

ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ В ОПЛАТЕ ТРУДА В МОЛДОВЕ: ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ

Алина СТРАТИЛА, кандидат наук, доцент
Технический Университет Молдовы, Республика Молдова
Ина ГУМЕНЮК, кандидат наук, доцент
Технический Университет Молдовы, Республика Молдова

Абстракт: В Молдове, как и в других странах Европейского Союза, наблюдается гендерный разрыв в оплате труда. Данное явление зависит от множества причин, которые в значительной степени не поддаются объяснению.

В статье оцениваются данные о размере заработной платы в зависимости от пола, рассматриваются качественные характеристики мужчин и женщин с точки зрения их возраста, уровня образования, укрупненных профессиональных групп работников и пр. Обследованию подлежат данные о списочной численности наёмных работников, занятых в формальном секторе экономики. В работе рассмотрены факторы дифференциации заработной платы: рыночные, личностные и территориальные, обозначены основные причины гендерного разрыва в оплате труда согласно мнению современных экономистов.

Также приводится значимость дифференциации заработной платы для развития национальной экономики, кроме того перечислены механизмы регулирования на макроуровне данного экономического феномена.

В завершении рекомендуются методы измерения влияния факторов на дифференциацию в заработной плате, которые будут применены в последующих научных исследованиях данного вопроса.

Ключевые слова: дифференциация трудового вознаграждения работника, факторы влияния на гендерный разрыв в оплате труда.

Изучение вопросов оплаты труда, а также рассмотрение факторов влияния на уровень заработной платы представляет большой интерес для широкого круга участников экономической деятельности.

В первую очередь, заработная плата и положительная динамика ее величины обеспечивает удовлетворение растущих потребностей наемных работников.

С точки зрения работодателя – заработная плата выступает в качестве инструмента воздействия на эффективность использования наемного персонала, создавая предпосылки для достижения желаемого уровня доходности бизнеса.

Государство заинтересовано в повышении благосостояния населения, что достигается в том числе за счет роста заработных плат.

В соответствии с Законом об оплате труда, заработная плата представляет собой вознаграждение, выплачиваемое работодателем на основании индивидуального трудового договора за выполненный труд [1].

На уровне государства республики Молдова в отношении определения величины заработной платы исключена любая дискриминация по половому либо возрастному признаку, по семейному положению либо национальной принадлежности, по политическим взглядам или религиозным убеждениям и пр. [2].

Тем не менее, важным аспектом в вопросах оплаты труда выступает дифференциация вознаграждения за труд с учетом различных факторов и причин.

Согласно положениям Трудового Кодекса Республики Молдова, уровень заработной платы работника зависит от спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, от количества, качества, а также сложности выполняемой работы, от условий труда, профессиональных качеств работника, результатов его трудовой деятельности и результатов деятельности самого предприятия и пр. [2].

Перечисленные факторы отражают различную природу воздействия, и для более полного изучения нуждаются в классификации по группам схожих характеристик.

Наиболее удачной группировкой факторов может считаться классификация, предложенная группой экономистов под руководством Горелова Н.А. (Рисунок 1).

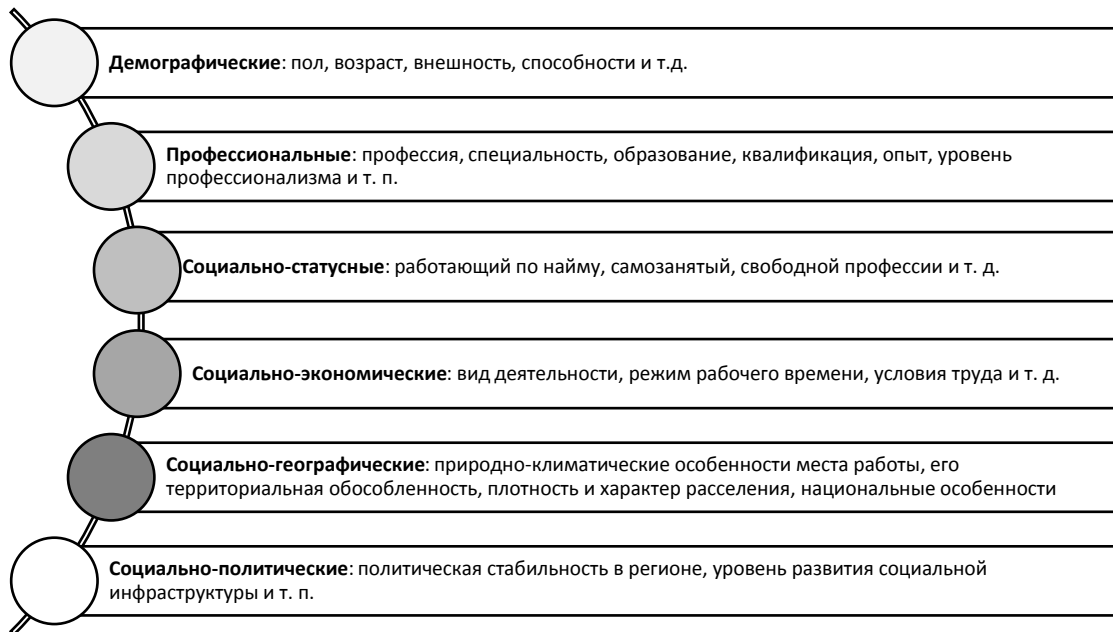


Рисунок 1. Факторы дифференциации трудового вознаграждения работников.

