

Гендерное неравенство в зарплате и политика оплаты труда: учителя, здравоохранение и социальные работники в Кыргызстане

Катрин Х. Андерсон (Университет Вандербильт, США)

и

Дамир Эсеналиев (IGZ/ISDC, Германия)

Публикация

- Ожидаемая публикация в журнале, *Сравнительные экономические исследования (Comparative Economic Studies)*
- <https://doi.org/10.1057/s41294-019-00103-1>
- Основана на представленном в прошлом году исследовании на Конференции LK Conference 2018 в г. Бишкек

Предыстория

- Декабрь 2010 г: забастовка учителей в Ошской и Джалалабадской областях
- Требования: увеличение зарплат, улучшение условий работы, компенсация за рост цен на коммунальные услуги
- В 2010 году: учителя были среди наименее оплачиваемых государственных служащих
- Другие забастовки учителей за улучшение зарплат: США (3 штата), Шотландия, Тунис, Алжир, Аргентина, Уругвай, Мексика, Бразилия, Венесуэла

Результаты забастовки

- 2011
 - Учителя, работники здравоохранения и социальные работники получили новую зарплату за осенний семестр; существенное добавку к основной зарплате
 - Повышение зарплаты в сельской местности больше, чем в городской
 - Повышение зарплаты больше в горных районах, чем в иных районах
- 2012: зарплаты скорректированы вниз; проблема в госбюджете
- 2015, 2019: зарплаты скорректированы вверх

Литература

- Обширная литература по гендерному неравенству зарплат в странах с более высокими доходами: важность образования, здравоохранения, опыта работы; дискриминация
- Меньше литературы по гендерному разрыву в зарплатах в Центральной Азии (10 статей)
 - Гендерный разрыв в зарплате упал в период с 1993 по 1997 гг. (40-15%), Кыргызстан
 - Гендерный разрыв в зарплате (20%) изменился незначительно, 1996-2009, Казахстан
 - Гендерный разрыв в зарплате упал в период с 2003 по 2009 гг. (25-18%), Таджикистан
- Большинство изменений не может быть объяснено наблюдаемыми характеристиками; указывает на существование дискриминации на рынка труда. Предрасположенность в принятию рисков был важным фактором в объяснении разницы.

Влияние политики на заработную плату в литературе

- Андерсон и Помфрет: Открытие рынков для торговли, уменьшение разрыва; Кыргызстан
- Хитаришвили: профессиональная и промышленная сегрегация; дискриминация
- Обзор Блау и Кана, 2003: политика установления заработной платы может понадобиться для возмещения гендерного неравенства в зарплате
- Джениш, 2015: ЛК 2010-11; влияние политики заработной платы 2010 года на количество рабочих часов
 - Сокращение дефицита учителей на 14.5% и работников здравоохранения на 11.4%.

Политика оплаты труда в Киргизстане

- Декабрь 2010: среднемесячная зарплата учителей = 860-1150 сомов (\$30-40 в месяц) и 575 сомов (\$20) в некоторых сообществах
- Осень 2011 г.: зарплата учителей, работников здравоохранения и социальных работников
 - 10% бонус для работников с 5-летним стажем; 20% бонус за 10 лет работы; 30% бонус за 15 лет или больше
 - Фиксированная выплата за степень доктора или кандидата наук
 - Минимум часов работы снизился до 6 часов в неделю
 - Увеличение доли расходов ВВП на образование с 6 до 7.1%

