

Гендерный разрыв в заработных платах выпускников российских колледжей: между образовательной и отраслевой сегрегацией

Наталья Емелина, Ксения Рожкова, Сергей Рощин

Статья поступила
в редакцию
в июле 2024 г.

Емелина Наталья Константиновна — кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Лаборатории исследований рынка труда, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Адрес: 109028 Москва, Покровский б-р, 11. E-mail: nyemelina@hse.ru. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0215-7525> (контактное лицо для переписки)

Рожкова Ксения Викторовна — кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Лаборатории исследований рынка труда, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». E-mail: krozhkova@hse.ru. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1497-5733>

Рощин Сергей Юрьевич — кандидат экономических наук, заведующий Лабораторией исследований рынка труда, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». E-mail: sroshchin@hse.ru. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2396-6911>

Аннотация На основании административных данных Мониторинга трудоустройства выпускников проводится оценка гендерного разрыва в заработных платах у выпускников среднего профессионального образования, а также вклада в него образовательных и трудовых характеристик. Уже на старте карьеры этот разрыв составляет 23% для квалифицированных рабочих и служащих и 12% для специалистов среднего звена. Спустя три года после выпуска разрыв увеличивается более чем в 2 раза у работников обоих уровней квалификации. Существенная доля различий в заработной плате объясняется отраслевой сегрегацией, предпосылкой которой является неравномерное распределение мужчин и женщин по областям образования. В группе специалистов среднего звена медицинское и педагогическое образование, пользующееся высоким спросом у девушек, вознаграждается выше других специальностей и, как следствие, негативный эффект отраслевой сегрегации компенсируется положительным воздействием образовательной сегрегации. Напротив, девушки, окончившие программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих, независимо от полученной профессии чаще всего работают в сфере торговли с низким уровнем оплаты труда, поэтому в этой группе работников образовательная сегрегация способствует увеличению гендерного разрыва в заработной плате. Выпускницы программ подготовки квалифицированных рабочих и служащих часто занимают рабочие места, требующие более высокой квалификации, чем та, которую они получили, однако зарабатывают они меньше, чем мужчины на более низких позициях, что приводит к самому высокому гендерному разрыву в сравнении с другими уровнями образования.

Ключевые слова среднее профессиональное образование, рынок труда выпускников, стартовые заработные платы, гендерный разрыв в оплате труда

Для цитирования Емелина Н.К., Рожкова К.В., Рошин С.Ю. (2025) Гендерный разрыв в заработных платах выпускников российских колледжей: между образовательной и отраслевой сегрегацией. *Вопросы образования / Educational Studies Moscow*, № 4, сс. 45–75. <https://doi.org/10.17323/vo-2025-21973>

Gender Wage Gap among Graduates of Russian Colleges: Between Educational and Occupational Segregation

Natalya Yemelina, Ksenia Rozhkova, Sergey Roshchin

Natalya K. Yemelina — Candidate of Sciences in Economy, Senior Research Fellow at the Laboratory for Labor Market Studies, HSE University. Address: 11 Pokrovskiy boulevard, 109028 Moscow, Russian Federation. E-mail: nyemelina@hse.ru. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0215-7525> (corresponding author)

Ksenia V. Rozhkova — Candidate of Sciences in Economy, Senior Research Fellow at the Laboratory for Labor Market Studies, HSE University. E-mail: krozhkova@hse.ru. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1497-5733>

Sergey Yu. Roshchin — Candidate of Sciences in Economy, Associate Professor, Head of the Laboratory for Labor Market Studies, HSE University. E-mail: sroshchin@hse.ru. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2396-6911>

Abstract The article uses administrative data from the Monitoring of Graduate Employment to assess the gender wage gap among graduates of secondary vocational education programs and the contribution of educational and work characteristics to the size of this gap. At the labour market entry, the gender wage gap is already 23% for professionals and clerks and 12% for middle-level professionals. Three years after graduation, the gap more than doubles for both qualification levels. A significant portion of the gap is explained by occupational segregation, arising due to the uneven gender distribution by fields of study. Among middle-level professionals, diplomas in health and education, which are mostly obtained by women, are more highly paid than other fields of study. Thus, the negative effect of occupational segregation is compensated by the positive effect of educational segregation. At the same time, among professionals and clerks, women work in low-paid trade, regardless of their field of study. Therefore, educational segregation at this qualification level contributes to the gender wage gap. Although female professionals often hold jobs above their qualifications, they earn less than men in lower positions, resulting in the highest gender gap among young professionals.

Keywords secondary vocational education, graduate labour market, starting wages, gender wage gap

For citing Yemelina N.K., Rozhkova K.V., Roshchin S.Yu. (2025) Gender Wage Gap among Graduates of Russian Colleges: Between Educational and Occupational Segregation. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, no 4, pp. 45–75 (In Russian). <https://doi.org/10.17323/vo-2025-21973>

Гендерное неравенство на рынке труда, проявлением которого является разница в заработных plataх между мужчинами и женщинами, основательно изучено в экономической науке, ему посвящено немало исследований в России [Oshchepkov, 2021] и в мире [Blau, Kahn, 2017]. Несмотря на предпринимаемые усилия по сокращению гендерного разрыва, равенство в зарплатах мужчин и женщин до сих пор не достигнуто ни в одной стране мира [World Economic Forum, 2023]. Существенная часть наблюдаемых гендерных различий в заработках объясняется активной трудовой мобильностью, межфирменной и межрегиональной, к которой более склонны мужчины [Del Bono, Vuri, 2011], и вынужденными перерывами в работе, которые более распространены среди женщин [Cebrián, Moreno, 2015]. Однако основа для неравенства формируется еще до выхода мужчин и женщин на рынок труда — во время образовательного выбора и последующего перехода «учеба — работа». Таким образом, гендерное неравенство в зарплатах является результатом не только неодинакового отношения рынка труда к трудовой деятельности мужчин и женщин, но и индивидуального образовательного выбора, а также способов функционирования социальных институтов, которые на старте карьеры способствуют распределению мужчин и женщин с одинаковыми образовательными характеристиками на разные рабочие места.

Тема гендерного разрыва в заработных plataх на старте карьеры активно изучается на протяжении последних десятилетий [Manning, Swaffield, 2008; Combet, Oesch, 2019], однако в фокусе внимания исследователей обычно оказываются выпускники системы высшего образования. В разных европейских странах разница в заработной плате между мужчинами и женщинами после окончания университета составляет от 15 до 32% [Triventi, 2013]. Самый низкий гендерный разрыв зафиксирован на американском рынке труда, где заработная плата молодых женщин с бакалаврской степенью составляет почти 90% заработной платы их коллег-мужчин [Lewis, Soo Oh, 2009]. В России разрыв в зарплатах мужчин и женщин — выпускников вузов на старте карьеры составляет 20% [Rudakov et al., 2023]. Анализ базы административных данных, характеризующих всех выпускников системы высшего образования в России за 2021 г., дает сопоставимый результат: гендерный разрыв в зарплатах через год после выпуска составляет 22%, причем наибольший вклад в его объяснение вносит образовательная сегрегация (17%), плавно перетекающая в отраслевую (16%) [Емелина, Рожкова, Рощин, 2024].