Источник: составлено на основе [3].

Дифференциация заработной платы как экономическое явление играет важную роль в распределении доходов населения и обеспечении соответствующего уровня жизни.

Установление различных уровней оплаты труда мотивирует работников к труду и желанию развиваться. В то же время, высокая дифференциация может повлечь за собой существенный разрыв в доходах граждан, что может дестабилизировать экономику.

Эволюция среднемесячной начисленной заработной платы одного работающего в экономике по половому признаку представлена на рисунке 2.

Если обратиться к «голым» цифрам, отражающим величину и эволюцию заработной платы по половому признаку, можно заметить определенное различие в размере оплаты трудовой деятельности мужчин и женщин.

В целом по экономике гендерный разрыв в оплате труда за 2020 год составил 13,7 %. На протяжении последних пяти лет (2016-2020 гг.) значение показателя варьировало в пределах 13,5 - 14,5 % [5].

Аналогичный уровень показателя складывается в целом по странам Европейского союза за последний период [6].

Под гендерным разрывом в оплате труда понимается доля разницы между начисленной среднемесячной заработной платой мужчин и женщин в начисленной среднемесячной заработной плате мужчин, выраженная в процентах [7, с. 89].

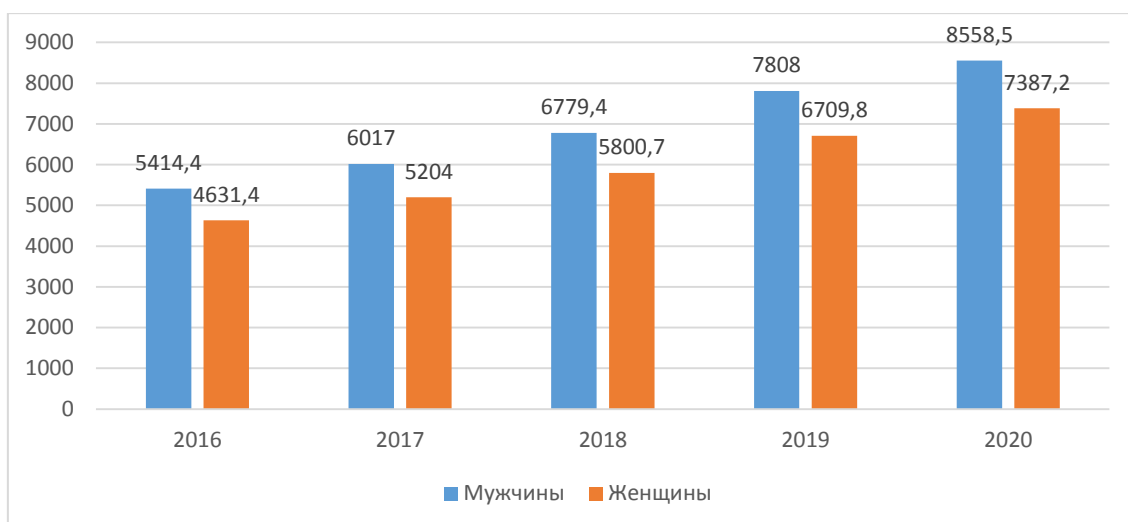


Рисунок 2. Среднемесячная начисленная заработная плата одного работающего в экономике, лей.

Источник: составлен на основе [4].

Данное явление объясняется накладыванием целого ряда факторов, рассмотренных ранее на рисунке 1.

Значительные отличительные характеристики можно наблюдать на примере показателей, в образованных двумерных слоях: вид экономической детальности, среднесписочная численность наемных работников по половому признаку (Рисунок 3).



Рисунок 3. Гендерный разрыв в оплате труда, 2020 (%).

Источник: составлен на основе [5].

Данные, представленные на рисунке 3 демонстрируют неравномерные соотношения заработной платы по половому признаку для всех видах экономической деятельности.

Наибольший разрыв в оплате труда по гендерному признаку наблюдается в таких видах деятельности как финансовая деятельность и страхование (44,6 %, что превышает уровень среднего по экономике показателя более, чем в три раза), информационные услуги и связь

(38,0 %). В то же время, в структуре экономики можно выделить виды деятельности, по которым наблюдается обратная ситуация - значение среднемесячной начисленной заработной платы у женщин выше, чем у мужчин. В частности, речь идет об административной деятельности, образовании, а также прочих видов услуг.

