

Женщина в российском обществе. 2024. № 3. С. 123—143.

Woman in Russian Society. 2024. No. 3. P. 123—143.

Научная статья

УДК 331.2:316.346.2

DOI: 10.21064/WinRS.2024.3.8

ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ В СТАРТОВЫХ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТАХ ВЫПУСКНИКОВ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ

*Наталья Константиновна Емелина,
Ксения Викторовна Рожкова, Сергей Юрьевич Роцин*

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Москва),
г. Москва, Россия, nyemelina@hse.ru

Аннотация. Приводятся результаты исследования гендерных различий в стартовых заработных платах выпускников российских вузов. При одинаковом уровне образования, отсутствии опыта, трудовой мобильности и зачастую семейного статуса авторы все равно наблюдают гендерный разрыв на уровне 22 %. Существенный вклад в величину разрыва вносят разные предпочтения в выборе будущих профессиональных траекторий у мужчин и женщин. Образовательная сегрегация формируется на ранних стадиях социализации и является как результатом рационального выбора, так и отражением представлений, существующих в семьях, о гендерных сферах занятости. Однако образовательные характеристики лишь на 18 % объясняют различия в стартовых зарплатах мужчин и женщин, в то время как вклад характеристик рабочего места составляет около 33 %. Существующая гендерная дифференциация на рынке труда может быть обусловлена не только предпочтениями мужчин и женщин при выборе рабочих мест, но и действиями работодателей при найме молодых сотрудников на работу.

Ключевые слова: рынок труда выпускников, стартовые заработные платы, гендерный разрыв в заработной плате, образовательная сегрегация, отраслевая сегрегация, Россия

Для цитирования: Емелина Н. К., Рожкова К. В., Роцин С. Ю. Гендерный разрыв в стартовых заработных платах выпускников российских вузов // Женщина в российском обществе. 2024. № 3. С. 123—143.

Original article

THE GENDER GAP IN STARTING WAGES AMONG UNIVERSITY GRADUATES IN RUSSIA

Natalya K. Yemelina, Ksenia V. Rozhkova, Sergey Yu. Roshchin

National Research University “Higher School of Economics” (Moscow),
Moscow, Russian Federation, nyemelina@hse.ru

Abstract. This article explores the gender gap in starting wages observed among recent university graduates in Russia. The all-Russian administrative data on graduate employment in 2022 is used for the analysis. Given the same level of education, and lack of experience, work mobility, or family status, the observed gender wage gap reaches 22 %. A substantial input is provided by the gender difference in preferences for future professional trajectories. Educational segregation is formed at the early stages of socialization and reflects both the rational choice and family views on gender-specific occupations. Educational characteristics explain only 18 % of the gender difference in starting wages, while job characteristics additionally explain approximately 33 %. Since employers’ actions during the hiring process can also affect the gender wage gap, equalizing the level and quality of education, as well as solving the issue of educational segregation does not directly lead to equal pay at labour market entry.

Key words: graduate labor market, starting wages, gender wage gap, educational segregation, occupational segregation, Russia

For citation: Yemelina, N. K., Rozhkova, K. V., Roshchin, S. Yu. (2024) *Gendernyi razryv v startovykh zarobotnykh platakh vypusnikov rossiiskikh vuzov* [The gender gap in starting wages among university graduates in Russia], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 123—143.

Введение

Проблемы гендерного неравенства в заработной плате выпускников вызывают постоянный интерес со стороны специалистов и экспертов в сфере гендерных отношений и гендерных исследований, поскольку ранний этап карьеры определяет последующую трудовую траекторию молодых специалистов и может выступать источником различий в оплате труда между мужчинами и женщинами в старших возрастах. На протяжении долгого времени выравнивание уровней образования мужчин и женщин рассматривалось и часто рассматривается в настоящее время как основной «локомотив», который должен обеспечить гендерное равенство на рынке труда, в экономическом положении женщин и мужчин. Сравнительный анализ гендерного разрыва в заработной плате, проведенный М. Triventi [Triventi, 2013] среди выпускников европейских университетов, показал, что наибольший нескорректированный разрыв наблюдается в Австрии (32 %) и Германии (30 %), в то время как в Бельгии и Великобритании он в 2 раза меньше (по 15 %). На американском рынке труда выпускницы колледжей зарабатывают на 11 % меньше своих коллег-мужчин [Lewis, Soo Oh, 2009]. В работе российских авторов [Кирюшина, Рудаков, 2021] было установлено, что доля заработной платы женщин в заработной плате мужчин на начальном этапе

карьеру составляет почти 80 %. Здесь следует отметить, что во всех упомянутых работах объектом исследования выступали выпускники, закончившие образовательные организации несколько лет назад. По мнению Triventi [Triventi, 2013], 5-летний период после выпуска необходим для поиска постоянного места работы и закрепления на рынке труда. Однако в этом случае на уровень заработной платы существенным образом влияет полученный опыт, трудовая мобильность и семейный статус, которые различаются у молодых работников разных гендерных групп.

Наибольший интерес для изучения представляют различия в стартовых показателях оплаты труда мужчин и женщин на этапе перехода от учебы к работе. Можно предположить, что гендерный разрыв в заработной плате только что вышедших на рынок труда выпускников должен быть незначительным или вообще отсутствовать, поскольку работники этой группы практически одного возраста, имеют одинаковый уровень образования и зачастую не обременены семейными обязанностями. Подтверждением этому служат работы, проведенные на британском и американском материале [Manning, Swaffield, 2008; Stinebrickner et al., 2018], в которых авторы определили, что сразу после получения диплома мужчины и женщины имеют почти одинаковые трудовые доходы. По мере продвижения карьеры гендерный разрыв в заработках увеличивается и через 10 лет после выпуска достигает 28 %. Другие исследования опровергают гипотезу об отсутствии гендерных различий в стартовых заработных платах выпускников [Kunze, 2002; Joy, 2003]. Для российского рынка труда вопрос остается открытым, поскольку до сегодняшнего дня не было данных, позволяющих отследить момент перехода от учебы к работе. Появление всероссийской базы административных данных «Мониторинг трудоустройства выпускников»¹, используемой в настоящей статье, открывает возможности для изучения не только образовательных траекторий обучающихся, но и начала их трудовой деятельности. Цель исследования — оценить величину гендерного разрыва в стартовых заработных платах выпускников российских вузов и выявить основные причины его существования.

Причины гендерного разрыва в стартовых заработных платах

Причины гендерного разрыва в стартовых заработных платах активно обсуждаются исследователями рынка труда выпускников. Kunze [Kunze, 2002] при объяснении разницы в оплате труда между 20-летними мужчинами и женщинами фокусируется на неоднородности человеческого капитала, источником которой называет различия в профессиональной квалификации. Joy [Joy, 2003],

¹ Сбор данных по выпускникам осуществляется Федеральной службой по труду и занятости и координируется Министерством труда и социальной защиты РФ. Сведения об образовании выпускников аккумулируются в Федеральном реестре сведений документов об образовании и (или) квалификации (ФИС ФРДО), доставляемых образовательными организациями. Далее информация о трудоустройстве и индивидуальных характеристиках выпускников дополняется Социальным фондом России (СФР). Сопоставление сведений ФИС ФРДО и СФР реализуется по страховому номеру индивидуального лицевого счета (СНИЛС). В целях сохранения безопасности данных проводится обезличивание информации с присвоением каждому объекту мониторинга идентификационного кода, что позволяет восстановить всю образовательную и трудовую траекторию выпускников.

