

МРНТИ 06.77.77

JEL Classification: C43; J16

DOI: <https://doi.org/10.52821/2789-4401-2023-2-31-43>

ГЕНДЕРНЫЕ НЕРАВЕНСТВА В ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ В СТРАНАХ ЕВРАЗИЙСКОГО СОЮЗА

А. П. Авров¹, А. А. Исмагулова^{1*}, А. А. Мусульманкулова¹

¹Университет Нархоз, Алматы, Республика Казахстан

АННОТАЦИЯ

Цель исследования. Проанализировать влияние факторов, определяющих разрыв в оплате труда между работниками, гендерные соотношения в оплате труда в разрезе отдельных видов внутри страны и между странами.

Методология. В процессе исследования был использован индексный анализ с применением индекса смещения ассортимента, индексы структурных сдвигов, индексы постоянного и переменного состава. Корреляционно-регрессионный анализ с целью изучения взаимосвязи внутри стран и соотношений между странами.

Оригинальность / ценность исследования. Ценность исследования заключается в новом подходе (используя коэффициенты соотношения ВВП, по паритету и в национальной валюте рассчитать сопоставимые реальные уровни зарплаты наемных работников между странами в разрезе видов экономической деятельности и в гендерном разрезе) позволяющей рассчитать реальные уровни заработной платы.

Выявление зависимости определяющая различия в заработной плате между мужчинами и женщинами, соотношения в размере зарплаты между мужчинами в разных странах. Проанализированы различия дифференциаций в оплате труда между отдельными видами экономической деятельности в разрезе отдельных стран.

Результаты исследования позволили получить реальные представления о уровне оплаты труда, дифференциаций между отдельными видами экономической деятельности и в гендерном аспекте между странами. Выявлены реальные зависимости и соотношения формирования оплаты труда женщин внутри отдельных стран, соотношения в уровнях дифференциаций в гендерном аспекте.

Ключевые слова: оплата труда, гендерный разрыв, индексы переменного, постоянного состава, индексы структурных сдвигов.

ВВЕДЕНИЕ

Вопросы установления гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин являются актуальными для многих стран. Важным аспектом является достижение равенства в оплате труда мужчин и женщин, установление одинаковой оплаты за равноценный труд, и в Казахстане в этом направлении несмотря на положительную динамику наблюдается гендерный разрыв в оплате труда.

Целью исследования является анализ влияния факторов, определяющих различия в размерах оплаты наемных работников, а также анализ соотношений в оплате между мужчинами и женщинами, в разрезе отдельных видов по стране и между странами.

Гендерное неравенство в оплате труда мужчин и женщин присутствует во всех странах, независимо от уровня развития, но в разной вариации. Одним из вопросов гендерного неравенства является профессиональная гендерная сегрегация, и соответственно различия в оплате труда. Значительная часть гендерного разрыва в процессе трудоустройства на хорошие должности связана с тем, что изначально мужчины и женщины инвестируют в различные виды образования. Но даже обучаясь по одинаковым

профессиям, женщины и мужчины выбирают разные профессии [1]. Увеличение гендерного разрыва в заработной плате ведет к снижению производительности труда [2].

Для стран с высоким уровнем развития также характерен гендерный разрыв в оплате труда. Среди Европейского Союза Австрия и Германия считаются страны с высоким уровнем гендерного неравенства в оплате труда. Не всегда государственная политика в целях устранения неравенства учитывает секторальные особенности. Например, в Австрии и Германии финансовый и страховой сектора считаются одним из высокооплачиваемых как у женщин, так и мужчин. Тем не менее, гендерный разрыв в оплате труда существенный, что обусловлено различными профессиями внутри группы и вертикальной сегрегацией недопредставленности женщин на руководящих должностях. Для Австрии в секторе здравоохранения разрыв менее заметен, при среднем уровне заработной платы, в то время как в Германии данный разрыв относительно высокий при невысокой зарплате по сравнению с другими секторами и странами Европейского Союза [3].

В США женщины по сравнению с другими развитыми странами превосходят мужчин по некоторым квалификационным характеристикам, тем не менее не всегда влиянием традиционных факторов (опыт работы, полученное образование и т.д.) возможно объяснить гендерные различия в оплате [4]. Однако, появляются новые исследования [5], которые рассматривают влияние различных норм, психологических характеристик и не когнитивных навыков на гендерный разрыв.

Неравенство в здравоохранении характерно также и для Бразилии, где, например, разрыв в оплате труда врачей-мужчин и врачей женщин составляет 24 %. Несомненно, что вариация оплаты труда в любом секторе зависит не только от рабочей нагрузки, но и от специфических особенностей самой рассматриваемой группы профессий, и от социально-демографических характеристик также [6].

Неравномерный гендерный разрыв характерен и для Австралии [2], где причинами являются также традиционные факторы – профессиональная сегрегация, дискриминация на рынке труда.

В Польше отмечается невысокий уровень различий в оплате труда мужчин и женщин, в виду более высокого уровня образованности женщин. Кроме того, женщины управленческого звена больше представлены в государственном секторе, нежели в частном, соответственно разрыв там меньше [7].

Несмотря на имеющиеся гендерные различия в Индии и Китае, за последние годы обе страны показали разную динамику изменения, и если в Индии наблюдалось сокращение гендерного разрыва, вследствие роста квалификации женщин и осуществлении соответствующей государственной политики, то в Китае ситуация изменилась, в том числе вследствие ухудшения положения женщин на рынке труда [8].