Представляется интересным рассмотреть уровень вовлечения наемных работников по видам экономической деятельности (Рисунок 4).

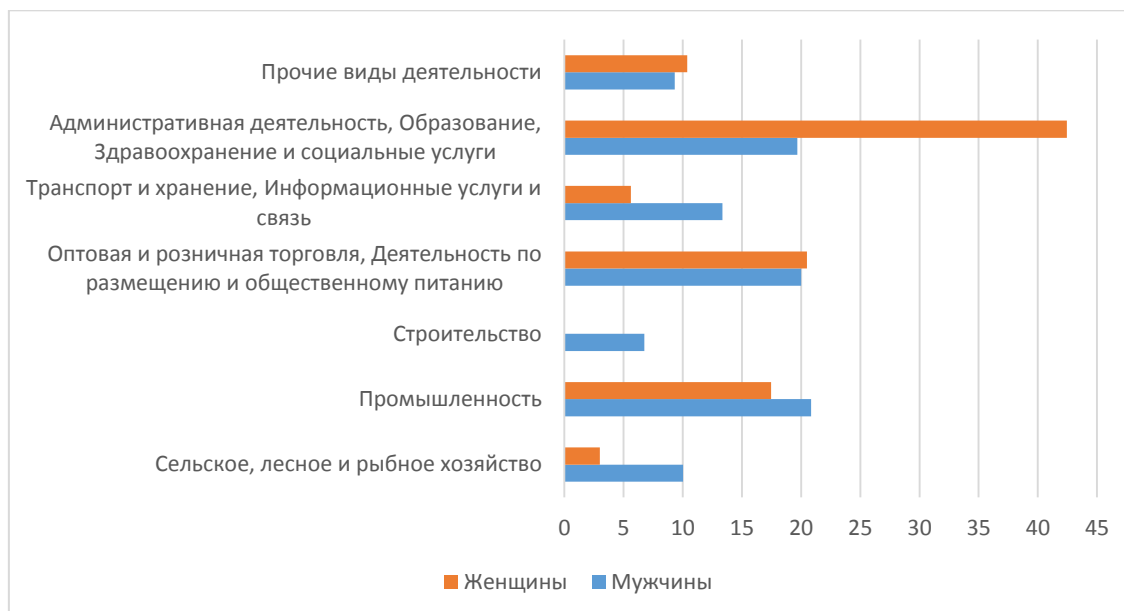


Рисунок 4. Доля наемного персонала, занятого по видам экономической деятельности в общей численности с разбивкой по полу, %.

Источник: составлен на основе [8].

В 2020 году в общей численности работников списочного состава по обследованным видам экономической деятельности доля женщин составляла 52,9 % [8].

Если рассматривать отдельно долю женщин по видам экономической деятельности в общей численности занятых женщин, то можно отметить их преобладание в административной деятельности, образовании, здравоохранении и предоставлении социальных услуг (42,4 % в общей численности женщин); оптовой и розничной торговле, деятельности по размещению и общественному питанию (20,5 % в общей численности женщин).

Наиболее маскулинизированными видами деятельности остаются строительство, транспорт и хранение, сельское хозяйство [9].

Очевидно, что перечисленные виды деятельности, в которых доминируют по структуре женщины, относятся к низкооплачиваемым.

На уровень средней заработной платы также оказывает влияние размер предприятия и его форма собственности. Как-правило, на крупных предприятиях уровень оплаты труда выше. Похожая ситуация складывается на предприятиях с иностранной формой собственности, за счет привлечения иностранных инвестиций, способствующих росту зарплат в экономике. В то же время, заработная плата персонала частной формы собственности выше заработной платы организаций публичных форм собственности. [9].

Представленные в таблице 1 показатели могут рассматриваться в качестве факторов влияния на величину заработной платы с разбивкой по полу.

Таблица 1

Некоторые факторы влияния на величину зарплаты.

Наименование показателя	Мужчины	Женщины	Разрыв
Доля работников, по профессиональным группам 1-4* в общей численности с разбивкой по полу, %	36,3	53,7	+17,4
Доля работников с высшим, средне-специальным, средне-профессиональным образованием в общей численности с разбивкой по полу, %	72,7	74,2	+1,5
Доля работников возрастной группы 35-54 года в общей численности с разбивкой по полу, %	43,7	53,3	+9,6
Доля работников, у которых отсутствуют дети дошкольного возраста в общей численности с разбивкой по полу, %	62,3	68,8	+6,5

Источник: рассчитана на основе [8].

