

Георгий Трофимов* Штраф за домовитость

Гендерное неравенство имеет более глубокие институциональные и культурные корни, нежели шовинизм мужчин-работодателей. Оно диктуется различиями в социальных ролях мужчин и женщин в семье и обществе, показали работы нобелевского лауреата по экономике Клаудии Голдин

Премия шведского Риксбанка памяти Альфреда Нобеля по экономике 2023 года присуждена американскому экономисту **Клаудии Голдин** «за раскрытие ключевых причин гендерных различий на рынке труда».

Более чем за полвека существования премии (учреждена в 1969 году) профессор Голдин стала третьей женщиной-лауреатом и первой, кто получил ее единолично, тем самым невольно став удачным примером борьбы с дискриминацией слабого пола.

Между тем нобелевский «знак качества», которого удостоены исследования и результаты Клаудии Голдин вовсе не дань гендерной политкорректности, захлестнувшей западный мир. Это действительно во многом пионерные работы, расширившие представления об эволюции места женщин не только на рынке труда, но также в семье и на всем жизненном треке.

Голдин в своих исследованиях дала ответы на вопросы, по каким причинам гендерное неравенство существует, благодаря чему оно изменяется и почему сохраняется. Ее подход как экономического историка основан на синтезе исторических исследований и эконометрического анализа, опирающегося на микроэкономические основания.

Нелинейный прогресс

Традиция анализа возникающих на рынке труда искажений и несправедливостей имеет далекие корни. Пионером можно считать **Карла Маркса**, посвятившего первый том «Капитала» обоснованию закона прибавочной стоимости, объяснявшего беспощадную эксплуатацию рабочего класса капиталистами. Однако во времена Маркса было не так важно, что рынок труда несправедлив также в гендерном плане, поскольку, как тогда казалось, мужчины имеют естественные преимущества перед женщинами.

* Главный научный сотрудник Лаборатории современных финансовых исследований.



Нобелевский лауреат по экономике 2023 года профессор Гарвардского университета Клаудия Голдин

В течение XX века гендерное неравенство на рынке труда постепенно устранялось, хотя процесс шел медленными темпами, что показывает динамика уровня участия в производстве женщин в США, застрявшего ниже планки 60% после 2000 года (см. график 1). Разрыв в оплате труда мужчин и женщин тоже снижается, хотя с явным замедлением в последние десятилетия: с 1995 по 2022 год этот показатель снизился лишь на 7 процентных пунктов, с 24 до 17% (см. график 2). Гендерный разрыв в оплате труда сохраняется для всех богатых стран (см. график 3), варьируя от 5,7% для Италии до 31,2% для Южной Кореи. Наиболее болезненным вопросом является не сам по себе разрыв в оплате труда, а гендерная дискриминация — когда наблюдаемые различия в зарплате не связаны с такими объективными факторами, как производительность труда и уровень образования.

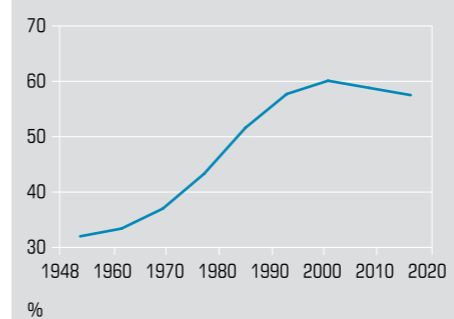
Теоретический анализ и основные эмпирические результаты были изложены

Голдин в капитальном труде «Понимание гендерного разрыва: экономическая история американских женщин», опубликованном в 1990 году, и в ряде журнальных статей, вышедших как до, так и после основной монографии. Историческое исследование рынка труда США охватывает двухсотлетний период с конца XVIII века и опровергает доминировавшую до того точку зрения, что гендерный разрыв должен нивелироваться по мере экономического развития страны.

Официальные данные о рынке труда США на первый взгляд подтверждали мейнстримный тезис. Например, в книге **Ричарда Истерли** 1968 года изучалась динамика женской занятости для периода 1900–1960-х годов и демонстрировался устойчивый рост уровня участия в рынке труда женщин для возрастных групп в трудоспособном возрасте. Кропотливый труд Голдин по анализу переписей населения, социологических обследований, обзоров отраслей промышленности и

Уровень участия женщин на рынке труда в США достиг пика в начале XXI века, после чего плавно снижается

График 1



Источник: US Bureau of Labor Statistics

других архивных источников позволили исправить и дополнить статданные, захватив ретроспективу всего XIX и конца XVIII века, воссоздав тем самым двухсотлетнюю историю участия американских женщин в общественном производстве.