напротив, утверждает, что гендерные различия в специальностях обучения в меньшей степени объясняют разрыв в заработной плате, чем количество образовательных кредитов, полученных за период обучения в колледже. Среди факторов рынка труда, влияющих на величину гендерного разрыва, называются продолжительность рабочего времени, отрасль и сектор занятости.

На взгляд авторов, важнейшим является неравномерное распределение юношей и девушек по образовательным специальностям (см., напр.: [Хасбулатова, 2015]), что в значительной степени влияет на уровень заработных плат выпускников, только что вышедших на рынок труда. Наиболее востребованные специальности, связанные с информационными технологиями и инженерными науками, имеют более высокие заработные платы по сравнению с социальными и гуманитарными специальностями [Triventi, 2013]. Это обусловлено тем, что работодатель по-разному оценивает навыки выпускников различных образовательных программ. Существует мнение, что человеческий капитал, обладающий математическими способностями и цифровыми компетенциями, является более редким ресурсом на рынке труда в отличие от человеческого капитала с гуманитарными способностями и соответственно получает более высокую премию за свой труд [Werfhorst van de, 2002]. Преобладание мужчин на более доходных инженерно-технических специальностях, а женщин, наоборот, на менее доходных гуманитарных и образовательных специальностях способствует увеличению гендерного разрыва в заработной плате выпускников вузов [Gerber, Schaefer, 2004; Sloane et al., 2019]. Более ранние исследования свидетельствуют о том, что различия в распределениях выпускников разных гендерных групп по образовательным специальностям объясняют до 45 % разницы в оплате труда (см., напр.: [Brown, Corcoran, 1997]). В других работах (см., напр.: [Joy, 2003]) вклад образовательной сегрегации в величину гендерного разрыва определяется на уровне 15—25 %. Снижение эффекта от специальности объясняется изменениями в предпочтениях мужчин и женщин относительно направлений обучения. В недавнее время по ряду естественно-технических специальностей, таких как химия и биология, а также бизнес-программам женщины почти достигли паритета с мужчинами. Несмотря на происходящие изменения в перераспределении мужчин и женщин по программам обучения, образовательная сегрегация сохраняется на достаточно высоком уровне, что впоследствии определяет гендерную асимметрию при распределении выпускников по рабочим местам и провоцирует образование отраслевой и профессиональной сегрегации.

Неравномерное распределение мужчин и женщин по сферам экономической деятельности объясняет порядка 20 % гендерного разрыва в зарплате в западных странах [Blau, Kahn, 2017] и около 30 % в России [Oshchepkov, 2021]. Однако если говорить о выпускниках в начале их трудовой карьеры, то доля отраслевой и профессиональной сегрегации в величине гендерного разрыва несколько ниже, чем среди работников старших возрастов. Результаты работ [Joy, 2003; Triventi, 2013] показывают, что неравномерное распределение выпускников по профессиям и секторам экономики объясняет от 7 до 9 % гендерного разрыва в заработной плате. При этом авторы отдельно учитывают гетерогенность в распределении выпускников по образовательным специальностям, что в комплексе с отраслевой и профессиональной сегрегацией увеличивает объясняющую

способность этих переменных в общем разрыве. Поскольку выбор специальности предопределяет будущее место работы выпускника, оба этих фактора в итоге приводят к «взрослой» гендерной сегрегации на рынке труда.

В то же время в литературе активно обсуждаются другие гендерные различия в распределениях по рабочим местам. Как отмечает М. Triventi [Triventi, 2013], культурные нормы порождают разные предпочтения и жизненные цели у мужчин и женщин. Женщины, планирующие иметь семью, выбирают те профессии, которые обеспечат им более гибкий график работы и меньшие издержки, связанные с перерывами в трудовой деятельности, рождением и воспитанием детей [Куракин и др., 2017]. Они будут искать работу, которая обеспечит им пусть небольшой, но стабильный доход и социальный пакет, с оплачиваемыми больничными и отпусками по уходу за ребенком. Мужчины, напротив, выбирают профессии с потенциально высоким уровнем заработной платы, поскольку традиционно в их семейные обязанности входит обеспечение материального достатка домохозяйства. Высокооплачиваемая работа часто сопряжена с переработками и сверхурочной деятельностью, требующими выносливости [Busch, 2013]. Женщины в меньшей степени, чем мужчины, готовы жертвовать своим свободным временем ради заработка и поэтому предпочитают профессии с более нормированным рабочим режимом [Leuze, Strauß, 2016]. Таким образом, в основе выбора специальности и дальнейшего рабочего места зачастую может лежать рациональное распределение мужчин и женщин по гендерно-типичным видам экономической деятельности.

Однако гендерные различия в заработной плате выпускников вузов обусловлены не только образовательной и отраслевой сегрегацией. В значительной степени они объясняются качеством полученного образования. Одним из критериев качественного образования может выступать статус вуза. Существуют эмпирические доказательства того, что выпускники селективных университетов имеют более высокие заработки по сравнению с выпускниками, окончившими обычный вуз [Рожкова и др., 2023]. В момент выхода на рынок труда сигнальный эффект от диплома топового университета проявляется гораздо сильнее, чем на более поздних этапах карьеры, поскольку работодатель обладает минимумом информации о способностях выпускника. Соискатель рабочего места с таким дипломом расценивается работодателем как более способный и производительный работник, который был отобран в селективный вуз и закончил его, что в конечном счете отражается на его стартовой заработной плате. Установлено, что юноши и девушки неравномерно распределяются по различным типам образовательных организаций [Triventi, 2013; Емелина и др., 2022], поэтому статус вуза является важной детерминантой при объяснении гендерного разрыва в стартовой заработной плате выпускников.

О качественных навыках потенциального сотрудника работодатели судят не только по статусу вуза, но также по успеваемости студента в процессе обучения. Высокие оценки студентов говорят об успешном усвоении ими образовательной программы и хорошей профессиональной подготовке. Ряд исследователей получают подтверждения тому, что средний балл в вузе положительно влияет на стартовые заработные платы выпускников (см., напр.: [Joy, 2003]). Результатом отличных академических успехов выпускников может выступать

красный диплом (диплом с отличием), наличие которого также вознаграждается прибавкой к заработной плате, причем в разной степени для мужчин и для женщин [Рожкова и др., 2023], что в свою очередь отражается на величине гендерного разрыва в оплате труда.