* Профессиональные группы персонала с 1- 4 включают руководителей организаций и их структурных подразделений, специалистов высшего и среднего уровня квалификации, а также служащих.

Гипотетически, указанный перечень факторов должен способствовать разграничению заработной платы в сторону повышения ее величины у лиц, по отобранным категориям (группам) персонала.

Очевидно, что даже при наличии наибольшего удельного веса женщин по «качественным» группам персонала по сравнению с мужчинами, само по себе экономическое явление «гендерного разрыва» в оплате труда обусловлено рядом других механизмов или движущих сил. Причины, по которым за одинаковую работу при идентичном уровне квалификации мужчинам платят больше, чем женщинам, не получается объяснить разницей в образовании, возрасте, семейном положении и пр.

Современные исследования экономистов сводятся к следующим причинам дифференциации оплаты труда женщин [10]:

- более скромная самооценка женщин в отношении ожидаемого заработка;
- недостаточная эффективность переговорной силы в части оплаты своего труда;
- более высокий уровень избегания риска, связанного с продолжительным ожиданием высокооплачиваемого рабочего места;
- наибольшая значимость минимальной продолжительности пути до рабочего места в ущерб приемлемому уровню оплаты труда.

Очевидно, что исследование всей совокупности факторов, оказывающей влияние на гендерный разрыв, является сложным процессом, результаты которого будут сводиться к разделению явления на объяснимые и необъяснимые части.

По сути, гендерный разрыв в значительной степени необъясним [11].

Более подробное исследование факторов, а также оценка их влияния выходит за рамки настоящей статьи. В будущих исследованиях по данной тематике гендерный разрыв в заработной плате в Молдове может быть исследован при помощи применения метода корреляционного анализа.

Регулирование дифференциации в оплате труда позволяет минимизировать негативные последствия от существенного разрыва в доходах населения и включает в себя комплекс мер, реализованных на макроуровне, в частности: развитие системы налогообложения, повышение минимальной заработной платы, прожиточного минимума и прочих выплат социального характера.

Главное, чтобы установление различного уровня в оплате платы соответствовало принципу социальной справедливости.

Литература:

1. Zakon Respubliki Moldova ob oplate truda: nr. 847-XV din 14.02.2002. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2002, nr. 50-52.
2. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=16299&lang=ru
3. Trudovoi kodeks Respubliki Moldova: din 29.07.2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2003, nr. 159-162, art. nr. 648.
4. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=120714&lang=ru
5. Gorelov, N.A. ș.a. Ekonomika truda. SPb.: Piter, 2007. 704 p. ISBN 978-5-91180-123-6. Disponibil: <https://books.google.md/books>
6. Castigul salarial mediu lunar pe Activitati economice pe sexe, 2016-2020. Disponibil: https://statbank.statistica.md/PxWeb/pxweb/ro/30%20Statistica%20sociala/30%20Statistica%20sociala__03%20FM__SAL010__serii%20anuale/SAL010100.px/?rxid=b2ff27d7-0b96-43c9-934b-42e1a2a9a774
7. Disparitatea salariala de gen pe activități economice, 2013-2020. Disponibil:
8. https://statbank.statistica.md/pxweb/pxweb/ro/50%20Statistica%20gender/50%20Statistica%20gender__GEN01/GEN012400sal.px/?rxid=b2ff27d7-0b96-43c9-934b-42e1a2a9a774
9. Statistici sociale Republica Moldova versus Uniunea Europeană (UE-27). Disponibil: https://statistica.gov.md/public/files/publicatii_electronice/RM_vs._UE/Brosura_RM_UE_sociala_2021.pdf
10. Anuarul statistic al Republicii Moldova, 2020. Disponibil:
11. https://statistica.gov.md/public/files/publicatii_electronice/Anuar_Statistic/2020/Anuar_statistic_editia_2020.pdf
12. Forța de muncă în Republica Moldova ocupare și șomaj, 2021. Disponibil: https://statistica.gov.md/public/files/publicatii_electronice/Forța_de_muncă/AFM_2021.pdf
13. Raport analitic privind participarea femeilor și bărbaților în activitatea de antreprenariat, 2020. Disponibil: https://statistica.gov.md/public/files/publicatii_electronice/Antreprenariat_feminin/Antreprenariat_Femei_Barbatii_2020.pdf
14. Pochemu zhenshchiny prodolzhayut zarabatyvat' men'she muzhchin? Disponibil: <https://econs.online/articles/nauchnaya-povestka/pochemu-zhenshchiny-prodolzhayut-zarabatyvat-mensh/>
15. ANSPAL, Sten. Gender wage gap in Estonia: a non-parametric decomposition. In: Baltic Journal of Economics, 2015, Vol. 15, nr. 1, pp. 1–16. DOI:10.1080/1406099X.2015.1022436. Disponibil: <https://doi.org/10.1080/1406099X.2015.1022436>