

DOI: 10.26794/2220-6469-2024-18-1-58-68
УДК 336.02,336.7(045)
JEL B20

Карьера или семья: трудный выбор женщины (о Нобелевской премии по экономике в 2023 году)

Ю.П. Воронов

Институт экономики и организации промышленного производства
Сибирского отделения Российской академии наук, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

В данной статье представлены достижения нобелевского лауреата по экономике 2023 г., профессора Гарвардского университета Клаудии Голдин. Рассмотрены препятствия трудоустройству женщин, связанные с тем, что сложившаяся изначально структура рабочих мест была ориентирована на мужской труд. Проанализирована «тихая революция», открытая лауреатом и состоящая в резком увеличении возраста первого замужества и переключении внимания женщин с заработка на карьеру. Отмечены важность гибких условий труда при выборе женщинами места работы и увеличение участия женщин в экономике. Как пример максимального приближения к условиям труда, удобным для женщин, лауреат приводит фармацевтическую сферу. Также в статье затронуты проблемы существования «естественного уровня» участия женщин в экономике. В заключение рассматривается воздействие пандемии 2021–2022 гг. на выбор женщин между карьерой и семьей.

Ключевые слова: женский труд; неравноправие; карьера; семья; трудоустройство; семейные обязанности; гибкие условия труда; естественный уровень; время вступления в брак; контрацептивы; аборт; пандемия

Для цитирования: Воронов Ю.П. Карьера или семья: трудный выбор женщины (о Нобелевской премии по экономике в 2023 году). *Мир новой экономики*. 2024;18(1):58-68. DOI: 10.26794/2220-6469-2024-18-1-58-68

Career or Family: A Woman's Difficult Choice (On the Nobel Prize in Economics in 2023)

Yu.P. Voronov

Institute of Economics and Industrial Engineering,
Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

ABSTRACT

This article presents the achievements of the 2023 Nobel laureate in economics, Harvard University professor Claudia Goldin. The obstacles to women's employment related to the fact that the initially established structure of jobs was focused on male labor are considered. The "quiet revolution" discovered by the laureate and consisting of a sharp increase in the age of first marriages and a switch in women's motivation from earnings to careers is analyzed. The importance of flexible working conditions when women choose a place of work and increasing women's participation in the economy was highlighted. As an example of maximum effort and approach to working conditions convenient for women, the laureate cites the pharmaceutical sector, both industry and trade. The problems of the existence of a "natural level" of women's participation in the economy are touched upon. Finally, the impact of the 2021–2022 pandemic on women's choice between career and family is examined.

Keywords: women's work and labour; inequality; career; family; employment; family responsibilities; natural level; flexible working conditions; time of marriage; contraceptives; abortion; pandemic

For citation: Voronov Yu.P. Career or family: a woman's difficult choice (on the Nobel Prize in Economics in 2023). *The World of New Economy*. 2024;18(1):58-68. DOI: 10.26794/2220-6469-2024-18-1-58-68



ВВЕДЕНИЕ

Клаудию Голдин, профессора Гарвардского университета, стали позиционировать как потенциального лауреата Нобелевской премии по экономике всего за несколько дней до решения Нобелевского комитета в ее пользу. Ранее в прогнозах лидировал Эдуард Глейзер, профессор того же университета, с работами по экономике города. У двух претендентов на премию 2023 г. были совместные работы. Наиболее известная из них посвящена борьбе с коррупцией в США в период с 1870 по 1920 г., где они выступают как редакторы [1].

И если бы выбрали Э. Глейзера, то Нобелевский комитет и тогда бы проявил свое настойчивое желание не вмешиваться в политику — политические страсти приходят и уходят, а экономическая наука продвигается вперед, стараясь с ними не пересекаться. Дать премию двум исследователям было бы нелогично, поскольку основные направления их работ посвящены совсем разной тематике.

Сфера исследовательских интересов лауреата 2023 г. Клаудии Голдин не зависит от текущих событий, — что бы не происходило в мире, проблемы женского труда еще долго останутся на повестке дня.

Нобелевский комитет своим выбором подтверждает приверженность отделению экономики от политики. В Советском Союзе был популярен тезис В.И. Ленина: «Политика есть концентрированное выражение экономики» [2], а сейчас не только Нобелевский комитет, но даже руководство коммунистического Китая утверждают: «Экономика — это одно, а политика — совсем другое».

На мой взгляд, главное достижение лауреата Нобелевской премии по экономике 2023 г. состоит в том, что она вывела проблему женского труда и места женщин в экономике из политической сферы с ее демонстрациями, лозунгами и требованиями в сферу естественных закономерностей и спокойных практических решений.

Не менее важно, что на конкретном примере различий в оплате труда мужчин и женщин она показала, сколько разнообразных и взаимно пересекающихся процессов может скрываться в динамике всего лишь одного показателя.

МУЖСКИЕ БАРЬЕРЫ

Главная проблема разной оплаты труда кроется в том, что изначально женщин на рабочих местах было меньше, чем мужчин. Это обусловлено двумя важными обстоятельствами.

Во-первых, рабочие места, на которые приходили женщины, были исходно сформированы под мужчин: по режиму дня, физической нагрузке, уровню регламентации и другим параметрам. Стандартная фасовка мешков с песком или цементом в 40–50 кг явно рассчитана на то, что поднимать их будут мужчины. Рабочий день от звонка до звонка удобен для организации производства, но в это время требуется полный отказ от каких-либо семейных и родительских забот.