Данные

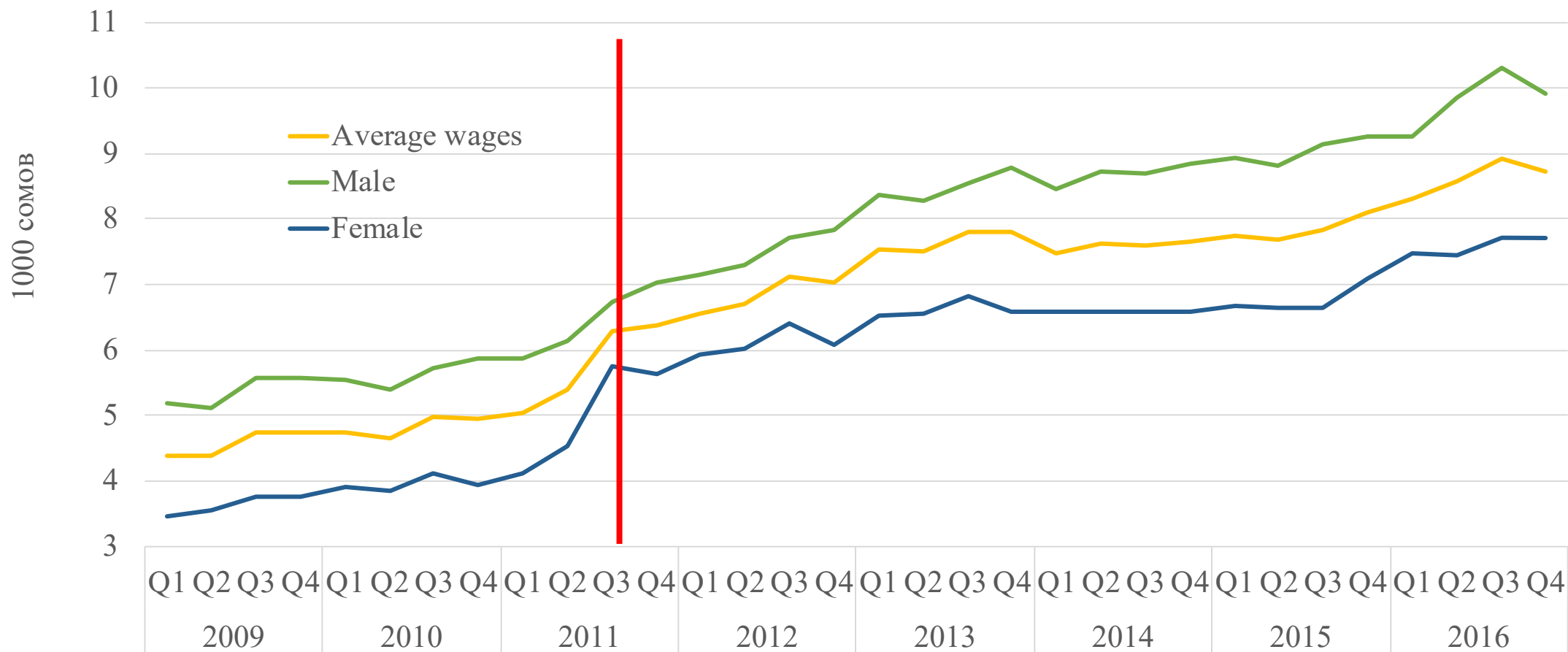
- Данные исследования рабочей силы ИОБДХ за 2009-2016 г.г.
- Данные Жизнь в Кыргызстане за 2010-2016 гг.

Обследование рабочей силы (ОРС), поквартально

- Наемные работники, положительные зарплаты: ежемесячные заработки
- Возраст 23-62 лет (мужчины) / 23-60 лет (женщины)
- Соотношение зарплата «женщины/мужчины»: 70% in 2010г.; 79% in 2011г.; 77% in 2016 г.
 - Среднегодовые показатели
 - Наибольшие относительные изменения зарплат среди учителей, работников здравоохранения и социальных работников