Для Южной Кореи сохраняются значительные различия в оплате труда мужчин и женщин, вследствие сохраняющегося длительное время двойного разделения рынка труда, когда работники делятся на «регулярные/постоянные» и «нерегулярные», причем большая доля женщин именно во второй категории. Институциональные условия играют важную роль, так как механизмы формирования заработной платы для двух категорий работников отличается, и не учитываются такие факторы как стаж работы и т. д., что приводит к нарушению принципа равной оплаты за равноценный труд. Соответственно, в таких условиях важным является установление структурированной системы оплаты труда для «нерегулярных» работников, а также по возможности, снижению доли женщин на непостоянной работе [9].

Таким образом, гендерный разрыв наблюдается во многих странах, и вопросы различий в оплате труда является важной темой социально-экономических исследований.

Литературный обзор исследований по проблемам гендерных стереотипов и гендерных различий в оплате труда будет охватывать результаты исследований ученых дальнего и ближнего зарубежья. В предлагаемом литературном обзоре ставится задача исследовать концептуальные основы и базовые направления проблемы гендерных различий в оплате труда.

Как показывает Е. Brainerd [18], переходный период негативно отразился на положении российских женщин на рынке труда. Если весной 1991 года они получали в среднем 80 % от мужской заработной платы, что было одним из самых высоких показателей среди стран Центральной Азии, то весной 1994 года она была ниже 70 %, что уже показывало одну из самых низких. Основной причиной такого резкого снижения относительной заработной платы женщин в России, по мнению автора, стало

резкое увеличение неравенства в оплате труда. Эти результаты согласуются с данными, приведенными в работе исследователей Ньюэлл и Рейлли. В 1996 году, относительная заработная плата женщин в большинстве стран Центральной Азии относительно не изменилась, а в ряде стран она выросла по сравнению с дореформенным уровнем, но в России наблюдалась тенденция снижения до менее 70 % средней заработной платы мужчин [10].

Еще одной важной особенностью российского рынка труда, наблюдаемой в большинстве других стран, является отраслевая и профессиональная гендерная асимметрия занятости. Если рассматривать широкие сферы экономики, то традиционно «женские» отрасли российской экономики – это здравоохранение, спорт и социальное обеспечение, образование, культура и искусство, а также Финансы и кредит, а традиционно «мужские» – строительство и транспорт [11].

Исследователи И. И. Елисеева, М. П. Декина смогли количественно оценить вклад фактора в заработную плату сотрудников, а также оценить заработную плату разных специальностей для работающих женщин. Уровень образования оказывает сильное влияние на заработную плату женщин, что, с одной стороны, отражает интеллектуальное преимущество женщин, а с другой – увеличение достойных заработков женщин с меньшим образованием. Фактор места жительства, влияющий на оплату труда, был сильнее проявлен у мужчин. Декомпозиция заработной платы по гендерному признаку позволила установить сохраняющееся наличие неравенства по гендерному признаку в РФ при прочих равных условиях [12].

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Одним из основных факторов, определяющим различия в размере оплаты труда между странами, является общественная производительность труда. Побочным условием является распределение валового внутреннего продукта (ВВП), валового национального дохода (ВНД) и валовой добавленной стоимости (ВДС) на составляющие – оплата труда наемных работников, налоги и валовая прибыль/валовый смешанный доход. Данные по валовой добавленной стоимости позволяют проводить такое разделение. Сведения о долях оплаты труда в разрезе отдельных видов деятельности приводятся в таблице 1.

Таблица 1 – Доля оплаты труда в валовой добавленной стоимости (ВДС) в разрезе отдельных видов экономической деятельности по России, Казахстану и Киргизии, в %

	Страны			Разница	
	Россия	Казахстан	Киргизия	Россия-Казахстан	Россия-Киргизия
Сельское хозяйство	24,1	21,8	1,8	2,3	22,3
Горнодобывающая	17,7	21,8	66,6	-4,1	-50,9
Обрабатывающая	36,9	28,2	23,6	8,7	33,3
Энергоснабжение	51,8	43,3	46,8	8,5	5,0
Водоснабжение	62,0	53,7	49,5	8,3	10,5
Строительство	43,8	42,5	6,9	1,3	36,9
Торговля	40,7	34,6	65,5	6,1	-24,8
Транспорт	40,1	26,4	31,2	13,7	8,9
Условия проживания	47,1	38,7	11,2	8,49	35,9
Информация	53,0	36,8	39,5	16,2	15,5
Операция с недвижимостью	7,3	6,4	99,5	0,9	-92,2
Профессиональная, научная	49,7	41,9	79,3	7,8	-29,8
Административная	39,5	38,2	99,5	1,3	-60,0
Образование	63,8	74,7	92,8	-10,9	-23,0
Здравоохранение	85,6	78,3	79,3	7,3	6,3
Культура	66,8	53,5	75,9	13,3	-9,1
Примечание – составлено авторами на основе источника [13], [14], [15]					

Различия в доле оплаты труда наемных работников между странами в разрезе отдельных видов экономической деятельности может быть связано с следующими условиями: более низкий уровень оплаты труда по сравнению с доходами предпринимателей; более высокой долей валовых смешанных доходов; с различиями в доле работников, занятых на госпредприятиях, целью которых не является получение большой прибыли.

В Киргизии превышение наблюдается в шести видах экономической деятельности (горнодобывающей, торговле, в операциях с недвижимостью, профессиональной и научной деятельности, образовании и культуры). Низкая доля оплаты труда, занятых в сельском хозяйстве, строительстве, и деятельность, связанная с условиями проживания, обусловлена тем, что она осуществляется индивидуальными предпринимателями или членами домашних хозяйств.

Низкая доля оплаты труда в России в горнодобывающей отрасли можно объяснить более высокой долей высокорентабельной продукции, наличием старательных артелей, например, добычей золота. Наоборот, очень высокая доля оплаты труда может быть связана наличием субсидий.