Менее известна такая характеристика, как слабая регламентация. Приведу пример из личного опыта. Однажды руководство промышленного объединения, где я тогда работал, поставило задачу снижения брака при изготовлении распределительных шкафов. Выяснилось, что основной источник брака — ошибки при шеф-монтаже (с тыльной стороны контакты между печатными платами шкафа соединяются проводами). Монтажник смотрит в чертеж, на котором показаны соединения, и в соответствии с ним выполняет работу. Но пока его взгляд переходит от шкафа к чертежу и обратно, он может забыть, что увидел. Тогда мы придумали, что инструкции по каждой микрооперации должны быть записаны на диктофон. К нашему удивлению, после пары месяцев бездефектной работы монтажники-мужчины стали увольняться — им было невыносимо весь рабочий день выслушивать инструкции. На их место стали приходиться женщины, которые к пошаговым инструкциям относились с благодарностью.

Во-вторых, мужчины не были заинтересованы в том, чтобы женщины занимали их места, даже если у них достаточный для этого уровень квалификации. Приход женщин на эти рабочие места может стать сигналом для других женщин. Вследствие этого возрастет конкуренция, и вполне возможно снижение стартовых, а потом и всех зарплат. Поэтому начинается борьба за «чистоту» профессии, против ее «загрязнения».

Термин «загрязнение» (pollution) именно в данном контексте был введен в научный оборот М. Дуглас, профессором Северо-Западного университета (США), одной из представителей социальной антропологии, которые создали ее как самостоятельную науку. В своей книге 1966 г. она отметила, что во многих культурах женщины были отделены от мужчин как «нечистые создания» [3]. Эти предрассудки то почти исчезали, то распространялись вновь, но практически всегда существовали в сфере производства и потребления. Даже когда изменения в технологии позволяют женщинам трудиться на

новых рабочих местах, мужчины этого не одобряют. В концепции «загрязнения» дискриминация по полу является следствием желания мужчин не допустить конкуренции со стороны женщин за их рабочие места и доходы [4].

Престиж профессии в данном случае существует лишь для той части общества, которая заинтересована в сохранении статус-кво, и это не связано ни с какими объективными требованиями касательно квалификации и навыков. Но престиж может быть подпорчен («загрязнен»), если принимать на работу тех, кто принадлежит к другой социальной группе: по национальности, расе, степени благосостояния семьи и т.п. Различия по полу здесь не уникальны, а лишь одни из многих [5]. Они лишь чаще встречаются и более наглядны.

Согласно концепции «загрязнения» сегрегация по полу будет больше там, где требования к квалификации и заработок выше, чем медианные значения для рабочих мест, на которые женщины уже допущены. Поскольку эта медиана подвижна, то и сегрегация по «мужским» рабочим местам в будущем не станет изменяться монотонно.

НОВЫЙ ВИД АСИММЕТРИЧНОЙ ИНФОРМАЦИИ

На проблему защиты мужчинами своих рабочих мест накладывается один из ее способов — «асимметричная информация». Он, по мнению Клаудии Голдин, — ключевой элемент в составе концепции «загрязнения». Но трактовка асимметричной информации отличается от той, что развивалась другими нобелевскими лауреатами по экономике — когда продавец или покупатель обладают большей информацией о продукте или услуге, чем другая сторона сделки. За введение в экономический анализ категории асимметричной информации Джордж Акерлоф, Майкл Спенс и Джозеф Стиглиц в 2001 г. стали лауреатами Нобелевской премии по экономике.

Первый из них показал, что асимметричная информация может привести к обратной селекции товаров. Из-за неполной информации арендаторы с низкой платежеспособностью и продавцы автомобилей низкого качества начинают преобладать на рынке. М. Спенс продемонстрировал, как хорошо информированные участники рынка могут увеличить свои рыночные обороты, «передавая сигналы» тем, кто информирован хуже.

Джозеф Стиглиц отметил, что неинформированный участник рынка иногда способен получить информацию от информированного, например,

через постоянное отслеживание рекламы или, выбирая для сделки какую-то специфическую форму договора из списка возможных. Лауреаты 2001 г. доказали, что асимметричная информация присутствует везде: одни участники рынка информированы больше, чем другие.

Теория «загрязнения» продолжает эту линию исследований. Мужчины, ставящие барьеры перед женщинами, претендующими на «мужские» рабочие места, осведомлены о том, что они справятся со своими обязанностями. Но на всякий случай не сообщают об этом. Рабочие места с высокими требованиями продолжают занимать мужчины, там же они и проходят подготовку [6].

В некоторых иерархических моделях введены премии для мужчин, если они работают вместе с женщинами, которые выше поднялись по служебной лестнице. В некоторых случаях отмечается снижение эффективности в смешанном коллективе вследствие флирта, плохого взаимопонимания, двусмысленности или напряженности в отношениях [7]. В давней работе по результатам исследований британской угольной промышленности в начале XX в. указано, что одна из причин, по которой женщинам не разрешено работать в шахтах, состоит в том, что темнота и уединение при усталости или возбуждении приводят к «нерабочим отношениям» [8]. То есть причиной недопуска женщин к работам под землей в большей степени были инсинуации и сплетни, а не забота о женском здоровье.

