

## ОТКРЫВАЯ «НОВЫЙ СВЕТ»: ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ РЫНКА ТРУДА

В.А. Воробьев, Т.Л. Майборода\*

**Аннотация.** Представлен вклад К. Голдин в изучение эволюции гендерных различий в уровнях занятости и доходов. Рассмотрены особенности ее исследовательского подхода и установленные ею стилизованные факты динамики гендерного разрыва в американской экономике: U-образная кривая предложения женской рабочей силы в течение последних двухсот лет; важная роль замужних женщин в рабочей силе в XX в. и когортные эффекты; медленное повышение относительных доходов женщин и усиление гендерной «дискриминации в заработной плате» в 1950–1980 гг.; снижение роли фактора производительности и растущее значение внутривидовых различий в сохранении гендерного разрыва в доходах в последние десятилетия. Раскрыто влияние ожиданий, эффекта родительства и гибкости рабочего времени на развитие рынка труда, роль гендерных норм и возможные пути интервенций для сокращения гендерного разрыва в доходах.

**Ключевые слова:** рынок труда, предложение труда, эффект дохода, эффект замещения, человеческий капитал, гендерный разрыв, «дискриминация в оплате труда», жизненный цикл рабочей силы, когортные эффекты, эффект родительства, гибкость рабочего времени.

**JEL-классификация:** I24, J16, J22, J24, J31, J33, J71, N30.

**DOI:** 10.46782/1818-4510-2023-4-61-82

*Материал поступил 16.11.2023 г.*

В 2023 г. Нобелевский комитет присудил премию Шведского государственного банка в области экономических наук памяти Альфреда Нобеля Клаудии Голдин<sup>1</sup> за расширение понимания гендерных аспектов рынка труда.

Когда экономисты в наши дни говорят о гендерном разрыве на рынке труда, они обычно имеют в виду систематические отличия в участии мужчин и женщин

в рабочей силе, видах профессий, которые им доступны и которые они выбирают, возможностях роста в рамках выбранных профессий и получаемых средних доходах.

В 2022 г. на мировом рынке труда 72,5% мужчин трудоспособного возраста (от 15 лет и старше) работали или активно искали работу по сравнению с 47,3% женщин (в 1990 г. эти показатели составляли соответственно 79 и 50,6%). Разрыв в уров-

<sup>1</sup> Третья женщина-экономист (после Э. Остром и Э. Дюфло) удостоена этой премии, которую вручают уже в пятьдесят пятый раз и которую получили 93 лауреата. Среди нобелевских лауреатов по всем номинациям доля женщин составляет 6,5%, по экономическим наукам – 3,2%. URL: <https://www.nobelprize.org/prizes/facts/facts-on-the-prize-in-economic-sciences/>

К. Голдин родилась в 1946 г. в Нью-Йорке, США. Получила степени бакалавра искусств в Корнелльском и доктора философии в Чикагском университетах. Преподавала в

Висконсинском, Принстонском и Пенсильванском университетах, с 1990 г. – профессор экономики Гарвардского университета. Была президентом Американской экономической ассоциации (2013), Ассоциации экономической истории (1999). Является членом Национальной академии наук США, Эконометрического общества, Клиометрического общества и др. Ранее удостоена премий Института экономики труда (IZA) (2016), Фонда BBVA в области экономики, финансов и менеджмента (2019), Эрвина П. Неммерса в области экономики (2020). URL: <https://scholar.harvard.edu/goldin/biocrv>

\* **Воробьев Виктор Анатольевич** (vorobiev\_v@bseu.by), доктор экономических наук, профессор, Белорусский государственный экономический университет (г. Минск, Беларусь). <https://orcid.org/0000-0001-8285-7304>;

**Майборода Татьяна Леонидовна** (mtv\_1@tut.by), кандидат экономических наук, доцент, Белорусский государственный экономический университет, Центр поведенческой экономики «MeMicroMasro» (г. Минск, Беларусь). <https://orcid.org/0000-0002-9589-8620>

нях участия между мужчинами и женщинами<sup>2</sup> в мире сократился за 30 лет на 3,2 п. п. Он остается особенно большим в государствах Южной Азии (74,7 и 25,6%), Ближнего Востока и Северной Африки (70,9 и 18,8%). В странах Северной Америки эти показатели в 2022 г. были равны 67,7 и 56,9%, Европы и Центральной Азии – 65,6 и 50,5% (в Республике Беларусь – 69,8 и 57,5%)<sup>3</sup>.

В последние десятилетия продолжил сокращаться и гендерный разрыв в доходах. Однако женщины по-прежнему зарабатывают меньше мужчин, у них хуже перспективы карьерного роста. В 2021 г. в среднем по странам ОЭСР разрыв в доходах<sup>4</sup> составил 11,9% (18,1% – в 2000 г.). Между государствами существуют значительные различия: от 1,2 и 4,5% в Бельгии и Норвегии соответственно до 17% в Канаде и США, 31,2% в Республике Корея<sup>5</sup>.

В рамках Всемирного экономического форума в 2006 г. был предложен Глобальный индекс гендерного разрыва, через который ежегодно оценивается прогресс стран в достижении гендерного равенства по четырем измерениям: экономическое участие и возможности, уровни образования, здравоохранения, а также расширение политических прав и возможностей. Согласно отчету, в 2023 г. этот индекс для всех 146 стран составляет 68,4% (где 100% – отсутствие гендерного разрыва), что на 0,3 п. п. выше показателя 2022 г. При текущих темпах роста данного показателя понадобится 131 год для полного устранения гендерного разрыва<sup>6</sup>.

<sup>2</sup> Уровень (коэффициент) участия женщин (мужчин) в рабочей силе рассчитывается как отношение работающих или активно ищущих работу женщин (мужчин) к общей численности женщин (мужчин) трудоспособного возраста, измеряемое в процентах.

<sup>3</sup> Labor Force Participation Rate. *The World Bank*. URL: <https://genderdata.worldbank.org/indicators/sl-tlf-acti-zs/?geos=&view=bar>

<sup>4</sup> Гендерный разрыв в заработной плате определяется как разница между средними заработными платами мужчин и женщин по отношению к средней зарплате мужчин. Данные относятся к работникам, занятым полный рабочий день.

<sup>5</sup> Gender Wage Gap. *OECD Data*. URL: <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>

<sup>6</sup> В 2023 г. гендерный разрыв в сфере здравоохранения преодолен на 96%, уровне образования – на 95,2%, экономическом участии и возможностях – на 60,1%, расширении политических прав и возможностей – на 22,1%. Беларусь занимает в рейтинге 41 место (являясь одним из лидеров в сфере здравоохранения и экономическом учас-

Клаудия Голдин смогла выявить и объяснить пробелы в знаниях о гендерных факторах рынка труда, собрав микроэкономические данные о структуре спроса и предложения, опираясь на эмпирические методы современной экономики труда и подходы экономической истории. Ее исследования были стимулированы поиском ответов на два основных вопроса: почему уровень участия замужних женщин в рабочей силе так резко вырос в США во второй половине XX в. и почему в этот же период разрыв между доходами мужчин и женщин сокращался так медленно (несмотря на постоянно растущий, а затем и относительно более высокий уровень образования женщин и принятие законодательства о равной оплате труда)?

### **Особенности исследовательского подхода К. Голдин**

В 1993 г. премия памяти А. Нобеля в области экономических наук была присуждена Р. Фогелю и Д. Нортю за вклад в развитие новой экономической истории (клиометрики), заключающийся в применении моделей экономической теории и количественных методов к изучению истории для объяснения экономических и институциональных изменений<sup>7</sup>. Р. Фогель являлся научным руководителем докторской диссертации К. Голдин, что оказало существенное влияние на ее научные интересы и подходы к исследованиям.

История, как отмечает К. Голдин, служит экономике по-разному. Во-первых, история важна, потому что рискованно основывать выводы на преходящих явлениях<sup>8</sup>.

тии и возможностях) с показателем 75,2% (*Global Gender Gap Report 2023*. URL: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf)).

<sup>7</sup> *The Sveriges Riksbank Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel 1993*. URL: <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/1993/summary/>

<sup>8</sup> Фогель отмечал, что неспособность принять во внимание историю изучаемого вопроса часто приводила к неправильному пониманию текущих экономических проблем исследователями, которые не осознавали, что их обобщения основываются на преходящих обстоятельствах. Экономисты должны учитывать долговременные динамические процессы посредством изучения истории. Поверхностное знание работ историков экономики по крайней мере так же опасно, как и поверхностное знание экономической теории. (Fogel R. 1993. *Economic Growth, Population Theory, and Physiology: The Bearing of Long-Term Processes on the Making of Economic Policy*. *Nobel Lecture*. URL: <https://www.nobelprize.org/uploads/2018/06/fogel-lecture.pdf>).

МакКлоски утверждала ранее, что история удивительно полезна: как «кладовая экономических фактов, проверенных скептицизмом»; как «собрание экспериментов, испытывающих экономическую науку на прочность во всех направлениях»; как «источник экономических идей»; как «наставник в политике» (МакКлоски, 1993). Во-вторых, история развитых стран является фоном и часто показывает направления движения развивающимся странам (например, в Индии в 2022 г. уровни участия мужчин и женщин в рабочей силе составляли 74 и 24%, что сопоставимо с ситуацией в США в начале 1900-х годов). В-третьих, прошлое всегда с нами в виде законов, институтов, норм, ожиданий и даже людей с их предрассудками и стереотипами (Goldin, 1995a).

Многие выдающиеся экономисты изучали историю для выявления долговременных тенденций в экономике и понимания истоков современных проблем, но Фогель и Норт уникальны, потому что для них экономическая история – не «служанка» экономической теории, а ее новая область (Там же).

Однако создатели и сторонники клиометрики не получили в последующие десятилетия серьезной поддержки как со стороны экономистов-теоретиков, так и от историков. Для первых они были недостаточно приверженными строгости абстрактного математического мышления (как отмечает МакКлоски, «в среде экономистов стало легче сознаваться в незнании истории, чем в незнании математики»)<sup>9</sup>, для вторых – нарушающими каноны исторического анализа<sup>10</sup>. Вместо того чтобы убедить неверующих коллег в важности не только математики, но и экономической истории для развития экономической теории, клиометристы направили «весь пыл своей риторики» на историков, проникнувшись «энтузиаз-

мом и энергией убежденных империалистов» (МакКлоски, 1993). Но экономическая история была научной дисциплиной задолго до того, как появилась клиометрика. Историки экономики в последние десятилетия настойчиво защищают своеобразие исторических подходов, основанных на понимании важности институтов и культуры для экономической жизни<sup>11</sup>.

В своих работах К. Голдин пытается объединить эти два подхода. В выдающемся междисциплинарном труде «Понимание гендерного разрыва» она пишет: «Я начала это исследование скорее как экономист, но закончила с более полным пониманием того, как далекое прошлое влияет на настоящее, как нормы и ожидания препятствуют переменам, как дискриминация может выжить даже на рынках с высокой конкуренцией и насколько медленными бывают изменения в настоящем» (Goldin, 1990). И хотя в этой работе в полной мере реализуется экономический количественный анализ гендерной истории США, основанный на неоклассической модели рынка труда<sup>12</sup>, автор постоянно ищет ответы на вопросы: определены ли тенденции в участии женщин в рабочей силе и оплате их труда только фундаментальными принципами рынка или же являются также отражением изменений в отношениях, институтах, полити-

<sup>11</sup> Р. Солоу следующим образом понимает продуктивное разделение труда между экономистом-теоретиком и историком экономики. Экономист-теоретик занимается созданием и проверкой моделей экономического мира, историк экономики может использовать модель для анализа социально-экономических процессов в прошлом. В свою очередь, последний должен дать первому шанс лучше понять взаимодействие экономического поведения и социальных институтов (Solow, 1985).

<sup>12</sup> Занятость и реальная заработная плата женщин определяются взаимодействием предложения труда и спросом на навыки, предоставляемые женской рабочей силой. Спрос меняется из-за структурных и технологических изменений, предложение встроено в фазы жизненного цикла, и ожидания относительно будущих перспектив на рынке труда связаны с выбором в области образования, социальными нормами, институциональными барьерами, необходимостью сбалансировать работу с семьей. Для Голдин существование гендерного разрыва на рынке труда – это прежде всего вопрос экономической эффективности. Если женщины не получают работу, которая наиболее соответствует их образованию и опыту работы, то размещение и использование рабочей силы неэффективно, и общество будет нести значительные экономические издержки. Сокращение гендерного разрыва обеспечит ускорение экономического роста и повышение общественного благосостояния (Goldin, 1995b).