Только в двух видах экономической деятельности (горнодобывающей и образование) доля оплаты труда ВДС в Казахстане превышает соответствующую в России. Также, и в Казахстане наблюдается слабая обратная зависимость между высокой долей оплаты труда в ВДС и высокой средней зарплатой, коэффициенты корреляции соответственно минус (-0,303) и минус (-0,410). В Киргизии такая обратная зависимость проявляется более четко, коэффициент корреляции равен минус (-0,629). Отрицательное значение коэффициентов корреляций для России и Казахстана свидетельствует о том, что высокая доля связана с большой численностью занятых в этих видах деятельности.

Для обеспечения сравнимости различий в размерах заработной платы между странами, связанные с неодинаковыми долями оплаты труда в ВДС, использовался подход, примененный в работе [16; 17], по пересчету размеров заработной платы в национальной валюте в оценки, позволяющие получить представление о реальных соотношениях размеров заработной платы между отдельными странами.

Для этого заработная плата в национальной валюте умножается на коэффициент соотношения валового национального дохода (ВНД) в национальной валюте к его величине по паритету покупательной способности. Этим самым, зарплата отдельных стран приводится к единой ценовой базе.

В Казахстане, России, Киргизии и Украине значение этих коэффициентов соответственно равно 0,0092; 0,0466, 0,0505 и 0,044. Следует отметить, что они примерно соответствуют курсу этих валют к курсу рубля. Пересчитанная средняя зарплата по рассматриваемым странам приводится в таблице 2.

Таблица 2 – Средняя пересчитанная зарплата в отдельных странах

Страны	Казахстан	Россия	Киргизия	Украина
Значение пересчитанной зарплаты	1297	1820	830	915
Примечание – составлено авторами на основе источника [13]				

Наиболее высокая зарплата в России, в Казахстане зарплата больше, чем на Украине и в Киргизии. Средняя реальная пересчитанная зарплата в Казахстане больше средней зарплаты на Украине, соответственно 1295 и 915

Данные о средней пересчитанной зарплате мужчин и женщин в отдельных странах приводятся в последующей таблице 3. Зарплата в Казахстане по отношению к России составляет 71,2 %, близко к этому соотношению украинской и казахстанской заработной платы.

Наиболее высокая реальная зарплата, как у мужчин, так и у женщин, в России, затем в Казахстане, наименьшая в Киргизии. Зарплата женщин во всех странах меньше, чем у мужчин. В Казахстане она относительно наиболее низкая к зарплате мужчин, но по размеру больше, чем в Киргизии. В Киргизии зарплата женщин относительно меньше, отличается от зарплаты мужчин.

Таблица 3 – Зарплата наемных работников мужчин и женщин в Казахстане и в России

	Мужчины	Женщины	Женщины/ мужчины
Национальной валюте в тыс.			
Казахстан	179,6	96,5	0,54
Россия	45,6	32,7	0,72
Киргизия	18,7	14,4	0,77
По паритету покупательной способности в тыс. пересч. единиц			
Казахстан	1,65	0,89	0,54
Россия	2,12	1,52	0,72
Киргизия	0,94	0,72	0,77
Соотношение средней пересчитанной зарплаты между странами			
Россия / Казахстан	1,29	1,71	1,33
Россия / Киргизия	2,26	2,11	0,93
Казахстан / Киргизия	1,76	1,24	0,70
Примечание – составлено авторами на основе источника [13], [14], [15]			

Абсолютная разница в размере реальной пересчитанной зарплаты между странами а и б в целом и за счет различий в размерах зарплат в национальной валюте ($ЗП_a$, $ЗП_b$) и коэффициентов их соотношения ВНД к его величине по паритету в национальной валюте (K_a , K_b) подсчитывается по формуле:

$$ЗП_{апер} - ЗП_{бпер} = (ЗП_{авал} - ЗП_{бвал}) * K_b + (K_a - K_b) * ЗП_{авал} \quad (1)$$

где,

$ЗП_{апер}$ – зарплата труда страны А,

$ЗП_{бпер}$ – зарплата труда страны Б,

$ЗП_{авал}$ – зарплата в национальной валюте страны А,

$ЗП_{бвал}$ – зарплата в национальной валюте страны Б,

$K_{б,а}$ – коэффициент пересчёта страны А и Б.

Для детализации абсолютной разницы пересчитанных зарплат у женщин целесообразно использовать три фактора:

коэффициент K_1 – зарплата мужчин в национальной валюте;

коэффициент K_2 – соотношение ВНД в национальной валюте к ВНД по ППС;

коэффициент K_3 , характеризующий отношение зарплаты женщин к зарплате мужчин.

$$ЗП_{апер.ж} - ЗП_{бпер.ж} = K_{a1} * K_{a2} * ЗП_{амвал} - K_{б1} * K_{б2} * ЗП_{бмвал} = (ЗП_{амвал} - ЗП_{бмвал}) * K_{б1} * K_{б2} + (K_{a1} - K_{б1}) * ЗП_{амвал} * K_{б2} + (K_{a2} * K_{б2}) * ЗП_{амвал} * K_{a1} \quad (2)$$

где,

$ЗП_{апер.ж}$ – зарплата страны А в пересчете на женщин;

$ЗП_{бпер.ж}$ – зарплата страны Б в пересчете на женщин;

K_{a1} – зарплата мужчин в национальной валюте страны А;

K_{a2} – соотношения ВНД в национальной валюте к ВНД по ППС страны А.

Фактические различия в реальной зарплате в целом и за счет отдельных факторов приводятся в таблице 4.