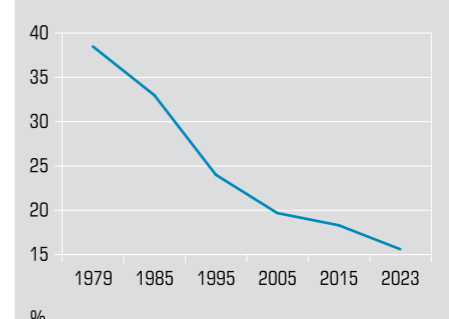
Женская занятость до XX века оказалась в разы выше по сравнению с разрозненными данными официальной статистики, причем расхождение увеличивалось по мере углубления ретроспективы. Причина в том, что ведение женщинами домашнего хозяйства в доиндустриальную эпоху совмещалось с надомным производством или работой в семейном бизнесе, которые не принимались во внимание в предшествующих работах. Анализ данных о 12 тыс. домохозяйств Пенсильвании показал, что женщины нередко были вынуждены осваивать далеко не женские производства (обуви, скобяных изделий и пр.), унаследованные после смерти супруга.

С учетом этих фактов индустриализация в США неоднозначно повлияла на женскую занятость. Развитие фабричного производства в первой половине XIX века увеличило спрос на рабочую силу, но привело к сокращению менее эффективного надомного производства. Рост американской промышленности в значительной мере обеспечивался вовлечением в производство молодых незамужних женщин, ставших наряду с детьми источником дешевой рабочей силы. По данным Голдин и **Кеннета Соколоффа** из их статьи 1984 года, доля девочек и молодых женщин в возрасте от 10 до 29 лет, привлеченных в фабричное производство в северо-восточных штатах, выросла за период 1810–1832 годов с нуля до величин, варьирующихся в интервале 10–30% в зависимости от конкретной местности.

Гендерный разрыв в оплате труда в промышленности был изначально предрасположен трудовыми расценками в сельском хозяйстве, где традиционно

Гендерный разрыв в оплате труда в США за последние 45 лет сократился в 2,5 раза

График 2



Источник: US Bureau of Labor Statistics

мужской труд оценивался значительно выше женского. Причиной такого разрыва было естественное преимущество мужчин, наиболее важное в сельском хозяйстве того времени: грубая физическая сила. С расширением масштабов промышленного производства и ростом продуктивности этот разрыв постепенно сокращался, что отражалось воссозданными Голдин данными об оплате труда за период 1820–1850 годов.

В статье 1995 года Голдин изучала зависимость женской занятости от уровня экономического развития стран. В ретроспективе двухсот лет эта зависимость для США оказалась не монотонной, а U-образной: уровень занятости женщин снижался до конца XIX века, а затем началось его повышение, отраженное официальной статистикой. Таким образом, вовлечение женщин в производство не следовало автоматически за экономическим ростом, а подчинялось специфическим закономерностям, обусловленным, помимо технического прогресса, изменениями социально-экономического статуса женщин. Голдин выявила U-образную кривую женской занятости не только для США в долговременной ретроспективе, но и для перекрестной пространственной выборки (по данным за 1985 год) для 150 стран, отражающей зависимость женской занятости от среднедушевых доходов.

Основным структурным сдвигом на грани XIX и XX веков, положительно повлиявшим на женскую занятость, было развитие сферы услуг, в широком смысле включавшей делопроизводство в бурно развивавшемся корпоративном секторе. Уровень участия женщин в этой сфере вырос за период 1890–1920 годов трехкратно: с 15 до 48% (см. график 4). В этом сегменте действовали два фактора: технический прогресс, расширивший возможности женского труда, например изобретение печатных машинок и кассовых аппаратов, и повышение уровня образования женщин как результат

Среди стран ОЭСР наибольший гендерный разрыв в оплате труда показывает Южная Корея

График 3



Источник: ОЭСР

их движения за свои права. По данным Голдин и ее мужа и соавтора ряда работ **Лоуренса Катца**, доля 15–18-летних девушек, учившихся в средних школах США, выросла с 19% в 1910 году до 73% в 1940-м, опередив аналогичную долю для юношей. Образовательный прогресс внес вклад в сокращение разрыва в оплате труда в период 1890–1930 годов. Тем не менее женские рабочие места в сфере услуг создавались в основном за счет промышленности, тогда как общий уровень женской занятости менялся крайне медленно.