Данные и методы исследования

Настоящее исследование основано на тотальных данных всероссийской базы «Мониторинг трудоустройства выпускников» (МТВ) за 2022 г., которые содержат характеристики полученного образования и информацию о дальнейшем трудоустройстве выпускников, окончивших образовательную организацию в 2016—2022 гг. В фокусе внимания находятся выпускники российских вузов, получившие диплом бакалавра или специалиста в 2021 г. Для формирования однородной когорты было установлено возрастное ограничение от 18 до 30 лет включительно. В анализируемую совокупность также не попали выпускники, продолжившие свое образование на очном отделении после окончания вуза, поскольку в этом случае учеба для них является основным видом деятельности. Окончательная выборка состоит из 405 892 человек, из них 159 829 (39 %) мужчин и 246 063 (61 %) женщин. Средний возраст мужчин и женщин в выборке — 24 года.

Данные МТВ содержат информацию о трудоустройстве выпускников на сентябрь 2022 г. и ежемесячных доходах за весь период наблюдений. Для анализа гендерного разрыва в заработной плате рассматривается занятость только на основном месте работы. В качестве показателя заработной платы служат среднемесячные заработки выпускников за период трудоустройства с августа 2021 г. по сентябрь 2022 г.

Однако база имеет ряд ограничений, требующих внимания при интерпретации результатов исследования. Во-первых, в выборке имеются данные только об официальной занятости выпускников. Если выпускник не работает по трудовому договору или договору гражданско-правового характера после окончания образовательной организации, то нет информации о его дальнейшей деятельности — возможной службе в армии, миграции в другую страну или уходе в неформальную занятость. Во-вторых, в базе отсутствует информация о семейном статусе выпускников. Но влияние семейных характеристик на гендерный разрыв в заработной плате выпускников ожидаемо ниже, чем для взрослых участников рынка труда, поскольку доля семейных индивидов среди только что закончивших образовательную организацию очень мала. В-третьих, не имеется информации об отработанных часах. Отсутствие контроля за количеством рабочего времени несколько завышает величину гендерного разрыва в заработной плате [Роцин, Емелина, 2022].

Для выделения факторов, влияющих на гендерный разрыв в стартовых заработных платах выпускников, а также определения вклада образовательных характеристик и характеристик рабочего места в величину разрыва в работе был использован метод декомпозиции Ньюмарка [Neumark, 1988]. Общая разница в средних результатах между мужчинами и женщинами раскладывается на эффект различий в средних характеристиках (эффект состава) и эффект отдал от характеристик как разница в оценках коэффициентов регрессии (эффект структуры заработной платы):

$$\ln(\bar{W}_m) - \ln(\bar{W}_f) = \underbrace{(\bar{X}_m - \bar{X}_f)\hat{\beta}_t}_{\text{эффект состава}} + \underbrace{\bar{X}_m(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_t) + \bar{X}_f(\hat{\beta}_t - \hat{\beta}_f)}_{\text{эффект структуры}},$$

где \bar{W}_m, \bar{W}_f — среднее геометрическое заработных плат соответственно для мужчин и для женщин; \bar{X}_m, \bar{X}_f — наборы средних значений объясняющих переменных соответственно для мужчин и для женщин; $\hat{\beta}_m, \hat{\beta}_f, \hat{\beta}_t$ — оценки коэффициентов в уравнениях заработков мужчин, женщин и общего уравнения. С помощью приведенного декомпозиционного уравнения можно вычислить общее влияние состава и структуры заработной платы, а также вклад каждой переменной в эти два эффекта.

Результаты исследования. Дескриптивная статистика

Согласно выборочным данным женщины демонстрируют более высокий уровень трудоустройства по окончании вуза, чем мужчины. Среди женщин на рынок труда вышли 76 % выпускниц, без учета продолжающих обучение. Доля работающих мужчин на 8 п. п. меньше и равна 68 %. Однако уже на старте карьеры заработки мужчин превышают заработки женщин — 61 031 р. у первых и 45 228 р. у последних. Нескорректированный гендерный разрыв в стартовых заработных платах выпускников составляет 26 %, что сопоставимо с величиной гендерного разрыва на рынке труда в целом [Роцин, Емелина, 2021]. Тем не менее если для всего рынка труда это прежде всего связано с характеристиками рабочего места, различиями в накопленном человеческом капитале и семейными характеристиками, то для однородной когорты выпускников, только что получивших диплом бакалавра/специалиста, образовательные характеристики играют первостепенную роль в объяснении гендерного разрыва в заработной плате.

Помимо того что женщины чаще, чем мужчины, получают высшее образование, они в среднем учатся лучше, чем их сокурсники-мужчины. Женщины почти в 3 раза чаще получают красный диплом. Академические успехи увеличивают вероятность их трудоустройства: 80 % обладательниц красных дипломов находят работу сразу после выпуска. У мужчин этот показатель равен 73 %. Однако зарплатное преимущество диплом с отличием дает женщинам только в сравнении с женщинами с синим дипломом, но не дает никаких преимуществ в зарплате перед мужчинами, обладающими дипломами любого цвета (табл. 1).

Получение качественного образования в селективном вузе также добавляет премию к заработной плате выпускников вузов. Заработки мужчин и женщин, окончивших селективный университет, выше соответственно на 24 и 29 %, чем у выпускников обычных вузов. В то же время выпускницы тех и других вузов зарабатывают существенно меньше выпускников-мужчин. Нескорректированный гендерный разрыв для выпускников селективных вузов составляет 21 %, для выпускников обычных вузов — 26 % (табл. 1). Таким образом, величина заработной платы в значительной степени зависит от качества образования, определяемого академическими достижениями в виде красного диплома и статусом вуза. Причем «отдача» работодателя, реагирующего на качественное образование у женщин, несомненно, больше, чем у мужчин, что способствует сокращению гендерного разрыва в оплате труда выпускников на старте карьеры.

Совмещение учебы и работы обеспечивает 100 %-ю занятость по окончании вуза как мужчинам, так и женщинам. Среди тех, кто вышел на рынок труда только после получения диплома о высшем образовании, доля трудоустроенных падает до 27 % у мужчин и 40 % у женщин. Средние заработные платы совмещавших учебу с работой мужчин в 1,6 раза выше, чем у тех, кто не имеет опыта совмещения. Для женщин совмещение учебы с работой увеличивает стартовую заработную плату в 1,3 раза. Занятость в период обучения позволяет выпускникам накопить практический опыт и служит сигналом для работодателей о наличии определенных навыков у претендентов на рабочее место. Авторы видят, что трудовой стаж, полученный выпускниками во время учебы, позитивно оценивается на рынке труда, но не в равной степени для мужчин и для женщин, что в конечном счете увеличивает гендерный разрыв в оплате труда с 11 до 27 %.

Таблица 1

Результаты трудоустройства выпускников с различными образовательными характеристиками в разрезе гендерных групп²

Образовательные характеристики	Мужчины			Женщины		
	Распределение, %	Доля трудоустроенных, %	Среднемесячная заработная плата, тыс. р.	Распределение, %	Доля трудоустроенных, %	Среднемесячная заработная плата, тыс. р.
<i>Вид диплома об образовании</i>						
Красный	5,8	73,4	64,4	16,7	80,1	47,1
Синий	94,2	67,8	60,8	83,3	75,7	44,8
<i>Статус вуза</i>						
Селективный	5,9	71,4	78,6	6,1	74,9	62,3
Обычный	94,1	67,9	59,9	93,9	76,5	44,1
<i>Совмещение учебы и работы</i>						
Совмещали	56,5	100,0	65,1	59,6	99,9	47,6
Не совмещали	43,5	26,8	41,5	40,4	41,7	36,8

Анализ распределения выпускников разных гендерных групп по направлениям образования, представленный в таблице 2, свидетельствует о существенных различиях в выборе специальностей между мужчинами и женщинами. Почти половина выпускниц получают экономические и юридические специальности. В 3 раза меньше (14 %) девушек получают педагогическое образование.