<sup>9</sup> Но это может быть связано и с тем, что во многих работах по новой экономической истории можно видеть «те же интегралы, те же регрессии, ту же подмену мысли Т-статистикой». Такая экономическая история не только не предлагает экономисту-теоретику расширенный диапазон восприятия окружающего мира, а возвращает в лучшем случае лишь то, что он сам дает историку (Solow, 1985).

<sup>10</sup> К тем, кто работал в области новой экономической истории, историки-традиционалисты относились как к аутсайдерам в своей научной области, плохо знающим исторические факты и не имеющим «чувства истории» (Goldin, 1995a).

ческой власти? Оба подхода крайне важны для понимания сложной проблемы преодоления гендерного разрыва<sup>13</sup>.

Особенностью исследовательского подхода Голдин является тщательное документирование долгосрочной эволюции гендерных различий на рынке труда в отдельной стране (в ее случае – США), а не изучение широкого поперечного среза современных краткосрочных данных по многим странам<sup>14</sup>. Это позволяет увидеть влияние факторов (таких как технологические изменения, достижения в области образования, снижение рождаемости), которые могут легко ускользнуть от современного наблюдателя из-за их долгосрочного характера (Goldin, 1990).

Голдин использует в исследованиях естественные эксперименты, опросы, самостоятельно найденные в пыли архивов совершенно новые наборы данных<sup>15</sup>. Такой комплексный подход<sup>16</sup> (который иногда критикуют за эклектичность) важен, по-

скольку феномен изменения роли женщин в рабочей силе является очень сложным.

Отличительная черта подхода Голдин – выбор в качестве основного объекта исследований семьи<sup>17</sup> и ее роли в формировании гендерных различий на рынке труда. Женщины сталкиваются со многими ограничениями при принятии решений: как о выходе на рынок труда, так и инвестировании в свой человеческий капитал, где важнейшее значение имеет их ответственность за рождение и, как правило, процесс воспитания детей. Семьи принимают решения о количестве детей, о том, кто занимается уходом за ними и кто обеспечивает наличие необходимых ресурсов. Во многом ответы на эти вопросы определяются социальными нормами (часто неформальными), которые сильно менялись на протяжении веков.

Динамика гендерных различий объясняется К. Голдин через рассмотрение различных когорт женщин<sup>18</sup>, подчиняющихся одним и тем же социальным нормам и находящихся под воздействием одинаковых институциональных барьеров. Изменения в гендерном разрыве происходят тогда, когда появляются новые когорты на рынке труда – с другим уровнем образования, иными взглядами на вопрос о деторождении. Новые когорты корректируют свои ожидания и решения на основе успехов и неудач предыдущих поколений. Когортный подход Голдин

<sup>13</sup> Wright G. 1991. Understanding the Gender Gap: A Review Article. *Journal of Economic Literature*. Vol. 29. No 3. PP. 1153–1163.

<sup>14</sup> Для достижения определенных аналитических целей она считает полезным одновременное использование этих двух методических подходов (Goldin, 1995b).

<sup>15</sup> «В эмпирической работе нужно не только потреблять исторические факты, но и производить их. Исторические факты, доступные экономисту в работе, на самом деле столь объемны, что превосходят все мыслимые пределы интеллектуальной алчности и простираются вглубь, хотя и в уменьшающихся объемах, до средних веков. Нужно лишь приложить труд и воображение» (МакКлоски, 1993).

<sup>16</sup> В эссе «Экономист как детектив» К. Голдин делится с начинающими учеными (студентами) тонкостями своего исследовательского процесса, посредством которого оригинальные идеи зарождаются и в конечном итоге принимаются коллегами. Сначала необходимо определить тему или вопрос, который вызывает «страстные чувства». Затем происходит сужение темы и выделение более узких вопросов. Поиск ответов на них предполагает взаимодействие таких элементов исследования, как: идеи; теория; эмпирические данные и количественные методы анализа. Лучше всего работать с ними одновременно: автор погружается в экономическую теорию и мыслит в рамках простых моделей; идет поиск все большего массива данных; формулируются гипотезы, идеи. Идеи предполагают уточнение теоретического подхода, что потребует дополнительных эмпирических данных. Результаты их поиска могут привести к пересмотру идей и теории, и так далее. Каждый элемент исследования связан с двумя другими. Автор ходит по кругу, пока не поверит, что нашел что-то истинное по важному предмету или вопросу. К. Голдин в этой связи цитирует коллегу по Чикагскому университету Р. Коуза, который говорил: «Я осознал, куда шел, только после того, как прибыл. Появление моих идей на каждом этапе не было частью какой-то грандиозной схемы» (Goldin C. 1998. *The Economist as Detective. Passion and Craft: Economists at Work*. URL: <https://web.archive.org/web/20231009100730/https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/detective.doc>).

<sup>17</sup> Существенное влияние на научные интересы и исследовательский подход Голдин оказал Г. Беккер. На втором курсе учебы в докторантуре в Чикаго он стал ее «путеводной звездой» и фактически вторым наставником (Там же). В своих исследованиях Голдин учитывает разработанную Беккером общую теорию поведения семьи, включающую не только распределение работы и времени в семье, но и решения о браке, разводе и детях. Эта теория объясняет, в частности, рост участия замужних женщин в работе вне дома, снижение рождаемости в промышленно развитых странах. Также Голдин полагается на теорию экономической дискриминации Беккера (Becker G., Tomes N. 1986. *Human Capital and the Rise and Fall of Families. Journal of Labor Economics*. Vol. 4. No 3. Pt 2. PP. S1–S39).

<sup>18</sup> Когорты – группы людей, родившихся в разные годы (десятилетия). Они различаются по образованию, богатству, степени социализации, которую получают в молодости. На существующие одновременно когорты влияют общие факторы (эффекты периода) – фазы цикла, отраслевые сдвиги в спросе, социальные потрясения и др. Они изменяются в течение жизни отдельной когорты. Второй набор факторов (переменные когорты) остается неизменным. В него входят: рождаемость; уровень образования; опыт рыночной и домашней работы изучаемой группы женщин до замужества (Goldin, 1990).

выявил особенности поведения женщин на разных этапах жизненного цикла и помог объяснить гендерный разрыв в участии на рынке труда и доходах.

### **Долгосрочная динамика участия женщин в рабочей силе в США: новый взгляд**

Исследовательский подход К. Голдин, сочетающий историю и экономику, дал результаты, которые бросили вызов общепринятым представлениям<sup>19</sup>. До нее данные переписей населения США, начиная с 1890 г., использовались экономистами для документирования устойчивого долговременного увеличения уровня участия женщин в рабочей силе. Например, Дж. Дюран связал рост коэффициента участия женщин (в возрасте от 20 до 64 лет) с 17% в 1890 г. до 29% в 1940 г. с экономическим развитием<sup>20</sup> и дал прогноз его повышения до 37% к 1960 г.<sup>21</sup> Аналогичный вывод спустя почти 15 лет сделал Дж. Минсер. Он обратил внимание на рост в 1890–1960 гг. доли работающих замужних женщин в США с 5 до 30%. Оба исследователя отметили проблемы с полнотой, точностью и сопоставимостью данных, особенно до 1940 г. Минсер считал, что повышение реальной заработной платы женщин по мере экономического развития сыграло важную роль в увеличении участия замужних женщин в рабочей силе (Mincer, 1962). Неуклонный, из десятилетия в десятилетие, рост коэффициента участия женщин в трудовой деятельности фиксирует и Р. Истерлин: с 18,7% в 1890 г. до 36,2% в 1960 г.<sup>22</sup> Общий вывод, который был сделан этими исследователями: уровень участия женщин в рыночной занятости находится в прямой зависимости от экономического развития.

<sup>19</sup> Здесь и ниже используется: *Scientific Background to the Sveriges Riksbank Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel 2023*. URL: <https://www.nobelprize.org/uploads/2023/10/advanced-economicsprize2023.pdf>

<sup>20</sup> Под экономическим развитием обычно понимается процесс количественных и качественных улучшений, в ходе которого национальная экономика с низкими доходами преобразуется в современную индустриальную экономику.

<sup>21</sup> Durand J. 1948. *The Labor Force in the United States, 1890–1960*. New York: Social Science Research Council. 284 p.

<sup>22</sup> Easterlin R. 1968. *Population, Labor Force, and Long Swings in Economic Growth: The American Experience*. National Bureau of Economic Research. URL: <https://econpapers.repec.org/bookchap/nbrnberbk/east68-1.htm>

Голдин ввела в научный оборот новые данные о занятости женщин до 1890 г. и уточнила их после 1890 г. Она предложила несколько поправок, так как объем женского труда сильно недооценивался в переписях населения, что связано с изменениями в определении понятия «участие в рабочей силе» и занижением доли работающих женщин<sup>23</sup>. Соответственно, уровень участия всех женщин в рабочей силе в 1890 г. увеличился с 19 до 26% (Goldin, 1990). Проблема заниженного учета была еще более серьезной в XIX в., поскольку сведения о занятиях женщин не собирались в ходе большинства переписей, проводившихся до 1890 г. К. Голдин и К. Соколофф подтвердили эту гипотезу, обратившись к недостаточно вовлеченным в научный оборот архивам производственных компаний Северо-Востока США за 1820–1860 гг. для документирования женского труда на ранних этапах индустриализации в США. Было установлено, что молодые незамужние женщины и дети составляли значительную долю всей рабочей силы обрабатывающей промышленности в рассматриваемом регионе<sup>24</sup> – от 10% в начале XIX в. до 40% к 1832 г., но вскоре после этого она начала снижаться, оставая-

<sup>23</sup> Например, что касается проблемы занижения доли женщин в рабочей силе в период до 1940 г., то переписи мало искажали трудовую деятельность замужних женщин вне дома, но серьезно недооценивали их оплачиваемый и неоплачиваемый труд на дому (когда дом и рабочее место были физически едины) и семейной ферме. Уточнения данных переписи связаны с широким распространением пансионатов в городах конца XIX в. и с занятостью членов семей в сельском хозяйстве. Жены мелких фермеров, владельцев пансионатов, тракторов и других собственников малого бизнеса почти наверняка работали вместе с мужьями. Объединив данные отчетов о доходах, обследований бюджета времени и переписи населения, Голдин показала, что поправка на занижение вовлеченности женщин в работу в сельскохозяйственном секторе повышает коэффициент их участия в рабочей силе почти на 6,7 п. п. в 1890 г. Учет занижения занятости в других секторах (в основном, работа в пансионатах) добавляет еще 3,2 п. п. Большая часть этих поправок применима только к белым замужним женщинам: уточненный уровень их участия почти в пять раз превысил данные официальной переписи населения (12,4 против 2,5%) (Goldin, 1990).

<sup>24</sup> Непропорциональный рост спроса на женский и детский труд был определен тем, что по мере индустриализации происходила замена квалифицированной рабочей силы на неквалифицированную. Таким образом американская промышленность отреагировала на относительно высокую цену труда взрослых мужчин, перейдя к использованию альтернативных источников рабочей силы (Goldin, Sokoloff, 1982).

ась выше 30% к 1850 г.<sup>25</sup> Снижение уровня участия молодых незамужних женщин в рабочей силе во второй половине XIX в. Голдин объяснила тем, что значительный рост предложения женского труда стал сдерживаться через создание гендерных дискриминационных барьеров, с которыми столкнулись последующие когорты женщин (Goldin, 1990).

Несколько иная картина была зафиксирована Голдин для пожилых и замужних женщин. Объединив информацию 26 справочников предприятий и районов Филадельфии с результатами переписей населения США, она собрала данные по 12 000 домохозяйствам, возглавляемым пожилыми женщинами (в основном незамужними или вдовами), с 1791 по 1860 г. (Goldin, 1986; 1990). Это – единственные систематические данные о женских профессиях и участии в рабочей силе, которые существуют для Соединенных Штатов конца XVIII – начала XIX в.<sup>26</sup> Новаторская работа Голдин предоставила новую информацию об экономическом положении пожилых женщин в период индустриализации. В среднем показатель экономической активности женщин – глав домохозяйств за 70 анализируемых лет составил около 44% с тенденцией к снижению и проциклической компонентой. Доля всех домохозяйств, возглавляемых женщинами, за тот же период изменялась контрциклически. Распределение женщин по профессиям в 1790 г. показывает, что они в основном работали на дому: ручными швеями, розничными торговцами, содержателями трактиров, хозяйками пансионатов, прачками. К 1860 г. значительно увеличилась доля женщин, работающих вне дома, что оказало негативное влияние на общий уровень их участия в рабочей силе (Goldin, 1986; 1990).

<sup>25</sup> В Массачусетсе, например, 27,1% всех девушек и женщин в возрасте от 10 до 29 лет были заняты в производстве (включая производство в домашних мастерских) в 1832 г., и уровень их участия в рабочей силе повысился до 40,2% в 1837 г., но затем снизился до 32,9% в 1850 г. (Goldin, Sokoloff, 1982).