Гендерный разрыв в зарплатах выпускников среднего профессионального образования (СПО), в отличие от выпускников вузов, практически не исследовался. При этом работники, получившие среднее профессиональное образование, составляют около 45% всех занятых в российской экономике [Анисимова и др.,

2023]. Дополнительный исследовательский интерес применительно к данной категории кадров представляет потенциальная связь зарплатного разрыва с образовательной сегрегацией. Неравномерное гендерное распределение по профессиям и специальностям проявляется в СПО значительно сильнее, чем в высшем образовании, причем многие профессии этого квалификационного уровня требуют физической силы, и численность юношей, обучающихся на программах подготовки квалифицированных рабочих и служащих (ППКРС), в 3 раза превышает численность девушек [Там же]. Можно предположить, что образовательная сегрегация в СПО является ключевым фактором, формирующим зарплатный разрыв, который рынок труда наследует, а не создает.

Данная работа продолжает исследование, посвященное оценке гендерного разрыва в заработной плате выпускников высшего образования [Емелина, Рожкова, Рощин, 2024]. В ее основе лежит база всероссийских административных данных о трудоустройстве выпускников СПО за 2023 г. Тотальные данные позволяют изучить однородную с точки зрения человеческого капитала когорту выпускников в самом начале их трудовой карьеры, когда различия в заработной плате еще не зашумлены мобильностью на рынке труда и семейными характеристиками.

- 1. Обзор литературы** Наиболее значимыми факторами, объясняющими различия в заработной плате между мужчинами и женщинами в начале карьеры, исследователи называют характеристики полученного образования, и в первую очередь выбор специальности для обучения. Как правило, женщины реже, чем мужчины, стремятся освоить высокооплачиваемые инженерно-технические специальности и отдают предпочтение социальным и гуманитарным наукам, которые ассоциируются со сравнительно низкой заработной платой [Altonji, Arcidiacono, Maurel, 2016]. Основная причина такого распределения по направлениям обучения кроется в культурных традициях, разделяющих мужчин и женщин по гендерным ролям в социальной жизни [England, 2005]. Родители девочек часто ориентируют их на обучение по типично женским профессиям — в сфере образования, здравоохранения и услуг. Мальчиков же семья мотивирует на получение специальности, которая в будущем будет приносить доход и позволит обеспечивать себя и свою семью. Неравномерное распределение мужчин и женщин по разным областям образования и дифференциация оплаты труда у специалистов разных направлений подготовки приводят к увеличению гендерного разрыва в заработной плате выпускников высшего образования [Gerber, Schaefer, 2004; Sloane, Hurst, Black, 2019]. В России образовательная сегрегация увеличивает разрыв в стартовых зарплатах выпускников вузов на 21% [Rudakov et al.,

2023], для бакалавров американских колледжей это увеличение составляет 25% [Joy, 2003].

В системе среднего специального образования мужчины и женщины также неравномерно распределены по профессиям и специальностям. Судя по результатам исследований, ориентация на гендерные роли является важным фактором при выборе молодежью направления обучения в разных культурах. Так, в Танзании [Olomi, Sinyamule, 2009] интересы обучающихся в профессионально-технических учебных заведениях соответствуют традиционным социальным представлениям: мужчины отдают предпочтение «мужским» профессиям, таким как плотник, каменщик, сварщик, а женщины доминируют в профессиях, связанных с пошивом одежды. В России женщины при выборе направления профессиональной подготовки отдают предпочтение наукам об обществе: их изучали более 40% выпускниц СПО независимо от уровня квалификации [Анисимова и др., 2023]. Большим спросом у девушек пользуются медицинские учебные заведения, где готовят специалистов по сестринскому делу, клинической медицине и фармации. Среди мужчин с дипломом СПО преобладают выпускники учебных организаций технического направления. Среди специалистов среднего звена 70% имеют техническое образование, среди квалифицированных рабочих их более 80% [Там же]. В целом образовательная структура выпускников СПО мало отличается от образовательной структуры выпускников высшего образования. Однако заработные платы выпускников колледжей сильно уступают зарплатам выпускников вузов. Разрыв в оплате труда между выпускниками систем высшего и среднего профессионального образования в среднем составляет 30% [Там же]. Отсюда можно предположить, что вклад образовательной сегрегации в величину гендерного разрыва в заработной плате у выпускников СПО будет несколько меньше, чем у молодых специалистов с высшим образованием.

Сегрегация в сфере образования существенно влияет на сегрегацию в сферах экономической деятельности. Неравномерное распределение мужчин и женщин — выпускников российских вузов по отраслям занятости объясняет до 15% различий в оплате труда [Емелина, Рожкова, Рошин, 2024]. В западных странах вклад горизонтальной сегрегации в величину гендерного разрыва в зарплате у выпускников системы высшего образования оценивается на уровне 7–9% [Triventi, 2013]. Анализ трудовых траекторий выпускников СПО показал, что у трети из них рабочее место не соответствует приобретенной профессии или специальности, при этом каждый третий выпускник СПО занимает рабочее место, которое предполагает уровень квалификации ниже, чем полученное им образование [Дудырев и др., 2022]. Выпускники СПО могут выбирать рабочие места, не соответствующие уровню получен-

ной квалификации, руководствуясь, в частности, уровнем оплаты труда, предлагаемой работодателем. Поэтому последствия такого распределения выпускников колледжей по квалификационным группам занятых для формирования различий в зарплатах молодых работников требуют дополнительного изучения, особенно в гендерном разрезе.

Еще одним источником гендерных различий в оплате труда может быть академическая успешность выпускников. Высокие баллы студентов свидетельствуют об освоении ими образовательной программы и о хорошей профессиональной подготовке. В ряде исследований [Wise, 1975; Joy, 2003] получены доказательства того, что средний балл в вузе положительно влияет на стартовые заработные платы выпускников. Диплом с отличием также вознаграждается прибавкой к заработной плате [Freier, Schumann, Siedler, 2015]. В то же время на российских данных [Рудаков и др., 2017] получен обратный эффект от академических успехов у выпускников магистерских программ. Более высокая успеваемость в вузе негативно влияет на заработную плату, причем в разной степени у мужчин и у женщин, и это различие, в свою очередь, отражается на величине гендерного разрыва в оплате труда. Выпускники колледжей с красным дипломом, напротив, имеют зарплатное преимущество перед выпускниками с синими дипломами, причем независимо от уровня квалификации [Анисимова и др., 2023]. И поскольку девушки чаще юношей получают диплом с отличием [Там же], в среднем можно ожидать снижения гендерного разрыва в оплате труда для выпускников СПО.

Однако успешно освоенная программа не гарантирует наличие у выпускника практических умений и навыков, которые приобретаются и накапливаются на рабочем месте. Трудовой опыт, полученный выпускником, который совмещал учебу с работой, может представлять для работодателя большую ценность, чем формальные теоретические знания. Занятость в период обучения может отвлекать от учебы, но приобретенные навыки практической деятельности положительно отражаются на стартовых заработных plataх как выпускников вузов [Рожкова и др., 2023; Рудаков и др., 2017], так и лиц, получивших СПО [Дудырев, Романова, Травкин, 2019]. При этом мужчины чаще женщин совмещают учебу с работой, и премия за совмещение для них в 1,5 раза выше, чем для женщин [Рожкова, Рощин, Травкин, 2024]. Поэтому фактор наличия опыта практической деятельности, полученного в период обучения, как один из показателей накопленного человеческого капитала следует учитывать при анализе и разложении на составляющие гендерного разрыва в заработных plataх выпускников.