Таблица 4 – Абсолютные и относительные различия в реальной зарплате между странами

	Россия-Казахстан	Россия-Киргизия	Казахстан-Киргизия
Мужчины, тыс. единиц			
Абсолютные различия в размере реальной зарплаты	0,47	1,18	0,72
в том числе:			
за счет различий в размере заработной платы в нац.валюте	-1,23	1,37	8,21
за счет коэффициентов соотношений ВВП в нац.валюте к ВВП по ППС	1,70	-0,19	-7,49
Относительная разница по отношению к реальной зарплате (%)	28,5	125,5	175,5
в том числе:			
за счет различий в размере заработной платы в нац.валюте	-74,5	25,3	8,13
за счет коэффициентов соотношений	103,0	-17,9	-7,42
Женщины, тыс. единиц			
Абсолютная разница в размере реальной зарплаты	0,63	0,80	0,17
в том числе:			
за счет различий в размере средней зарплатой мужчин	-0,67	1,05	5,47
за счет коэффициентов соотношений ВВП в нац. валюте к ВВП по ППС	0,92	-0,14	-4,97
отношение зарплаты женщин к зарплате мужчин	0,38	-0,11	-0,33
Относительная разница в размере реальной зарплаты (%)	70,8	111,1	23,6
в том числе:			
за счет различий в размере средней зарплатой мужчин	-75,3	145,8	759,7
за счет коэффициентов соотношений ВВП в нац. валюте к ВВП по ППС	103,4	-19,4	-690,3
отношение зарплаты женщин к зарплате мужчин	42,7	-15,3	-45,8
Примечание – составлено авторами на основе источника [18], [14], [15]			

Данные о реальной зарплате в разрезе отдельных видов деятельности для мужчин и женщин приводятся в таблице 5.

Таблица 5 – Реальная заработная плата в разрезе отдельных видов экономической деятельности, в пересчитанных единицах

Виды деятельности	Казахстан	Россия	Киргизия	Казахстан	Россия	Киргизия
	Мужчины			Женщины		
Сельское хозяйство	908	1423	524	383	667	479
Горнодобывающая	3277	3302	1562	2632	2402	1491
Обрабатывающая	1663	2121	1062	1253	1632	821
Энергоснабжение	1416	1901	1431	1161	1697	951
Водоснабжение	992	1483	831	836	1231	734

Строительство	1810	2303	931	1680	2202	736
Торговля	1667	2286	913	1185	1719	823
Транспорт	1891	2279	1252	1515	1642	797
Условия проживания	1666	1782	933	1080	1432	823
Информация	2111	3221	1986	1952	2542	1496
Операция с недвижимостью	1445	1800	813	1257	1546	708
Профессиональная, научная деятельность	2889	3152	1337	1672	2371	992
Административная	1441	1616	842	1002	1435	837
Образование	896	1782	1091	682	1134	720
Здравоохранение	991	1434	561	1054	1615	558
Культура	762	1311	452	1502	1781	456
Примечание – составлено авторами на основе источника [13], [14], [15]						

Реальная зарплата у мужчин в Казахстане, России и Киргизии выше, чем у женщин, исключение составляет отрасль здравоохранения и культуры. В Казахстане и в России у женщин в данных видах деятельности она существенно выше, в Киргизии практически не различается. Реальная зарплата у мужчин и женщин в России больше, чем в Казахстане и в Киргизии [19]. Гендерное различие в оплате труда связаны с наличием исключительно мужских профессий (например, горняки) и в определенной степени типично женских профессий (например, воспитательницы). Имеет место различие в уровне квалификации. Утверждать, что при одинаковой квалификации и профессии женщины как правило, получают меньше, по-нашему мнению ошибочно.

Несмотря на более высокую зарплату в России, различия в зарплате между работниками отдельных видов экономической деятельности в России меньше, чем в Казахстане, так дисперсии показателей в Казахстане и России у мужчин равны 414 135 и 345 999, у женщин 255 464 и 189 663 соответственно. Это связано с обратной зависимостью между уровнем оплаты труда в Казахстане и коэффициентами соотношения уровней зарплаты у россиян к казахстанцам. У мужчин коэффициент корреляции равен минус (–0,637), а у женщин минус (–0,824).

Коэффициенты корреляции между значением оплаты и абсолютными разностями в оплате между казахстанцами и россиянами значительно ниже. У мужчин он равен минус (–0,367), у женщин снижение значительнее, соответственно минус (–0,484). Если не учитывать занятых в горнодобывающей промышленности, то снижение не значимое. На наш взгляд, это свидетельствует о том, что более значительное изменение уровня оплаты в России по сравнению с Казахстаном происходило не пропорционально уровню зарплат, какими они были в предыдущие периоды, а на мало различающие абсолютные приросты.

Для мужчин коэффициент корреляции между размером зарплаты в России и коэффициентом соотношения ее к зарплате мужчин в Казахстане равен минус (–0,426), для женщин подобный коэффициент отличается не значительно. Среднее значение абсолютных разниц между средними зарплатами россиян и казахстанцев связана не только с различиями в разрезе отдельных видов экономической деятельности, но и за счет различий в составе занятых.

Общее значение различий, связанных с изменениями в профессиональной структуре наемных работников, подсчитывается как разница между взвешенными средними и значениями разниц, подсчитанными по простой средней $471-362=102$. У женщин оно равно $153 = 634 - 481$. По отношению к фактической разнице составляет у мужчин 21,7 %, у женщин 24,1 %.