<sup>26</sup> Лишь в 1860 г. маршалы Бюро переписи населения США спросили женщин об их занятиях, и потребовалось еще тридцать лет, чтобы были опубликованы данные о возрасте, семейном положении, рождении и расе женщин. Роль женщин на экономическом рынке остается загадкой на протяжении большей части американской истории (Goldin, 1986).

Неофициальные исторические данные также свидетельствуют о том, что замужние женщины, а не только вдовы и незамужние, занимались «скрытой рыночной работой» в конце XVIII – начале XIX в.: часто упоминается, что жены работали вместе со своими мужьями на семейных предприятиях. Голдин применила инновационный подход для количественной оценки объема этого типа работ. В частности, она проследила трудовую траекторию жен после смерти их мужей<sup>27</sup>, сопоставив женские домохозяйства в каталогах Филадельфии (наиболее полных и доступных с 1785 г. до конца XIX в.) с более ранними каталогами<sup>28</sup>. Голдин показала, что вдовы в 1790-х годах в 17% случаев имели высокую вероятность занять позиции в бизнесе и ремесле своих умерших мужей, поскольку ранее работали вместе с ними, даже в нетипичных для женщин профессиях сапожника, токаря, бондаря, жестянщика. Однако сокращение с течением времени доли женщин – глав домохозяйств, занятых в профессиях, где доминируют мужчины, позволяет предположить, что в XIX в. снизилась доля замужних женщин, вовлеченных в «скрытую рыночную работу». Это подтверждает гипотезу о том, что уровень участия замужних женщин в рабочей силе сначала падает по мере экономического развития и только затем повышается (Goldin, 1986; 1990).

В целом, благодаря использованию новых источников данных и уточнению существующих, Голдин показала, что *долгосрочная эволюция участия женщин на рынке труда в США имеет U-образную форму*. Более того, восходящий тренд начался позже, чем указывали ранее существовавшие данные. Такая U-образная форма до нее не была задокументирована для отдельно взятой страны<sup>29</sup> (Goldin, 1990).

<sup>27</sup> Эпидемия желтой лихорадки в 1793 г. привела к появлению множества овдовевших женщин в Филадельфии.

<sup>28</sup> Эта выборка домохозяйств, возглавляемых женщинами, составила около 15% всех домашних хозяйств Филадельфии в 1796 г. и 10,4% в 1860 г.

<sup>29</sup> Дж. Дюран, Дж. Псахаропулос и З. Цаннатос ранее отмечали U-образную связь между уровнем участия женщин в рабочей силе и экономическим развитием на основе межстранового поперечного среза. Исследование Дюрана основано на данных о рабочей силе, полученных в ходе переписей населения 1946–1966 гг. в 100 странах. В нем автор указывает на различия в поведении рабочей силы, особенно женского населения, в развивающихся и развитых странах (Durand J. 1975. *The Labor Force in Economic*

В стандартной экономической модели нисходящее движение по U-образной линии участия женщин в рабочей силе объясняется преобладанием эффекта дохода над эффектом замещения<sup>30</sup>: более высокая заработная плата мужчин в промышленном секторе по сравнению с сельскохозяйственным сектором позволяет их женам не выходить на рынок труда либо сократить свою занятость. Движение вверх по U-образной линии предложения труда объясняется преобладанием эффекта замещения над эффектом дохода<sup>31</sup>: более высокая заработная плата стимулирует женщин активнее выходить на рынок труда, что связано с расширением сектора услуг и возросшим спросом на женскую рабочую силу.

Голдин не считала данное объяснение исчерпывающим, ее интересовали механизмы, определяющие относительную силу этих эффектов. Она отметила значительное влияние структурных изменений в экономике США на экономическое положение женщин на рынке труда, начиная с промышленной революции в первые десятилетия XIX в. и позже. И это влияние было

---

*Development: A Comparison of International Census Data, 1946–1966.* Princeton, NJ: Princeton University Press. 280 p.). Псахаропулос и Цаннатос анализируют факторы предложения женской рабочей силы в 136 странах в начале 1980-х годов. Они показывают, что в ходе перехода от аграрной экономики к индустриальной участие женщин в рабочей силе сначала снижается, а затем возрастает (Psacharopoulos G., Tzannatos Z. 1989. Female Labor Force Participation: An International Perspective. *The World Bank Research Observer*. Vol. 4. No 2. PP. 187–201).

<sup>30</sup> Дж. Минсер утверждает, что эффект дохода в целом выше эффекта замещения, что позволяет объяснить несколько эмпирических наблюдений на американском рынке труда: историческое сокращение количества отработанных часов в неделю всеми работниками; сокращение уровня участия в занятости молодых и пожилых работников-мужчин; отрицательную взаимосвязь заработных плат взрослых мужчин и участия на рынке труда женщин (Mincer, 1962). Снижение уровня участия женщин в рабочей силе в результате эффекта дохода может быть усилено падением относительных цен на товары отечественного производства и последующим сокращением спроса на женский труд (Goldin, 2006).

<sup>31</sup> На основе эконометрических исследований Дж. Минсер (Mincer, 1962), Дж. Смит и М. Уорд (Smith, Ward, 1984) пришли к выводу, что высокая эластичность предложения может объяснить значительную часть изменений в уровне участия замужних женщин в рабочей силе в 1900–1980 гг. – положительный эффект замещения, обусловленный увеличением реальной заработной платы женщин, перевешивал отрицательный эффект дохода, связанный с увеличением доходов их мужей и семей. Тем более что в 1970–1980-х годах реальная заработная плата мужчин не повышалась, а менее образованных – снижалась.

неоднородным (например, предоставляло больше возможностей одиноким женщинам), и изменения происходили медленно (из-за когортных эффектов).

Для анализа последствий процесса ранней индустриализации Голдин и Соколофф представили двухсекторную модель, которая учитывает различия в производительности женщин и детей по сравнению с производительностью мужчин в сельском хозяйстве между Северо-Востоком и Югом США (Goldin, Sokoloff, 1984). Данные промышленных переписей 1832 и 1850 гг. и другие источники подтверждали, например, что низкая относительная производительность молодых одиноких женщин и детей по сравнению с мужчинами в сельском хозяйстве Северо-Востока позволила активно вовлечь первых в промышленное производство, так как их рабочая сила обходилась гораздо дешевле и физическая сила была не так важна. В результате заработка женщин значительно увеличились относительно заработков мужчин по мере расширения производственного сектора<sup>32</sup>, т. е. наблюдалось сокращение разрыва в доходах. Голдин и Соколофф считают, что анализ относительной производительности продуктивен для дальнейших исследований и применим к современным тенденциям на рынках труда в развивающихся странах.

*Промышленная революция существенно улучшила положение молодых незамужних женщин на рынке труда США, но сопровождалась долгосрочным снижением уровня участия замужних и, в целом, всех женщин в рабочей силе.* Последнее связано с тем, что технологический прогресс, изменения в организации производства и урбанизация более четко разделили рыночную и домашнюю работу, из-за чего снизились возможности для женщин совмещать рыночную занятость с ответственностью за домашнее хозяйство. В дополнение на протяжении

---

<sup>32</sup> Соотношение заработных плат женщин и мужчин в сельском хозяйстве Северо-Востока составляло 0,3–0,35, в аграрном секторе Юга – 0,58. Вовлечение женщин в промышленное производство позволило поднять это соотношение на Северо-Востоке США до 0,5 (Goldin, Sokoloff, 1984). Авторы отмечают, что именно доступность дешевого человеческого капитала женщин и детей на Северо-Востоке объясняет более высокие темпы и успешность индустриализации этого региона США.

всего XIX в. в отношении замужних женщин, работающих вне дома, существовала социальная стигма<sup>33</sup>, поэтому они вынужденно покидали рынок труда при вступлении в брак.

Не все разделяют мнение о том, что экономическое развитие ведет к гендерному равенству. Также не является общепризнанным, что движение к гендерному равенству, например с повышением уровня образования женщин, способствует экономическому развитию. Но Голдин считает оба утверждения справедливыми для подавляющего большинства стран и мировой экономики в целом, когда они находятся на возрастающем отрезке U-образной кривой участия женщин в рабочей силе. Движение по нисходящей части может сопровождаться ухудшением экономического положения женщин по мере экономического развития (Goldin, 1995b).

***Рост участия замужних женщин  
в рабочей силе США в XX в.  
и когортные эффекты***

В 1890–1930 гг. с возникновением и расширением сектора «белых воротничков»<sup>34</sup> изменяется роль женщин на рынке труда в США. На первом этапе эти изменения незначительны, поскольку большая часть женской рабочей силы состояла из малообразованных незамужних женщин. Они в основном работали в легкой промышленности или домашней прислугой на условиях сдельной оплаты труда, что не требовало особой квалификации, но и не предполагало возможностей продвижения по службе. Занятость на подобных работах не

<sup>33</sup> Значительное социальное предубеждение в отношении работы жен вне дома связано во многом с характером этой работы – грязной, опасной, однообразной и продолжительной (по часам в день и дням в неделю). Даже когда относительная заработная плата женщин повышается, замужним женщинам может быть сложно найти работу на производстве из-за социального табу или негативного отношения к ним со стороны работодателей (Goldin, 1995b).

<sup>34</sup> Под «белыми воротничками» понимаются наемные работники, занимающиеся умственным трудом в офисах и имеющие относительно высокую заработную плату. Поскольку их труд требует более сложных навыков и часто связан с управлением, то он предполагает получение дополнительного образования. «Белые воротнички» обычно сравниваются с «синими воротничками» – работниками фабрик и заводов. Далее для удобства офисные работники и «белые воротнички» будут пониматься как синонимы, хотя последнее понятие шире.

стимулировала инвестиции в собственный человеческий капитал.

Однако по мере внедрения технологических инноваций в офисах (например, пишущих машинок, кассовых аппаратов) эта работа становится более рутинной и механизированной<sup>35</sup>. Одновременно повышается спрос на офисных работников из-за увеличения количества и размеров фирм. Резко растет соотношение поступлений и успешного окончания девушками средней школы по сравнению с юношами<sup>36</sup>, что может быть частично объяснено гендерными различиями в отдаче от среднего школьного образования (Goldin, 1998). Без образования перспективы женщин на рынке труда были мрачными, тогда как мужчины без школьного аттестата все еще могли получить хорошо оплачиваемую работу в производственном секторе, связанную, скорее всего, с использованием физической силы. Все эти процессы привели к тому, что работа в офисах превратилась из преимущественно мужской (85% в 1890 г.) в женскую (до 50% офисных работников)<sup>37</sup> (Goldin, 1984). Более того, поскольку заработные платы в секторе офисной занятости были выше, чем в большинстве других секторов, разрыв в доходах между мужчинами и женщинами сократился.

Но переход множества женщин из производства в офисы не увеличил общий показатель вовлеченности женщин в рыноч-

<sup>35</sup> Аналогичные изменения характера работы на мануфактурах в первой половине XIX в., обусловленные ростом специализации, внедрением конвейеров и механизации, по мнению Голдин и Соколоффа, объясняли широкое привлечение труда женщин и детей (Goldin, Sokoloff, 1982).

<sup>36</sup> При этом в США наблюдается резкое увеличение доли молодежи в возрасте от 15 до 18 лет, обучающейся в средней школе – с 19% в 1910 г. до 73% в 1940 г., а рост среднего школьного образования среди девушек, особенно быстрый в 1920–1935 гг., не имел аналогов среди других развитых стран (Goldin, 1998).

<sup>37</sup> До широкого распространения среднего образования работа в производстве была более привлекательна для женщин: легкий вход и выход, сдельная заработная плата растет по мере накопления опыта. Офисная работа для женщин стала возможной при смене социальных норм, требовала завершения образования, что смогли себе позволить в начале XX в. только девушки из семей с относительно высокими доходами. Но и ожидаемая отдача от образования повысилась, так как замужество теперь не означало обязательного завершения карьеры. Спецификой работы в производстве была сильная связь заработков с возрастом, тогда как в офисных работах большее значение имел непрерывный стаж работы (Goldin, 1984).



ные работы. Несмотря на медленное изменение социальных норм в сторону большей приемлемости работы женщин после замужества, появились новые формальные правила – «брачные барьеры». Они были двух видов: мягкий «запрет на наем» (нельзя нанимать замужних женщин, но сохраняется рабочее место за женщинами, вступающими в брак в период работы в данной компании) и строгий «запрет на сохранение», который прямо не разрешал наем и работу для всех замужних женщин (выход замуж для работающей женщины означал увольнение)<sup>38</sup>. Эти барьеры достигли своего пика сразу после Великой депрессии и были особенно распространены для должностей учителей и офисных работников<sup>39</sup>.