«ТИХАЯ РЕВОЛЮЦИЯ». ОТЛОЖЕННЫЕ СВАДЬБЫ

Кардинальное изменение роли женщин в экономике, которое повлияло на многие сферы жизни, произошло в настолько краткий промежуток времени, что дало повод Клаудии Голдин назвать это «тихой революцией». Суть ее в том, что вместо ориентации только на заработок женщины стали придавать значение карьере и все позже вступать в брак.

В 1966 г. почти три четверти женщин США, окончивших колледж, учились там, где большинство составляли женщины; всего 10% — там, где было больше мужчин, остальные 15% — там, где представителей обоих полов было примерно поровну (математика, психология, социология, антропология, лингвистика, история и музыка). В начале 1970-х гг. разница между «мужскими» и «женскими» специальностями заметно стерлась. Наиболее вероятной причиной этого явилось то, что женщины стали



обучаться бизнесу и менеджменту, произошел их отток из сферы школьного образования.

Получение образования, отношение к которому было потребительским, теперь стало вложением инвестиций. Ранее это было типично только для мужчин.

Согласно результатам исследований К. Голдин, «тихая революция» началась в США в конце 1960-х гг. и для выпускниц колледжей завершилась во второй половине 1970-х гг. Для других (по уровню образования) категорий женщин она продлилась до середины 1980-х гг.

Столь масштабные социальные изменения не могут быть вызваны одной причиной, — для этого есть несколько факторов, в частности, изменения в законодательстве. В 1964 г. в Законе о гражданских правах появилась статья, запрещающая дискриминацию по полу при увольнении и продвижении по службе. В 1972 г. были приняты дополнения к Закону об образовании о равном доступе женщин и мужчин. Определенное воздействие оказало возрождение феминизма через интеграцию его с движением за гражданские права и усилением антивоенных настроений. «Тихую революцию» предвещала «шумная», когда феминизм как движение за равноправие женщин развивался обособленно.

«Тихая революция» была запущена поколением, родившимся в конце 1940-х гг. «Они были невольными солдатами переворота, который изменил женскую занятость, образование и семейную жизнь» [9].

Важным моментом стало увеличение возраста вступления в первый брак. Для женщин, окончивших колледж, родившихся в 1929–1949 гг., медианный возраст первой свадьбы был равен 23 годам. Для тех, кто родился в 1957 г., он повысился на два с половиной года, а в 1965 г. — еще на один год. Повышение возраста вступления в брак коснулось всех групп женщин, но для тех, кто закончил колледж, оно было наибольшим.

Одновременно произошли сдвиги в выборе специальности. К 1970 г. резко упала привлекательность традиционно «женских» профессий: учитель, библиотекарь, медсестра, социальный работник, — к 1990 г. она достигла минимума. Женщин в большей степени стали привлекать другие специальности: врач, юрист, менеджер, преподаватель вуза. Наибольшими темпами этот процесс шел в 1980-е гг., охватив женщин, родившихся в период с начала 1950-х до середины 1960-х гг., которые стали руководителями во многих сферах. Многие из них успели сменить специальность, по которой

обучались, исходя из своих ожиданий относительно будущей карьеры. И это психологически отодвигало желание выйти замуж.

Данное поколение женщин встретилось со множеством демографических изменений. Они родились во время всплеска рождаемости, который обычно сопровождается увеличением доли родившихся девочек. Когда они достигли возраста вступления в брак, конкуренция за избранника была сильнее, чем обычно, что явилось еще одним фактором в пользу выбора карьеры, а не создания семьи¹. Это же обстоятельство повышало средний возраст вступления в первый брак. Сюда же следует добавить влияние спада в экономике в середине 1970-х гг.

КОНТРАЦЕПТИВЫ И АБОРТЫ

На этот спад в США наложилось законодательное разрешение свободных продаж противозачаточных таблеток (этот важный фактор «тихой революции» Клаудия Голдин отмечала многократно и довольно основательно). На протяжении многих лет в большинстве штатов их могли покупать только замужние женщины, незамужним это было запрещено. И вдруг вышел закон, разрешающий продавать контрацептивы всем. Сложно сказать, явилось ли это результатом феминистского движения за равные права, но он коснулся всех женщин, независимо от их уровня образования и цвета кожи [10]. Воздействие данного закона на выбор между карьерой и семьей оказалось более существенным, чем у направленных против дискриминации по полу. Статистика показывает резкий подъем спроса женщин на рабочие места. Одновременно увеличилось число разводов и снизилось число браков. Все три показателя свидетельствовали о возросшем желании женщин вести самостоятельную жизнь.

Увеличились также инвестиции в платное образование, дающее возможность сделать карьеру. К. Голдин и другие исследовали утверждают, что женщин стало меньше интересовало увеличение семейного бюджета при выборе места работы — они трудоустраивались, даже если их заработок был существенно ниже, чем у мужей. По мере роста реальных доходов доля замужних женщин среди работающих выросла, даже несмотря на то, что их доходы в сравнении с мужскими увеличились меньше.

¹ Этой проблемой занимался и лауреат Нобелевской премии по экономике 2021 г. Джошуа Ангрис.

Это один из результатов применения оригинальной методологии Клаудии Голдин, — при нем анализ временных рядов совмещается с анализом соотношений показателей в некоторые периоды времени. По сравнению с корреляционным анализом — это более изощренный способ (кросс-анализ), при котором периоды согласованного изменения и самих показателей и соотношений между ними выделяются содержательно, а не формально.

