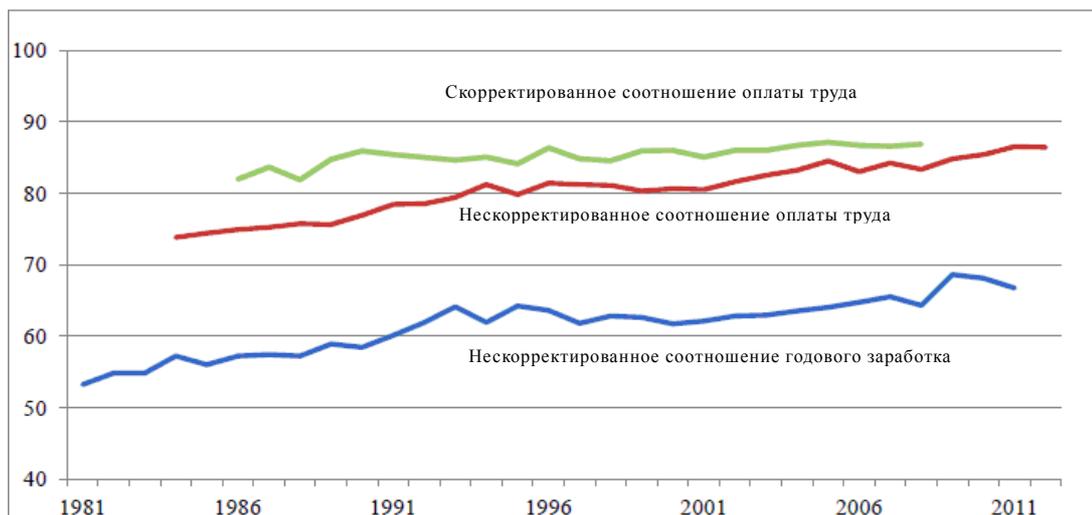
- ГРОТ является меньшим между одинаковыми местами работы, чем между разными местами работы. Сопоставление со структурой заработка, с учетом и без учета влияния места работы, показывает, что женщины избыточно представлены на рабочих местах с низким уровнем зарплаты: женщины зарабатывают, например, на 15% меньше, чем мужчины, когда место работы не учитывается в сопоставлении с 8%, когда производится такой учет.
- Влияние образования и стажа работы на оплату труда является меньшим, когда учитывается место работы. Это свидетельствует о том, что некоторые индивидуальные вариации в отношении образования и стажа обусловлены тем фактом, что места работы обеспечивают в значительной степени различающийся доход с точки зрения образования и опыта.
- Рабочее место поясняет бóльшую часть ГРОТ, чем характеристики работника.
- Показатель уровня занятости на должностях в режиме неполного рабочего дня служит косвенным показателем процента женщин на таких рабочих местах. Он свидетельствует о значительном негативном влиянии на оплату труда. Гендерное различие в эластичности является результатом гендерного различия в удельном весе работников, занятых неполный рабочий день, а не результатом гендерного различия в доходе от неполной занятости.
- После учета различий в наборе наблюдаемых характеристик работника и рабочего места средняя почасовая оплата труда женщин составляет 92,6% от соответствующего показателя мужчин.

VII. Динамика скорректированного гендерного разрыва в оплате труда: 1988–2008 годы

29. Динамика скорректированного гендерного разрыва в оплате труда описывается в работах Baker and Drolet (2010) and Drolet (2011). Эти исследования опираются на данные о заработной плате ряда обследований домохозяйств. Хотя эти данные охватывают длительный период времени, являются репрезентативными в общенациональном докладе и скорректированными в соответствии с согласованными концепциями во времени, они не столь велики по объему, как данные, использовавшиеся в предыдущем анализе. В этом анализе отсутствуют данные о фактическом стаже на рынке труда – основной области специализации и важности рабочего места для пояснения ГРОТ.

30. Скорректированное гендерное соотношение оплаты труда в период 1988–2008 годов описывает диаграмма 8, опирающаяся на результаты работы Baker and Drolet (2010), а также соотношения, приведенные на диаграмме 1. Скорректированные различия касаются почасовой оплаты труда женщин, выраженной в процентах от соответствующего показателя мужчин после учета различий в наблюдаемых характеристиках, таких как возраст, образовательный уровень, провинция, членство в профсоюзе, продолжительность трудового стажа, занятие и отрасль.

Диаграмма 8
Гендерные соотношения оплаты труда, все получатели, возраст 25–54 года, Канада



Источник: Скорректированное соотношение было рассчитано с использованием результатов Baker and Drolet (2010), Table 5, Specification 3.