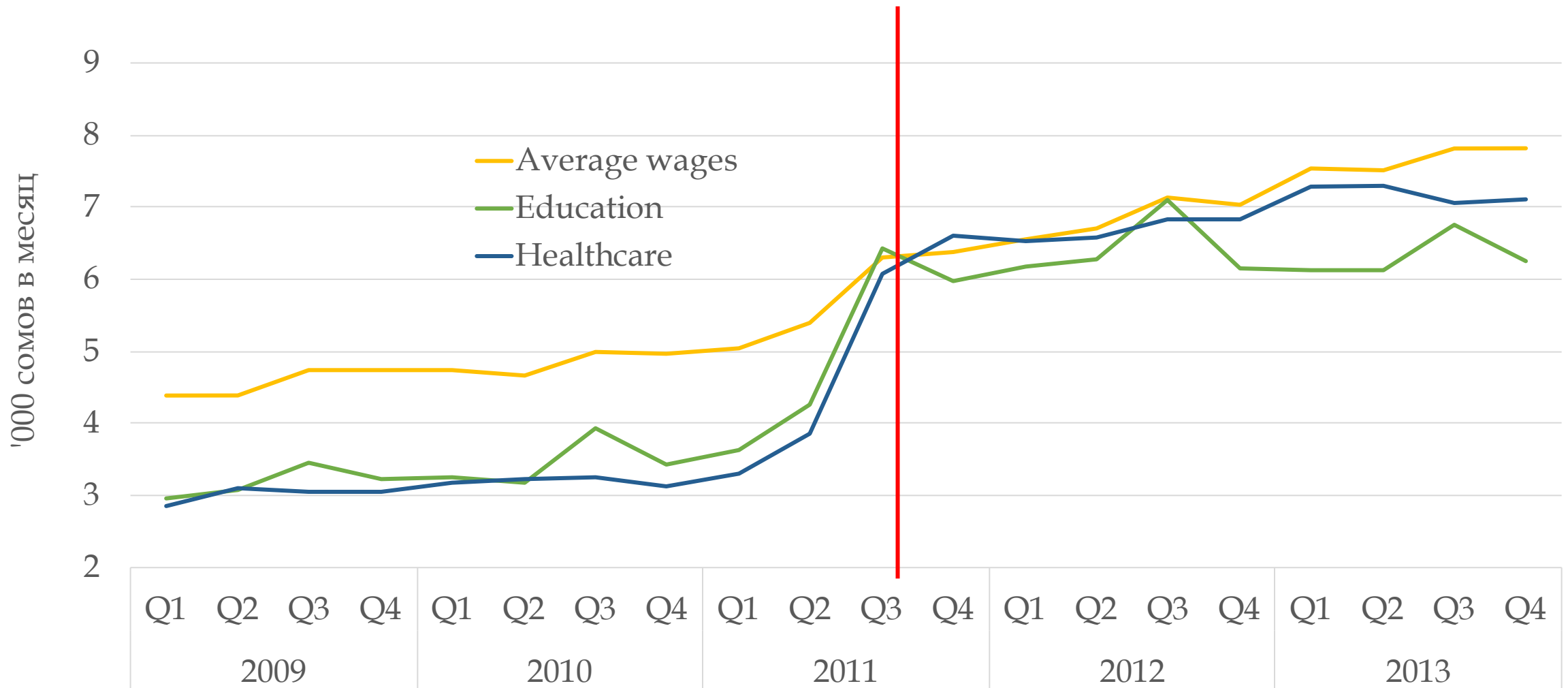
Ежемесячные зарплаты, ОРС, по кварталам, 2009-2016

(-сред. зарплата; -муж.; -жен.)



Ежемесячные зарплаты, ОРС, 2009-2016 г.г: учителя, работники здравоохранения и социальные работники

(-сред. зарплата; -образование; -здравоохранение)



Жизнь в Кыргызстане (ЖВК), годовые данные

- Лица, которые отчитываются за положительные заработки по найму; не самозанятые; не занятые в сельском хозяйстве или добыче полезных ископаемых
- Законченное среднее образование
- возраст 23-65 лет
- Размеры выборки: 3026 работников; 1527 женщин; 1499 мужчин

ЖвК описательные исследования, 2010-2016г.г., объединенные: (женщины/мужчины, %)