Впрочем, «тихая революция» не привела к устранению разрыва в оплате труда женщин и мужчин. В своей работе «Великая конвергенция пола. Ее последняя глава» [11] Клаудия Голдин отметила, что главным результатом движения к равноправию полов в США и других развитых странах стало лишь сокращение, а не ликвидация разрыва в оплате труда разных полов. Последнее недостижимо по той причине, что мужчины и женщины занимают разные рабочие места.

Мощным фактором участия женщин в экономике является добровольный уход от материнства. Возможность для этого в каждой стране своя, равно как и практика прерывания беременности.

Согласно исследованиям Клаудии Голдин и ее мужа, начиная с 1972 по 1979 г. снижалась доля выпускниц колледжей, вышедших замуж в течение двух лет после получения диплома [12].

Контрацептивы непосредственно и сразу же снижали преграды для выбора долгосрочной карьеры, а не семьи. Они дали почти полную уверенность избавления от возможной случайной беременности. Откладывание замужества поначалу на один-два года, а потом еще и еще сопровождается переходом на регулярное употребление контрацептивов. Таким образом, доля женщин во всех программах профессиональной подготовки и переподготовки после 1970-х гг. скачкообразно увеличилась.

До 1973 г. аборт в США были разрешены лишь в некоторых штатах. Принятие такого решения на федеральном уровне не означало, что это быстро станет распространенным явлением — в силу сложившейся практики использования противозачаточных таблеток [13].

Совсем иные процессы шли в Японии, где вплоть до 1999 г. средний возраст вступления в брак постоянно возрастал без заметного использования контрацептивов и выбора женщинами карьеры, а не семьи. Тем не менее увеличивалось количество аборт и снижалась рождаемость. Сама возможность использования противозачаточных таблеток позволяла женщинам лучше планировать свой

будущий трудовой путь в самом его начале, и это учитывалось не только ими, но и работодателями.

В конце 1960-х и начале 1970-х гг. в американском обществе произошли большие перемены, катализатором чего стала война во Вьетнаме. Антивоенное движение за гражданские права привело к возрождению феминизма. Еще в 1968 г. девушки США в абсолютном большинстве рассчитывали повторить жизненный путь своих матерей, но потом, в течение нескольких лет, их предпочтения радикально изменились в пользу самостоятельного выбора будущего. Не отрицая роль новых явлений в общественной жизни, Клаудия Голдин полагает, что решающую роль здесь все-таки сыграли не изменения в общественном сознании, а доступность противозачаточных таблеток, т.е. массовые индивидуальные решения оказались более значимыми, чем общественное настроение в целом или политические требования и изменения.

ЖЕНСКИЙ ТРУД И ГИБКИЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

Фактически своими исследованиями Клаудия Голдин перевела обсуждение проблемы неравенства в оплате труда за пределы обычных ссылок на сексизм. Она показала, что этот разрыв объясняется «временной гибкостью» (temporal flexibility), потребностью женщин в гибких условиях труда или сокращенном рабочем дне для того, чтобы иметь возможность исполнять свои обязанности в семье.

На основании результатов многолетних исследований Клаудия Голдин пришла к выводу, что «если одни женщины будут требовать введения гибких условий труда менее активно, изменится немного» [14]. Речь, по ее мнению, должна идти о создании новой структуры рабочих мест, которые в большей степени, чем в настоящее время, позволят вводить гибкие условия труда, причем, как для женщин, так и для мужчин. Данные сдвиги уже идут в таких областях, как прикладная и фундаментальная наука и здравоохранение.

Из всех условий труда для работающих женщин наиболее важны гибкий график работы и сокращенный рабочий день. К. Голдин отмечает, что в 2010-е гг. в рабочем движении стали популярными требования сокращенного или договорного рабочего дня, а также запрета сверхурочных часов.

Наиболее уступчивыми в этом плане оказались работодатели в розничной торговле, где спрос зависит от погоды, приближающихся праздников и пр.



Некоторых работниц в этой сфере стали привлекать на работу «по вызову» — при пиках продаж.

Общеизвестно, что при ненормированном рабочем дне, когда трудящиеся при необходимости обязаны оставаться на рабочем месте, зарплата выше.

Женщины значительно чаще, чем мужчины того же возраста, работают при сокращенном рабочем дне. Для некоторых из них предпочтительными являются совершенно определенные часы и дни, например, если они учатся или должны сопровождать детей в школу или детский сад. Для таких работниц неприемлема работа «по вызову». Невозможность планирования исполнения семейных обязанностей нельзя компенсировать высоким заработком. Предпочтения всех работниц выявить трудно — такой статистики нет, а срок существования данных разовых исследований недолгий.

Общее сравнение заработной платы мужчин и женщин мало о чем говорит. Здесь замешано множество сопутствующих факторов, связанных с условиями труда и режимом дня. Если все занятые с равной производительностью труда будут получать одинаковую зарплату за один и тот же труд, разница в оплате все равно сохранится и будет касаться не только различий по полу.

Из результатов исследований К. Голдин следует, что, чем больше средняя продолжительность трудового дня, тем выше почасовая оплата. Это соотношение более четко соблюдается в бизнесе, финансах и сфере юридических услуг; ослабляется в некоторых секторах экономики вследствие развития информационных технологий, но присутствует практически везде.