31. К числу ключевых выводов работ Baker and Drolet (2010) и Drolet (2011) относятся:

а) Нескорректированное соотношение оплаты труда, как правило, **завышает** изменение гендерного соотношения. Так, в период 1988–2008 годов нескорректированное гендерное соотношение оплаты труда сократилось на 7,6 процентных пункта в сопоставлении с 4,2 процентных пункта в случае скорректированного соотношения средней оплаты труда женщин и мужчин.

б) Разрыв в оплате труда сокращается по мере уменьшения различий между мужчинами и женщинами с точки зрения их производительных характеристик (или объясняемого компонента), поскольку разрыв в оплате труда во все большей степени зависит от различий в размере дохода, который получают женщины и мужчины со схожими характеристиками (или необъяснимый компонент).

"Скорректированное" соотношение оплаты труда на 4,4 процентных пункта превышает "нескорректированное" соотношение в 1988 году, однако к 2008 году между ними существует лишь малозначимая разница. Этому может быть дан ряд объяснений. Во-первых, мужчины и женщины просто получали более равную зарплату в 2008 году по сравнению с 1988 годом. Во-вторых, могла произойти широкомасштабная конвергенция ненаблюдаемых характеристик мужчин и женщин (Beller and Blau, 1988; Ashraf, 1996). Если мужчины в среднем получали больший доход благодаря этим неучитываемым переменным, то в наблюдаемый период женщины повысили свой доход, что привело к сокращению разрыва в оплате труда частично благодаря широкомасштабному сокращению различий в ненаблюдаемых, связанных с производительностью характеристиках. Это, несомненно, касается фактического стажа на рынке труда. В-третьих, изменилось отношение к женщинам на работе. Следовательно, улучшение доступа женщин к более высокооплачиваемой работе и их способность занимать такие должности может содействовать пояснению конвергенции доходов даже после учета занятия и отрасли.

с) Альтернативную картину динамики разрыва в оплате труда во времени дает метод динамического разложения Блиндера-Оаксака, согласно которому объясняемый компонент представляет собой относительные изменения в производительных характеристиках мужчин и женщин, а необъясняемый компонент – относительные изменения в цене, определяемой этими характеристиками.

Согласно работе Baker and Drolet (2010), почти 60% сокращения разрыва в оплате труда в период 1981–2008 годов может быть отнесено на счет изменений в определяющих уровень оплаты труда характеристиках мужчин и женщин. Хотя ни одна из этих характеристик не имеет преобладающего значения, значительное повышение удельного веса женщин с университетским образованием и изменения в занятиях мужчин и женщин играют лидирующие роли.

В одной смежной статье Drolet (2011) содержится информация о факторах, содействующих сокращению гендерного разрыва в оплате труда в возрастных группах, поскольку изменения в составе происходили различным образом в случае работников различных возрастов. В случае пожилых работников (старше 50 лет) большая продолжительность трудового стажа в случае женщин и сдвиги в профессиональной структуре содействовали пояснению причин сокращения разрыва в оплате труда. Более высокий образовательный уровень и переход с низкооплачиваемых на более высокооплачиваемые должности содействуют росту реальной зарплаты молодых женщин (25–29 лет). Структурные изменения в экономике, в частности сокращение членства в профсоюзах и изменения в структуре оплаты труда в рамках некоторых отраслей, оказали более значительное влияние на заработную плату молодых мужчин.

d) По многим аспектам женщины имеют преимущество перед мужчинами. Если женщины имеют одинаковую отдачу от тех же характеристик, что и мужчины, они получают более высокую, а не более низкую зарплату по сравнению с мужчинами. Наиболее значимым исключением является отраслевое распределение мужчин и женщин. В данном случае мужчины имеют преимущество перед женщинами.

VIII. Можно ли говорить об ослабевающей корреляции между разрывом в оплате труда и возраста?

32. Анализ, опирающийся на поперечные данные, свидетельствует о том, что разрыв в оплате труда увеличивается с возрастом. Данные таблицы 2 свидетельствуют о более значительном разрыве в оплате труда в случае работников старших возрастов и меньшем разрыве в оплате труда в случае работников младших возрастов в каждом году. Поскольку характеристики женщин значительно изменились с тех пор, как ранние когорты вошли в состав рабочей силы, в любой момент времени характеристики женщин старших возрастов являются в значительной степени отличными от характеристик молодых женщин. Характеристики женщин более схожи с мужскими в начале их карьеры и могут приобретать различия вследствие решений, касающихся трудоустройства и прерывания карьеры. В совокупности большой ГРОТ в случае работников старших возрастов и меньший ГРОТ в случае работников младших возрастов вполне поддаются объяснению.