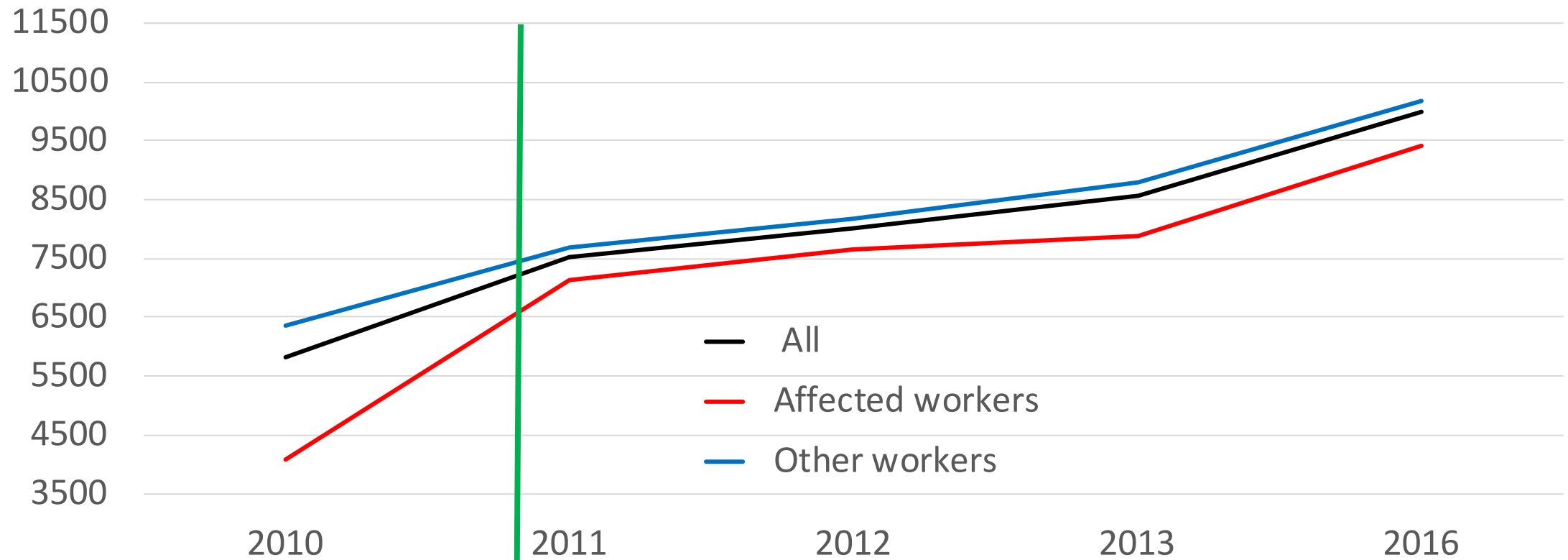
	Все работники	Женщины	Мужчины
Ежемесячная зарплата	7950	6905 (76%)	9141
Почасовая зарплата	52	48 (84%)	57
Рабочих часов в неделю	41	39 (91%)	43
Учитель, работник здравоохранения, социальный работник (=1)	.27	.39	.13

Учителя, работники здравоохранения и соцработники относительно иных работников (УЗС/иные, %)