Важной детерминантой при анализе гендерных различий в занятости и оплате труда выступает регион, в котором выпускник получил образование, а затем трудоустроился. Регион обучения

прежде всего необходимо учитывать как фактор трудоустройства, поскольку около 40% выпускников вузов [Емелина и др., 2022] и колледжей [Анисимова и др., 2023] покидают его после получения профессионального образования для дальнейшего трудоустройства. Трудовые мигранты переезжают в поисках регионов с более высоким качеством жизни и развитыми рынками труда. В России миграционные потоки выпускников имеют два направления: с юга на север и с востока на запад. Причем уезжающие из региона обучения выпускники, как правило, выигрывают в зарплатах у выпускников, которые трудоустроились в том же регионе, где учились [Емелина и др., 2022]. При этом по регионам различается не только уровень оплаты труда, но и гендерный разрыв в заработных платах. Самый большой разрыв фиксируется в регионах, основу экономики которых составляют металлургия, добыча полезных ископаемых, машиностроение [Анисимова и др., 2023]. Следовательно, при оценках различий в зарплатах мужчин и женщин необходимо контролировать регион трудоустройства выпускников.

2. Данные и методология исследования

В основе исследования лежат тотальные административные данные Мониторинга трудоустройства выпускников, собираемые Федеральной службой по труду и занятости (Роструд). Помимо информации о полученных выпускниками образовательных организаций всех уровней образования дипломе в базе данных содержатся сведения о результатах их трудоустройства по завершении обучения: о месте работы и уровне заработной платы. Все данные по выпускникам поступают в Роструд в обезличенном виде и используются для построения аналитики и проведения научных исследований.

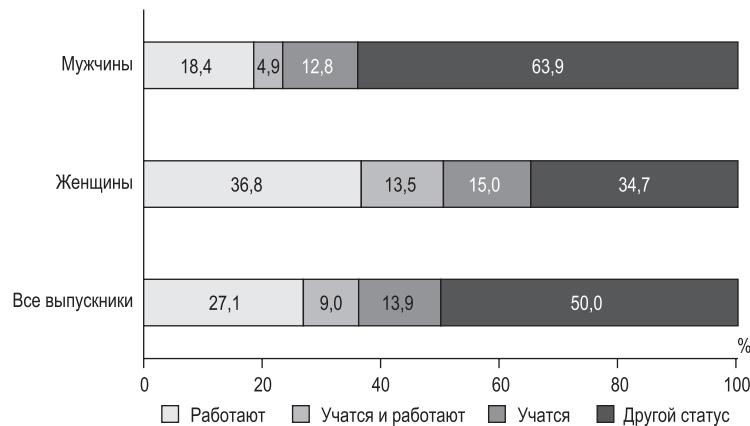
В настоящей работе мы анализируем данные по выпускникам среднего профессионального образования 2022 г., завершившим обучение по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих (ППКРС), а также по программам подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ). Мы ограничили выборку молодой когорты выпускников: в нее вошли лица, которым на момент окончания учебного заведения было от 18 до 25 лет.

В фокусе нашего внимания находится официальная занятость выпускников колледжей по трудовому договору спустя полгода после получения диплома, т.е. стартовые позиции молодых специалистов на рынке труда. Размер заработной платы определяется как суммарные заработки выпускника на основном месте работы за шесть месяцев, деленные на число отработанных месяцев. Помимо характеристик рабочего места, таких как сфера деятельности, группа занятий, размер и местоположение предприятия, определяющих уровень оплаты труда выпускника, важную роль в формировании стартовой заработной платы играет начало трудовой деятельности во время обучения. Мы фиксируем факт

совмещения учебы с работой как занятость на рынке труда хотя бы в одном из месяцев за весь период обучения.

Среди выпускников 2022 г. почти 64% не вышли на рынок труда после окончания колледжа, из них каждый пятый продолжил свое образование (рис. 1). Половина всех выпускников на начало 2023 г. не имели официальной занятости и не пошли учиться дальше — они отражены на рис. 1 как имеющие другой статус. Низкий показатель уровня трудовой активности выпускников, возможно, объясняется отсутствием в базе данных Мониторинга трудоустройства выпускников информации о занятости в неформальном секторе экономики. Кроме того, мы не видим статус выпускников, которые после окончания колледжа ушли служить в армию, трудоустроились в силовые структуры или мигрировали в другую страну. Эти постобразовательные траектории характерны прежде всего для юношей. У девушек основной причиной трудовой неактивности становятся семейные обязанности, связанные с рождением детей: у 7% выпускниц среднего профессионального образования в 2022 г. были маленькие дети, и только каждая десятая из них начала трудовую карьеру.

Рис. 1. Постобразовательные траектории выпускников СПО 2022 г., %



С учетом всех ограничений общий объем выборки составил 633 тыс. выпускников СПО (53% мужчин, 47% женщин), из них работу в 2023 г. имели 222 тыс. человек. Соотношение мужчин и женщин среди трудоустроенных — 1 : 2 в пользу женщин. Подавляющее большинство (более 86%) работающих выпускников обучались по программам подготовки специалистов среднего звена. Остальные 14% получили квалификацию рабочих и служащих.

Для выделения факторов, влияющих на уровень стартовых заработных плат у выпускников колледжей, использовано расширенное минцеровское уравнение [Mincer, Polacheck, 1974]. В общем виде уравнение заработков выглядит следующим образом:

$$\ln(W_i) = \beta_0 + \beta_1 X_i + \beta_2 Y_i + \beta_3 Z_i + \varepsilon_i,$$

где $\ln(W_i)$ — натуральный логарифм среднемесячной заработной платы за период трудоустройства по основному месту работы; X_i — индивидуальные характеристики выпускников; Y_i — характеристики полученного образования; Z_i — характеристики рабочего места; ε_i — случайная ошибка.

Для коррекции смещения выборки вследствие самоотбора использовалась процедура Хекмана [Heckman, 1979]. Сначала строилась пробит-модель, оценивающая вероятность выхода выпускников разных гендерных групп на рынок труда. В уравнение участия в качестве объясняющих переменных включены такие факторы, как возраст, признак инвалидности, область образования (укрупненные группы профессий/специальностей), красный диплом, факт совмещения учебы с работой, регион обучения и наличие детей в возрасте до 3 лет.

На основе полученных оценок рассчитывался поправочный коэффициент селективности как обратное отношение Миллса:

$$\lambda_i = \frac{\varphi(v_i)}{1 - \Phi(v_i)},$$

где φ и Φ — соответственно функция плотности вероятности и функция распределения для стандартной нормальной величины; V_i — вектор характеристик i -го выпускника, объясняющих вероятность попадания в выборку.