Эту разницу можно детализировать:

$$\frac{\sum \Delta_{\text{рф}} T_{\text{рф}}}{\sum T_{\text{рф}}} - \frac{\sum \Delta_{\text{рк}} T_{\text{рк}}}{\sum T_{\text{рк}}} = \left(\frac{\sum \Delta_{\text{зп}} T_{\text{рф}}}{\sum T_{\text{рф}}} - \frac{\sum \Delta_{\text{зп}} T_{\text{рк}}}{\sum T_{\text{рк}}} \right) + \left(\frac{\sum \text{ЗП}_{\text{рк}} T_{\text{рф}}}{\sum T_{\text{рф}}} - \frac{\sum \text{ЗП}_{\text{рк}} T_{\text{рк}}}{\sum T_{\text{рк}}} \right) + \left(\frac{\sum \Delta_{\text{зп}} T_{\text{рк}}}{\sum T_{\text{рк}}} - \frac{\sum \Delta_{\text{зп}}}{n} \right) + \frac{\sum \Delta_{\text{зп}}}{n} \quad (3)$$

где,

$\text{ЗП}_{\text{рф}}$ – зарплата в отдельном виде экономической деятельности у мужчин или женщин в России,

$ЗП_{рф}$ – зарплата в отдельном виде экономической деятельности у мужчин или женщин в Казахстане,
 $T_{рф}$ – Средняя численность работников в разрезе экономической деятельности у мужчин или женщин в России,
 $T_{рф}$ – Средняя численность работников в разрезе экономической деятельности у мужчин или женщин в Казахстане,
 Δ – абсолютная разница,
 n – простая средняя.

Первые три разницы отражают влияние структурных сдвигов на изменения средних значений зарплаты. Первая показывает изменение средних различий в зарплате между наемными работниками в России и в Казахстане.

Она соответствует разностному разложению индекса смещения ассортимента

$$\left(\frac{\sum ЗП_{рф} T_{рф} / \sum ЗП_{рк} T_{рф}}{\sum T_{рф}} \right) / \left(\frac{\sum ЗП_{рф} T_{рк} / \sum ЗП_{рк} T_{рк}}{\sum T_{рк}} \right) \quad (4)$$

где,

$ЗП_{рф}$ – зарплата в отдельном виде экономической деятельности у мужчин или женщин в России,
 $ЗП_{рк}$ – зарплата в отдельном виде экономической деятельности у мужчин или женщин в Казахстане,
 $T_{рф}$ – Средняя численность работников в разрезе экономической деятельности у мужчин или женщин в России,
 $T_{рк}$ – Средняя численность работников в разрезе экономической деятельности у мужчин или женщин в Казахстане.

Вторая составляющая формулы отражает изменения средней зарплаты в Казахстане (базисная страна б) при условии, что структура численности работников в Республике будет такая же, как и в России.

Третья составляющая формулы характеризует различие между средней разницей в зарплате, взвешенной по структуре занятых в Казахстане и средней разницей, подсчитанной по простой средней.

Четвертая составляющая в формуле – простая средняя, подсчитанная на основе разностей в размерах заработной платы у отдельных групп работников.

Если первую разность заменить на индекс смещения ассортимента, а вторую на индекс, отражающий соотношения среднего прироста заработной платы взвешенных по структуре занятых (виды экономической деятельности) в России и Казахстане и третью на индекс, в виде соотношения среднего прироста, рассчитанного по средней взвешенной к среднему приросту, рассчитанного по простой, то произведение этих индексов, умноженное на среднюю разность рассчитанной по простой средней, даст индекс переменного состава, отражающий различия в средних значениях разниц между Россией и Казахстаном [20]. Доля отдельных составляющих приводится в таблице 6.

Таблица 6 – Доля отдельных составляющих при разложении индексов переменного состава, в %

Разницы между средними значениями заработной платы групп наемных работников	Составляющие				Итого
	Первая	Вторая	Третья	Четвертая	
Мужчины - женщины РК	65,7	190,4	-207,3	48,8	100
Мужчины - женщины РФ	28,7	25,0	-0,6	46,9	100
Мужчины РФ - мужчины РК	-7,7	18,3	-1,4	90,8	100
Женщины РФ- женщины РК	35,3	-68,6	-32,7	166,0	100
Примечание – составлено авторами на основе источника [13], [14], [15]					

Отношение четвертой составляющей к разности между средними зарплатами отражает влияние структурных сдвигов на изменения разностей. Структурные различия способствовали росту различий

в зарплате между мужчинами и женщинами в Казахстане (100-48,8) и наоборот, структурные различия способствовали снижению различий между женщинами в России и в Казахстане (100-166). Структурные сдвиги также способствовали значительному увеличению различий между мужчинами и женщинами в России. Различия в структуре не привели к существенной разнице между мужчинами в России и мужчинами в Казахстане (100-90,8). Сведения о различиях в оплате труда между мужчинами и женщинами в разрезе отдельных видов деятельности приводятся в последующей таблице 7.

Таблица 7 – Соотношение уровня реальной зарплаты женщин и мужчин в разрезе отдельных видов экономической деятельности

Виды деятельности	Россия		Казахстан		Киргизия	
	З/п мужчин	З/п жен. к З/п муж.	З/п мужчин	З/п жен. к З/п муж.	З/п мужчин	З/п жен. к З/п муж.
Сельское хозяйство	1423	0,469	908	0,422	524	0,914
Горнодобывающая	3302	0,727	3277	0,803	1562	0,955
Обрабатывающая	2121	0,769	1663	0,753	1062	0,773
Энергоснабжение	1901	0,893	1416	0,820	1431	0,665
Водоснабжение	1483	0,830	992	0,843	831	0,883
Строительство	2303	0,956	1810	0,928	931	0,791
Торговля	2286	0,752	1667	0,711	913	0,901
Транспорт	2279	0,720	1891	0,801	1252	0,637
Условия проживания	1782	0,804	1666	0,648	933	0,882
Информация	3221	0,789	2111	0,925	1986	0,753
Операция с недвижимостью	1800	0,859	1445	0,870	813	0,871
Профессиональная, научная	3152	0,752	2889	0,579	1337	0,742
Административная	1616	0,888	1441	0,695	842	0,994
Образование	1782	0,636	896	0,761	1091	0,660
Здравоохранение	1434	1,126	991	1,064	561	0,995
Культура	1311	1,359	762	1,971	452	1,009
Примечание – составлено авторами на основе источника [13], [14], [15]						

Зарплата женщин, занятых в учреждениях культуры превышает зарплату у мужчин. В учреждениях здравоохранения такое превышение наблюдается в России и Казахстане, в Киргизии оно близко к единице.

ПОЛУЧЕННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ (ВЫВОДЫ)

Различия в долях оплаты труда между Россией и Казахстаном в ВДС не являются принципиальными, а по отношению к Киргизии они связаны с более высокой долей индивидуального предпринимательства.

Использованный подход для пересчета заработной платы позволил получить более точное представление о реальных соотношениях размерах зарплаты между странами. Несмотря на более высокую среднюю заработную плату в отдельных видах экономической деятельности, различия между средними значениями заработной платы в отдельных видах экономической деятельности в Казахстане (межгрупповые дисперсии) выше, чем в России.

Обратная зависимость, как для мужчин, так и для женщин наблюдается между размером зарплаты в России, и коэффициентом соотношения зарплаты казахстанцев к россиянам.

Слабая обратная зависимость наблюдается между размером зарплаты у мужчин и значениями долей зарплаты женщин к зарплате мужчин: Россия и Казахстан минус (–0,316); Россия и Киргизия минус

(–0,219); Казахстан и Киргизия минус (–0,317). Интерпретация данного анализа говорит о том, что чем выше зарплата у мужчин, тем меньше отношение зарплаты женщин к зарплате мужчин. Маленькие значения коэффициентов корреляций свидетельствует об практическом отсутствии функциональной зависимости подобного соотношения оплаты труда мужчин и женщин.

Для характеристики соответствия между коэффициентами отношения зарплаты женщин к мужчинам рассчитывались средние абсолютные разницы между Казахстаном и Россией, Киргизией и Россией. Средние значения абсолютных разниц составили 0,115 и 0,131. По отношению к среднему значению коэффициентов соотношения зарплаты женщин к мужчинам соответственно составит 13,8 и 15,8.

Для характеристики соответствия соотношений между зарплатами у мужчин в отдельных видах деятельности рассчитывались коэффициенты в виде отношения зарплаты в других видах деятельности к зарплате в сельском хозяйстве. Рассчитанные коэффициенты корреляций отражают это соответствие: Россия и Казахстан 0,92; Россия и Киргизия 0,83.

Несмотря на прошедшие 30 лет, когда наблюдалось полное соответствие в соотношениях между уровнями зарплат в отдельных видах деятельности во многом это соответствие сохранилось.

В сельском хозяйстве наиболее значительные различия в зарплате мужчин и женщин во всех странах. Во всех рассматриваемых странах зарплата занятых в сельском хозяйстве мужчин меньше по сравнению с занятыми в других видах деятельности, а у женщин более чем в два раза ниже зарплаты мужчин.

Использованная методика детализаций различий между средними заработными платами сравниваемых стран позволяет получить более точное представление о влиянии факторов, определяющих различия в зарплате между ними.

При политике формирования заработной платы и устранения неравенства в этом направлении следует осуществлять комплексные подходы, обеспечивать равные возможности в сфере занятости и дохода.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Shauman K. A. Occupational sex segregation and the earnings of occupations: What causes the link among college-educated workers? // *Social Science Research*. – 2006. – № 35(3). – P. 577-619. – DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2004.12.001>.
2. Baker M., Ali M., French E. Effectiveness of gender equality initiatives in project-based organizations in Australia // *Australian Journal of Management*. – 2019. – № 44(3). – P. 425-442. – DOI: <https://doi.org/10.1177/0312896218805809>.
3. Bergmann N., Scheele A., Sorger C. Variations of the same? A sectoral analysis of the gender pay gap in Germany and Austria // *Gender, Work & Organization*. – 2019. – № 26(5). – P. 666-687. – DOI: 10.1111/gwao.12299.
4. Blau F. D., Kahn L. M. The Gender Earnings Gap: Learning from International Comparisons // *The American Economic Review*. – 1992. – № 82(2). – P. 533-538.
5. Blau F. D., Kahn L. M. The gender wage gap: Extent, trends, and explanations // *Journal of Economic Literature*. – 2017. – № 55(3). – P. 789-865.
6. Mainardi G. M., Cassenote A. J. F., Guilloux A. G. A., et. al. What explains wage differences between male and female Brazilian physicians? A cross-sectional nationwide study // *BMJ Open*. – 2019. – № 9(4). – Article e023811. – DOI: 10.1136/bmjopen-2018-023811.
7. Magda I., Cukrowska-Torzewska E. Do Women Managers Lower Gender Pay Gaps? Evidence from Public and Private Firms // *Feminist Economics*. – 2019. – № 25(4). – P. 185-210. – DOI: 10.1080/13545701.2019.1634828.
8. Lee J. W., Wie D. Wage Structure and Gender Earnings Differentials in China and India // *World Development*. – 2017. – № 97. – P. 313-329. – DOI: <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2017.04.016>.
9. Lee S. S.-Y., Kim Y. Female outsiders in South Korea's dual labour market: Challenges of equal pay for work of equal value // *Journal of Industrial Relations*. – 2020. – № 62(4). – P. 651-678. – DOI: <https://doi.org/10.1016/j.indrel.2020.04.001>.

org/10.1177/0022185620931138.

10. Newell A., Reilly B. The Gender Pay Gap in the Transition from Communism: Some Empirical Evidence. IZA DP No. 268 // *Economic Systems*. – 2001. – № 25(4). – P. 287-304.

11. Женщины и мужчины России / под ред. Оксеной Г. К. и др. – М.: Росстат, 2018. – 241 с.