Причина была в том, что занятость женщин в качестве «белых воротничков» натолкнулась на мощное сопротивление социальной среды. Если до XX века женщины, как правило, прекращали работу, выходя замуж, то под влиянием феминизма эта традиция начала ослабевать. Мерой противодействия стало распространение в США в начале XX века практики профессиональных запретов на брак (marriage bars), касавшихся в первую очередь женщин-учителей и офисных работниц. Система была жесткой: если женщина решала выйти замуж, то она автоматически теряла работу. Безработица времен Великой депрессии еще более усугубила гендерные противоречия на американском рынке труда и способствовала расширению практики таких запретов. По оценке Голдин, данной в статье 1988 года, запреты на брак, вводимые по усмотрению школьных советов и компаний, охватывали до 75% школ и 50% офисов. Принцип «замужество или профессия» действовал в США и в ряде европейских стран многие десятилетия, в отдельных случаях до 1970-х годов. В США этот пережиток гендерного неравенства был искоренен после Второй мировой войны, повлекшей за собой приток женщин в производство в невиданных ранее масштабах.

Развитие сферы услуг способствовало вовлечению женщин в производство и

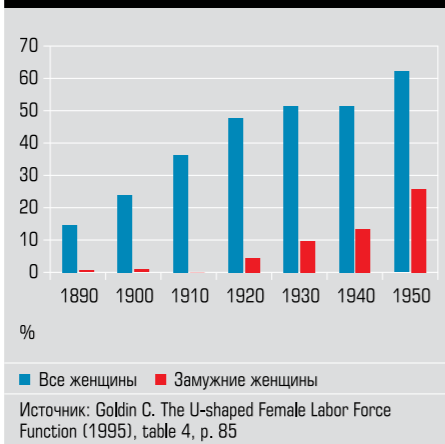
сокращению, хотя и медленно, гендерного разрыва в оплате, но при этом усилило гендерную дискриминацию в оплате труда. Причиной такого парадоксального явления был переход к системе повременной оплаты «белых воротничков», распространившейся с конца XIX века. По оценке Голдин, показатель гендерной дискриминации для США, измеряемый как доля разрыва в зарплате, не зависящего от различий в производительности труда и уровне образования, вырос в связи с переходом к повременной оплате с 20 до 55% за период 1900–1940 годов. При сдельной же оплате, действовавшей в промышленности, вознаграждение зависело от фактической производительности работника, что затрудняло гендерную дискриминацию. Напротив, трудовые контракты с повременной оплатой позволяли дифференцировать зарплату в соответствии с оценками работодателем перспектив непрерывной работы. Для незамужних женщин такие возможности были заведомо хуже из-за вероятного будущего замужества и рождения детей.

Выбор поколений

Тенденции гендерного неравенства проявились по-разному не только для замужних и незамужних женщин, но и для представительниц различных возрастных групп. Неоклассическая экономическая теория объясняет изменения в участии женщин в производстве неоднозначным взаимодействием эффектов дохода и замещения на рынке труда с учетом ценности свободного времени работника. Согласно модели, предложенной **Якобом Минсером** в 1962 году, повышение реальной зарплаты ведет к увеличению предложения труда, так как стоимость свободного времени повышается, однако рост реальных доходов домохозяйств позволяет увеличить свободное время, что приводит к снижению предложения труда.

Голдин дополнила эту статическую теорию, разработав альтернативный подход с учетом структурной динамики рынка труда. Она рассмотрела последовательность перекрывающихся поколений, в которой представительница каждого нового поколения принимает решения об образовании, замужестве и трудовой активности с учетом опыта предыдущих поколений. Согласно динамической теории, предложенной Голдин, участницы принимают решения в рамках жизненного цикла в условиях ограничений, обусловленных социальными и правовыми нормами. Если, к примеру, перспектива карьерного роста ограничена лишь несколькими годами до замужества или возможна работа

Уровень участия женщин на рынке наемного труда в сфере услуг в США значительно вырос в первой половине XX века



Во второй половине XX века существенно изменилось место женщин на рынке труда



лишь в тех отраслях, где требования к квалификации женского труда невысоки, то нет смысла серьезно вкладываться в образование.

На основе такого подхода Голдин исследовала феномен активизации замужних женщин в послевоенный период. Ранее они, как правило, уходили с рынка труда с началом замужества — либо в силу традиции, либо из-за практики запретов на брак. Поэтому на рынке присутствовали в основном незамужние женщины — как белые, так и черные (занятость последних была относительно высокой в силу традиции, унаследованной от рабовладения в США).