Далее эта переменная добавлялась в уравнение заработных плат в качестве регрессора, после чего проводилась оценка параметров уравнения обычным методом наименьших квадратов. Другими объясняющими переменными в зарплатном уравнении выступили возраст, область образования, красный диплом, совмещение учебы с работой, наличие детей, профессиональная группа занятий (первый знак согласно Общероссийскому классификатору занятий), сфера деятельности в соответствии с ОКВЭД-2, размер предприятия и регион работы.

Вклад образовательных и рабочих характеристик в величину гендерного разрыва измерялся методом декомпозиции Ньюмарка [Neumark, 1988]. Общая разница в средних результатах между мужчинами и женщинами, согласно методу декомпозиции, раскладывается на эффект состава, представляющий собой эффект различий в средних характеристиках мужчин и женщин, и эффект структуры заработной платы, связанный с различиями в производительности мужчин и женщин:

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

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; $\lambda_m \hat{\beta}_m$, $\lambda_f \hat{\beta}_f$ — слагаемые, корректирующие возможное смещение выборки на основе процедуры Хекмана. Первое слагаемое правой части уравнения (эффект состава) выступает как объясненная часть гендерного разрыва в заработной плате, обусловленная наблюдаемыми характеристиками работников. Второе слагаемое (эффект структуры) — это необъясненная часть гендерного разрыва в оплате труда, а именно различия в отдачах от одинаковых характеристик у мужчин и женщин. Третье слагаемое декомпозиционного уравнения представляет собой часть разницы в заработной плате, обусловленную различиями в величине и направлении смещения выборок для мужчин и женщин. В приведенном разложении легко вычислить общее влияние состава и структуры заработной платы, а также вклад каждой переменной в эти два эффекта.

3. Эмпирический анализ 3.1. Анализ образовательной и отраслевой сегрегации	Распределение мужчин и женщин по отраслям экономики в основном определяется выбором профессий и специальностей, который совершают выпускники школ на этапе поступления в колледж. Более половины выпускниц ППКРС, вышедших на рынок труда, изучали науки об обществе (табл. 1), такие как экономика, социология, юриспруденция. Среди специалистов среднего звена каждая третья девушка получила экономическое или юридическое образование. Подавляющее большинство юношей (81% для ППКРС, 68% для ППССЗ) получили инженерно-технические специальности. Мужчины, безусловно, доминируют в этой области образования, тем не менее 32% девушек получили техническую профессию квалифицированного рабочего. Педагогические и медицинские специальности пользуются большим спросом у девушек, чем у юношей: профессии учителя начальной школы, воспитателя и младшего медицинского персонала традиционно считаются женскими. Значительное преобладание мужчин среди представителей технических специальностей и женщин — среди занятых в социально-экономической сфере деятельности приводит к гендерным различиям в средних уровнях заработной платы, поскольку техническое образование ценится работодателями выше, чем социально-экономическое. При этом закономерности формирования оплаты труда выпускников среднего профессионального образования отличаются от тенденций, обнаруженных в популяции выпускников вузов, и отличаются у работников с разными уровнями квалификации.
---	---

Таблица 1. Распределение работающих выпускников СПО по областям образования

Область образования	Выпускники ППКРС, %		Выпускники ППССЗ, %	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Инженерное дело и технические науки	32,2	80,8	17,9	68,3
Медицинские науки	0,3	0,0	24,1	5,5
Сельское хозяйство	3,8	9,1	2,2	4,6
Науки об обществе	54,7	9,0	34,2	15,5
Педагогические науки	—	—	13,3	0,8
Гуманитарные науки	1,5	0,1	2,9	3,1
Искусство и культура	7,5	0,9	5,3	2,2
Всего	100	100	100	100

Источник: Расчеты авторов.

В отличие от выпускников вузов с медицинским и педагогическим образованием, чьи зарплаты относятся к числу самых низких в выборке молодых специалистов с высшим образованием [Анисимова и др., 2023], выпускники колледжей с дипломом медика или педагога зарабатывают в среднем больше специалистов других направлений (табл. 2). Среди специалистов среднего звена наименьший гендерный разрыв в стартовой заработной плате наблюдается у выпускников медицинских и педагогических колледжей — 7,1 и 9,7% соответственно. У квалифицированных рабочих и служащих, наоборот, медицинское образование дает максимальный разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами на старте карьеры — почти 38%. Диаметрально противоположное соотношение наблюдается у выпускников гуманитарного направления. Здесь юноши, освоившие ППССЗ, зарабатывают в 1,5 раза больше девушек. Дело в том, что основной группой специальностей на гуманитарном направлении у специалистов среднего звена является «Физическая культура и спорт» с высокими доходами за спортивные достижения, а у квалифицированных рабочих и служащих гуманитарные науки включают подготовку по таким профессиям, как секретарь, архивариус и делопроизводитель, одинаково низко оплачиваемым как у мужчин, так и у женщин. Мужчины с техническим образованием зарабатывают на старте карьеры на 20% больше своих коллег-женщин независимо от уровня квалификации. Одной из причин гендерного разрыва в заработных платах у молодых специалистов с одинаковым образованием, только что вышедших на рынок труда, являются различия в предпочтениях при выборе рабочего места у мужчин и женщин.

Получившие техническое образование юноши с квалификацией рабочих в 60% случаев идут работать в отрасли, соответствующие полученной профессии (табл. 3). Каждый пятый выпускник трудоустраивается в сферу торговли. В целом юноши — выпуск-

Таблица 2. Стартовая заработная плата выпускников СПО в зависимости от области образования и уровня квалификации

Область образования	Женщины, тыс. руб.		Мужчины, тыс. руб.		Разрыв в разме- рах зарплаты, %	
	ППКРС	ППССЗ	ППКРС	ППССЗ	ППКРС	ППССЗ
Инженерное дело и технические науки	28,8	32,4	35,3	40,8	18,4	20,6
Медицинские науки	25,9	36,9	41,7	39,7	37,9	7,1
Сельское хозяйство	25,2	29,4	33,7	36,6	25,2	19,7
Науки об обществе	26,4	28,6	30,1	36,1	12,3	20,8
Педагогические науки	—	35,5	—	39,3	—	9,7
Гуманитарные науки	27,9	33,2	28,1	46,9	0,7	29,2
Искусство и культура	29,4	30,9	30,9	35,5	4,9	13,0

Источник: Расчеты авторов.