Второй этап расширения занятости для «белых воротничков» характеризовался долговременным ростом уровня женской занятости, в основном среди замужних женщин. Между 1930 и 1950 гг. спрос на служащих продолжал расти. По демографическим причинам (сокращение численности женщин в когортах, родившихся в 1920-х и 1930-х годах) на рынке труда находилось меньше молодых женщин со средним образованием. В то же время существовал значительный пул более старших замужних женщин, имеющих опыт офисной работы и желание вернуться к трудовой деятельности<sup>40</sup>. Если в 1890 г. только 8% работаю-

щих американских женщин были замужем, то в 1930 г. это число выросло до 26%, а в 1950 г. – до 47%. Таким образом, рыночные силы – высокий спрос<sup>41</sup> в сочетании с наличием предложения труда замужних женщин – привели к отмене «брачных барьеров»<sup>42</sup>. Рынок труда в 1940-е и 1950-е годы стал все больше адаптироваться под потребности женщин: фирмы начали создавать возможности для занятости неполный рабочий день, благодаря чему замужние женщины могли совмещать свои домашние обязанности с работой.

Если в 1990 г. уровень участия женщин в рабочей силе составлял 20,6%, при этом вовлеченность замужних женщин равнялась 5,6% (белых замужних женщин –

ций в домашнее хозяйство у женщин нет возможности ответить на возрастающий спрос на их рабочую силу (Greenwood J., Seshadri A., Yorukoglu M. 2005. Engines of Liberation. *The Review of Economic Studies*. Vol. 72. No 1. PP. 109–133). Следует отметить, что большинство вышедших на рынок труда женщин старшего возраста в свое время не инвестировали достаточно в человеческий капитал, так как не ожидали, что будут работать в дальнейшей жизни. Это объясняет их занятость на рутинных работах и малые возможности продвижения по службе.

<sup>41</sup> Спрос на женщин-работников был также вызван мобилизацией мужчин во время Второй мировой войны. Голдин и Оливетти показали, что этот негативный шок предложения оказал длительное воздействие на степень участия в рабочей силе и общее рабочее время женщин в США, получивших среднее образование и выше, при этом коэффициент участия женщин увеличился больше в штатах, где уровень мобилизации мужчин был выше. Расширив возможности женщин получить и закрепиться в профессиях «белых воротничков», этот шок предложения не повлиял на возможности женщин с низким уровнем образования: они преимущественно работали в сфере производства и были вытеснены после войны вернувшимися на рынок труда мужчинами (Goldin C., Olivetti C. 2013. Shocking Labor Supply: A Reassessment of the Role of World War II on Women's Labor Supply. *American Economic Review*. Vol. 103. No 3. PP. 257–262).

<sup>42</sup> «Брачные барьеры», несмотря на значительно более редкое их применение после Второй мировой войны, отменили в США только в 1964 г., равный доступ к образовательным программам был гарантирован еще позже – в 1972 г., антидискриминационный закон в отношении беременных женщин приняли в 1978 г. (Goldin C. 2023. Why Women Won. *National Bureau of Economic Research. Working Paper 31762*. URL: [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w31762/w31762.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w31762/w31762.pdf)). Во многих схожих по развитию государствах (Великобритания, Австралия, Ирландия, Нидерланды) аналогичные дискриминационные практики были также запрещены в 1960–1970 гг. В разных странах мира быстрее принимались законы, обеспечивающие более высокий уровень участия женщин в рабочей силе, но реформы, гарантирующие равную оплату труда, значительно опаздывали, что позволяет предположить влияние экономических мотивов на темпы законодательного регулирования гендерного равенства в доходах (Hyland M., Djankov S., Goldberg P. 2020. Gendered Laws and Women in the Workforce. *American Economic Review: Insights*. Vol. 2. No 4. PP. 475–490).

<sup>38</sup> Анализ данных опроса офисных работников 1940 г. показал, что из-за этих формальных запретов отдача от образования для замужних женщин составляла в среднем только 1%, тогда как для одиноких – 4,8% (Goldin C. 1988. Marriage Bars: Discrimination against Married Women Workers from the 1920s to the 1950s. *NBER Working Paper. No w2747*. URL: [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w2747/w2747.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w2747/w2747.pdf)).

<sup>39</sup> Эти запреты были непостоянны и зависели от потребностей локальных рынков труда в рабочей силе. В сельской местности нанимали замужних женщин учителями из-за дефицита соискателей. Во время Второй мировой войны запреты сильно ослабли: если в 1942 г. в 87% школьных округов существовали «запреты на наем» и 70% – «запреты на сохранение», то в 1951 г. – только в 18 и 10% соответственно. Запреты затрагивали в основном белых женщин среднего класса, так как другим женщинам недостаток образования и (или) расовая сегрегация не позволяли уйти из секторов производства и домашней прислуги (Там же).

<sup>40</sup> Модель Г. Беккера «семьи как фабрики» объясняет более половины роста женской занятости в исследуемый период времени. Только незначительная часть расширения рыночной занятости связана с сокращением гендерного разрыва в заработках мужчин и женщин, так как без высвобождения времени на рыночную работу за счет широкого внедрения трудосберегающих технологических иннова-

3,2%), то восемьдесят лет спустя уровень занятости всех женщин и подвыборок замужних женщин и белых замужних женщин выровнялся (51,1, 50,1 и 49,3% соответственно). Особенно заметную роль в данном росте сыграли белые замужние женщины, поскольку, во-первых, участие темнокожих женщин на рынке труда изначально было намного большим и, во-вторых, около 90% населения США в этот период составляли белые люди (Goldin, 1990).

Хотя более активное участие женщин в рабочей силе в XX в. обусловлено изменениями в поведении замужних женщин, подавляющая часть из них фактически переставала работать вне дома после заключения брака (именно после замужества, а не в результате беременности или рождения ребенка изменялся их экономический статус). Эти две на первый взгляд противоречивые тенденции совместимы, поскольку рост участия вызван более высокими показателями повторного выхода на работу замужних женщин спустя годы только домашней работы (Goldin, 1990).

К. Голдин анализирует, как уровень трудового участия женщин меняется на протяжении жизненного цикла. Она рассматривает последовательные когорты белых замужних женщин, средний возраст которых составлял 50 лет в 1940, 1950, 1960, 1970, 1980 гг., что позволило по-новому взглянуть на эволюцию женской рабочей силы<sup>43</sup>. Постепенно менялся и качествен-

ный состав рабочей силы: приходившие на смену прежним женские когорты характеризовались более высокими уровнем образования и опытом работы (Goldin, 2006).

Голдин подвергла сомнению вывод о том, что первостепенное значение в вековом увеличении участия замужних женщин в рабочей силе и продолжительности их оплачиваемого труда имел рост реальной заработной платы. Она отметила, что участие замужних женщин в рабочей силе не увеличилось на протяжении XIX в., хотя рост зарплаток был более быстрым, чем в XX в. (Goldin, 1990). События XX в. стали в некотором смысле разрывом с прошлыми тенденциями на рынке труда. В любом заданном возрасте каждая последующая когорта имела более высокий уровень участия, чем предыдущая, т. е. эффекты замещения увеличивались, а эффекты дохода снижались в абсолютном значении. Голдин смогла объяснить положительные сдвиги в предложении женской рабочей силы в XX в., сделав когорту единицей анализа. Когортные эффекты были определены значительным повышением уровня образования молодых женщин, снижением рождаемости, увеличением количества хороших рабочих мест для женщин и изменениями в законодательном регламентировании женского труда (Goldin, 1990; 2006).

***Стабильность относительных доходов американских женщин в 1950–1980 гг. и усиление гендерной «дискриминации в заработной плате»***

Серьезной проблемой в измерении эволюции гендерного разрыва в доходах было отсутствие достоверных и полных данных о доходах: в США их начали целенаправленно собирать только с середины XX в. Голдин расширила временные рамки анализа, соединив воедино данные о доходах из множества источников (основанных главным образом на опросах в сфере производства) за почти двухвековой период (Goldin, 1990). Исторический анализ гендерных различий в доходах позволил ей установить несколько важных фактов.

*Во-первых*, гендерный разрыв в доходах в США не являлся исторически постоянной величиной. Фундаментальные сдвиги

<sup>43</sup> Ею установлено, во-первых, что уровень участия белых замужних женщин в рабочей силе увеличивался во всех когортах по мере их старения, вплоть до пика, достигаемого в 45–54 года. Например, для когорты, родившейся около 1910 г., уровень участия составлял 13,3% в 1930 г., 25,3% – в 1950 г. и повысился до 38,6% к 1960 г. Во-вторых, уровень участия белых замужних женщин из каждой последующей когорты существенно увеличивался: в 1940 г. 10,1% женщин, родившихся в 1886–1895 гг., входили в состав рабочей силы, в 1950 г. – 22,2% (из когорты 1896–1905 гг.), в 1960 г. – 38,6% (из когорты 1906–1915 гг.), в 1970 г. – 46,7% (из когорты 1916–1925 гг.), в 1980 г. – 53,4% (из когорты 1926–1935 гг.). При этом каждая когорта повторно возвращалась на рынок труда более высокими темпами, чем предыдущие когорты. В-третьих, в 1940–1950 гг. наибольший рост участия наблюдался среди пожилых белых замужних женщин в возрасте 45–54 лет (на 12,1 п. п.), в 1970–1980 гг. – среди молодых замужних женщин в возрасте 25–34 лет (на 19,8 п. п.) (Goldin, 1990). Завершающим этапом «тихой революции» в гендерных ролях стало увеличение участия в рабочей силе единственной группы, которая сопротивлялась переменам в предыдущие десятилетия, – женщин с детьми до года.

ги в структуре спроса на рабочую силу приносили пользу женщинам даже до того, как набрало силу социальное движение по защите прав женщин, в т. ч. права на равную с мужчинами заработную плату. Гендерный разрыв в доходах существенно сократился в США во время промышленной революции (1820–1850 гг.) и с ростом их занятости в секторе «белых воротничков» на основе повышения уровня образования (1890–1930 гг.). Голдин считала, что изменение соотношения заработной платы женщин в сравнении с трудовыми доходами мужчин на 20 п. п. в первый период (переход к машинному производству от занятости в сельском хозяйстве и работы на дому) не должно вызывать удивления, поскольку «замена физической человеческой силы машинами и усиление разделения труда» логически ведут к повышению соотношения производительности труда женщин и мужчин. Второй период относительного роста заработной платы женщин произошел с увеличением количества офисных профессий и должностей. Между 1890 и 1930 гг. доля офисных работников выросла с 5 до 25% в общей занятости белых женщин. Эта доля продолжила расти, достигнув 37% к 1970 г., а затем снизилась до 32% к 1980 г. Наблюдаемый отраслевой сдвиг позволил им получить достойную отдачу от среднего образования – соотношение заработных плат женщин и мужчин выросло за сорок лет с 46,3 до 55,6% (Goldin, 1990).

*Во-вторых*, сокращение гендерного разрыва в доходах происходило медленно, несмотря на крупные структурные и социальные изменения в XX в., включая значительное увеличение участия женщин на рынке труда и рост их человеческого капитала. С 1930 по 1950 г. этот гендерный разрыв сократился еще на 5 п. п., после чего оставался стабильным (60%) до 1980 г. с некоторыми циклическими колебаниями<sup>44</sup> (Там же).

Почему в 1950–1980 гг., когда много замужних женщин выходило на рынок тру-

да, соотношение трудовых доходов женщин и мужчин среди работающих полный рабочий день оставалось стабильным? К. Голдин не видит в этом противоречия, и вот почему: увеличение количества женщин, выходящих на рынок труда, приводит к значительному росту общего предложения рабочей силы, что может сопровождаться снижением оплаты труда; впервые вышедшие на рынок труда женщины имеют небольшой опыт работы<sup>45</sup> и невысокую квалификацию; значительное увеличение участия привело к снижению среднего уровня образования среди работающих женщин (Smith, Ward, 1984). Другими словами, *относительная заработная плата женщин (которая отражает навыки и опыт работающих), вероятно, оставалась постоянной не вопреки, а из-за роста женской рабочей силы* (Goldin, 1990).

*В-третьих*, факторы различий в доходах мужчин и женщин со временем изменились. В конце XIX в. одним из важных источников этих различий являлась гендерная сегрегация в американской промышленности. Женщины были ограничены работой в нескольких отраслях (текстильная, швейная, обувная, консервная и табачная), а также на должностях, не требующих квалификации и не предоставляющих возможности карьерного роста. Наблюдаемая в этот период гендерная «дискриминация в оплате труда»<sup>46</sup> оставалась относительно низкой из-за того, что отслеживать производительность в отраслях со сдельной заработной платой было несложно.