Таблица 2
Гендерный разрыв в оплате труда (1988–2008 годы)

	Все	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	Возраст 25–29 лет
								в сопоставлении с возрастом 50–54 года
1988	0,243	0,154	0,206	0,232	0,264	0,319	0,355	0,201
1998	0,189	0,099	0,149	0,195	0,192	0,250	0,251	0,152
2008	0,167	0,099	0,142	0,163	0,175	0,216	0,193	0,094
1988–2008	-0,076	-0,056	-0,064	-0,068	-0,089	-0,103	-0,103	0,107

Источник: Избранные результаты таблицы 1 в работе М. Drolet (2011).

33. Хотя существует корреляция между разрывом в оплате труда и возрастом во все годы, данная корреляция ослабевает в каждый последующий год. Прочтение сверху вниз колонок данных таблицы 2 позволяет выявить, что гендерный разрыв в оплате труда в случае работников в возрасте 25–29 лет на 20,1 процентного пункта меньше показателя работников в возрасте 50–54 года в 1988 году. К 2008 году разница в разрыве в оплате труда между работниками младших и старших возрастов сокращается до 9,4 процентного пункта.

34. Ослабление корреляции между разрывом в оплате труда и возрастом свидетельствует об эффекте когортного замещения: по мере того, как более юные когорты замещают старшие когорты, ГРОТ снижается, поскольку разрыв является меньшим в новых когортах по сравнению с предшествующими им.

35. Однако данное сопоставление производится между работниками различных периодов рождения. Для поиска ответа на вопрос о том, снижается ли ГРОТ с возрастом работников, необходимо использовать синтетический когортный подход. Благодаря повторному продольному анализу изменения ГРОТ работников различных периодов рождения можно отследить его изменение во времени путем диагонального прочтения таблицы 21. До тех пор пока продольная выборка является репрезентативной, этот подход позволяет косвенно измерять ГРОТ во времени и в рамках одного и того же периода рождения.

36. Использование данного подхода показывает, что поперечные данные, как правило, завышают корреляцию между возрастом и ГРОТ. Так, например, ГРОТ составлял 15,4 процентных пункта в случае работников возраста 25–29 лет в 1988 году. К 2008 году, когда данная когорта достигла возраста 45–49 лет, ГРОТ составил 21,6 процентных пункта. Эти значения показывают, что разрыв в оплате труда вырос на 6,2 процентных пункта за 20 лет в случае работников, которые в 1988 году относились к когорте 25–29 лет. Это полностью отличается от поперечных данных 2008 года, когда ГРОТ работников в возрасте 45–49 лет в 2008 году был выше на 11,7 процентных пункта показателя работников в возрасте 25–29 лет. Повторение этих операций в отношении других возрастных групп дополнительно усиливает сомнения в относительности силы корреляции между возрастом и ГРОТ.

37. Эти выводы свидетельствуют о том, что по меньшей мере в случае некоторых когорт часть сокращения разрыва в оплате труда может быть объяснена тем фактом, что различия в заработной плате женщин и мужчин более не усиливаются по мере их старения.

IX. Роль ошибки выборки

38. Вопрос ошибки выборки становится важным, когда основное внимание уделяется сопоставлению динамики заработной платы женщин с заработной платой мужчин за 20-летний период. Поскольку женщины характеризовались в прошлом более низким уровнем занятости, изучения требует возможный вклад изменения уровня участия в рабочей силе в сокращение разрыва. Интуитивно можно предположить, что существенное изменение в уровне занятости женщин может быть связано с вопросами отбора. Согласно работе Beller and Blau (1988) не существует *обязательной* взаимосвязи между изменениями в уровне участия в рабочей силе и ошибкой выборки. В ней указывается, что изменение уровня участия в рабочей силе является одним из многочисленных потенциальных факторов, который может привести к изменениям в общих характеристиках женщин в составе рабочей силы по сравнению с мужчинами за рассматриваемый период.

39. Какое влияние изменение уровня занятости канадских женщин оказывает на сокращение ГРОТ? Предположим, например, что женщины, которые работали в конце 1980-х годов, имели выше среднего потенциал заработка по сравнению с женщинами, которые не работали в конце 1980-х годов. Поскольку уровень занятости женщин возрос, многие женщины со средним или ниже среднего заработком вышли на рынок труда. Это является изменением в ошибке выборки и приводит к смещению в измерении разрыва в оплате труда.