² Здесь и далее в таблицах и рисунках использованы данные «Мониторинга трудоустройства выпускников» за 2022 г.

Доминирование женщин в этих направлениях обучения относит их к категории «женских» специальностей (рис. 1). В эту же категорию входят медицинские и гуманитарные науки, а также искусство и культура. Вопреки устойчивому мнению о том, что девушки склонны выбирать гуманитарное образование, доля девушек от общего числа, которые получают образование по этому направлению, составляет всего 5 %. В то же время около 13 % выпускниц обучаются инженерным и техническим специальностям, несмотря на преобладание мужчин в этой области. Доля мужчин, получающих техническое образование, равна 42 %. Кроме того, популярными среди мужчин являются образовательные программы экономического и юридического направления, которые осваивают 37 % выпускников.

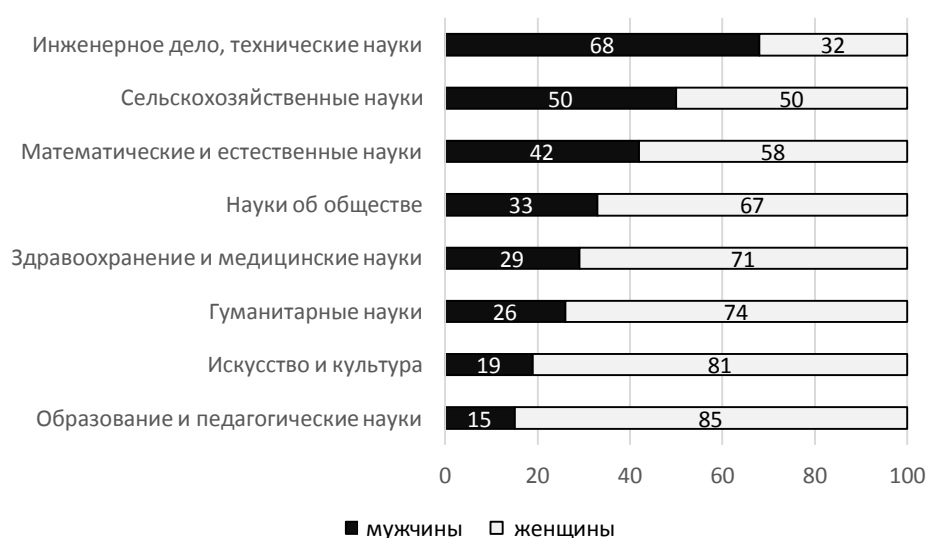


Рис. 1. Концентрация мужчин и женщин в направлениях подготовки, %

Анализируя показатели среднемесячной заработной платы по направлениям образования (табл. 2), авторы фиксируют, что заработки выпускников в значительной степени варьируются в зависимости от области обучения. К самым высокооплачиваемым направлениям образования относятся естественно-математическое и инженерно-техническое (мужчины получают здесь порядка 70 тыс. р. в месяц, женщины около 50 тыс. р.). Высокие зарплаты женщинам также приносит медицинское образование — 52 тыс. р. Их коллеги-мужчины зарабатывают в среднем столько же, что обеспечивает женщинам-медикам гендерное равенство в заработной плате на старте карьеры. Самые низкие зарплаты женщинам приносит сельскохозяйственное образование (36 тыс. р.), мужчинам — педагогическое (48 тыс. р.). Различия в оплате труда мужчин и женщин, обучавшихся на одних и тех же направлениях подготовки, могут быть связаны с последующим распределением выпускников по рабочим местам.

Таблица 2

Распределение выпускников и уровень среднемесячных заработных плат по направлениям образования³

Направления образования	Распределение, %		Зарботная плата, р.		Соотношение*, %
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	
Математические и естественные науки	2,7	2,4	71726	48790	68,0
Сельскохозяйственные науки	4,5	2,9	51107	35889	70,2
Инженерное дело, технические науки	41,6	12,9	69715	50574	72,5
Искусство и культура	1,5	4,1	53177	43572	81,9
Науки об обществе	37,2	48,8	53316	44201	82,9
Гуманитарные науки	2,7	5,0	48732	41955	86,1
Образование и педагогические науки	3,8	14,2	47879	41449	86,6
Здравоохранение и медицинские науки	5,9	9,7	52030	52161	100,3

* Доля средней заработной платы женщин в средней заработной плате мужчин.

- «мужские» направления образования
- «женские» направления образования
- гендерно-нейтральные направления образования

Результаты распределения мужчин и женщин различных направлений образования по сферам экономической деятельности представлены в таблицах 3 и 4. Четверть выпускников-мужчин математических и естественно-научных специальностей находят работу в ИТ-сфере, где уровень заработной платы один из самых высоких в экономике (89 тыс. р.). Такое же число выпускников этого направления занимаются научной деятельностью (71 тыс. р.), еще 13 % — образовательной (57 тыс. р.). Среди девушек, специализирующихся по математике и естественным наукам, только 13 % трудоустраиваются в ИТ-индустрию на среднюю заработную плату в 65 тыс. р. Преимущественно они идут работать в менее оплачиваемые сферы образования (46 тыс. р.), науки (54 тыс. р.) и на обрабатывающие производства (50 тыс. р.). В целом занятость образовательной деятельностью более характерна для женщин, чем для мужчин. Выпускницы педагогического направления гораздо чаще, чем мужчины, работают по специальности (63 % женщин и 39 % мужчин). В образовательную сферу также активно идут работать женщины, получившие специальности гуманитарного направления, искусства и культуры, — 35 и 26 % соответственно. Среди выпускников инженерно-технических специальностей более 50 % мужчин

³ Для выделения гендерно-доминирующих направлений образования был использован подход, согласно которому специальности классифицируются как «женские»/«мужские», если процент женщин/мужчин в них превышает долю в общей численности выпускников на 5 п. п.