После войны ситуация изменилась: на рынок труда начали возвращаться замужние женщины, чьи дети становились взрослыми. Например, для трех последовательных возрастных когорт с медианным возрастом 50 лет, достигнутым в

1940, 1950 и 1960 годах, уровень участия на рынке труда составлял примерно 10, 20 и 40% соответственно, то есть удваивался с каждой новой когортой. Основной причиной возвращения старших возрастных групп на рынок стала полная отмена запретов на брак после войны и широкое распространение бытовой техники, экономящей и облегчающей домашний труд.

Подход, основанный на изучении поведения поколений, позволил Голдин объяснить замедления в динамике уровня женской занятости и гендерных разрывов в зарплате. За исключением уникальной ситуации с возвратом на рынок труда замужних женщин возможности, предоставляемые технологическими и социальными инновациями, используются в первую очередь представительницами новых поколений, планирующими жизненный цикл. Смена поколений происходит в течение десятилетий, поэтому сокращение гендерного неравенства осуществляется постепенно, что отражается в долговременных данных.

Карьеристки против «наседок»

В конце 1960-х — начале 1970-х годов в сфере женской занятости в США произошел радикальный сдвиг, который Голдин назвала «тихой революцией». Этот сдвиг имел долговременные последствия для рынка труда и привел к трансформации социальных структур и демографических тенденций. В статье 2006 года, опубликованной в *American Economic Review*, Голдин дала подробное описание этого сдвига, во многом предопределившего изменение роли женщин в современном западном обществе.

Индикатором произошедшего сдвига стала выявленная задним числом ошибка долговременных ожиданий для поколения женщин, рожденных на стыке 1940-х и 1950-х. В 1968 году при поддержке Бюро статистики труда США был проведен опрос молодых женщин в возрасте от 14 лет до 21 года на предмет будущих планов. Лишь 30% респонденток ожидали продолжать работать по найму в возрасте 35 лет. Как оказалось, они собирались следовать по стопам своих матерей, возраст которых на момент опроса варьировал от 39 до 46 лет, а уровень участия на рынке труда составил близкие цифры: 30–35%. Но по факту по достижении 35 лет из участвовавших в опросе молодых женщин работали 65% а не 30%. Аналогичные опросы для тех же возрастных групп, проведенные в 1975 году, показали ожидаемый уровень участия 65%, то есть уже соответствовавший фактическому значению.

Это означает, что американские женщины, рожденные в конце 1950-х и позд-

нее, радикально изменили свои планы на жизнь. В течение десятилетия 1970-х у них сформировались новые целевые установки, для которых карьера, самореализация в качестве работника заняла основное место. Стереотипом при выборе профессий оказалась ориентация на карьерный рост, а образование средних и высших ступеней стало рассматриваться как инвестиции — усилий, времени и денежных средств — в этот рост.

На смену традиционному женским занятиям, таким как учительницы, нянечки, библиотекари, секретарши пришли более технологичные профессии: менеджеры, юристы, врачи, профессора и т. д. (см. график 5). На первый план вышло стремление занять руководящие позиции, особенно в бизнес-сферах, и в этом отношении поведение женщин копирило поведение мужчин.

По мнению Голдин, истоки «тихой революции», произошедшей не очень заметно для современников, лежали в событиях 1960-х — начала 1970-х годов. В законодательство о гражданских правах в 1964 году были внесены изменения, запрещавшие дискриминацию женщин при приеме на работу и продвижении по службе. В 1972-м был принят закон об образовании, установивший гендерное равенство в образовательных программах университетов и колледжей. На «тихую революцию» повлияла также новая волна феминизма, порожденная движением за гражданские права и массовыми антивоенными протестами второй половины 1960-х — начала 1970-х.

Но наиболее значимым катализатором этой революции, по мнению Голдин, оказался «технологический» фактор: в начале 1960-х широким массам в США стали доступны оральные контрацептивы. Благодаря этой новации женщины оказались более свободны в своем сексуальном поведении. Противозачаточные таблетки обеспечили контроль над фертильностью, позволив сдвигать сроки замужества и обеспечив возможность планирования семьи. Голдин и Катц в статье 2002 года показали, что применение таблеток стимулировало инвестиции женщин в образование, так как снижало риски, связанные с вынужденным прерыванием карьеры. В штатах, остававшихся верными патриархальным традициям, некоторое время действовали ограничения на использование этих средств: требовалось достичь совершеннолетия или получить согласие родителей. Однако к концу 1960-х под давлением феминистского движения все ограничения были сняты. Голдин и Катц выявили положительный эффект отмены этих ограничений на инвестиции в образование и отсрочку замужества.