12. Елисеева И. И., Декина М. П. Статистический анализ гендерного неравенства оплаты труда в современной России // *Статистика и Экономика*. – 2019. – № 16(5). – С. 85-93.

13. Оплата труда в Республике Казахстан 2017-2021. Статистический сборник / Главный редактор Шаймарданов Ж. Н. – Астана, 2022. – 147 с.

14. Рынок труда, занятость и заработная плата [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики [web-сайт]. – 2022. – URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (Дата обращения: 25.09.2022).

15. Зарботная плата [Электронный ресурс] // Национальный статистический комитет Кыргызской Республики [web-сайт]. – 2022. – URL: <http://www.stat.kg/ru/statistics/trud-i-zarabotnaya-plata/> (Дата обращения: 25.09.2022).

16. Авров А. П. Динамика и взаимосвязей производства и оплаты труда в Казахстане // *Вестник НГУЭУ*. – 2017. – № 2. – С. 82-92.

17. Авров А. П., Аврова И. А. Схема анализа соотношения размеров заработной платы наемных работников в отдельных странах // *Материалы международной научно-практической конференции*. Санкт-Петербург 27-28 сентября 2022. – С. 47-51.

18. Национальные счета Республики Казахстан 2016-2020. Статистический сборник / Главный редактор Шаймарданов Ж. Н. – Алматы, 2022. – 116 с.

19. Сансынсызбаева Г. Н., Мусульманкулова А. А. Занятость женщин в Казахстане: Динамика и состояние // *Экономические и гуманитарные науки*. – 2016. – № 2(349). – С. 70-77.

20. Цой Б. А., Авров А. П. К вопросу статистического изучения полагаются следующие сносах размеров составляющие эффективности общественного производства региона // *Экономико-статистическое исследование эффективности общественного производства региона*. – Министерство высшего и среднего специального образования Казахской ССР. Алма-Атинский институт народного хозяйства. Алма-Ата, 1987. – С. 29-32.

21. Brainerd E. Women in Transition: Changes in Gender Wage Differentials in Eastern Europe and the Former Soviet Union // *Industrial and Labor Relations Review*. – 2000. – № 54(1). – P. 138-162.

REFERENCES

1. Shauman, K. A. (2006). Occupational sex segregation and the earnings of occupations: What causes the link among college-educated workers? *Social Science Research*, 35(3), 577–619, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2004.12.001>.

2. Baker, M., Ali, M. and French, E. (2019). Effectiveness of gender equality initiatives in project-based organizations in Australia. *Australian Journal of Management*, 44(3), 425–442, DOI: <https://doi.org/10.1177/0312896218805809>

3. Bergmann, N., Scheele, A. and Sorger, C. (2019). Variations of the same? A sectoral analysis of the gender pay gap in Germany and Austria. *Gender, Work & Organization*, 26(5), 666–687, DOI: 10.1111/gwao.12299.

4. Blau, F. D. and Kahn, L. M. (1992). The Gender Earnings Gap: Learning from International Comparisons. *The American Economic Review*, 82(2), 533–538.

5. Blau F. D. and Kahn L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865.

6. Mainardi G. M., Cassenote A. J. F., Guilloux A. G. A. and et al. (2019). What explains wage differences between male and female Brazilian physicians? A cross-sectional nationwide study. *BMJ Open*, 9(4), e023811, DOI: 10.1136/bmjopen-2018-023811.

7. Magda, I. and Cukrowska-Torzewska, E. (2019). Do Women Managers Lower Gender Pay Gaps? Evidence from Public and Private Firms. *Feminist Economics*, 25(4), 185-210, DOI: 10.1080/13545701.2019.1634828.

8. Lee, J. W. and Wie, D. (2017). Wage Structure and Gender Earnings Differentials in China and India. *World Development*, 97, 313-329, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2017.04.016>.
9. Lee, S. S.-Y. and Kim, Y. (2020). Female outsiders in South Korea's dual labour market: Challenges of equal pay for work of equal value. *Journal of Industrial Relations*, 62(4), 651–678, DOI: <https://doi.org/10.1177/0022185620931138>.
10. Newell A., Reilly B. (2001). The Gender Pay Gap in the Transition from Communism: Some Empirical Evidence. IZA DP No. 268. *Economic Systems*, 2001. – № 25(4). – P. 287-304.
11. Oksena, G. K. (Eds.). (2018). *Zhenshchiny i muzhchiny Rossii*. Rosstat, 2018. – 241 p.
12. Eliseeva, I. I., Dekina, M. P. (2019). Statistical analysis of gender wage inequality in modern Russia. *Statistics and Economics*, 16(5), 85-93.
13. Shajmardanov, Zh. N. (Eds.). (2022). *Oplata truda v Respublike Kazakhstan 2017-2021*. Statisticheskij sbornik. Astana, 147 p. (In Kazakh and Russian).
14. Rynok truda, zanyatost' i zarabotnaya plata. (2022). Federal State Statistics Service website. Retrieved 25 September, 2022, from https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (In Russian).
15. Zarabotnaya plata. (2022). National Statistical Committee of the Kyrgyz Republic website. Retrieved 25 September, 2022, from <http://www.stat.kg/ru/statistics/trud-i-zarabotnaya-plata/> (In Russian).
16. Avrov, A. P. (2017). Dinamika i vzaimosvyazey proizvoditstva i oplaty truda v Kazahstane. *Vestnik NGUEU*, 2, 82-92 (In Russian).
17. Avrov, A. P. and Avrova, I. A. (2022). Skhema analiza sootnosheniya razmerov zarabotnoj platy naemnykh rabotnikov v otdel'nykh stranah. Materials of the international scientific-practical conference. St. Petersburg September 27-28, 2022. 47-51 (In Russian).
18. Shajmardanov, Zh. N. (Eds.). (2022). *Nacional'nye scheta Respubliki Kazakhstan 2016-2020*. Statisticheskij sbornik. Astana, 116 p. (In Russian).
19. Sansynsyzbaeva, G. N. and Musulmankulova, A. A. (2016). Zanyatost' zhenshchin v Kazahstane: Dinamika i sostoyanie. *Ekonomicheskie i gumanitarnye nauki*, 2(349), 70-77 (In Russian).
20. Tsoy, B. A. and Avrov, A. P. (1987). K voprosu statisticheskogo izucheniya polagayutsya sleduyushchie snosah razmerov sostavlyayushchie effektivnosti obshchestvennogo proizvodstva regiona. *Ekonomiko-statisticheskoe issledovanie effektivnosti obshchestvennogo proizvodstva regiona*. Ministry of Higher and Secondary Specialized Education of the Kazakh SSR. Alma-Ata Institute of National Economy. Alma-Ata, 29-32 (In Russian).
21. Brainerd, E. (2000). Women in Transition: Changes in Gender Wage Differentials in Eastern Europe and the Former Soviet Union. *Industrial and Labor Relations Review*, 54(1), 138-162.