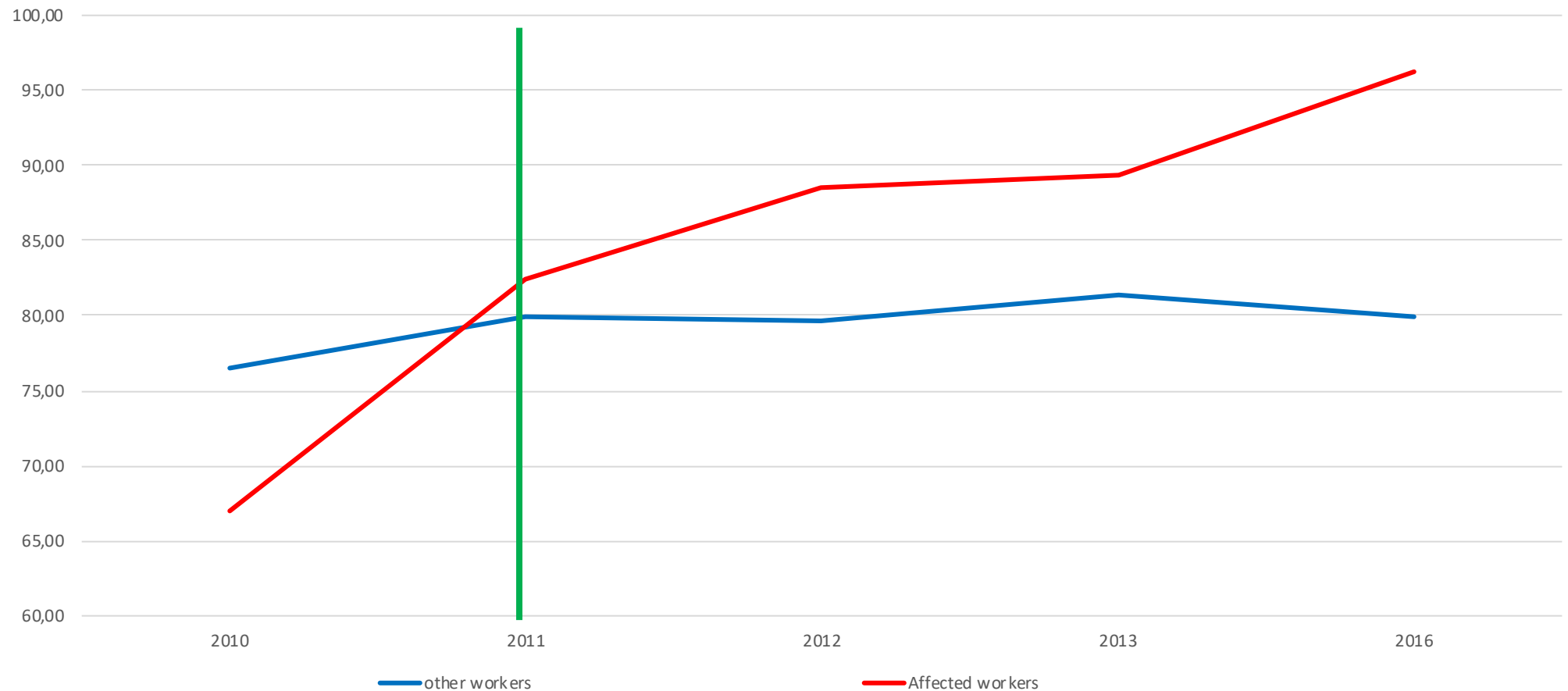
	Учителя, работники здравоохранения и соцработники (УЗС)	Прочие работники
Номинальная месячная зарплата	7251 (88%)	8205
Номинальная почасовая зарплата	57 (112%)	51
Рабочих часов в неделю	35 (81%)	43

ЖвК, тенденции в среднемесечной заработной плате

(-все; -рассмотренные работники; -иные работники)



ЖВК, гендерные различия в среднемесечной зарплате (женщины/мужчины, %)



Переменные модели расчетов

- Результаты (Y): ежемесячная зарплата и часы работы
- Политические переменные:
 - $P=1$ если человек является учителем, социальным или работником здравоохранения и $\text{год} > 2010$
 $P=0$ если человек является иным работником или $\text{год} = 2010$
 - Сельское (R) взаимодействие с P; годовое (Y) взаимодействие с P; повышение > среднего
 - Сельское, годовое, P взаимодействия
- Прочие независимые переменные
 - “Опыт”, образование, этническая принадлежность, область, время года интервью