Таблица 3. Распределение выпускников ППКРС по сферам деятельности в разрезе областей образования

Сфера деятельности	Женщины, %						Мужчины, %					
	Инженерное дело и технические науки	Медицинские науки	Сельское хозяйство	Науки об обществе	Гуманитарные науки	Искусство и культура	Инженерное дело и технические науки	Медицинские науки	Сельское хозяйство	Науки об обществе	Гуманитарные науки	Искусство и культура
Сельское хозяйство	2,0	—	6,2	1,4	—	0,3	3,4	20,0	20,2	2,5	—	—
Добыча полезных ископаемых	1,5	—	0,4	0,4	2,0	0,3	4,1	—	4,3	1,0	5,0	—
Обрабатывающие производства	24,9	2,4	9,7	8,2	8,6	14,6	31,8	60,0	17,9	11,4	5,0	28,2
Обеспечение электроэнергией	1,7	—	1,4	0,4	0,5	0,3	4,7	—	5,2	2,4	5,0	1,2
Строительство	1,2	—	0,2	0,4	1,0	1,6	7,5	—	9,3	3,6	5,0	5,5
Торговля	32,9	21,9	41,4	40,3	24,9	35,2	19,6	—	16,5	25,9	15,0	28,3
Транспортировка и хранение	5,1	—	3,9	4,3	3,6	3,2	7,0	—	6,4	4,1	20,0	2,5
Гостиницы и общепит	7,1	—	7,4	20,2	8,1	8,5	3,0	—	1,5	32,0	—	4,3
Информация и связь	2,7	—	2,2	4,6	4,1	6,7	5,1	—	3,0	3,3	10,0	6,1
Финансы и страхование	2,0	—	1,2	1,9	2,5	3,4	1,0	—	0,9	0,6	—	1,8
Операции с недвижимостью	0,8	—	1,2	0,7	3,1	0,7	1,3	—	0,9	1,2	—	0,6
Научная деятельность	2,8	2,4	3,3	1,4	3,1	5,7	2,8	—	2,6	0,9	—	4,9
Административная деятельность	2,2	—	2,2	2,1	3,1	2,5	2,9	20,0	3,9	3,0	—	5,5
Государственное управление	2,2	—	2,6	1,5	8,6	1,7	1,3	—	1,6	0,9	15,0	1,2
Образование	6,6	31,7	8,3	6,9	18,8	8,5	1,9	—	3,5	3,4	10,0	6,2
Здравоохранение	2,2	41,6	3,9	2,9	5,1	2,0	1,3	—	0,9	2,1	10,0	0,6
Культура и спорт	1,7	—	3,1	1,5	2,5	3,6	1,0	—	1,0	1,4	—	2,5

Сфера деятельности	Женщины, %						Мужчины, %					
	Инженерное дело и технические науки	Медицинские науки	Сельское хозяйство	Науки об обществе	Гуманитарные науки	Искусство и культура	Инженерное дело и технические науки	Медицинские науки	Сельское хозяйство	Науки об обществе	Гуманитарные науки	Искусство и культура
Прочие услуги	0,4	–	1,4	0,9	0,4	1,2	0,3	–	0,4	0,3	–	0,6
Всего	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Примечание: Цветом выделены сферы деятельности, в которых сконцентрированы 10% и более выпускников каждой области образования.

Источник: Расчеты авторов.

ники ППКРС чаще находят работу в обрабатывающих производствах или торговле. Для девушек оптовая и розничная торговля является основным поставщиком рабочих мест, независимо от полученного образования, что обусловлено отсутствием барьеров для трудоустройства. Исключение составляют лишь выпускницы медицинских колледжей, из которых 42% работают в здравоохранении, 32% — в сфере образования.

Среди специалистов среднего звена так же, как среди освоивших ППКРС, с наибольшей вероятностью выбирают работу по полученной специальности получившие медицинское образование, причем как мужчины, так и женщины: порядка 70% выпускников медицинского колледжа трудоустраиваются по специальности (табл. 4). В этой категории выпускников 20% девушек и 15% юношь предпочтдают сферу торговли, к которой относится и аптечная торговля. Низкий уровень оплаты труда в торговле не останавливает выпускников других образовательных направлений: среди них идут работать в торговлю от 10 до 30% молодых работников в зависимости от специальности. Другой востребованной сферой деятельности является образование, в этой отрасли работают не только дипломированные педагоги, но и выпускники колледжей гуманитарных наук, искусства и культуры. Их привлекает стартовый уровень заработной платы — в среднем около 35 тыс. руб. в месяц, что сопоставимо с заработками в отраслях материального производства (табл. 5). В самой высокооплачиваемой отрасли экономики — в добывче полезных ископаемых, где девушки на старте карьеры в среднем получают 44 тыс. руб., а юноши — 55 тыс. руб., работает наименьшая доля выпускников СПО: только 5% юношей и 2% девушек с техническим образованием.

Существенная дифференциация заработных плат по отраслям экономики влечет за собой большой разброс в размерах гендерного разрыва (табл. 5). Как правило, различия в оплате труда

Таблица 4. Распределение выпускников ППССЗ по сферам деятельности в разрезе областей образования

Сфера деятельности	Женщины, %							Мужчины, %						
	Инженерное дело и технические науки	Медицинские науки	Сельское хозяйство	Науки об обществе	Педагогические науки	Гуманитарные науки	Искусство и культура	Инженерное дело и технические науки	Медицинские науки	Сельское хозяйство	Науки об обществе	Педагогические науки	Гуманитарные науки	Искусство и культура
Сельское хозяйство	0,9	0,2	17,5	0,9	0,3	0,6	0,2	2,1	0,4	21,8	1,7	1,8	0,6	0,4
Добыча полезных ископаемых	2,0	0,1	0,1	0,3	0,1	0,5	0,1	5,1	0,3	2,7	1,2	2,5	1,1	–
Обрабатывающие производства	15,9	1,0	9,3	5,8	1,4	4,2	3,9	23,0	3,2	17,6	10,2	8,1	5,2	5,7
Обеспечение электроэнергии	2,6	0,1	0,9	0,9	0,2	0,8	0,2	4,8	0,2	4,7	1,6	1,8	0,7	0,2
Строительство	3,5	0,1	0,9	1,0	0,1	0,8	0,6	6,3	1,0	7,1	4,3	3,4	2,4	0,9
Торговля	23,3	20,4	29,5	29,2	8,4	15,4	18,1	17,4	14,6	16,0	28,1	13,0	10,5	10,5
Транспортировка и хранение	7,1	0,5	2,8	4,5	1,0	2,6	1,7	8,1	1,5	6,6	6,2	3,1	2,5	1,4
Гостиницы и общепит	8,4	1,4	4,7	9,0	2,0	3,6	4,8	3,9	1,9	2,2	8,9	3,6	2,5	3,9
Информация и связь	8,8	0,4	1,8	4,1	1,1	2,6	3,0	9,7	1,1	2,6	4,6	2,5	1,0	3,4
Финансы и страхование	3,2	0,5	1,9	9,0	0,9	2,8	1,2	1,7	0,4	0,8	5,7	1,1	0,5	0,7
Операции с недвижимостью	1,2	0,2	0,9	1,3	0,2	1,1	0,6	1,0	0,2	1,1	1,4	–	0,6	0,6
Научная деятельность	5,9	1,0	13,4	4,5	0,5	3,2	2,1	5,2	1,4	4,9	4,0	1,1	1,4	1,3
Административная деятельность	2,3	0,4	2,1	3,2	0,9	1,9	1,3	2,5	0,6	3,6	4,5	2,5	1,9	1,4
Государственное управление	4,6	0,4	4,8	13,9	1,6	8,6	1,3	2,2	0,5	2,5	8,0	3,8	3,0	1,3
Образование	6,1	2,7	4,9	5,5	76,2	34,6	38,6	3,5	2,9	2,9	3,6	42,7	37,8	30,1
Здравоохранение	2,3	70,0	2,1	3,7	2,9	3,8	2,1	1,6	68,5	1,4	2,0	2,2	2,4	1,3
Культура и спорт	1,4	0,4	1,8	2,3	1,9	11,6	19,6	1,3	1,0	1,2	3,2	5,6	23,5	36,7
Прочие услуги	0,5	0,2	0,6	0,9	0,3	1,3	0,6	0,6	0,3	0,3	0,8	1,2	2,4	0,2
Всего	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Примечание: Цветом выделены сферы деятельности, в которых сконцентрированы 10% и более выпускников каждой области образования.