Квалифицированные работники с высокими зарплатами получают надбавку к почасовой оплате, если работают более 50 часов в неделю. Для работников с невысокой оплатой труда закономерность немного иная. У них такая прибавка существенно ниже, но почасовая оплата снижается, если они начинают работать менее 40 часов в неделю.

С учетом этих особенностей К. Голдин делает вывод: чем короче рабочий день, тем ниже почасовая оплата, причем для обоих полов. Но, поскольку рабочий день женщин в среднем короче, разрыв в оплате труда за счет этого становится больше [15]. Различия в зарплатах, которые можно отнести к влиянию этого фактора, довольно существенные.

Но и за этим скрывается огромное функциональное разнообразие рабочих мест и возможных организационных условий работы на них. Одни

должны быть заняты круглосуточно, например, места операторов на агрегатах непрерывного производства, другие — только в одну смену. Вторые более привлекательны для женщин.

Для автора примером такой фундаментальной реструктуризации рабочих мест остается реальное продвижение в жизнь в 1970-е гг. принципа «8–24», разработанного Владимиром Ивановичем Русаевым, директором НИИ комплектного электропривода г. Новосибирска. Принцип расшифровывался как «8 часов работы людей, 24 часа работы оборудования». Из этого следовала ориентация разработчиков на создание такого оборудования, которое после обслуживания в течение первой смены могло работать остальные 16 часов в сутки только под наблюдением небольшого числа специалистов². Очевидно, что получаемая в результате новая структура рабочих мест будет более подходящей для женщин.

По мере увеличения реальных доходов замужние женщины активнее участвуют в экономике даже тогда, когда прирост их заработка существенно ниже, чем у мужчин.

Но, как и в случае с изменениями в структуре рабочих мест, здесь тоже все непросто. Как оказалось, семьи можно разделить на «договорные» и «альтруистические». В «договорных» обсуждается целесообразность трудоустройства хозяйки, а в «альтруистических» решение принимается независимо от того, насколько это улучшит семейный бюджет: хочется женщине поработать — как не пойти ей навстречу? Деление это в большей степени существует в теории, чем в жизни, поскольку в одной ситуации семья проявляет себя как «договорная», а в другой — как «альтруистическая».

Применительно к первой категории семей наука развернулась на полную катушку [16]. К договорным отношениям внутри семьи стали применять все наработки в области экономического равновесия, сделанные для исследований в макроэкономике. Наибольшей популярностью стало пользоваться равновесие Нэша — когда ни один из участников порядка меняя свое решение. В данном конкретном случае исследователи используют моделирование двух ситуаций: когда семейная женщина готовится

² По многим причинам этот принцип был практически реализован в советской электротехнической промышленности (в структуре которой находился институт) лишь фрагментарно. Спустя 20 лет данный принцип подхватила и более полной мере реализовала у себя японская фирма «Хитачи».

принять решение о трудоустройстве и когда такое решение уже принято и одобрено [17].

Эти процессы, как заметила К. Голдин, сопровождаются обратными им: принимается решение оставить работу и сосредоточиться на семье. Здесь также существует разделение семей на «договорные» и «альтруистические». Но разница между ними уже другая [18].

РАБОЧИЕ МЕСТА «ДОБРА И РАВНОПРАВИА»

Клаудия Голдин с мужем в середине 2010-х гг. задались вопросом: какая отрасль экономики могла бы послужить примером максимального приближения к равноправию женщин и мужчин? Ею оказалась фармацевтическая промышленность [19].

В 1970 г., накануне значительных изменений, в фармацевтической отрасли был относительно невысокий уровень оплаты труда для лиц со средним специальным образованием, а разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами не был таким низким. Мужчины-фармацевты были чаще всего самозанятыми, причем их рабочий день длился примерно столько же, сколько у штатных работников. Самозанятые получали приличную премию по итогам хорошей работы за оговоренный период, а женщины с детьми при их частичной занятости (сокращенный рабочий день или неполная рабочая неделя) получали существенно меньше, чем мужчины, среди которых была максимально распространена полная занятость. Но женщины в фармацевтической промышленности составляют большинство работающих. И этому есть свое объяснение.

В этой отрасли наблюдается наименьший разрыв между зарплатами мужчин, что сопровождается еще двумя специфическими характеристиками: ниже разрыв в зарплате и у других категорий, вовлеченных в бизнес, а различия в оплате труда между работниками с разным уровнем образования — меньше.

Руководители всех уровней (при их полной занятости) получают всего на 7% больше рядовых работников, а каждый собственник — всего лишь на 12% больше дивидендов, чем в среднем работающие в компании. Кроме того, в отрасли наиболее высокая доля частичной занятости (неполный рабочий день штатных работников + привлекаемые самозанятые). С увеличением распространения неполного рабочего дня стала возрастать доля женщин. Различия в почасовой оплате между работающими полный

и неполный рабочий день отсутствуют, — они последовательно сокращались в течение сорока лет.

Параллельно происходило и резкое расширение ассортимента, что способствовало унификации процесса обслуживания потенциально или фактически больных клиентов, стандартизации продаваемых товаров и активному использованию информационных технологий. На рынке появились крупные оптовые потребители: больницы, поликлиники, консультации.

В результате доля самостоятельных фармацевтических предприятий и аптек уменьшалась, сокращалось число допустимых претензий владельцев на получение большой (по сравнению с зарплатами) прибыли и дивидендов. Предложение стало в среднем превышать спрос, и доля частично занятых возросла. Все эти изменения сократили разрыв в почасовой зарплате мужчин и женщин.