Таблица 4

Распределение выпускников по сферам деятельности
в разрезе направлений образования — женщины, %

Сферы деятельности	Математические и естественные науки	Инженерное дело и технические науки	Здравоохранение и медицинские науки	Сельское хозяйство	Науки об обществе	Образование и педагогические науки	Гуманитарные науки	Искусство и культура
Сельское хозяйство	1	1	0	13	1	0	0	0
Добыча полезных ископаемых	2	2	0	0	1	0	0	0
Обрабатывающие производства	11	16	1	9	6	2	3	5
Энерго- и водоснабжение	2	4	0	1	2	0	0	0
Строительство	1	6	0	1	2	0	1	1
Торговля	9	11	12	19	16	7	10	14
Транспортировка и хранение	2	5	0	2	4	1	3	1
Гостиницы, общественное питание	2	3	0	3	4	2	4	3
Информация и связь	13	12	0	3	8	3	9	10
Финансы и страхование	4	4	0	2	10	2	3	2
Операции с недвижимостью	0	1	0	1	2	1	1	1
Наука	20	20	3	22	11	2	7	7
Административная деятельность	3	2	0	2	3	2	4	2
Государственное управление	4	5	1	5	17	3	4	2
Образование	18	6	5	8	7	63	35	26
Здравоохранение	6	2	75	4	4	6	5	2
Культура, спорт, досуг	2	1	0	2	2	4	10	23
Прочее	1	1	0	1	1	1	2	2
<i>Всего</i>	100	100	100	100	100	100	100	100

В целом значения заработных плат мужчин и женщин в разрезе видов экономической деятельности отражают относительно высокий уровень оплаты труда в отраслях, где концентрируются мужские трудовые ресурсы: в добывающей отрасли, в сфере финансов и ИТ-технологиях, где мужчины в среднем получают 90—110 тыс. р., а женщины 60—80 тыс. р. (табл. 5). Наиболее низкая оплата труда наблюдается в сферах, где преобладает женский труд, — гостиницах

и общественном питании, государственном управлении, административной деятельности. Здесь заработки примерно в 2—3 раза меньше, чем в высокооплачиваемых сферах занятости. Во всех видах деятельности мужчины зарабатывают больше, чем женщины. Нескорректированный гендерный разрыв в оплате труда варьируется от 4 % в сфере гостиничного бизнеса и общественного питания до 31 % в финансах и страховании. Согласно полученным результатам, можно утверждать, что неравномерное распределение выпускников разных гендерных групп по сферам деятельности, а также существенная гетерогенность в оплате труда в разрезе отраслей экономики приводит к высоким показателям гендерного разрыва в заработной плате на старте трудовой карьеры.

Таблица 5

Заработные платы мужчин и женщин по сферам экономической деятельности

Сферы деятельности	Заработная плата, тыс. р.		Соотношение*, %
	Мужчины	Женщины	
Финансы и страхование	87,1	59,7	68,6
Информация и связь	89,0	64,6	72,6
Добыча полезных ископаемых	108,8	79,8	73,3
Наука	70,9	54,0	76,2
Обрабатывающие производства	65,3	49,8	76,4
Транспортировка и хранение	69,2	53,2	76,9
Энерго- и водоснабжение	67,3	52,7	78,3
Культура, спорт, досуг	52,8	42,3	80,1
Образование	56,5	46,1	81,6
Сельское хозяйство	52,3	42,8	81,8
Операции с недвижимостью	55,4	46,0	83,1
Строительство	63,4	53,2	83,9
Административная деятельность	49,4	41,9	84,7
Торговля	51,9	44,0	84,8
Государственное управление	49,8	44,0	88,4
Здравоохранение	53,1	48,5	91,3
Гостиницы, общественное питание	34,2	32,7	95,6
Прочее	42,4	32,3	76,1

* Доля средней заработной платы женщин в средней заработной плате мужчин.

Анализируя распределение выпускников по роду занятий, следует отметить, что мужчины чаще, чем женщины, занимают рабочие места более низкой квалификации по сравнению с полученным образованием (47 и 40 %). Причем мужчины преобладают в рабочих профессиях, а женщин больше среди специалистов среднего уровня квалификации (рис. 2).

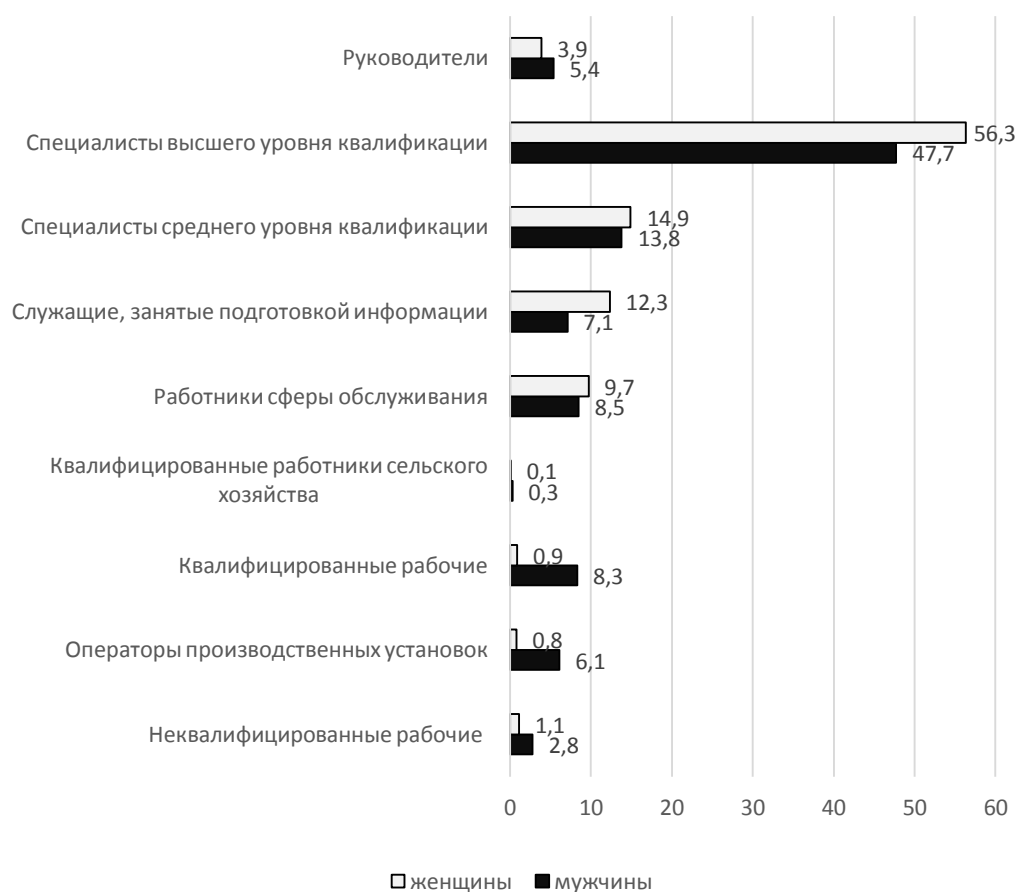


Рис. 2. Распределение мужчин и женщин по группам занятий, %

Доля женщин, трудоустроенных в качестве специалистов высшего уровня квалификации, составляет более 56 %, у мужчин процент высококвалифицированных специалистов не достигает 48 %. В то же время женщины реже мужчин начинают с руководящих позиций, доля руководителей у женщин равна 3,9 %, у мужчин — 5,4 %. В целом избыточный уровень квалификации у женщин на старте карьеры не позволяет компенсировать негативное влияние отраслевой и образовательной сегрегации на величину гендерного разрыва в заработной плате.