«Дискриминация в оплате труда» усилилась вместе с повышением уровня образования женщин, увеличением опыта работы и

<sup>45</sup> В 1981 г. мужчины имели в среднем почти на семь лет больше опыта работы на рынке труда, чем женщины (выборка включает наемных работников в возрасте 25–64 лет, занятых полный рабочий день в несельскохозяйственном секторе и имеющих трудовой стаж не менее двадцати шести недель). К 2011 г. разрыв сократился до 1,4 года, при этом самые быстрые темпы увеличения опыта женщин наблюдались в 1980-е годы (Blau, Kahn, 2017).

<sup>46</sup> Здесь и далее гендерная «дискриминация в заработной плате» подразумевает разрыв в доходах, скорректированный с учетом различий в производительности между полами, т. е. не связанный с разницей в накопленном человеческом капитале. Кавычки подчеркивают, что, как правило, эти различия не являются результатом сознательной дискриминационной политики работодателей, а отражают особенности рынка труда.

<sup>44</sup> В 1980-е годы наблюдался третий период значительного сближения заработных плат американских женщин и мужчин (примерно на 10 п. п.), после чего наступили два десятилетия медленного и неравномерного роста относительной заработной платы женщин (Blau, Kahn, 2017).

переходом их в сектор «белых воротничков» в первой половине XX в. Если в обрабатывающей промышленности в 1900 г. «дискриминация» белых женщин в сравнении с белыми мужчинами не превышала 20%, то в офисной работе в 1940 г. она составила 55%. Усиление уровня «дискриминации в заработной плате» совпало с сокращением гендерного разрыва в доходах. Объяснение связано с особенностями офисной деятельности: она характеризовалась меньшей объективной измеримостью конечного результата труда, что затруднило мониторинг производительности труда (внутренний рынок труда с неявными контрактами). Сложившиеся практики в расчете заработной платы, в которых продвижение по службе используется как форма вознаграждения работников с небольшими перерывами в карьере, приводили к ситуации, когда мужчины с большей вероятностью, чем женщины, занимали престижные должности, что увеличивало гендерную «дискриминацию в оплате труда» (Goldin, 1990).

#### **«Тихая революция» 1970-х: роль ожиданий и оральных контрацептивов**

Начиная с 1970 г. женщины в США стали все больше инвестировать в свой человеческий капитал: уровни посещаемости и успешного завершения колледжей превышали показатели мужчин, что объясняет существенное сокращение гендерного разрыва в заработных платах, которое началось в 1980 г. Уровень участия в рабочей силе также продолжал расти, но более медленными темпами, чем раньше. Голдин выделила два основных фактора, объясняющих эти процессы: изменение ожиданий и распространение оральных контрацептивов.

*Изменение ожиданий.* В молодости люди формируют ожидания относительно будущего, включая решения о времени вступления в брак, деторождении, выходе на рынок труда, объеме инвестиций в образование, что во многом зависит от того, сколько человек планирует работать в будущем. Ожидания формируются на основе анализа субъектом трендов на рынке труда, социальных норм, результатов и ожиданий предыдущего поколения. Следует учитывать, что поскольку инвестиции в образование происходят в молодом возрасте, то

скорее всего не учитываются все результаты предыдущих поколений, что приводит к неправильным ожиданиям и ошибкам в инвестициях<sup>47</sup>. Так или иначе, девушки после 1970-х годов стали чаще выбирать специальности, подразумевающие построение карьеры. Особенно большой прирост бакалаврских степеней, полученных женщинами, произошел к концу XX в. в специальностях по бизнесу, биологии, естественным наукам и инженерии. Общие результаты сдвигов в женском образовании, занятости и доходах К. Голдин назвала «тихой революцией»<sup>48</sup> (Goldin, 2006).

*Распространение противозачаточных средств.* Противозачаточные таблетки позволили женщинам планировать деторождение, что оказало стимулирующее воздействие на их мотивацию инвестировать не просто в образование, а в будущую карьеру на рынке труда. Широкое использование женщинами противозачаточных таблеток также увеличило их возраст при рождении первого ребенка, возраст вступления в брак.

Если в 1960-х годах оральные контрацептивы в США были доступны легально только замужним женщинам, то в начале 1970-х годов многие штаты снизили возраст совершеннолетия с 21 до 18 лет и приняли законы, расширяющие доступ к планированию семьи и контрацепции без согласия родителей<sup>49</sup>. К. Голдин и Л. Кац изу-

<sup>47</sup> Используя данные Национального лонгитюдного исследования, Голдин показала, как проявляются отклонения в ожиданиях и их адаптация к реалиям рынка труда. Например, прогнозы по уровню участия в рыночной занятости когорты женщин 1947–1948 гг. рождения были близки к фактическому уровню занятости их матерей (около 30%), но реальный уровень их занятости составил 65%. Прогнозы когорты женщин 1958–1959 гг. рождения были гораздо ближе к реальному уровню занятости и составили 75% (Goldin, 2006).

<sup>48</sup> Поскольку процент выпускников колледжей среди женщин превысил аналогичный показатель среди мужчин, то статью с анализом причин этого явления исследователи назвали «переворотом в гендерном разрыве» (Goldin C., Katz L., Kuziemko I. 2006. The Homecoming of American College Women: The Reversal of the College Gender Gap. *The Journal of Economic Perspectives*. Vol. 20. No 4. PP. 133–156). Одной из причин «рывка» в мотивации получения образования в колледжах стала возросшая отдача от высшего образования.

<sup>49</sup> Изменяя возраст совершеннолетия, законодатели хотели расширить число молодых мужчин, которые могли бы быть призваны на войну во Вьетнаме. Потенциальные изменения в поведении женщин скорее всего вообще не рассматривались.

чили данные естественного эксперимента (с использованием когортного анализа), полученные в результате того, что законы о праве использования противозачаточных таблеток молодыми людьми в разных штатах принимались в разное время. Выделив когорты одного и того же возраста из разных эпох, они исследовали, как различия в доступе к таблеткам и абортам<sup>50</sup> сказались на рождаемости<sup>51</sup>, выборе образования молодыми женщинами, добрачном сексуальном поведении, возрасте вступления в брак и инвестициях в карьеру (Goldin, Katz, 2002). Полученные результаты показали, что противозачаточные таблетки оказали существенное влияние на решения женщин инвестировать в профессиональную карьеру и откладывать брак.

### ***Внутрипрофессиональные различия, эффект родительства и гибкость рабочего времени***

Ранее гендерный разрыв в доходах экономисты обычно объясняли различиями в человеческом капитале или профессиях, выбираемых женщинами и мужчинами на рынке труда. И исторически такие различия были значительными. Но со временем уровень образования женщин существенно повысился<sup>52</sup>, они чаще стали осваивать традиционно мужские профессии<sup>53</sup>. Опираясь

на данные PSID<sup>54</sup>, Блау и Кан обнаружили, что если в 1979 г. факторы человеческого капитала (образование и фактический опыт работы) объясняли 24,6% чистого гендерного разрыва в доходах, то в 1998 г. (как и в 2010 г.) – только 8% (Blau, Kahn, 2006; Blau, Kahn, 2017).

Важный вклад Голдин в исследование данной проблемы заключается в обосновании того, что большая часть современного разрыва в доходах обусловлена различиями между женщинами и мужчинами внутри профессий (Goldin, 2014). В частности, используя данные за 2010 г., она показала, что *устранение гендерного разрыва в доходах внутри профессии имеет гораздо большее значение, чем выравнивание распределения мужчин и женщин между профессиями*: около двух третей совокупного разрыва обусловлены «внутренним разрывом», и только одна третья – «межпрофессиональным разрывом» (Goldin, 2014).

В чем же причина разрыва в оплате труда внутри профессий? Бертран, Голдин и Кац исследовали на примере карьерных результатов выпускников ведущей бизнес-школы США<sup>55</sup>, как гендерный разрыв в доходах меняется на протяжении жизненного цикла работников. Если сразу после ее окончания различия в занятости и заработной плате были невелики, то они значительно возросли 10 лет спустя: совокуп-

<sup>50</sup> Несмотря на то, что аборт в США стали легальны примерно в то же время, что и доступны противозачаточные таблетки (в 1973 г.), эффект воздействия абортов оказался гораздо ниже. Интересные данные для сравнения получены в Японии: там в 1970-е годы стали доступны аборт, но не было противозачаточных таблеток. В результате возраст вступления в брак возрос, рождаемость сократилась, но это не оказало влияния на роль женщин на рынке труда, их доходы и карьерные достижения (Goldin, Katz, 2000).

<sup>51</sup> Изменения произошли не только в фактических показателях рождаемости, но и в предшествующих им ожиданиях будущих матерей. По данным опроса студентов колледжей, в 1960-х годах 80% из них хотели не менее трех детей, а в 1970-х таких было всего 29% (Там же).

<sup>52</sup> Сегодня продолжительность обучения женщин больше, чем мужчин, и эта разница с течением времени увеличивается. Такая тенденция наблюдается не только в США, но и в среднем по странам ОЭСР, как для более молодых (в возрасте 25–34 лет), так и для старших когорт (в возрасте 55–64 лет). В 2022 г. в странах ОЭСР в среднем 44,7% женщин и 36,7% мужчин в возрасте 25–64 лет имели высшее образование (в США – 54 и 45,9% соответственно). URL: <https://data.oecd.org/eduatt/adult-education-level.htm>

<sup>53</sup> Гендерные различия остаются существенными в областях STEM (естественные науки, технологии, инженерия и математика). В некоторых странах ОЭСР более 50% мужчин получают высшее образование в этих областях, в то время

как доля женщин никогда не превышала отметку в 20%. (Education at a Glance 2023. *OECD Indicators*. URL: [https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2023\\_e13bef63-en](https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2023_e13bef63-en)).

<sup>54</sup> Панельное исследование динамики доходов (PSID) – самое продолжительное продольное исследование домохозяйств в мире. Оно началось в 1968 г. с репрезентативной на национальном уровне выборки из более чем 18 тыс. человек, живущих в 5 тыс. американских семей. Информация об этих людях и их потомках собирается постоянно, включая данные, касающиеся занятости, доходов, благосостояния, расходов, здоровья, брака, деторождения, развития детей, благотворительности, образования и многих других тем. PSID проводится преподавателями Мичиганского университета, и данные доступны бесплатно для исследователей и аналитиков. URL: <https://simba.isr.umich.edu/data/data.aspx>

<sup>55</sup> Речь идет о Школе бизнеса им. Бута Чикагского университета, окончание которой открывает доступ к самым высокооплачиваемым работам в менеджменте корпоративного бизнеса и финансовом секторе. Бертран, Голдин и Кац сопоставили данные ретроспективных опросов (о рабочих местах, заработках и изменениях в семейном статусе) и записи о прослушанных курсах, успеваемости и характеристиках перед зачислением выпускников этой бизнес-школы 1990–2006 гг. (доля обучающихся в ней женщин увеличилась с 4% в 1970 г. до 43% в 2006 г.) (Bertrand, Goldin, Katz, 2010).

ное количество времени вне рыночной занятости для женщин в среднем составило 1,05 года против 0,12 года у мужчин, при этом 41% женщин (против 10% мужчин) сделали перерыв в карьере длительностью 6 месяцев и более (Bertrand, Goldin, Katz, 2010). Установлено также, что три фактора – различия в выбранных курсах и успеваемости во время обучения, в длине периода прерывания карьеры и в количестве отработанных часов в неделю – могут объяснить 84% гендерного разрыва в совокупных доходах за все годы после получения степени MBA.

Гендерные различия в сфере занятости появляются за счет женщин с детьми. Чтобы глубже изучить роль рождения детей, Бертран, Голдин и Кац исследовали индивидуальные изменения в занятости и доходах в годы после рождения первого ребенка для выявления эффекта родительства<sup>56</sup> и его гендерной специфики. Женская занятость, доходы и отработанные часы сразу уменьшаются после родов и продолжают снижаться в последующие годы<sup>57</sup> (особенно в случаях прерывания карьеры<sup>58</sup>), тогда как результаты отцов на рынке труда не ухудшаются –

<sup>56</sup> В литературе встречаются другие названия этого явления: «семейный» разрыв в доходах – разница между доходами одиноких женщин и женщин с детьми; «штраф за материнство», или «штраф за детей».

<sup>57</sup> Интересным результатом данного исследования стало то, что единственным исключением из правила, в рамках которого наблюдается неблагоприятное влияние детей на занятость и доходы женщин, стали выпускницы со степенью MBA, у которых мужья имели низкий доход – для них родительство не приводит к значительному негативному эффекту (Bertrand, Goldin, Katz, 2010). Это скорее всего связано либо со спецификой выборки, либо с рациональным перераспределением бремени родительства на мужей.