В итоге преобразований фармацевт в США — профессия, где в наибольшей степени равноправны мужчины и женщины. К. Голдин и Л. Кац особо отмечают, что преобразования в отрасли проводились совсем не в рамках антидискриминационной политики и даже не с помощью мер регулирования, пригодных исключительно для профессии фармацевта. В большей степени преобразования состояли в изменении структуры рабочих мест, что повысило спрос на фармацевтов и реорганизовало работу таким образом, что отрасль стала максимально «дружественной» к семье и работающим женщинам.

Но сделать структуру рабочих мест удобной для женщин — дело затратное. И Клаудия Голдин работала над тем, чтобы получить хотя бы примерно оценить такие затраты [20]. Тогда можно было бы понять, какую выгоду получит экономика от повышения привлекательности преобразованных рабочих мест для женщин, совмещающих работу с семейными заботами. Нововведения, которые рассматривала К. Голдин, делились на три типа: перерывы в течение рабочего дня, сокращенный рабочий день на определенный период времени и гибкий график работы в течение дня.

Особое внимание уделялось переходу от работы по найму к самозанятости, что рассматривается как частный, но существенный способ изменения структуры рабочих мест. Для некоторых специалистов, например, дантистов, фармацевтов или работающих в розничной торговле, это связано с необходимостью сделать первичные вложения и часто приводит к увеличению продолжительности рабочего дня. Для других профессий (например,



относящихся к консультированию) переход к самозанятости не требует существенных инвестиций и найма работников, что предоставляет женщинам возможность устанавливать приемлемую для них продолжительность рабочего дня, время его начала и конца.

На самом деле, выбор делается не между условиями труда, — оцениваются издержки, связываемые с переходом на более привлекательный, гибкий график. А издержки существенно различаются в зависимости вида работы и отрасли.

Для обозначения тонкостей в условиях работы К. Голдин использует термин «виньетка» (vignette), который можно перевести как «завиток» или «частность»³.

Эффект затрат на обеспечение более удобных условий труда отслеживался по нескольким параметрам: доля женщин в профессии или конкретной специальности, разница в оплате труда между женщинами и мужчинами, доля неполной занятости и самозанятых (частная практика).

Многие высокооплачиваемые рабочие места, требующие высокой квалификации работника, уже проходили этапы преобразований в направлении более гибких условий труда. И спрос на такие изменения, несмотря на это, сохраняется. В исследованиях из 90 обследованных специальностей только в нескольких люди решаются на личные инвестиции ради улучшения условий труда. Наиболее привлекательным улучшением оказалась возможность делать перерывы в течение рабочего дня на один-два часа. За это время женщина может выполнить что-то из своих семейных обязанностей: встретить ребенка из школы, проводить его до спортивной секции и т.п.

В дополнение хочу привести пример из собственного прикладного исследовательского опыта. Он относится к совсем другой отрасли, хотя практическая цель, полученная по результатам исследований, та же — создать более гибкие условия труда женщин и тем самым повысить для них привлекательность такого труда.

В 1960-е гг. меня откомандировали во Владивосток для содействия подъему дальневосточной социологии. Из многих эмпирических исследований, которые тогда удалось развернуть, наиболее

масштабным было обследование плавсостава и работниц организации «Крабофлот». Ожидалось, что результаты работы социологов помогут снизить текучесть кадров и повысить производительность труда в этой важной для региона отрасли.

На плавбазах (рыбозаводах) «Крабофлота» трудились исключительно женщины, которые перерабатывали крабов, доставляемых рыболовецкими судами, где работали исключительно мужчины. Наша социологическая бригада столкнулась с проблемами, которых никто не ожидал. Оказалось, что в женских коллективах у всех работниц через недолгое время синхронизируется менструальный цикл. Работать на переработке краба физически тяжело, поэтому в общие для всего женского коллектива критические дни производительность труда заметно падала. А мужчинам-добытчикам это было безразлично, — они доставляли столько же крабов, как всегда.

В руководстве «Крабофлота» наши предложения краткосрочно снижать выловы краба, хоть и со скрипом, но приняли. Для этого пришлось найти адекватную женщину среди инструкторов крайкома КПСС. Правда, не обошлось без предупреждений о недопустимости подобных мер в плановой экономике. План для рыболовецких судов в критические дни стали официально снижать. Позже мне пришлось контактировать и обмениваться опытом с социологами из Иваново, где аналогичные проблемы стояли перед текстильными предприятиями.

Сейчас, знакомясь с работами Нобелевского лауреата по экономике 2023 г. Клаудии Голдин, я начинаю понимать, как мне тогда повезло столкнуться чуть ли не с лабораторным вариантом проблем, которыми она занималась. Но лауреат изучала и те аспекты проблем, до которых мы не добрались: во что обойдется переход на новые условия труда.

После этого слегка экзотического примера с «виньеткой» можно переходить к попыткам ответить на следующий вопрос:

СУЩЕСТВУЕТ ЛИ «ЕСТЕСТВЕННЫЙ УРОВЕНЬ» УЧАСТИЯ ЖЕНЩИН В ЭКОНОМИКЕ?

Доля работающих женщин со временем меняется. Клаудия Голдин задумалась: а существует ли уровень занятости женщин, который можно назвать естественным, по аналогии с уровнем безработицы, который считается естественным, если находится в пределах 3–4% от численности работоспособного населения.