Источник: Расчеты авторов.

выше в наиболее высокооплачиваемых отраслях и ниже в низкооплачиваемых [Рощин, Емелина, 2021]. Однако в популяции выпускников СПО какая-либо связь между уровнем оплаты труда в отрасли и величиной гендерного разрыва отсутствует. Различия в заработной плате варьируют от 2,5% в государственном управлении до 27,5% в научной деятельности для выпускников ППКРС, и от 0% в образовании до 23,5% в науке для выпускников ППССЗ. Различия возникают вследствие того, что мужчины и женщины в одной и той же отрасли занимают разные рабочие места с разным уровнем заработной платы.

Таблица 5. Стартовая заработная плата по сферам деятельности, тыс. руб.

Сфера деятельности	Выпускники ППКРС			Выпускники ППССЗ		
	Женщины, тыс. руб.	Мужчины, тыс. руб.	Разрыв в з/п, %	Женщины, тыс. руб.	Мужчины, тыс. руб.	Разрыв в з/п, %
Сельское хозяйство	28,1	32,9	14,6	33,4	37,9	11,9
Добыча полезных ископаемых	44,1	46,9	6,0	44,3	54,9	19,3
Обрабатывающие производства	30,9	36,7	15,8	31,9	39,1	18,4
Обеспечение электроэнергией	33,0	34,8	5,2	33,9	38,2	11,3
Строительство	29,4	38,0	22,6	34,3	42,0	18,3
Торговля	26,5	29,6	10,5	31,2	33,3	6,3
Транспортировка и хранение	30,9	35,5	13,0	34,5	41,9	17,7
Гостиницы и общепит	23,7	26,7	11,2	26,0	28,8	9,7
Информация и связь	35,9	42,0	14,5	34,7	40,3	13,9
Финансы и страхование	32,1	33,4	3,9	33,3	37,9	12,1
Операции с недвижимостью	24,5	30,7	20,2	28,9	34,4	16,0
Научная деятельность	27,9	38,5	27,5	30,0	39,2	23,5
Административная деятельность	22,9	27,3	16,1	25,3	29,9	15,4
Государственное управление	27,4	28,1	2,5	27,8	30,3	8,3
Образование	25,5	27,3	6,6	34,6	34,6	0,0
Здравоохранение	26,1	27,5	5,1	34,9	36,9	5,4
Культура и спорт	25,5	28,6	10,8	30,5	34,8	12,4
Прочие услуги	18,8	24,3	22,6	21,5	27,0	20,4

Источник: Расчеты авторов.

В целом девушки чаще юношей занимают рабочие места, соответствующие уровню полученной квалификации или превышающие его, в то время как юношей, получивших среднее профессиональное образование, немало среди неквалифицированных рабочих (табл. 6). Каждая вторая выпускница ППКРС работает в сфере обслуживания, что в 2,5 раза превышает долю юношей на таких рабочих местах. Среди специалистов среднего звена более трети девушек занимают должности руководителей или специалистов высшего уровня квалификации, составляя конкуренцию выпускникам вузов. Юношей на таких рабочих местах почти в 2 раза меньше. Несмотря на более высокие позиции девушек в должностной иерархии, их заработные платы высококвалифицированных специалистов меньше заработных плат юношей, занимающих позиции, которые не требуют такой высокой квалификации (табл. 6).

Таблица 6. Распределение выпускников СПО по группам занятых и их стартовая заработка

Группа занятых	Распределение, %				Заработка, тыс. руб.			
	ППКРС		ППССЗ		ППКРС		ППССЗ	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Руководители	1,0	1,0	1,6	1,9	26,8	28,6	30,5	35,8
Специалисты высшего уровня квалификации	7,0	3,4	29,1	16,9	28,8	32,7	33,8	36,8
Специалисты среднего уровня квалификации	7,7	4,8	26,3	14,3	28,7	33,6	34,7	38,6
Служащие, занятые подготовкой информации	7,7	4,3	10,7	6,9	26,5	30,5	29,8	33,6
Работники сферы обслуживания	52,2	20,1	24,0	16,7	26,2	28,2	28,3	30,5
Работники сельского хозяйства	0,6	0,9	0,2	0,5	30,1	34,1	31,8	36,1
Квалифицированные рабочие	9,4	33,5	2,4	20,6	29,1	36,4	31,7	39,3
Операторы производственных установок	5,0	17,1	2,2	13,4	34,1	40,4	36,2	43,6
Неквалифицированные рабочие	9,4	14,9	3,5	8,8	25,3	30,9	29,6	33,5
Всего	100	100	100	100				

Источник: Расчеты авторов.

3.2. Регрессионный анализ

Чтобы выделить факторы, с которыми связано формирование стартовой заработной платы у мужчин и женщин — выпускников колледжей, мы оценили уравнения заработных плат для всей совокупности выпускников, а также отдельно для мужчин и женщин в разрезе уровней квалификации. В табл. 8 приведены оценки зарплатных уравнений с коррекцией смещения выборки в результате самоотбора в занятость. Оценки уравнений участия в рабочей силе отражены в табл. 7. Заметим, что коэффициент λ (обратное отношение Миллса) значимо отличается от нуля для женщин и незначим для мужчин, независимо от уровня квалификации. Эти показатели коэффициента означают, что вероятность попадания в занятость для юношей не связана с уровнем заработной платы, которую получают выпускники, в то время как для девушек уровень зарплаты — важный фактор при принятии решения о выходе на рынок труда.

У юношей с возрастом увеличивается вероятность участия на рынке труда независимо от полученного в СПО уровня квалификации (табл. 7). Для девушек — специалистов среднего звена возраст, напротив, отрицательно связан с вероятностью занятости. У девушек, получивших рабочую квалификацию, возраст не влияет на вероятность трудоустройства.