<sup>58</sup> Дж. Адда, К. Дагман и К. Стивенс предложили динамическую модель жизненного цикла женщин с точки зрения предложения рабочей силы, рождаемости и сбережений, включающую выбор профессии с конкретными траекториями заработной платы и атрофией навыков, которые меняются в течение карьеры, на примере Германии. В частности, прерывание карьеры ведет к утрате и недостаточному обновлению навыков для рутинных работ до 0,6% в год, для креативных – до 7%. Наибольшие потери наблюдаются в середине карьеры (после 6 лет непрерывного рабочего стажа, когда многие женщины решают рожать детей), так как именно в этом периоде появляются возможности для карьерного роста, особенно в креативных профессиях. В рамках исследования было выявлено, что уже в возрасте 15–16 лет возникают отличия в выборе карьерного пути в зависимости от желаемого количества детей. Эффект родительства на две трети объясняется разницей в предложении труда и только на одну треть – разницей в заработной плате (Adda, Dustmann, Stevens, 2017).

напротив, их доходы растут<sup>59</sup> (Там же). Проведенные исследования с применением метода инструментальных переменных, где в качестве переменной было использовано успешное лечение бесплодия с помощью ЭКО, позволили перепроверить эти выводы и частично подтвердить выявленные закономерности<sup>60</sup>.

Одно из объяснений, почему эффект родительства столь значителен и долгосрочен, связано с издержками гибкости рабочего времени (как плата за саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня). Этот вывод основан на модели, где женщины получают штраф за поиск гибкой занятости, позволяющей оставаться «дежурными» родителями, выполняющими основные обязанности по уходу за ребенком. С другой стороны, мужчины получают премию к заработной плате за то, что они достаточно гибки, чтобы быть «дежурными» работниками, т. е. постоянно доступными для работодателей и клиентов. Есть много рабочих мест, где нельзя сократить личное присутствие, ограниченная взаимозаменяемость<sup>61</sup> и нет

<sup>59</sup> Аналогичные исследования эффекта родительства проведены в других странах (Швеция, Дания, Германия, Австрия, Великобритания) и получены похожие результаты. Эффект родительства объясняет большую часть остающегося гендерного разрыва. Масштабы эффекта различаются: соотношение зарплаток матери после родов и до родов составляет от 21 до 61% в зависимости от страны (Kleven H., Landais C., Posch J., Steinhilber A., Zweimüller J. 2019. Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations. *AEA Papers and Proceedings*. Vol. 109. PP. 122–126).

<sup>60</sup> Поскольку шансы на успех ЭКО не зависят от предварительной карьеры женщин на рынке труда, такой инструмент позволяет оценить эффект родительства для данной выборки. П. Лундборг, Е. Плаг и А. Расмуссен выявили, что влияние рождаемости на доходы отрицательно, значительно по размеру, долгосрочно и связано с уменьшением почасового заработка (Lundborg P., Plug E., Rasmussen A. 2017. Can Women Have Children and a Career? IV Evidence from IVF Treatments. *American Economic Review*. Vol. 107. No 6. PP. 1611–1637). Но авторы другого исследования критикуют «событийные» подходы, использованные их предшественниками, и выявляют проблемы в отборе данных и их интерпретации. В результате уточненный эффект родительства либо значительно меньше, либо исчезает в долгосрочном периоде, что требует дальнейшего изучения данного вопроса (Bensnes S., Huitfeldt I., Leuven E. 2023. Reconciling Estimates of the Long-Term Earnings Effect of Fertility. *IZA Discussion Paper* 16174. 55 p.).

<sup>61</sup> Голдин и Кац отдельно изучили фармацевтов как профессию, в которой взаимозаменяемость высока. Здесь гендерный разрыв в доходах практически полностью объясняется линейными различиями в отработанных часах, отсутствуют штрафы за отработку меньшего количества часов в неделю. Степень взаимозаменяемости фармацевтов увеличивалась со временем, что связано с переходом от

гибкости. К. Голдин утверждает, что возможность отрабатывать сверхурочные часы в некоторых профессиях особенно важна, поскольку заработная плата в них имеет нелинейную зависимость от количества часов работы, что позволяет таким работникам получать более высокую заработную плату<sup>62</sup>.

Голдин представляет эмпирическое подтверждение важности профессиональных характеристик, которые делают обеспечение гибкости чрезвычайно дорогостоящим в некоторых секторах и относительно недорогим в других. Штраф (снижение заработной платы) за гибкость, скорее всего, будет высоким на работах, требующих строгого соблюдения сроков и графиков выполнения работ, необходимости поддержания тесных межличностных отношений<sup>63</sup> для успешного выполнения работы, где не-

возможна беспрепятственная передача работы и информации другим сотрудникам. Голдин также отмечает, что готовность к сверхурочной занятости может сигнализировать о большей приверженности работника ценностям фирмы и приводить к дискриминации в отношении работников, для которых важна гибкость рабочего времени (Goldin, 2014).

### **Политика поощрения гендерного равенства и роль гендерных норм**

Исследования К. Голдин, как правило, сосредоточены на позитивном анализе причин и факторов гендерного разрыва в занятости и доходах, но они помогают понять, какая политика может содействовать преодолению этого разрыва, как долго ждать результатов от конкретных мероприятий и будут ли эти результаты долгосрочными.

Глубокое погружение в экономическую историю гендерного разрыва на американском рынке труда учит следующему: обстоятельства возникновения разрыва и изменения его размеров сильно различаются в зависимости от этапов развития национальной экономики, и опыт передовых государств, уже прошедших данные этапы, может быть важен для уточнения политики в развивающихся странах; выявление ключевых факторов гендерного разрыва на каждом данном этапе и понимание того, что многочисленные источники гендерного неравенства взаимодействуют друг с другом, позволяют определять действенные политические меры по его снижению; воздействие политики на рынок труда обычно характеризуется нелинейностью: отсутствие перемен в краткосрочном периоде может сменяться резкими и быстрыми изменениями в ожиданиях и поведении новых когорт через определенный лаг.

Сопоставляя воздействие различных мер государственной политики на размер эффекта родительства, авторы ряда работ на основе данных различных стран приходят к выводу, что *щедрость поддержки и длительность отпуска по уходу за ребенком оказывают только краткосрочный эффект на занятость и заработки, тогда как гендерные нормы имеют долгосрочное влия-*

самозанятых специалистов к работе в крупных сетях со стандартизацией подходов и распространением информационных технологий. Это привело к росту соотношения доходов женщин и мужчин от 0,60 в 1960 г. до 0,85 в 2000-х годах, что сделало эту профессию самой эгалитарной из доступных в США. «Семейно ориентированной» профессией фармацевтика стала в результате структурных сдвигов на рынке труда, а не благодаря какой-либо точечной государственной политике (Goldin C., Katz L. 2016. The Most Egalitarian of All Professions: Pharmacy and the Evolution of a Family-Friendly Occupation. *Journal of Labor Economics*. Vol. 34. No 3. PP. 705–746).

<sup>62</sup> Были проанализированы относительные доходы мужчин и женщин в 87 самых доходных для мужчин профессиях за 2006–2008 гг. с учетом опыта, отработанных часов и недель. Разница между мужчинами и женщинами во многом обусловлена штрафами, налагаемыми на женщин за перерывы в работе, и их потребностью в большей гибкости. Бизнес-профессии имели наибольший гендерный разрыв, тогда как занятость в сфере технологий – наименьший (Goldin C., Katz L. 2011. The Cost of Workplace Flexibility for High-Powered Professionals. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*. Vol. 638. PP. 45–67). Аналогичный результат был получен при изучении данных рынка труда Норвегии, где более высокие штрафы к заработной плате для матерей наблюдались в профессиях с нелинейной структурой заработной платы (бизнес-администрирование и юристы), в отличие от профессий с линейной структурой (STEM и медицинские профессии) (Bütikofer A., Jensen S., Salvanes K. 2018. The Role of Parenthood on the Gender Gap Among Top Earners. *European Economic Review*. Vol. 109. PP. 103–123).

<sup>63</sup> С другой стороны, в современной экономике появляется больше профессий, «заточенных» на коммуникацию, что положительно сказывается на женщинах, традиционно более склонных к такой занятости. Этот структурный сдвиг может частично объяснить сокращение гендерного разрыва в доходах в 1980-х годах (Borghans L., Weel B., Weinberg B. 2005. People People: Social Capital and the Labor-market Outcomes of Underrepresented Groups. *IZA Discussion Paper No 1494*. URL: <https://docs.iza.org/dp1494.pdf>).

ние<sup>64</sup>. Изучение данных по Австрии, начиная с 1950-х, с использованием квазиэкспериментального подхода позволило сделать вывод, что значительное расширение поддержки семей не сопровождается сокращением гендерного неравенства на рынке труда<sup>65</sup>. Исследование воздействия денежных выплат за рождение ребенка на изменение поведения женщин на рынке труда Германии показало, что наблюдаются отрицательные побочные эффекты: женщины делают более долгий перерыв в карьере и теряют больше навыков; склонны выбирать относительно менее перспективные и рутинные работы; снижают сбережения (полагаясь на государственную поддержку), что приводит к уменьшению, особенно в долгосрочном периоде, общих активов семьи. Для выявления последствий различных форм поддержки рождаемости необходимы данные по когортам, которым в момент введения политики было около 15 лет (именно эти группы наиболее сильно реагируют на предложенные стимулы и меняют свое поведение на рынке труда в будущем), поэтому такие исследования появились сравнительно недавно (Adda, Dustmann, Stevens, 2017).

Эти исследования в странах с высокими доходами, как правило, обнаруживают положительное влияние отпуска по уходу за ребенком на занятость женщин только для относительно коротких периодов, тогда как для более длительных преобладает негативное воздействие. Наиболее эффективными мерами политики для сокращения гендерного неравенства являются пособия на детей раннего возраста (такой вывод подтвержден как на основе межстрановых сравнений, так и на уровне конкретной страны с объединением обширных микроданных) и бонусы на работе (на уровне микроданных). Скорее всего, это можно объяснить тем, что *улучшение возможностей для*

*молодых матерей сочетать рыночную и вне-рыночную занятость имеет большее значение, чем продолжительность отпуска по уходу за ребенком*<sup>66</sup>.

Налоговая политика может быть так же важна в создании определенных стимулов, как и социальная политика. Во многих странах практикуется совместное налогообложение доходов семей, которое при прогрессивной шкале налоговых ставок приводит к сокращению участия замужних женщин в рабочей силе. Например, в США предельная ставка налога для замужней женщины может быть такой же высокой, как и в Швеции, несмотря на более высокие средние налоговые ставки в Швеции; в Германии ставка подоходного налога для одиноких женщин составляет около 30% по сравнению с примерно 50% для замужних<sup>67</sup>. Макроэкономическая модель для расчета изменений в рабочем времени замужних женщин при введении индивидуального налогообложения (с сохранением постоянного среднего уровня семейного налогового бремени) показала, что в США можно было бы ожидать роста на 8%, в Германии – на 25%<sup>68</sup>.

Результаты исследований Голдин показывают, что государственные интервенции и более равное распределение работ по дому не смогут исправить ситуацию гендерного разрыва, так как основная его причина – в структурировании рабочих мест и диспропорционально высоком вознаграждении тех, кто способен работать больше всего часов. Только при изменении подходов к оценке результатов и внедрении большей гибкости<sup>69</sup> относительно количества

<sup>66</sup> Olivetti C., Petrongolo B. 2017. The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries. *Journal of Economic Perspectives*. Vol. 31. No 1. PP. 205–230.

<sup>67</sup> Bick A., Fuchs-Schündeln N. 2018. Taxation and Labour Supply of Married Couples across Countries: A Macroeconomic Analysis. *Review of Economic Studies*. Vol. 85. No 3. PP. 1543–1576.

<sup>68</sup> Bick A., Fuchs-Schündeln N. 2017. Quantifying the Disincentive Effects of Joint Taxation on Married Women's Labor Supply. *American Economic Review*. Vol. 107. No 5. PP. 100–104.

<sup>69</sup> Сокращение гендерного разрыва в доходах только за счет гибкости может быть незначительным, как показывает исследование на основе сектора гиг-экономики, отличающегося максимальной свободой в выборе рабочего времени. В компании Uber в США, в условиях гендерно нейтральной рабочей среды, все равно наблюдалась разница в зарплатах между мужчинами и женщинами в размере 7%. Важнейшим объясняющим фактором была отдача от

<sup>64</sup> Kleven H., Landais C., Posch J., Steinhilber A., Zweimüller J. 2019. Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations. *AEA Papers and Proceedings*. Vol. 109. PP. 122–126.