³ Если более точно, «виньетка» означает выделение какой-то части фотографии (например, ее центра) с помощью искусственного повышения ее яркости. Так что термин очень точный, хотя прямому переводу он не поддается.

Доля женщин, занятых полный рабочий день, в настоящее время (с 1990 г.) не увеличивается (хотя до этого почти сто лет росла). Это касается женщин любого возраста, с любым уровнем образования, как замужних, так и незамужних. Так, занятые замужние женщины, закончившие колледж, достигшие 30-летнего возраста, с 1990 г. составляют 76%. Возможно ли, что это и есть «естественное участие женщин в экономике»?

Этот вывод — поспешный, поскольку следует учитывать фактор общего развития экономики: когда она находится на подъеме, доля работающих женщин возрастает, а на спаде — сокращается.

Причина, по которой данные не подтверждают концепцию естественного уровня занятости женщин, связана также с изменениями в демографии. С увеличением возраста вступления в брак и поддержкой с рождением первого ребенка женщины в возрасте 30 лет теперь с более высокой вероятностью имеют ребенка в возрасте до 6 лет, чем четверть века назад. Несмотря на увеличивающуюся нагрузку по уходу за детьми, занятость женщин старше 30 лет сегодня выше, чем в начале 1980-х гг., и намного выше, чем в 1960-е гг. В 1965 г. лишь 40% работающих составляли женщины, из них у 57% были дети младше 6 лет. До 1999 г. доля женщин среди занятых возрастала примерно так же, как и доля матерей с детьми дошкольного возраста среди работающих женщин. После этого прирост остановился. Вероятнее всего, эти два совпадающих процесса говорят о том, что женщины работали и получали образование раньше достижения 30-летнего возраста и заводили первого ребенка, когда уже имели трудовой опыт.

Таким образом, из исследований Клаудии Голдин следует, что вряд ли существует установленный раз и навсегда «естественный уровень» занятости женщин. Женский труд служит как бы буфером, с помощью которого общая занятость приспособляется к колебаниям экономического роста.

ЖЕНСКИЙ ТРУД И ПАНДЕМИЯ

Эпидемия коронавируса рассматривалась Клаудией Голдин как естественный эксперимент, ожидаемый результат которого состоял бы в сокращении численности работающих женщин, поскольку вследствие карантина и закрытий школ и детских садов нагрузка на них в семье возрастала.

К. Голдин отметила прежде всего, что во время пандемии как никогда ранее в истории США стало

заметно: экономическое развитие США радикально зависит от женского труда.

Пандемия оказала реальное давление на женщин и семьи, которое не следует игнорировать. Но это воздействие существенно отличалось от ожидаемого. В США численность работающих женщин, окончивших колледж и имеющих детей в возрасте до 4-х лет, весной 2021 г. стала даже немного больше, чем весной 2018 г., тогда как примерно у такой же доли матерей с детьми аналогичного возраста понизился статус на работе. Они «решили остаться на работе», несмотря на понижение в должности и увеличившуюся нагрузку по уходу за детьми и пожилыми родственниками, поскольку работа приносит ощущение уверенности в условиях ненадежности будущих доходов.

В то же время женщины, не окончившие колледж, во время пандемии увольнялись с работы вдвое чаще, чем получившие образование. Это отчасти объяснялось тем, что у последних было больше возможностей работать удаленно.

Кроме того, К. Голдин отметила в США всплеск активности организаций, которые способны снизить нагрузку на женщин в семье: группы продленного дня, спортивные секции, доставка обедов на дом и т.п. Это свидетельствует о повышении спроса на такие услуги и готовности платить за них больше. Повысился и спрос на всякого рода дополнительное образование: юридическое, бухгалтерское и т.п., расширяющее возможности работать удаленно без потери части заработка.

Исследовательница делает общий вывод о том, что для многих замужество и рождение детей означает увеличение стабильности. По этой причине пандемия коронавируса не привела к снижению числа браков или переключению работающих матерей на исполнение исключительно семейных обязанностей.

В сравнении с другими спадами в мировой экономике эпидемия коронавируса повлияла на работающих женщин больше, чем на мужчин. Но однозначно оценить различия в долях оставивших работу не получается. Способность сочетать заботу о семье и продолжать работать существенно зависит от образования, места работы и цвета кожи. У более образованных больше возможностей работать на дому. Те же, кто оказывают услуги, требующие личного контакта, вынуждены были уйти. Афроамериканки, которые и до пандемии не совсем хорошо относились к своей работе, посчитали коронавирус хорошим поводом ее бросить.



Реальные случаи принятия решений работающими женщинами после начала эпидемии коронавируса свидетельствуют о том, что они переживали сильный стресс, если их дети ходят в школу, повзрослевшие дочери работают, а за родителями нужно постоянно ухаживать. Но даже и такие женщины не всегда принимали решение уйти с работы [21].

Интересно, что исследования максимально близкие к тем, что провела К. Голдин, выполнены в России учеными из Академии народного хозяйства, но в них нет ничего, касающегося хозяйства или отношения к труду. Отмечается просто, что постоянных партнеров стало больше, а случайных связей — меньше [22]. Такие исследования

тоже нужны, но премию по экономике получить за них вряд ли удастся. Впрочем, эти результаты не противоречат, а, скорее всего, дополняют выводы, сделанные Клаудией Голдин.