GENDER WAGE INEQUALITIES IN THE EURASIAN UNION COUNTRIES

A. P. Avrov¹, A. A. Ismagulova^{1*}, A. A. Musulmankulova¹

¹Narxoz University, Almaty, Republic of Kazakhstan

ABSTRACT

Purpose of the research. To analyze the influence of factors determining the wage gap between employees, gender pay ratios in the context of individual types within the country and between countries.

Methodology. In the course of the study, index analysis was used using the assortment displacement index, structural shift indices, constant and variable composition indices. Correlation and regression analysis in order to study the relationship within countries and the relationships between countries.

Originality / value of the research. The value of the study lies in a new approach (using GDP ratios, at parity and in national currency, to calculate comparable real levels of wages of employees between countries by type of economic activity and by gender), which allows calculating real wage levels.

Identification of the relationship that determines the differences in wages between men and women, the ratio of wages between men in different countries. Differences in wage differentiation between certain types of economic activity in the context of individual countries are analyzed.

Findings. The results of the study made it possible to obtain real ideas about the level of wages, differentiation between certain types of economic activity and in the gender aspect between countries. Real dependencies and ratios of the formation of women's wages within individual countries, correlations in the levels of differentiation in the gender aspect are revealed.

Keywords: wages, gender gap, indices of variable, permanent composition, indices of structural changes.

ЕУРАЗИЯЛЫҚ ОДАҚ ЕЛДЕРІНДЕГІ ГЕНДЕРЛІК ЖАЛАҚЫ ТЕҢСІЗДІГІ

А. П. Авров¹, А. А. Исмагулова^{1*}, А. А. Мусульманкулова¹

¹Нархоз Университеті, Алматы, Қазақстан Республикасы

АНДАТПА

Зерттеу мақсаты. Ел ішіндегі және елдер арасындағы экономикалық қызметтің жекелеген түрлері тұрғысынан жұмысшылар арасындағы жалақы алшақтығын, еңбекақы төлеудегі гендерлік қатынастарды анықтайтын факторлардың әсерін талдау.

Әдіснамасы. Зерттеу барысында ассортименттің орын ауыстыру индекcін, құрылымдық ауысым индекстерін, тұрақты және ауыспалы құрамның индекстерін қолданатын индекс әдісі қолданылды. Елдер ішіндегі өзара байланысты және елдер арасындағы қатынастарды зерттеу мақсатында корреляциялық-регрессиялық талдау қолданылды.

Зерттеудің бірегейлігі / құндылығы. Зерттеудің мәні жалақының нақты деңгейлерін есептеуге мүмкіндік беретін жаңа тәсілде (ЖІӨ-нің паритет бойынша және ұлттық валютада коэффициенттерін экономикалық қызмет түрлері бойынша және гендерлік аспекте елдер арасындағы жұмысшылардың салыстырмалы нақты жалақы деңгейлерін есептеу) жатыр.

Ерлер мен әйелдер арасындағы жалақының айырмашылығын, әр елдердегі ерлер арасындағы жалақы мөлшерінің арақатынасын анықтайтын тәуелділіктер анықталды. Жекелеген елдер бөлінісінде экономикалық қызметтің жекелеген түрлері арасындағы еңбекақы төлеудегі саралаудың айырмашылықтары талданды.

Зерттеу нәтижелері жалақы деңгейі, экономикалық қызметтің жекелеген түрлері арасындағы саралау және елдер арасындағы гендерлік аспект туралы нақты түсініктер алуға мүмкіндік берді. Жекелеген елдер ішіндегі әйелдердің еңбекақысын қалыптастырудың нақты тәуелділіктері мен арақатынастары, сондай-ақ гендерлік аспектіндегі саралау деңгейлеріндегі арақатынастар анықталды.

Түйін сөздер: жалақы, гендерлік алшақтық, айнымалы, тұрақты құрам индекстері, құрылымдық ауысым индекстері.

ОБ АВТОРАХ

Авров Андрей Петрович – кандидат экономических наук, профессор Университет Нархоз, Алматы, Республика Казахстан, e-mail: andreyavrov@mail.ru.

Исмагулова Анара Айтмухамбетовна – магистр экономики, старший преподаватель, Университет Нархоз, Алматы, Республика Казахстан, e-mail: anara.ismagulova@narхоз.kz, ORCID: 0000-0002-9306-3523*

Мусульманкулова Айгуль Амзебековна – Доктор DBA, ассистент-профессор, Университет Нархоз, Алматы, Республика Казахстан, e-mail: aigul.musulmankulova@narхоз.kz, ORCID: 0000-0001-6119-3000.