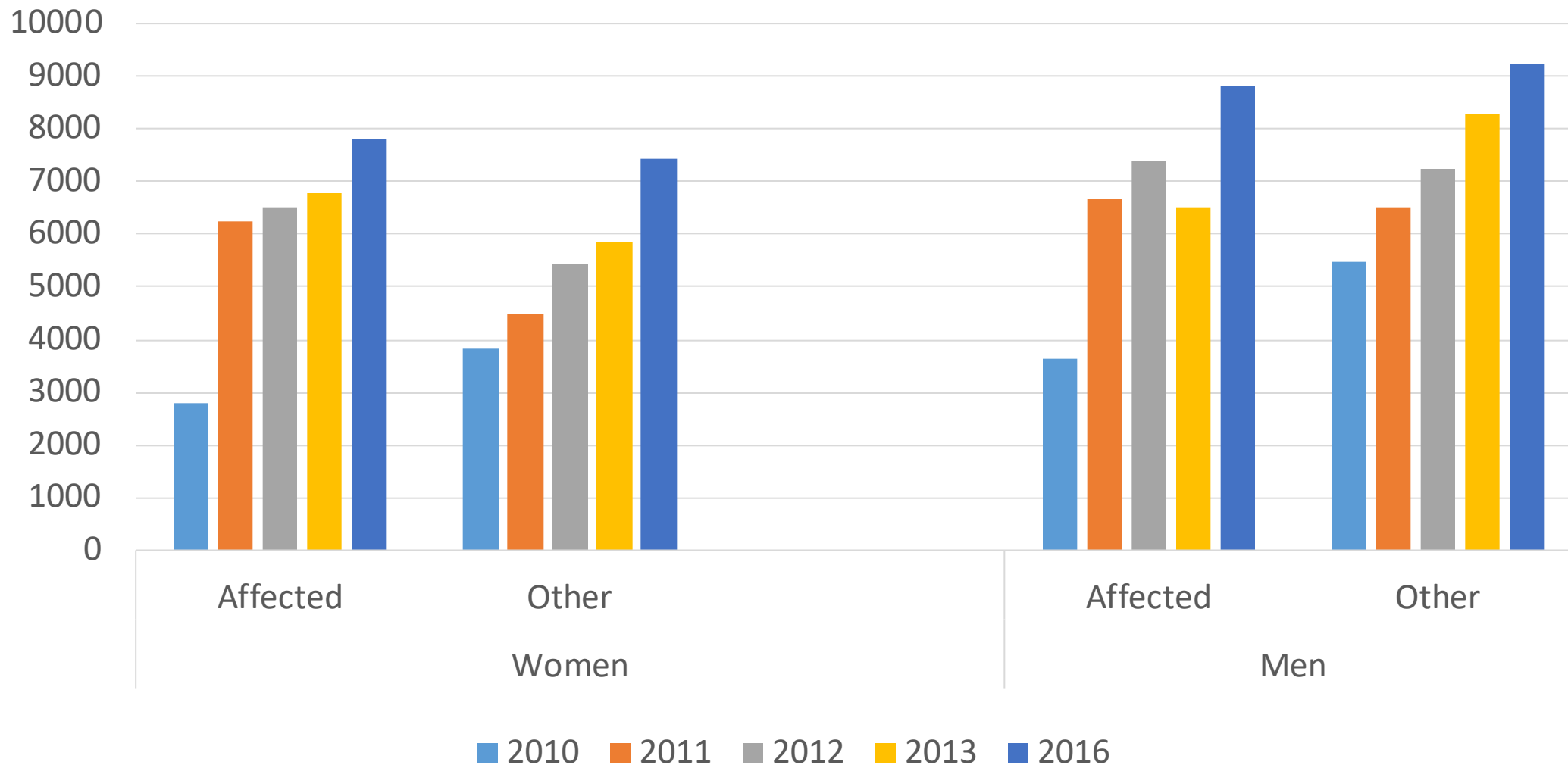
Модель: $Y = \text{Log}(\text{месячная зарплата})$

- Регрессия, случайные и фиксированные эффекты
- Фиксированные эффекты для года и работы
- Эффект политики: взаимодействие между годом и работой если год > 2010
- Также взаимодействие между сельским и городским:
 - Ожидается увеличение зарплаты выше для сельских работников
- Контроль за повышением: нет значительного взаимодействия; работы на высоте оплачиваются меньше, чем работы на меньшей высоте в каждом году

Эффекты политики

- $\ln w_i^g = \alpha^g + \beta_p^g P_i^g + \beta_r^g R_i^g + \sum \beta_t^g Y_{ti}^g + \beta_{pr}^g P_i^g R_i^g + \sum \beta_{pt}^g P_i^g Y_{ti}^g + \sum \beta_{prt}^g P_i^g R_i^g Y_{ti}^g + \beta_i^g X_i^g + \varepsilon_i$
- Рассчитать прогнозируемую зарплату для(если): городской/сельской местности; УЗС/прочие работники; по годам