40. Для выделения влияния изменения ошибки выборки заработная плата должна увязываться с непротиворечивым набором характеристик в различные моменты времени. В работе Baker et al (1995) описывается метод контроля изменения ошибки выборки, который может оказывать влияние на сопоставление нескорректированной разницы во времени. Этот метод может быть расширен для выдвижения допущений в отношении ненаблюдаемых характеристик.

41. После учета ошибки выборки скорректированный разрыв сокращается еще на 1,6 процентных пункта сверх 7,6 процентных пунктов изменения нескорректированного разрыва (Drolet, 2011). Это указывает на то, что средний уровень квалификации новых участников рынка труда предполагает более низкий размер оплаты труда по сравнению с теми, кто входил в состав рабочей силы в оба года. Если данную предпосылку распространить на ненаблюдаемые характеристики, разрыв сократится еще на 5,1 процентных пункта по сравнению с изменением нескорректированного разрыва. Измерение влияния выборки по возрасту является еще одним дополнительным доказательством того, что корреляция между ГРОТ и возрастом является завышенной в поперечных таблицах.

X. Заключительные замечания

42. Различия в оплате труда женщин и мужчин привлекают к себе значительное внимание как со стороны широкой общественности, так и политиков. Понимание факторов, определяющих успешность женщин на рынке труда в период значительных структурных изменений и эффект мер политического вмешательства, требует анализа исходя из различных перспектив. Эмпирические данные об их успешности имеют важные последствия для потенциальной сферы действия различных мер политического вмешательства. Политические аналитики оценивают эффективность канадских политических инициатив, таких как равная оплата труда (включая равенство в оплате труда), равные возможности

(включая равенство в трудоустройстве) и ориентированные на семью программы (включая отпуск по уходу за ребенком для матери и отца) на основе динамики гендерного разрыва в оплате труда.

43. Представленные в настоящем документе выводы позволяют понять функционирование канадского рынка труда: ГРОТ в начале карьеры становится все более эффективным показателем, позволяющим прогнозировать ГРОТ на протяжении всей трудовой жизни поколения.

Справочные материалы

Baker, M., D. Benjamin, A. Desautniers, M. Grant (1995). "The distribution of the male/female earnings differential, 1970–1990". *Canadian Journal of Economics*, Volume XXVIII. No. 3, pp 479–501.

Baker, M. and N. Fortin, (2001). "Occupational Gender Composition and Wages in Canada: 1987-1988", *Canadian Journal of Economics*, Volume XXXIV. No. 2, pp. 345–376.

Baker, M. and M. Drolet, (2010). "A New View of the Male-Female Pay Gap in Canada", *Canadian Public Policy*.

Boudabat, B. and M. Conolly (2013). "The gender wage gap among Recent Post-secondary Graduates in Canada: A Distributional Approach" *Canadian Journal of Economics*, Volume 46. No. 3, pp. 1037–1065.

Beller, A. and F. Blau (1988). "Trends in Earnings Differentials by Gender, 1970–1981." *Industrial and Labor Relations Review*, Volume 41, No. 4 pp. 513–529.

Cool, J. (2010). 'Wage gap between men and women' Ottawa: Library of Parliament, Publication no. 2010-30E.

Drolet, Marie (2001). 'The male-female wage gap' *Perspectives on Labour and Income*, December, Statistics Canada, Catalogue Number 75-001-XIE.

Drolet, Marie (2002a). 'New evidence on gender Pay Differentials: Does Measurement Matter?' *Canadian Public Policy*, Vol. XXVIII, No.1, pp. 1–15.

Drolet, Marie (2002b). 'Can the workplace explain gender pay differentials?' *Canadian Public Policy*, Vol. XXVIII, Special Issue, pp. S41–S63.

Drolet, Marie (2011). 'Why has the gender wage gap narrowed?' *Perspectives on Labour and Income*, Spring, Statistics Canada, Catalogue Number 75-001-XIE.

Fortin, N. and M. Huberman (2002). 'Occupational gender segregation and women's wages in Canada: An historical perspective' *Canadian Public Policy*, Vol. XXVIII, Special Issue, pp. S11–S39.

Kidd, M. and M. Shannon (1997). 'The Gender Wage Gap on Canada over the 1980s' in *Transitions and Structural Changes in the North American Labour Market*, ed. M. Abbott, C. Beach and R. Chaykowski. Kingston: IRC Press.

Oaxaca, R. (1973). 'Male-female earnings differentials in urban labour markets.' *International Economic Review*, pp. 693-709.

Statistics Canada (2011), *Women in Canada: A gender based statistical report*. Catalogue Number 89-503X.