Еще одним фактором, увеличивающим гендерное неравенство среди выпускников вузов, является размер предприятия. На крупных предприятиях заработной платы ожидаемо самые высокие — 70 тыс. р. у мужчин, 53 тыс. р. у женщин (табл. 6). Доля же работающих женщин на этих предприятиях значительно ниже, чем мужчин (48 и 59 %). Более половины всех выпускниц трудоустраиваются на предприятия меньшего размера, где заработные платы в 1,5—2 раза меньше, чем на крупных предприятиях.

Таблица 6

Заработные платы мужчин и женщин в зависимости от размера предприятия

Размер предприятия	Распределение, %		Заработная плата, тыс. р.		Соотношение*, %
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	
Микро...	10,5	11,9	32,4	26,8	82,7
Малое	20,2	27,2	49,0	38,7	79,0
Среднее	11,5	12,8	60,7	47,1	77,6
Крупное	58,7	48,1	70,4	53,0	75,3

* Доля средней заработной платы женщин в средней заработной плате мужчин.

**Результаты декомпозиции гендерного разрыва
в стартовых заработных платах выпускников**

Для определения вклада каждого фактора в гендерный разрыв в оплате труда выпускников авторы применили метод декомпозиции Ньюмарка. Результаты разложения разницы среднемесячных стартовых заработных плат разных гендерных групп отражены в таблице 7.

Таблица 7

**Декомпозиция гендерного разрыва
в стартовых заработных платах выпускников вузов**

Значение показателя	Общий	Объясненный (% от общего разрыва)	Необъясненный (% от общего разрыва)
Общий гендерный разрыв, %	21,9***	—	—
Объясненный гендерный разрыв (эффект состава), %	58,7***	—	—
Необъясненный гендерный разрыв (эффект структуры), %	41,3***	—	—
Возраст	—	7,8***	494,9**
Направление образования	—	16,7***	-5,7**
Диплом с отличием	—	-4,1***	8,0
Совмещение учебы с работой	—	5,0***	24,8***
Селективный вуз	—	0,5***	-0,9**
Сфера деятельности	—	15,5***	-10,0***
Группа занятий	—	-6,1***	-7,1
Размер предприятия	—	14,5***	3,9***
Регион работы	—	8,8***	2,3
Константа	—	—	-468,8**

** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$.

Величина гендерного разрыва в стартовых заработных платах выпускников российских вузов равна 22 %, что сопоставимо с оценкой разрыва, полученной в работе М. Кирюшиной и В. Рудакова [Кирюшина, Рудаков, 2021] для выпускников разных уровней образования. Используемые авторами детерминанты заработной платы объясняют 59 % гендерного разрыва в оплате труда выпускников вузов. Доля необъясненной части разрыва в стартовых заработных платах составляет 41 %, что существенно меньше, чем в более ранних исследованиях [Joy, 2003; Кирюшина, Рудаков, 2021]. Различия в оценках доли необъясненного разрыва обусловлены тем, что в данной работе проводился анализ стартовых заработных плат, гендерные различия в которых можно объяснить традиционными наблюдаемыми факторами, такими как характеристики полученного образования и рабочего места. Кроме того, важную роль играет однородность выборочной совокупности, в которую в данном случае попали выпускники одного года выпуска и уровня образования. Тем не менее еще остаются факторы, которые авторы не смогли проконтролировать ввиду их не наблюдаемости. К сожалению, база данных МТВ не содержит информации о часах работы выпускников. Отсутствие контроля за этим показателем завышает оценки гендерного разрыва в заработной плате [Рошин, Емелина, 2022].

Детальное разложение эффектов состава и структуры заработной платы позволило оценить вклад каждой переменной в величину разрыва. Диплом с отличием и занимаемая должность оказывают положительный эффект на гендерный разрыв в оплате труда выпускников. Красный диплом сокращает разрыв на 4,1 %, более высокий уровень профессиональной квалификации у женщин позволяет уменьшить разницу в заработной плате на 6,1 %. Совмещение учебы с работой, напротив, приводит к увеличению разрыва в оплате труда между мужчинами и женщинами на 5 %, поскольку женщины несколько в меньшей степени работают во время обучения, сосредоточиваясь на академических достижениях. Тип вуза в целом слабо влияет на величину гендерного разрыва, что обусловлено отсутствием существенных различий между мужчинами и женщинами при выборе университета. К негативным факторам, увеличивающим гендерный разрыв в оплате труда выпускников вузов, также относятся возраст — 7,8 %, образовательная специальность — 16,7 %, сфера деятельности — 15,5 %, размер предприятия — 14,5 % и регион работы — 8,8 %. Следовательно, образовательная и отраслевая сегрегации объясняют свыше 30 % различий в заработной плате мужчин и женщин на старте карьеры. Это согласуется с результатами исследований, представленных в работе [Joy, 2003]. Причем в статье отмечается, что переменные рынка труда перевешивают академические переменные по своему вкладу в гендерный разрыв в заработной плате выпускников колледжей. Авторы приходят к тем же выводам: образовательные характеристики в целом объясняют 18 % гендерного разрыва, в то время как характеристики рабочего места почти 33 %.

Заключение

В данной работе был проведен комплексный анализ гендерного разрыва в стартовых заработных платах выпускников системы высшего образования. Уже на начальном этапе карьеры различия в оплате труда между мужчинами и женщинами составляют 22 %, т. е. выравнивание уровня образования мужчин и женщин не обеспечивает автоматически гендерного равенства в заработной плате. На этапе перехода от учебы к работе первоначальный вклад в гендерный разрыв стартовых заработных плат вносит образовательная сегрегация — неравномерное распределение мужчин и женщин по направлениям образования. Выпускницы в подавляющем большинстве получают образование по направлениям, связанным с общественными и педагогическими науками, в то время как мужчины склонны выбирать инженерно-технические специальности [Хасбулатова, 2016]. Образовательные предпочтения определяют дальнейшее распределение выпускников по разным сферам деятельности, что провоцирует образование отраслевой сегрегации. Но, даже заканчивая одинаковые направления образования и получая один и тот же набор профессиональных навыков в процессе обучения, мужчины и женщины расходятся по разным рабочим местам. Женщины трудоустраиваются в менее оплачиваемые отрасли экономики, такие как образование, государственное управление, торговля. Заработные платы здесь заметно ниже, чем в производственных отраслях и ИТ-сфере, где доминируют мужчины. В совокупности образовательная и отраслевая сегрегации увеличивают гендерный разрыв в стартовой заработной плате выпускников на 32 %.

Среди факторов, сокращающих гендерный разрыв в оплате труда, следует выделить наличие красного диплома и занимаемую должность. В среднем женщины имеют более высокие академические достижения и чаще, чем мужчины, получают красный диплом, что является сигналом для работодателя о хорошей профессиональной подготовке выпускника и вознаграждается прибавкой к заработной плате. Опыт работы, получаемый выпускниками во время обучения, также дает прибавку в зарплате для молодого специалиста, однако девушки реже, чем юноши, совмещают учебу с работой. В результате это приводит к увеличению разрыва на 5 %. Суммарный вклад образовательных характеристик в гендерный разрыв на старте карьеры составил 18 %, что почти в 2 раза меньше суммарного вклада характеристик рабочего места.