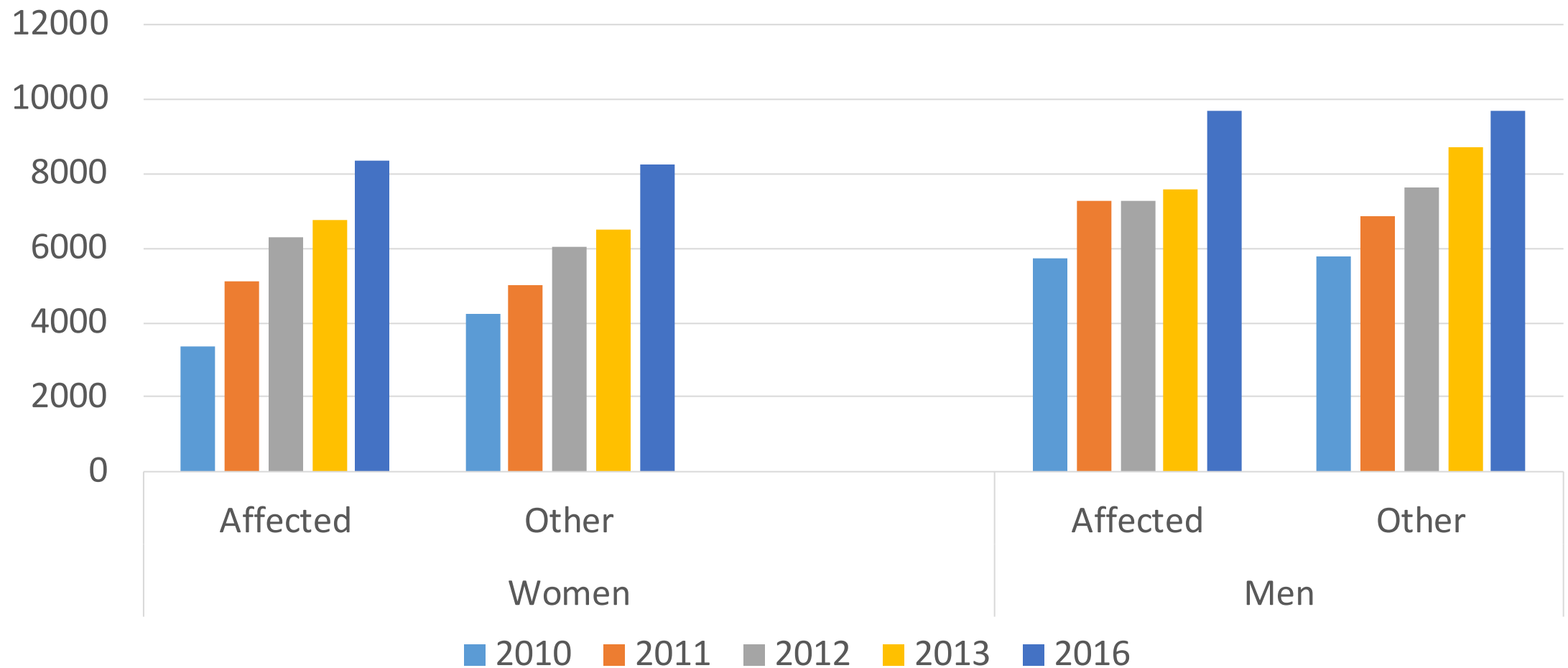
Прогнозируемая ежемесячная зарплата (в сомах), сельская местность: Рассмотрены = учителя, работники здравоохранения и соцработники



Результаты: О чем говорят цифры в сельской местности

- Женщины, сельская местность:
 - Учителя, работники здравоохранения и соцработники (УЗС) получали меньше, чем работники иных профессий до внедрения политики (в 2010 году).
 - В 2011-2013 г.г., после внедрения политики, УЗС получали больше, чем прочие работники; к 2016 году зарплаты УЗС и прочих работников стали похожими.
- Мужчины, сельская местность :
 - УЗС получали меньше, чем работники иных профессий (в 2010 году).
 - УЗС получали больше, чем прочие работники в 2011-2012 г.г; к 2016 году зарплаты УЗС и прочих работников стали похожими.