<sup>65</sup> Kleven H., Landais C., Posch J., Steinhilber A., Zweimüller J. 2022. Do Family Policies Reduce Gender Inequality? Evidence from 60 Years of Policy Experimentation. *Forthcoming American Economic Journal: Economic Policy*. URL: [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w28082/w28082.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w28082/w28082.pdf)



отработанных часов можно будет ожидать сокращение гендерного разрыва в доходах (Goldin, 2014).

Наибольший эффект от гендерно направленных интервенций наблюдается в гендерно консервативных странах, где социальные нормы и стереотипы сильно влияют как на ожидания и возможности женщин-работников, так и на выбор работодателей. В рамках изучения влияния культурных норм на занятость женщин были изучены последствия внезапного воздействия эгалитарных гендерных норм Восточной Германии на традиционную гендерную культуру Западной Германии после воссоединения страны. До сих пор в этих регионах наблюдаются различия в склонности работать после рождения детей, хотя с начала 1990-х годов они сократились. Мигранты из Западной и Восточной Германии демонстрируют асимметрию в устойчивости своих культурных норм: женщины из Восточной Германии продолжают вести себя в соответствии со своей более гендерно эгалитарной культурой, западногерманские женщины-мигранты испытывают культурный сдвиг и начинают работать раньше после родов и большее количество часов (этот сдвиг сохраняется даже при обратном переезде в Западную Германию). Авторы подчеркивают, что, скорее всего, появление профессиональных связей на рабочих местах с восточногерманскими коллегами приводило к пересмотру культурных норм западногерманских женщин в сторону менее традиционных. Это позволяет предположить, что рабочие места служат каналом, через который культурные изменения могут произойти посредством социальных взаимодействий<sup>70</sup>. Сопоставление в Швейцарии одной когорты женщин, родившихся в 1950-х годах во французской или немецкой этнолингвистической группе, позво-

лило сравнить женщин-работников, подвергающихся воздействию различных норм в отношении работающих матерей. В немецком регионе, где распространено убеждение, что дети страдают, когда их матери работают, женщины (особенно высокообразованные) на 15–25% реже работают по сравнению с женщинами из франкоязычной части Швейцарии<sup>71</sup>.

К настоящему времени накоплено большое количество исследований, особенно в рамках экспериментальной и поведенческой экономики, позволяющих включить в анализ трудно измеримые, но важные факторы, касающиеся психологических отличий, социального давления, гендерной идентичности и др. М. Бертран обобщила наиболее хорошо изученные факторы, позволяющие лучше понимать гендерный разрыв на рынке труда (Bertrand, 2011).

Во-первых, *меньшая склонность женщин к риску*. Она связана с выбором женщинами профессий со стабильными заработками, что приводит к получению в среднем более низких доходов, чем в других профессиях. При инвестировании женщины выбирают менее рискованные активы и получают меньшую отдачу от инвестиционного портфеля (частично это объясняется разницей между ними и мужчинами в финансовой грамотности)<sup>72</sup>. Ряд исследователей связывают более высокую склонность к риску мужчин с их чрезмерной самоуверенностью в своих способностях, что может приводить и к негативным результатам<sup>73</sup>.

Во-вторых, *отсутствие склонности к конкуренции и выбору конкурентных сред*. В лабораторных экспериментах женщины в условиях соревнования (один победитель получает вознаграждение) решали на 40% меньше задач, чем мужчины, тогда как в условиях сдельной оплаты не наблюдалось разницы в результатах, как и в случае, если

накопленного опыта, т. е. мужчины работали больше часов в неделю, что позволяло им быстрее накопить необходимый опыт для обеспечения роста доходов (Cook C., Diamond R., Hall J., List J., Oyer P. 2021. Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from Over a Million Rideshare Drivers. *The Review of Economic Studies*. Vol. 88. No 5. PP. 2210–2238).

<sup>70</sup> Boelmann B., Raute A., Schönberg U. 2019. Wind of Change? Cultural Determinants of Maternal Labor Supply. *Working Papers 914*. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/247183/1/wp914.pdf>

<sup>71</sup> Steinhauer A. 2018. Working Moms, Childlessness, and Female Identity. *CEPR Discussion Paper 12929*. URL: <https://ideas.repec.org/p/cpr/ceprdp/12929.html>

<sup>72</sup> Dwyer P., Gilkeson D., List J. 2002. Gender Differences in Revealed Risk Taking: Evidence from Mutual Fund Investors. *Economics Letters*. Vol. 76. No 2. PP. 151–158.

<sup>73</sup> Barber B., Odean T. 2001. Boys Will Be Boys: Gender, Overconfidence, and Common Stock Investment. *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 116. No 1. PP. 261–292.

победитель выбирался случайным образом<sup>74</sup>. Соответственно, если есть выбор схемы оплаты, то слишком мало женщин с высокими способностями и слишком много мужчин с низкими выбирают соревнование (что частично объясняется чрезмерной самоуверенностью мужчин)<sup>75</sup>. Следует осторожно делать выводы о склонности к конкуренции, так как результаты могут меняться при повышении ставок, накоплении опыта, изменений в дизайне экспериментов. В полевых условиях предположения о меньшей склонности женщин к конкуренции подтверждаются на примере сравнения оценок студентов в момент поступления в элитные университеты США и Франции (по итогам экзамена с высоким уровнем стресса и конкуренции) с оценками по результатам первого курса обучения в университете: первые оценки женщин ниже средних, вторые – выше средних (Bertrand, 2011).

В-третьих, *отношение к переговорам*. Женщины скорее склонны вступать в переговоры, когда их результаты более важны для других, чем для себя лично, тогда как у мужчин одинаковая готовность к переговорам. Особенно сильно падает склонность к переговорам у женщин, когда недостаточно информации о целесообразности «торговли» о величине заработной платы<sup>76</sup>. Женщины гораздо меньше склонны инициировать переговоры о размере заработной платы, особенно если переговоры идут с нанимателем-мужчиной. Интересно, что в рамках эксперимента мужчины-наниматели действительно гораздо хуже оценивали женщин, которые торговались по поводу размера зарплаты, чем женщин, которые согласились на предложенную сумму, и мужчин, которые тоже инициировали переговоры<sup>77</sup>. В полевых исследованиях на

примере выпускников университетов со степенью MBA неоднократно было выявлено, что более половины мужчин торгуются при получении первого предложения о заработной плате и только 7–10% женщин, что объясняет и более низкие показатели карьерного роста (Bertrand, 2011).

В-четвертых, *концепция гендерной идентичности*. Она тесно связана с подчинением социальным нормам<sup>78</sup> и позволяет объяснить сегрегацию в выбираемых профессиях. Акерлоф и Крантон определяют идентичность как чувство принадлежности к определенной группе, где правила поведения предписаны сложившимися нормами. Включая идентичность в функцию полезности индивида, можно объяснить, почему отклонения от предписанного поведения уменьшают его общую полезность, в частности, почему женщины медленно переходят в традиционно мужские профессии даже при значительных финансовых стимулах<sup>79</sup>. Голдин предложила альтернативную теорию «загрязняющей» дискриминации, где новые сотрудники-женщины, приходя в мужские профессии, снижают престиж этой профессии в глазах мужчин, поэтому последние склонны ограничивать доступ женщин к определенным рабочим местам, чтобы избежать их «загрязнения», снижения статуса. Процессы «аттестации» (например, массовые успехи женщин в профессиональных школах), данные о высокой компетентности отдельных женщин и разрушение старых стереотипов помогают преодолевать этот тип дискриминации<sup>80</sup>.

<sup>74</sup> Gneezy U., Niederle M., Rustichini A. 2003. Performance in Competitive Environments: Gender Differences. *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 118. No 3. PP. 1049–1074.

<sup>75</sup> Niederle M., Vesterlund L. 2007. Do Women Shy Away from Competition? Do Men Compete Too Much? *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 122. No 3. PP. 1067–1101.

<sup>76</sup> Bowles H., Babcock L., McGinn K. 2005. Constraints and Triggers: Situational Mechanics of Gender in Negotiation. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 89. No 6. PP. 951–965.

<sup>77</sup> Bowles H., Babcock L., Lai L. 2007. Social Incentives for Sex Differences in the Propensity to Initiate Negotiation: Sometimes it Does Hurt to Ask. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Vol. 103. No 1. PP. 84–103.

<sup>78</sup> В 2023 г. в рамках программы развития ООН был предложен новый индекс гендерных социальных норм (GSNI), который позволит лучше отслеживать прогресс в достижении гендерного равенства как одной из целей устойчивого развития стран. Индекс количественно оценивает предубеждения в отношении женщин по четырем ключевым измерениям: политическое, образовательное, экономическое и физическое на основе семи вопросов из Мирового опроса по ценностям. В Республике Беларусь уровень экономических предубеждений составил 58,6%, измеренный по согласию с утверждениями, что у мужчин больше прав на работу и из мужчин получаются лучшие руководители. URL: <https://hdr.undp.org/content/2023-gender-social-norms-index-gsni#/indicies/GSNI>

<sup>79</sup> Akerlof G., Kranton R. 2000. Economics and Identity. *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 115. No 3. PP. 715–753.

<sup>80</sup> Goldin C. 2002. A Pollution Theory of Discrimination: Male and Female Differences in Occupations and Earnings. *NBER Working Paper No 8985*. URL: [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w8985/w8985.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w8985/w8985.pdf)

В-пятых, различия в факторах удовлетворенности жизнью и рабочим временем. Различия в экономических результатах на рынке труда могут быть связаны и с разницей в постановке жизненных целей и ощущении удовлетворенности от баланса «дом–работа»<sup>81</sup>. Множество гипотез предложено для объяснения, почему в США и большинстве европейских стран уровень удовлетворения жизнью женщин снижается с 1970-х годов, несмотря на улучшение их положения на рынке труда. Наиболее широко встречающееся объяснение связано с большим давлением на гендерную идентичность женщин: все сложнее сочетать роли супруги, матери и работника (Bertrand, 2011).

В-шестых, гендерные стереотипы. Если экономисты-неоклассики трактуют стереотипы как рациональные предположения о способностях представителей группы в условиях несовершенства информации (статистическая дискриминация<sup>82</sup>), то поведенческие экономисты с опорой на психологов видят их как необязательно аккуратные и рациональные оценки других. Стереотипы не только являются описывающими мнения других об определенной группе, но и предписывают определенное поведение<sup>83</sup>. Стереотипы заставляют женщин и мужчин приспособляться к ожи-

даниям других людей по поводу своей деятельности, иначе они могут нести репутационные потери и даже испытывать снижение ощущаемого уровня благополучия. Бертран предлагает объяснять U-образную кривую предложения женской рабочей силы для развивающихся стран в XXI в. через степень традиционности гендерных стереотипов<sup>84</sup>, так как структурные сдвиги в национальных экономиках этих стран никак не объясняют динамику предложения труда женщинами. Кроме того, выявлена взаимосвязь показателей гендерного неравенства, гендерных стереотипов (индекс гендерного неравенства, тест на неявную ассоциацию науки с гендером) и гендерного разрыва в оценках по математике<sup>85</sup> (PISA) в различных странах, что важно для объяснения малой представленности женщин в областях STEM (Bertrand, 2020).

На современном рынке труда выработано множество подходов (в том числе в рамках поведенческой экономики), протестированных экспериментально и внедренных, которые могут быть адресованы как соискателям, так и работодателям. Например, Голдин и Роуз проанализировали конкретную квазиэкспериментальную ситуацию, а именно прослушивание музыкантов для отбора в крупные американские симфонические оркестры. Эти оркестры меняли свою практику найма с очной встречи на прослушивание за ширмой, что привело к значительным положительным сдвигам

<sup>81</sup> Исследование связи между занятостью и благополучием для австралийских пар выявило, что женщины, работающие неполный рабочий день, более удовлетворены своим рабочим временем, чем женщины, работающие полный рабочий день; удовлетворенность жизнью женщин повышается, если их партнеры работают полный рабочий день, но снижается, если они сами работают полный рабочий день. Удовлетворенность жизнью партнеров-мужчин не зависит от выбора режима занятости их супругами (Booth A., Ours J. 2009. Hours of Work and Gender Identity: Does Part-time Work Make the Family Happier? *Economica. London School of Economics and Political Science*. Vol. 76. No 301. PP. 176–196).

<sup>82</sup> В свою очередь, при наличии статистической дискриминации могут появиться самоисполняющиеся пророчества: агенты дискриминируемой группы рационально решают не инвестировать в свой человеческий капитал и потом действительно имеют трудности при трудоустройстве или более низкие доходы.