Положительный эффект более высокого уровня профессиональной квалификации женщин, влияющий на величину гендерного разрыва в оплате труда, не позволяет компенсировать негативное влияние других переменных рынка труда. Асимметричное распределение мужчин и женщин по сферам экономической деятельности увеличивает разницу в заработной плате на 15,5 %. Почти такой же вклад в величину разрыва вносит размер предприятия. Женщины реже, чем мужчины, заняты на крупных предприятиях, где заработки в 1,5—2 раза выше средних заработков на предприятиях меньшего размера. Такая тенденция на рынке труда выпускников приводит к увеличению гендерного разрыва в стартовых заработных платах на 14,5 %.

Наблюдаемые авторами факторы объяснили 59 % разрыва в оплате труда выпускников, только что вышедших на рынок труда. Доля необъясненной части разрыва составила 41 %, что существенно меньше, чем в более ранних исследованиях рынка труда выпускников. Такой размер необъясненного разрыва связан

прежде всего с ненаблюдаемыми характеристиками производительности молодых работников и прочими характеристиками рабочих мест, объясняющими гендерные различия выпускников (например, часы работы, отсутствие контроля за которыми смещает оценки гендерного разрыва в сторону завышения).

Необходимо отметить, что в итоге сам по себе одинаковый уровень образования мужчин и женщин не обеспечивает гендерного равенства в заработной плате. Существенный вклад в гендерный разрыв в заработной плате вносят разные предпочтения в выборе будущих трудовых и профессиональных траекторий у мужчин и женщин. Образовательная сегрегация формируется на ранних стадиях социализации и является как результатом рационального выбора различных рабочих мест для совмещения трудовых и семейных обязанностей, так и отражением представлений, существующих в семьях, о гендерных ролях и гендерных сферах занятости. Образовательная сегрегация вносит важный, но все-таки не доминирующий вклад в гендерный разрыв в заработной плате. Существенная часть разрыва формируется при распределении по сферам деятельности и рабочим местам в момент после получения образования. И именно это задает последующую траекторию гендерного разрыва в заработной плате даже у мужчин и женщин с идентичным образованием. Социальный и экономический механизм формирующейся на этой стадии гендерной дифференциации рабочих мест не прозрачен. Очевидно, что дифференциация складывается и из предпочтений мужчин и женщин при выборе рабочих мест, и из действий работодателей при найме. Именно поэтому невозможно предполагать, что только выравнивание уровня, направлений и качества образования мужчин и женщин может сделать незначимыми гендерные различия в заработной плате.

Список источников

- Емелина Н. К., Рожкова К. В., Роцин С. Ю., Солнцев С. А., Травкин П. В.* Выпускники высшего образования на российском рынке труда: тренды и вызовы. М.: НИУ ВШЭ, 2022. 160 с.
- Кирюшина М. А., Рудаков В. Н.* Гендерные различия в заработной плате выпускников вузов и учреждений СПО на начальном этапе карьеры // *Вопросы образования.* 2021. № 2. С. 172—198.
- Куракин Д. Ю., Косякова Ю. А., Блоссфельд Х.-П.* Горизонтальная и вертикальная гендерная сегрегация на этапе выхода на рынок труда в России до и после распада Советского Союза // *Образование и социальная дифференциация.* М.: НИУ ВШЭ, 2017. 544 с.
- Рожкова К. В., Роцин С. Ю., Солнцев С. А., Травкин П. В.* Дифференциация качества высшего образования и заработных плат выпускников в России // *Вопросы образования.* 2023. № 1. С. 161—190.
- Роцин С. Ю., Емелина Н. К.* Методы декомпозиции гендерного разрыва в заработной плате: сравнительный анализ // *Прикладная эконометрика.* 2021. Т. 62. С. 5—31.
- Роцин С. Ю., Емелина Н. К.* Мета-анализ гендерного разрыва в оплате труда в России // *Экономический журнал Высшей школы экономики.* 2022. Т. 26, № 2. С. 213—239.
- Хасбулатова О. А.* Профессиональное образование мужчин и женщин в России в 1978—2015 гг.: историко-социологический анализ // *Женщина в российском обществе.* 2015. № 3—4. С. 3—16.

- Хасбулатова О. А. Гендерные аспекты развития STEM-образования в России // Женщина в российском обществе. 2016. № 3. С. 3—15.
- Blau F., Kahn L. The gender wage gap: extent, trends, and explanations // *Journal of Economic Literature*. 2017. Vol. 55, № 3. P. 789—865.
- Brown C., Corcoran M. Sex-based differences in school content and the male-female wage gap // *Journal of Labor Economics*. 1997. Vol. 15. P. 431—465.
- Busch A. Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den Gender Pay Gap // *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. 2013. Vol. 65, № 2. P. 301—338.
- Gerber T., Schaefer D. Horizontal stratification of higher education in Russia: trends, gender differences, and labor market outcomes // *Sociology of Education*. 2004. Vol. 77. P. 32—59.
- Joy L. Salaries of recent male and female college graduates: educational and labor market effects // *Industrial and Labor Relations Review*. 2003. Vol. 56. P. 600—621.
- Kunze A. Gender Differences in Entry Wages and Early Career Wages: IZA Bonn Discussion Paper № 626. 2002. URL: <https://hdl.handle.net/10419/21072/> (дата обращения: 25.01.2024).
- Leuze K., Strauß S. Why do occupations dominated by women pay less? How «female-typical» work tasks and working-time arrangements affect the gender wage gap among higher education graduates // *Work, Employment and Society*. 2016. Vol. 30, № 5. P. 802—820.
- Lewis G. B., Soo Oh S. A major difference?: Fields of study and male-female pay differences in federal employment // *The American Review of Public Administration*. 2009. Vol. 39. P. 107—124.
- Manning A., Swaffield J. The gender gap in early-career wage growth // *The Economic Journal*. 2008. Vol. 118, № 530. P. 983—1024.
- Neumark D. Employers discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination // *The Journal of Human Resources*. 1988. Vol. 23, № 3. P. 279—295.
- Oshchepkov A. Gender pay gap in Russia: literature review and new decomposition results // *Gendering Post-Soviet Space: Demography, Labour Market and Values in Empirical Research*. Springer Singapore, 2021. P. 211—233.
- Sloane C., Hurst E., Black D. A Cross-Cohort Analysis of Human Capital Specialization and the College Gender Wage Gap: NBER Working Paper № 26348. 2019. URL: <http://www.nber.org/papers/w26348> (дата обращения: 21.01.2024).
- Stinebrickner T. R., Stinebrickner R., Sullivan P. J. Job Tasks and the Gender Wage Gap among College Graduates: NBER Working Paper 24790. 2018. URL: <https://www.nber.org/papers/w24790> (дата обращения: 21.01.2024).
- Triventi M. The gender wage gap and its institutional context: a comparative analysis of European graduates // *Work, Employment and Society*. 2013. Vol. 27, № 4. P. 563—580.
- Werfhorst H. G. van de. Fields of study, acquired skills, and the wage benefit from a matching job // *Acta Sociologica*. 2002. Vol. 45, № 4. P. 287—303.