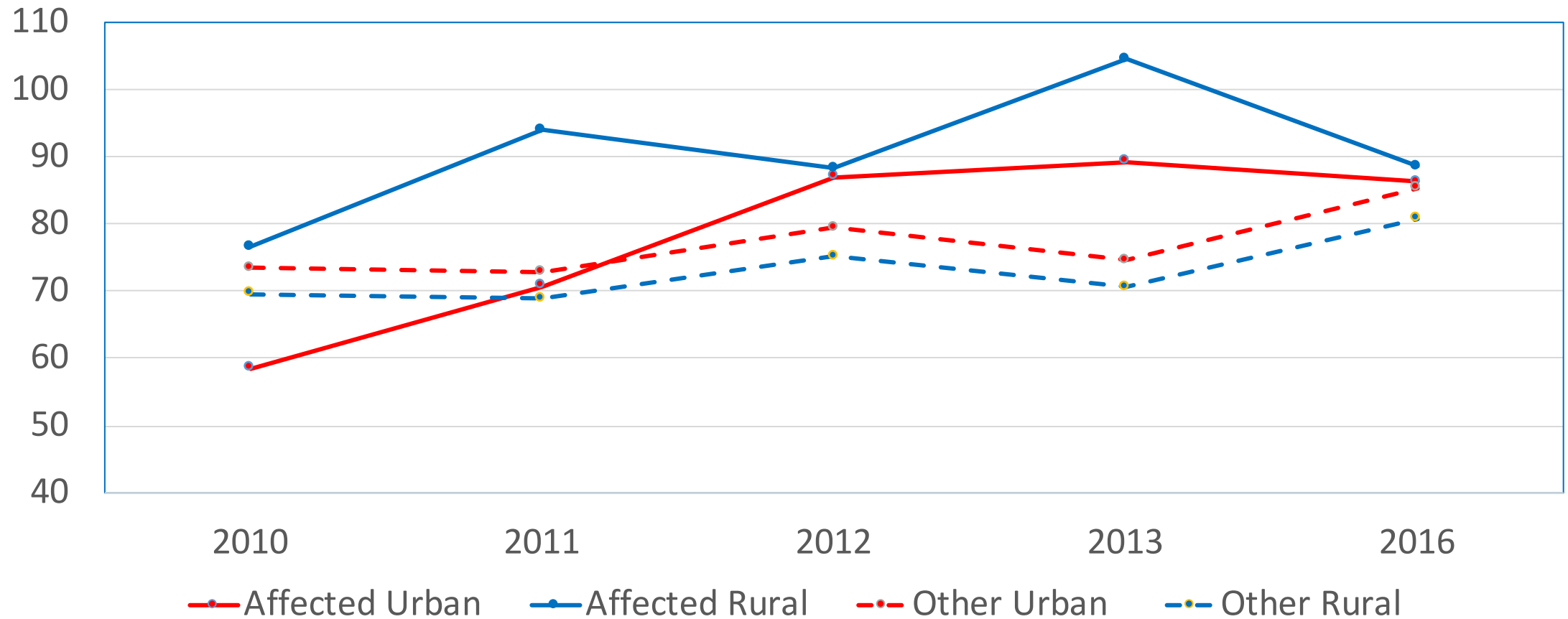
Прогнозируемая ежемесячная зарплата (в сомах),
городская местность: Рассмотрены = учителя, работники
здравоохранения и соцработники



Результаты: О чем говорят цифры в городской местности

- Женщины, городская местность:
 - Аналогично, как для женщин в сельской местности
- Мужчины:
 - Зарплаты для УЗС и прочих работников были очень похожи в течение всех лет.
- Политика оказала наибольшее влияние на зарплаты женщин, особенно в сельской местности.
- Как результат: улучшение гендерного разрыва повсеместно, как в сельской, так и в городской местности.

Зарплата женщин/зарплата мужчин (%), сельская и городская местность



Выводы

- Политика достигла многих своих целей: мощный инструмент для сокращения разрывов в зарплате
 - Зарплаты для УЗС увеличились по отношению к зарплатам для иных профессий.
 - Сельские местности испытали большие увеличения зарплат для УЗС, чем городские местности.
 - Гендерный разрыв в зарплатах для УЗС сократился после 2010 года.
 - **Гендерный разрыв в зарплатах для всех профессий сократился после 2010 года.**
- Рычаги политики установления заработных плат могут, в некоторых случаях, быть эффективными в сокращении гендерных разрывов в заработных платах.

Спасибо!!