Неустойка за материнство

Ориентация женщин на карьерный успех дала мощный импульс росту их образовательного уровня. По показателям высшего образования женщины уже оставили позади мужчин не только в США, но и в совокупности стран ОЭСР, причем отрыв наиболее высок для молодых поколений из возрастной группы 25–34 года. В данной когорте доля женщин с высшим образованием превышает 50% и опережает долю мужчин из аналогичной когорты на 10–12 процентных пунктов. Это значит, что, хотя различия в человеческом капитале могут варьировать в зависимости от профессии, они перестают быть значимым фактором дифференциации оплаты на агрегированном уровне.

Как показала Голдин с соавторами в статье 2010 года, основной фактор гендерного неравенства в богатых странах — это разрыв в зарплате в рамках одной и той же профессии, а его главной причиной является выполнение родительских обязанностей. Они сделали такой вывод на основе ретроспективных обследований выпускников бизнес-школы Чикагского университета, окончивших ее в 1990–2006 годах. Гендерные различия при поступлении выпускников на работу были незначительными, однако спустя десять лет оказались существенными. По прошествии этого срока кумулятивная длительность рабочего времени, пропущенного женщинами, составила один год, тогда как для мужчин всего лишь полтора месяца. Если до рождения первого ребенка мужчины и женщины находятся в равном положении, то после именно мать претерпевает существенное снижение оплаты труда, поскольку, как правило, она в большей мере, чем отец, берет на себя выполнение родительских обязанностей. Аналогичные исследования, проведенные в других странах с высокими доходами, подтвердили, что материнство на сегодняшний день является главной причиной гендерного неравенства в оплате труда.

Размер неустойки за материнство (motherhood penalty) зависит от специфики конкретных сфер деятельности — например, насколько в них допустимы гибкие формы занятости, включающие неполный рабочий день и гибкие рабочие графики. Возможности использования таких форм зависят от необходимости для работника быть на месте в течение всего рабочего дня или от надобности личных контактов «офлайн» для встреч с клиентами, совещаний с руководством и т. д.

Голдин в статье 2014 года рассмотрела гибкость рабочего места как фактор, имеющий ценность для женщин, воспитывающих детей. Снижение неустойки за материнство, а как следствие, гендер-

ного неравенства в оплате постепенно происходит в тех секторах, где изменения форм организации производства и оплаты труда нацелены на повышение гибкости рабочих мест.

Проблема ценностей

В своих работах Голдин за редкими исключениями избегает нормативных выводов, ограничиваясь измерениями гендерного неравенства и объяснениями его причин и следствий и, таким образом, оставаясь в рамках чисто академического подхода. Тем не менее в ее содержательных обсуждениях иногда просвечивает идеология феминизма, суть которой в том, что женщины должны быть подобны мужчинам, а еще лучше — сильнее и успешнее сильного пола. Целевая установка этой идеологии не только в том, чтобы достичь гендерного равенства, но по возможности превзойти мужчин, что уже отчасти реализовано в странах Запада, согласно упомянутым выше статистическим данным о сравнительном уровне высшего образования.

Цель нередко оправдывает средства, из которых наиболее эффективным, как показало исследование Голдин, оказались противозачаточные таблетки. Они начали широко применяться в США как раз в то время, когда резко активизировалась борьба за ослабления ограничений на аборт, увенчавшаяся успехом в 1973 году с принятием Конституционным судом исторического решения по делу «Роу против Уэйда». При этом побочные эффекты от применения оральных контрацептивов для женского организма, вызванных шоковым воздействием на гормональную систему, остаются, по большому счету, закрытой и сильно недоисследованной темой.

Отрадно, что Нобелевский комитет пока еще не отказывается именовать женщин женщинами (заявление писательницы Джоан Роулинг, что «женщины — это женщины, а мужчины — это мужчины» было крайне негативно воспринято мейнстримом). Однако в популярной презентации Нобелевского комитета важность темы гендерного неравенства увязывается с эффективным использованием ресурсов общества и созданием для женщин стимулов к успешной карьере. Другими словами, семья и дети, будучи на сегодняшний день основной причиной гендерного неравенства в богатых странах, представляют собой ограничения «в достижении эффективного распределения трудовых ресурсов и успешной карьеры женщины». А не может ли быть так, что распределение ресурсов общества и успешная карьера женщины — это всего лишь средства, а семья и дети — это главная цель? ■