References

- Blau, F., Kahn, L. (2017) The gender wage gap: extent, trends, and explanations, *Journal of Economic Literature*, vol. 55, no. 3, pp. 789—865.
- Brown, C., Corcoran, M. (1997) Sex-based differences in school content and the male-female wage gap, *Journal of Labor Economics*, vol. 15, pp. 431—465.
- Busch, A. (2013) Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den Gender Pay Gap, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, vol. 65, no. 2, pp. 301—338.

- Gerber, T., Schaefer, D. (2004) Horizontal stratification of higher education in Russia: trends, gender differences, and labor market outcomes, *Sociology of Education*, vol. 77, pp. 32—59.
- Joy, L. (2003) Salaries of recent male and female college graduates: educational and labor market effects, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 56, pp. 600—621.
- Khasbulatova, O. A. (2015) Professional'noe obrazovanie muzhchin i zhenshchin v Rossii v 1978—2015 gg.: istoriko-sotsiologicheskii analiz [Professional education of men and women in Russia in 1978—2015: historical and sociological analysis], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3—4, pp. 3—16.
- Khasbulatova, O. A. (2016) Gendernye aspekty razvitiia STEM-obrazovaniia v Rossii [Gender aspects of the development of STEM-education in Russia], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 3—15.
- Kiryushina, M. A., Rudakov, V. N. (2021) Gendernye razlichii v zarabotnoĭ plate vypusnikov vuzov i uchrezhdenii SPO na nachal'nom etape kar'ery [The gender gap in early-career wages of universities' and vocational education institutes' graduates], *Voprosy obrazovaniia*, no. 2, pp. 172—198.
- Kunze, A. (2002) *Gender Differences in Entry Wages and Early Career Wages*: IZA Bonn Discussion Paper no. 626, available from <https://hdl.handle.net/10419/21072> (accessed 25.01.2024).
- Kurakin, D. Yu., Kosyakova, Yu. A., Blossfeld, H.-P. (2017) Gorizontaĭnaia i vertikaĭnaia gendernaia segregatsiia na etape vykhoda na rynek truda v Rossii do i posle raspada Sovetskogo Soiuza [Horizontal and vertical gender segregation at the stage of entering the labor market in Russia before and after the collapse of the Soviet Union], *Obrazovanie i sotsial'naia differentsiatsiia*, Moscow: Nauchnyi issledovatel'skii universitet "Vysshaia shkola ekonomiki".
- Leuze, K., Strauß, S. (2016) Why do occupations dominated by women pay less? How "female-typical" work tasks and working-time arrangements affect the gender wage gap among higher education graduates, *Work, Employment and Society*, vol. 30, no. 5, pp. 802—820.
- Lewis, G. B., Soo Oh, S. (2009) A major difference?: Fields of study and male-female pay differences in federal employment, *The American Review of Public Administration*, vol. 39, pp. 107—124.
- Manning, A., Swaffield, J. (2008) The gender gap in early-career wage growth, *The Economic Journal*, vol. 118, no. 530, pp. 983—1024.
- Neumark, D. (1988) Employers discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination, *The Journal of Human Resources*, vol. 23, no. 3, pp. 279—295.
- Oshchepkov, A. (2021) Gender pay gap in Russia: literature review and new decomposition results, in: *Gendering Post-Soviet Space: Demography, Labour Market and Values in Empirical Research*, Springer Singapore, pp. 211—233.
- Roshchin, S. Yu., Yemelina, N. K. (2021) Metody dekompozitsii gendernogo razryva v zarabotnoĭ plate: sravnitel'nyi analiz [Gender wage gap decomposition methods: comparative analysis], *Prikladnaia ekonometrika*, vol. 62, pp. 5—31.
- Roshchin, S. Yu., Yemelina, N. K. (2022) Meta-analiz gendernogo razryva v oplate truda v Rossii [Meta-analysis of the gender pay gap in Russia], *Ėkonomicheskii zhurnal Vyssheĭ shkoly ekonomiki*, vol. 26, no. 2, pp. 213—239.
- Rozhkova, K. V., Roshchin, S. Yu., Solncev, S. A., Travkin, P. V. (2023) Differentsiatsiia kachestva vysshego obrazovaniia i zarabotnykh plat vypusnikov v Rossii [The differentiation of quality in higher education and graduates' wages in Russia], *Voprosy obrazovaniia*, no. 1, pp. 161—190.

- Sloane, C., Hurst, E., Black, D. A. (2019) *A Cross-Cohort Analysis of Human Capital Specialization and the College Gender Wage Gap*: NBER Working Paper no. 26348, available from <http://www.nber.org/papers/w26348> (accessed 21.01.2024).
- Stinebrickner, T. R., Stinebrickner, R., Sullivan, P. J. (2018) *Job Tasks and the Gender Wage Gap among College Graduates*: NBER Working Paper no. 24790, available from <http://www.nber.org/papers/w24790> (accessed 21.01.2024).
- Triventi, M. (2013) The gender wage gap and its institutional context: a comparative analysis of European graduates, *Work, Employment and Society*, vol. 27, no. 4, pp. 563—580.
- Van de Werfhorst, H. G. (2002) Fields of study, acquired skills, and the wage benefit from a matching job, *Acta Sociologica*, vol. 45, no. 4, pp. 287—303.
- Yemelina, N. K., Rozhkova, K. V., Roshchin, S. Yu., Solncev, S. A., Travkin, P. V. (2022) *Vypuskniki vysshego obrazovaniia na rossiiskom rynke truda: trendy i vyzovy* [Higher education graduates in the Russian labor market: trends and challenges], Moscow: Natsional'nyi issledovatel'skii universitet "Vysshiaia shkola ekonomiki".

Статья поступила в редакцию 01.02.2024; одобрена после рецензирования 15.02.2024; принята к публикации 22.02.2024.

The article was submitted 01.02.2024; approved after reviewing 15.02.2024; accepted for publication 22.02.2024.

Информация об авторах / Information about the authors

Емелина Наталья Константиновна — кандидат экономических наук, доцент, старший научный сотрудник Лаборатории исследований рынка труда, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Москва), г. Москва, Россия, nyemelina@hse.ru (Cand. Sc. (Econ.), Associate Professor, Senior Researcher at the Laboratory for Labour Market Studies, National Research University "Higher School of Economics" (Moscow), Moscow, Russian Federation).

Рожкова Ксения Викторовна — младший научный сотрудник Лаборатории исследований рынка труда, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Москва), г. Москва, Россия, krozhkova@hse.ru (Junior Researcher at the Laboratory for Labour Market Studies, National Research University "Higher School of Economics" (Moscow), Moscow, Russian Federation).

Роцин Сергей Юрьевич — кандидат экономических наук, доцент, заведующий Лабораторией исследований рынка труда, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Москва), г. Москва, Россия, sroshchin@hse.ru (Cand. Sc. (Econ.), Associate Professor, Head of the Laboratory for Labour Market Studies, National Research University "Higher School of Economics" (Moscow), Moscow, Russian Federation).