Таблица 7. Результаты оценки уравнений участия в рабочей силе

Переменные	Все выпускники СПО	Выпускники ППКРС		Выпускники ППССЗ	
		Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Гендер	-0,7186*** (0,0043)				
Уровень квалификации	0,1360*** (0,0048)				
Возраст	0,0401*** (0,0016)	0,0033 (0,0062)	0,1401*** (0,0049)	-0,0365*** (0,0024)	0,1176*** (0,0028)
Инвалидность	0,0087 (0,0148)	-0,3750*** (0,0631)	0,2755*** (0,0392)	-0,2747*** (0,0228)	0,3121*** (0,0236)
<i>Область образования (инженерное дело и технические науки – базовая категория)</i>					
Здравоохранение и медицинские науки	0,5006*** (0,0068)	0,0326 (0,1157)	-0,4980* (0,2686)	0,5929*** (0,0087)	0,2623*** (0,0147)
Сельское хозяйство	-0,1509*** (0,0087)	-0,2293*** (0,0378)	-0,1286*** (0,0171)	-0,1860*** (0,0166)	-0,1179*** (0,0138)
Науки об обществе	-0,0781*** (0,0047)	-0,0527*** (0,0170)	-0,0305* (0,0183)	-0,1048*** (0,0073)	-0,1140*** (0,0081)
Образование и педагогические науки	0,4499*** (0,0089)			0,5059*** (0,0101)	0,1691*** (0,0370)
Гуманитарные науки	0,1090*** (0,0117)	0,0510 (0,0607)	0,1563 (0,1647)	0,1616*** (0,0166)	0,0256 (0,0180)
Искусство и культура	-0,1063*** (0,0092)	-0,1735*** (0,0306)	-0,0857* (0,0503)	-0,1372*** (0,0117)	0,1254*** (0,0212)
Красный диплом	0,1366*** (0,0053)	0,1191*** (0,0232)	0,0483** (0,0241)	0,1521*** (0,0066)	0,1130*** (0,0107)
Совмещение учебы с работой	0,3875*** (0,0036)	0,5416*** (0,0147)	0,3312*** (0,0101)	0,3953*** (0,0053)	0,3721*** (0,0061)
Наличие детей	-1,3362*** (0,0182)	-1,1736*** (0,0449)	-0,2571 (0,3567)	-1,3002*** (0,0202)	-0,8025*** (0,2970)
Регион обучения	+	+	+	+	+
Константа	-1,3975*** (0,0330)	-0,5447*** (0,1296)	-3,8132*** (0,0989)	0,3424*** (0,0504)	-3,3347*** (0,0575)
Лямбда Миллса	0,0733*** (0,0144)	-0,1135** (0,0514)	-0,0584 (0,0500)	0,0681*** (0,0164)	0,0276 (0,0284)
	619 061	34 225	93 725	257 486	233 625

Примечание: В скобках указаны робастные стандартные ошибки коэффициентов.

* $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$.

Ожидалось, что наличие инвалидности будет снижать вероятность выхода на рынок труда. Предположение подтвердилось только для женщин. У мужчин с инвалидностью, наоборот, вероятность занятости выше, чем у мужчин без инвалидности. Такой результат может быть связан с активной государственной поли-

тикой по вовлечению инвалидов в рынок труда и наличием дефицита кадров в традиционно мужских рабочих профессиях.

По сравнению с выпускниками СПО, получившими техническое образование, молодежь, изучавшая в колледже медицинские и педагогические науки, с большей вероятностью выходит по окончании обучения на рынок труда. И напротив, вероятность занятости у выпускников, получивших подготовку в области сельскохозяйственных наук и наук об обществе, причем как у девушек, так и у юношей, ниже, чем у выпускников колледжей инженерного дела и технических наук.

Положительный эффект с точки зрения вероятности занятости оказывает наличие диплома с отличием (табл. 7). Академические успехи выпускниц ППКРС сильнее повышают вероятность их трудоустройства по сравнению с юношами той же квалификации. У выпускников ППССЗ наличие диплома с отличием практически одинаково сказывается на вероятности трудоустройства мужчин и женщин. Однако профессиональный опыт работы, приобретенный во время обучения в колледже, гораздо важнее для трудоустройства, чем отличная успеваемость. Вероятность занятости в разы выше для тех, кто совмещал учебу с работой, чем для тех, кто получил красный диплом. Таким образом, для синих воротничков при найме на работу важным критерием отбора выступают практические навыки, полученные на рабочем месте, причем их влияние сильнее проявляется у мужчин, чем у женщин, и у выпускников ППКРС, чем у выпускников ППССЗ.

Оценки коэффициентов в зарплатных уравнениях указывают на то, что у мужчин и женщин значимо различаются размеры эффектов области образования на стартовую зарплату (табл. 8). Полученное медицинское и педагогическое образование гарантирует выпускницам ППССЗ прибавку к заработной плате в 2–3 раза большую, чем их коллегам-мужчинам. В целом специалисты среднего звена с медицинским и педагогическим образованием при прочих равных имеют на старте карьеры заработки выше, чем технические специалисты: для женщин разница составляет 27 и 13% соответственно, для мужчин в обоих случаях — 9%. Женщины и мужчины, изучавшие сельскохозяйственные науки или науки об обществе, зарабатывают в зависимости от уровня квалификации на 4–7% меньше выпускников с техническим образованием. Стартовые заработные платы выпускников гуманитарного направления статистически не отличаются от заработных плат выпускников инженерно-технического направления. Судя по результатам анализа, рынок труда недооценивает молодых специалистов со средним техническим образованием, что приводит к дефициту кадров на промышленных предприятиях.

По видам экономической деятельности также фиксируются гендерные различия в силе воздействия на заработную плату

Таблица 8. Результаты оценки уравнений заработных плат

Переменные	Все выпускники СПО	Выпускники ППКРС		Выпускники ППСС	
		Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Гендер	0,0325*** (0,0079)				
Уровень квалификации	0,0689*** (0,0037)				
Возраст	0,0142*** (0,0011)	-0,0035 (0,0040)	0,0134** (0,0064)	0,0051*** (0,0013)	0,0267*** (0,0031)
<i>Область образования (инженерное дело и технические науки – базовая категория)</i>					
Здравоохранение и медицинские науки	0,2284*** (0,0065)	0,0916 (0,0892)	0,4684 (0,3071)	0,2405*** (0,0078)	0,0819*** (0,0151)
Сельское хозяйство	-0,0702*** (0,0064)	-0,0516** (0,0261)	-0,0682*** (0,0162)	-0,0564*** (0,0098)	-0,0713*** (0,0119)
Науки об обществе	-0,0389*** (0,0039)	0,0015 (0,0109)	-0,0037 (0,0163)	-0,0485*** (0,0042)	-0,0415*** (0,0074)
Образование и педагогические науки	0,1507*** (0,0066)			0,1348*** (0,0075)	0,0814*** (0,0270)
Гуманитарные науки	0,0128* (0,0072)	0,0426 (0,0375)	-0,0938 (0,1263)	0,0051 (0,0086)	0,0107 (0,0149)
Искусство и культура	-0,0183*** (0,0061)	0,0725*** (0,0199)	-0,0574 (0,0425)	-0,0301*** (0,0071)	-0,0175 (0,0174)
Красный диплом	0,0774*** (0,0032)	0,0751*** (0,0146)	0,1064*** (0,0201)	0,0750*** (0,0035)	0,0779*** (0,0085)
Совмещение учебы с работой	0,1333*** (0,0044)	0,0721*** (0,0215)	0,1094*** (0,0158)	0,1202*** (0,0048)	0,1431*** (0,0095)
Наличие детей	-0,2615*** (0,0214)	-0,1054* (0,0636)	0,5198* (0,3066)	-0,2408*** (0,0229)	-0,2927 (0,3056)
<i>Группа занятых (неквалифицированные рабочие – базовая категория)</i>					
Руководители	0,1206*** (0,0097)	0,1060** (0,0473)	-0,0383 (0,0441)	0,1484*** (0,0124)	0,1183*** (0,0189)
Специалисты высшего уровня квалификации	0,1586*** (0,0054)	0,1599*** (0,0238)	0,0904*** (0,0260)	0,1747*** (0,0076)	0,1533*** (0,0104)
Специалисты среднего уровня квалификации	0,1335*** (0,0054)	0,1238*** (0,0225)	0,0737*** (0,0224)	0,1441*** (0,0077)	0,1413*** (0,0105)
Служащие, занятые подготовкой информации	0,0243*** (0,0059)	-0,0003 (0,0230)	-0,0501** (0,0233)	0,0604*** (0,0081)	-0,0280** (0,0122)
Работники сферы обслуживания	-0,0066 (0,0052)	0,0899*** (0,0174)	-0,0403** (0,0162)	-0,0006 (0,0077)	-0,0321*** (0,0104)
Работники сельского хозяйства	0,1281*** (0,0196)	0,2272*** (0,0663)	0,1798*** (0,0470)	0,1045*** (0,0323)	0,1006*** (0,0348)