<sup>83</sup> Например, предписывающий характер гендерных стереотипов может помочь объяснить, почему женщины, которые зарабатывают больше денег, чем их мужья, увеличивают количество времени, которое они тратят на работу по дому: существуют штрафы к общей полезности индивида, связанные с движением против стереотипных ожиданий (Bertrand M., Kamenica E., Pan J. 2015. Gender Identity and Relative Income within Households. *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 130. No 2. PP. 571–614.

<sup>84</sup> Автор разделила страны по консервативности взглядов в отношении участия женщин в рыночной занятости, используя данные 2017 г. Международного опроса ценностей (IVS) по количеству согласных с утверждением: «Когда рабочих мест мало, у мужчин больше прав на работу, чем у женщин». Страны были разделены на три группы: с низкой, средней и высокой степенью консерватизма. U-образная форма предложения труда женщин сильно обусловлена присутствием группы стран со средним уровнем дохода и высоким уровнем сексизма и очень низким коэффициентом женского участия в рабочей силе.

<sup>85</sup> Многочисленные исследования выявили, что более скромные успехи девочек в тестах по математике объясняются также социальным влиянием стереотипов родителей и учителей в школах. Липпман и Сеник отметили, что гендерный разрыв в успеваемости по математике сегодня больше в странах Западной Европы, чем в прежних социалистических странах Восточной Европы, и связывают эти результаты с долгосрочными последствиями экономической политики по повышению занятости женщин, повлиявшей на гендерные роли и нормы в странах Восточной Европы (Lippmann Q., Senik C. 2018. Math, Girls and Socialism. *Journal of Comparative Economics*. Vol. 46. No 3. PP. 874–888).

для женщин с точки зрения прохождения отбора. Это позволяет утверждать, что наблюдалась дискриминация женщин до реформ<sup>86</sup>. В настоящее время практики «слепого найма» в виде использования оценочных заданий при наборе персонала, структурированных интервью, рекрутинговых платформ, где происходит автоматический отбор заявок сугубо по заданным характеристикам, широко распространены<sup>87</sup>. В Республике Беларусь проведен эксперимент по изучению гендерной разницы в психологических портретах соискателей, их амбициях и ожиданиях. Были выявлены такие же, как и в зарубежных исследованиях, особенности соискателей-женщин, а также проверялась эффективность применения структурированного интервью для отбора кандидатов. Ответы давались в письменном виде и оценивались в баллах. Не отмечено гендерного разрыва в результатах соискателей (у женщин количество набранных баллов немного выше), значит, вероятность получить работу у них одинакова (Майборода, Яскевич, Ананич, 2022).

Но гендерные проблемы на рынке труда все еще значительны: Международная организация труда, разработав новый показатель гендерного разрыва в занятости, выявила более глубокое расхождение между занятостью и безработицей мужчин и женщин, не отраженное в стандартных показателях безработицы<sup>88</sup>. Отдельные опасения вызывают нестандартные формы занятости, получившие бурное развитие в эпоху интернета, так как они способствуют увеличению прекаризированной занятости

женщин<sup>89</sup>. Таким образом, необходимы дальнейшее накопление знаний и поиск эффективных инструментов сокращения гендерного неравенства.

\* \* \*

До появления гендерной экономики как отдельного направления исследований мало внимания уделялось тому, какие разные институциональные условия (включая формальные и неформальные социальные нормы) и ожидания сопровождают выход на рынок труда мужчин и женщин. Модель рационального экономического субъекта, предлагающего свои услуги труда на рынке, реагирующего на изменения относительных цен и заработных плат, не позволяет предположить, как много дополнительных ограничений и факторов может возникать в зависимости от гендера этого экономического субъекта. Глубокий историко-экономический анализ накопленных эмпирических данных о функционировании рынка труда, его структурных сдвигах, влиянии новых технологий, изменениях правил и стереотипов дал возможность Клаудии Голдин и ее коллегам прояснить динамику женской занятости и доходов. Дальнейшее развитие этого направления исследований поможет создать условия для обеспечения большего равенства возможностей на рынке труда для женщин и мужчин и предупреждать возникновение дискриминационных практик.

<sup>89</sup> Прекаризованная занятость – это неполноценные отношения между работником и работодателем (часто неформальные) с ущемлением прав и социальных гарантий работников, когда трудовые отношения могут быть расторгнуты в любое время, а издержки найма перекладываются работодателем на работников. Общемировым трендом является чрезмерная распространенность такой занятости среди женщин. В Республике Беларусь Н.В. Маковская исследовала этот вопрос на примере наличия прекаризационных форм занятости женщин старше 55 лет (Маковская, 2020).

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ (REFERENCES)

**Майборода Т.Л., Яскевич Е.П., Ананич Ю.А.** 2022. Гендерная дискриминация и гендерные различия в поведении соискателей: экспериментальный подход. *Новая экономика*: спецвыпуск. № 2. С. 185–193. [Maibarada T.L., Yaskevich E.P., Ananich U.A. 2022. Gender Discrimination and Gender

<sup>86</sup> Goldin C., Rouse C. 2000. Orchestrating Impartiality: The Impact of “Blind” Auditions on Female Musicians. *American Economic Review*. Vol. 90. No 4. PP. 715–741.

<sup>87</sup> Например, в Великобритании Центром поведенческих инсайтов (BIT) была разработана онлайн-платформа Applied, которая преобразовала процесс подбора персонала: помимо сокрытия имен, платформа рандомизирует порядок, в котором разные рецензенты оценивают отдельные вопросы, так как рецензенты обычно ставят первой заявке более высокую оценку, чем последующим. URL: <https://www.bi.team/blogs/50000-candidates-have-now-applied-for-jobs-through-applied-the-behavioural-insights-teams-first-bi-venture/>

<sup>88</sup> Согласно данным отчета, гендерный разрыв остается почти неизменным на протяжении двух десятилетий (2005–2022): в среднем по всем странам 15% женщин трудоспособного возраста хотели бы работать, но не имеют работы, по сравнению с 10,5% мужчин. Этот разрыв еще больше в развивающихся странах. URL: <https://news.un.org/ru/story/2023/03/1438337/>

Differences in Applicant Behavior: an Experimental Approach. *Новая экономика*. No 2. PP. 185–193. (In Russ.)]

**МакКлоски Д.Н.** 1993. Полезно ли прошлое для экономической науки? *THESIS*. Том 1. Вып. 1. С. 107–136. [McCloskey D. 1993. Does the Past Have Useful Economics? *THESIS*. Vol. 1. No 1. PP. 107–136. (In Russ.)]

**Маковская Н.В.** 2020. *Современные особенности функционирования рынка труда в Беларуси*. Могилев: Могилевский государственный университет имени А.А. Кулешова. 264 с. [Makovskaya N.V. 2020. *Modern Features of the Functioning of the Labor Market in Belarus*. Mogilev: Mogilevskiy gosudarstvennyy universitet imeni A.A. Kuleshova. 264 p. (In Russ.)]

**Adda J., Dustmann C., Stevens K.** 2017. The Career Costs of Children. *Journal of Political Economy*. Vol. 125. No 2. 293–337. DOI: 10.1086/690952

**Bertrand M.** 2011. New Perspectives on Gender. *Handbook Labor Economics*. Vol. 4B. PP. 1543–1590. DOI: 10.1016/S0169-7218(11)02415-4

**Bertrand M.** 2020. Gender in the Twenty-First Century. *AEA Papers and Proceedings*. Vol. 110. PP. 1–24. DOI: 10.1257/pandp.20201126

**Bertrand M., Goldin C., Katz L.** 2010. Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors. *American Economic Journal: Applied Economics*. Vol. 2. No 3. PP. 228–255. DOI:10.1257/app.2.3.228

**Blau F., Kahn L.** 2006. The U.S. Gender Pay Gap in the 1990s: Slowing Convergence. *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 60. Iss. 1. PP. 45–66. DOI: 10.1177/001979390606000103

**Blau F., Kahn L.** 2017. The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*. Vol. 55. No 3. PP. 789–865. DOI: 10.1257/jel.20160995

**Goldin C.** 1984. The Historical Evolution of Female Earnings Functions and Occupations. *Explorations in Economic History*. Vol. 21. No 1. PP. 1–27. DOI: 10.1016/0014-4983(84)90014-7

**Goldin C.** 1986. The Economic Status of Women in the Early Republic: Quantitative Evidence. *The Journal of Interdisciplinary History*. Vol. 16. No 3. PP. 375–404. DOI: 10.2307/204496

**Goldin C.** 1990. *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*. New York: Oxford University Press. 287 p.

**Goldin C.** 1995a. Cliometrics and the Nobel. *The Journal of Economic Perspectives*. Vol. 9. No 2. PP. 191–208. DOI: 10.1257/jep.9.2.191

**Goldin C.** 1995b. The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History. *Investment in Women's Human Capital and Economic Development*. Chicago: University of Chicago Press. PP. 61–90.

**Goldin C.** 1998. America's Graduation from High School: The Evolution and Spread of Secondary Schooling in the Twentieth Century. *Journal of Economic History*. Vol. 58. No 2. PP. 345–374. DOI: 10.1017/S0022050700020544

**Goldin C.** 2006. The Quiet Revolution that Transformed Women's Employment, Education, and Family. *American Economic Review*. Vol. 96. No 2. PP. 1–21. DOI: 10.1257/000282806777212350

**Goldin C.** 2014. A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*. Vol.104. No 4. PP. 1091–1119. DOI: 10.1257/AER.104.4.1091

**Goldin C., Katz L.** 2000. Career and Marriage in the Age of the Pill. *American Economic Review*. Vol. 90. No 2. PP. 461–465. DOI: 10.1257/aer.90.2.461

**Goldin C., Katz L.** 2002. The Power of the Pill: Oral Contraceptives and Women's Career and Marriage Decisions. *Journal of Political Economy*. Vol.110. No 4. PP. 730–770. DOI: 10.1086/340778

**Goldin C., Sokoloff K.** 1982. Women, Children, and Industrialization in the Early Republic: Evidence from the Manufacturing Censuses. *Journal of Economic History*. Vol. 42. Iss. 4. PP. 741–774. DOI: 10.1017/S0022050700028321

**Goldin C., Sokoloff K.** 1984. The Relative Productivity Hypothesis of Industrialization: The American Case, 1820 to 1850. *The Quarterly Journal of Economics*. Vol. 99. Iss. 3. PP. 461–487. DOI: 10.2307/1885960

**Mincer J.** 1962. Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply. *Aspects of Labor Economics*. New Jersey: Princeton University Press. PP. 63–105.

**Smith J., Ward M.** 1984. *Women's Wages and Work in the Twentieth Century*. Santa Monica, CA: Rand Corporation. 96 p.

**Solow R.** 1985. Economic History and Economics. *The American Economic Review*. Vol. 75. No 2. PP. 328–331.

## DISCOVERING THE «NEW WORLD»: GENDER ASPECTS OF THE LABOR MARKET

**Victor Vorobiev**<sup>1</sup> (<https://orcid.org/0000-0001-8285-7304>)

**Tatiana Maibarada**<sup>1</sup> (<https://orcid.org/0000-0002-9589-8620>)

<sup>1</sup> Belarusian State Economic University (Minsk, Belarus).

*Corresponding author:* Victor Vorobiev ([vorobiev\\_v@bseu.by](mailto:vorobiev_v@bseu.by)).

**ABSTRACT.** The article presents Claudia Goldin's contribution to the study of the evolution of gender differences in levels of employment and income. The features of her research approach and the stylized facts she established about the dynamics of the gender gap in the American economy are examined: the U-shaped curve of female labor supply over the past two hundred years; the important role of married women in the workforce in the 20th century and cohort effects; the slow rise in women's relative earnings and increasing gender «wage discrimination» from 1950 to 1980; the declining role of productivity factors and the growing importance of intra-occupational differences in maintaining the gender earnings gap in recent decades. The influence of expectations, the parenthood effect and workplace flexibility on the development of the labor market, the role of gender norms and possible ways of intervention to reduce the gender gap in income are revealed.

**KEYWORDS:** labor market, labor supply, income effect, substitution effect, human capital, gender gap, «wage discrimination», life-cycle labor force, cohort effects, parenthood effect, workplace flexibility.

**JEL-code:** I24, J16, J22, J24, J31, J33, J71, N30.

**DOI:** 10.46782/1818-4510-2023-4-61-82

*Received* 16.11.2023

---

In citation: Vorobiev V., Maibarada T. 2023. Discovering the «New World»: Gender Aspects of the Labor Market. *Belorusskiy ekonomicheskii zhurnal*. No 4. PP. 61–82. DOI: 10.46782/1818-4510-2023-4-61-82 (In Russ.)

---