ВЫВОДЫ

У автора создалось ощущение, что в данной статье не в полной мере отражен личный вклад профессора Клаудии Голдин, за который она, по справедливости, стала лауреатом Нобелевской премии по экономике. Но так уж получилось, что сами проблемы, решением которых посвящены ее исследования, слабо знакомы отечественному читателю. Но, по желанию, можно обратиться к первоисточнику.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ / REFERENCES

1. Goldin C., Glaeser E.L., eds. *Corruption and reform: Lessons from America's economic history*. Chicago, IL; London: University of Chicago Press; 2006. 396 p. (National Bureau of Economic Research Conference Report).
2. Ленин В.И. Полное собрание сочинений. Т. 42. М.: Политиздат; 1970. 606 с.
Lenin V.I. Complete set of works. Vol. 42. Moscow: Politizdat; 1970. 606 p. (In Russ.).
3. Douglas M. *Purity and danger: An analysis of concepts of pollution and taboo*. London: Routledge and Kegan Paul Ltd.; 1966. 244 p.
4. Goldin C. A pollution theory of discrimination: Male and female differences in occupations and earnings. NBER Working Paper. 2002;(8985). URL: https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/a_pollution_theory_of_discrimination_male_and_female_occupations_and_earnings.pdf
5. Milgrom P., Oster S. Job discrimination, market forces and the invisibility hypothesis. *The Quarterly Journal of Economics*. 1987;102(3):453–476. DOI: 10.2307/1884213
6. Lundberg S.J., Startz R. Private discrimination and social intervention in competitive labor markets. *The American Economic Review*. 1983;73(3):340–347.
7. Lang K. A language theory of discrimination. *The Quarterly Journal of Economics*. 1986;101(2):363–382. DOI: 10.2307/1891120
8. Breckinridge S.P. Legislative control of women's work. *Journal of Political Economy*. 1906;14(2):107–109. DOI: 10.1086/251197
9. Goldin C.D. The role of World War II in the rise of women's employment. *The American Economic Review*. 1991;81(4):741–756.
10. Blau F.D., Winkler A.E. *The economics of women, men and work*. Oxford; New York, NY: Oxford University Press; 2017. 560 p.
11. Goldin C. A grand gender convergence: Its last chapter. *The American Economic Review*. 2014;104(4):1091–1119. DOI: 10.1257/aer.104.4.1091
12. Goldin C., Katz L.F. Career and marriage in the age of the pill. *The American Economic Review*. 2000;90(2):461–465. DOI: 10.1257/aer.90.2.461
13. Akerlof G.A., Yellen J.L., Katz M.L. An analysis of out-of-wedlock childbearing in the United States. *The Quarterly Journal of Economics*. 1996;111(2):277–317. DOI: 10.2307/2946680
14. Walker P.J. Time traveler. *Finance & Development*. 2018;(Dec.):41–43. URL: <https://www.imf.org/en/Publications/fandd/issues/2018/12/profile-of-harvard-economist-claudia-goldin>
15. Goldin C.A. Hours flexibility and the gender gap in pay. Washington, DC: Center for American Progress; 2015. 31 p. URL: https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/goldin_equalpay-cap.pdf
16. Lundberg S., Pollak R.A. Bargaining and distribution in marriage. *Journal of Economic Perspectives*. 1996;10(4):139–158. DOI: 10.1257/jep.10.4.139
17. McElroy M.B., Horney M.J. Nash-bargained household decisions: Toward a generalization of the theory of demand. *International Economic Review*. 1981;22(2):333–349. DOI: 10.2307/2526280

18. Goldin C., Katz L.F., Kuziemko I. The homecoming of American college women: The reversal of the college gender gap. *Journal of Economic Perspectives*. 2006;20(4):133–156. DOI: 10.1257/jep.20.4.133
19. Goldin C., Katz L.F. A most egalitarian profession: Pharmacy and the evolution of a family-friendly occupation. *Journal of Labor Economics*. 2016;34(3):705–746. DOI: 10.1086/685505
20. Goldin C., Katz L.F. The cost of workplace flexibility for high-powered professionals. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*. 2011;(638):45–67. DOI: 10.1177/0002716211414398
21. Goldin C. Understanding the economic impact of COVID-19 on women. NBER Working Paper. 2022;(29974). URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w29974/w29974.pdf
22. Солодовникова О.Б., Мануильская К.М., Рогозин Д.М. Сексуальное поведение россиян всех возрастов в период пандемии COVID-19. *Человек*. 2021;32(4):27–52. DOI: 10.31857/S 023620070016684–9
Solodovnikova O.B., Manuil'skaya K.M., Rogozin D.M. Sexual behavior of Russians of all ages during the COVID-19 pandemic. *A Person*. 2021;32(4):27–52. (In Russ.). DOI: 10.31857/S 023620070016684–9

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Юрий Петрович Воронов — кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник Института экономики и организации промышленного производства Сибирского отделения Российской академии наук, Москва, Россия

Yuri P. Voronov — Cand. Sci. (Econ.), leading researcher at the Institute of Economics and Industrial Engineering, Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-7835-5827>
corpus-cons@ngs.ru

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.
Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила 10.11.2023; после рецензирования 29.11.2023; принята к публикации 14.12.2023.
Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.
The article was received on 10.11.2023; revised on 29.11.2023 and accepted for publication on 14.12.2023.
The author read and approved the final version of the manuscript.*