Переменные	Все выпускники СПО	Выпускники ППКРС		Выпускники ППССЗ	
		Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Квалифицированные рабочие	0,1303*** (0,0058)	0,1220*** (0,0222)	0,1063*** (0,0136)	0,0997*** (0,0112)	0,1169*** (0,0098)
Операторы производственных установок	0,1968*** (0,0063)	0,1842*** (0,0264)	0,1814*** (0,0152)	0,1715*** (0,0115)	0,1855*** (0,0104)
<i>Сфера деятельности (торговля – базовая категория)</i>					
Сельское хозяйство	0,1255*** (0,0095)	0,1091*** (0,0403)	0,1082*** (0,0248)	0,1199*** (0,0150)	0,1423*** (0,0171)
Добыча полезных ископаемых	0,2447*** (0,0096)	0,2661*** (0,0549)	0,2646*** (0,0266)	0,1430*** (0,0189)	0,2893*** (0,0151)
Обрабатывающие производства	0,0856*** (0,0049)	0,1612*** (0,0194)	0,1529*** (0,0158)	0,0335*** (0,0072)	0,1058*** (0,0093)
Энерго- и водоснабжение	0,0591*** (0,0087)	0,1484*** (0,0500)	0,0791*** (0,0241)	0,0468*** (0,0144)	0,0717*** (0,0144)
Строительство	0,1569*** (0,0074)	0,0744 (0,0537)	0,1804*** (0,0204)	0,0956*** (0,0129)	0,1867*** (0,0121)
Транспортировка и хранение	0,0675*** (0,0059)	0,1460*** (0,0244)	0,0419** (0,0203)	0,0439*** (0,0081)	0,0975*** (0,0111)
Гостиницы, общественное питание	-0,0656*** (0,0053)	0,0364** (0,0156)	-0,0375* (0,0218)	-0,0749*** (0,0065)	-0,1129*** (0,0130)
Информация и связь	0,0627*** (0,0059)	0,2052*** (0,0240)	0,1786*** (0,0229)	0,0209*** (0,0079)	0,0678*** (0,0109)
Финансы и страхование	-0,0051 (0,0070)	0,0893*** (0,0342)	0,0260 (0,0448)	-0,0391*** (0,0078)	0,0143 (0,0174)
Операции с недвижимостью	0,0762*** (0,0117)	0,0982* (0,0514)	0,1025*** (0,0393)	0,0553*** (0,0147)	0,0973*** (0,0242)
Наука	0,0374*** (0,0065)	0,0548* (0,0318)	0,1497*** (0,0279)	-0,0128 (0,0080)	0,0866*** (0,0128)
Административная деятельность	-0,1893*** (0,0077)	-0,1888*** (0,0316)	-0,1375*** (0,0257)	-0,2239*** (0,0101)	-0,1448*** (0,0151)
Государственное управление	-0,0012 (0,0058)	0,1148*** (0,0353)	-0,0086 (0,0399)	-0,0115* (0,0064)	-0,0407*** (0,0151)
Образование	0,0830*** (0,0054)	0,1164*** (0,0213)	0,0053 (0,0326)	0,0892*** (0,0062)	0,0111*** (0,0136)
Здравоохранение	-0,0842*** (0,0052)	0,0497* (0,0295)	-0,0487 (0,0379)	-0,1055*** (0,0056)	-0,0362** (0,0152)
Культура, спорт, досуг	0,0096 (0,0077)	0,0676* (0,0355)	0,0282 (0,0438)	-0,0039 (0,0090)	0,0135 (0,0166)
Прочие виды услуг	-0,1742*** (0,0144)	-0,0939* (0,0558)	-0,0427 (0,0792)	-0,2127*** (0,0172)	-0,1298*** (0,0306)
<i>Размер предприятия (микропредприятие – базовая категория)</i>					
Малое	0,3180*** (0,0045)	0,2284*** (0,0169)	0,2854*** (0,0191)	0,3211*** (0,0053)	0,3400*** (0,0101)

Переменные	Все выпускники СПО	Выпускники ППКРС		Выпускники ППССЗ	
		Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Среднее	0,4646*** (0,0050)	0,4174*** (0,0213)	0,4120*** (0,0207)	0,4683*** (0,0060)	0,4781*** (0,0111)
Крупное	0,5223*** (0,0042)	0,4866*** (0,0164)	0,5008*** (0,0177)	0,5269*** (0,0051)	0,5283*** (0,0093)
Регион работы	+	+	+	+	+
Константа	9,2290*** (0,0326)	9,7494*** (0,1032)	9,5186*** (0,1976)	9,5869*** (0,0290)	9,1845*** (0,1013)

Примечание: В скобках указаны рабочие стандартные ошибки коэффициентов.

* $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$.

(табл. 8), при этом значимым фактором является уровень квалификации. У выпускников ППКРС во всех видах деятельности, кроме административной, уровень заработных плат выше, чем в торговле (базовая категория). Максимальный разрыв с зарплатами в торговле отмечен в добывающих отраслях — порядка 30% и для мужчин, и для женщин. Занятость в сфере образования дает женщинам прибавку к заработной плате около 12% по сравнению с работницами торговли. В сфере здравоохранения женщины зарабатывают всего на 5% больше. У мужчин рабочей квалификации заработка в торговле, образовании, здравоохранении, госуправлении и досуговой сфере статистически не различаются, однако в сельском хозяйстве, строительстве, добывающих отраслях, а также в сфере информации и связи мужчины имеют существенные преимущества в оплате труда и зарабатывают на 11–20% больше, чем в торговле. У выпускников ППССЗ заработные платы в здравоохранении, финансовом секторе, госуправлении и гостиничном бизнесе уступают заработным платам работников торговли при одинаковых других характеристиках, причем у мужчин сильнее, чем у женщин. Самые высокие зарплаты специалисты среднего звена получают в горнодобывающей отрасли и строительстве, где девушки зарабатывают в 2 раза меньше юношей. Таким образом, неравномерное распределение мужчин и женщин с дипломом СПО сначала по областям образования, а впоследствии и по видам деятельности, а также существенная дифференциация уровней оплаты труда в разных отраслях экономики провоцируют гендерный разрыв в стартовых заработных платах выпускников колледжей.

Но даже наличие одинакового образования и занятость в одной и той же отрасли не гарантируют мужчине и женщине равенства в оплате труда, поскольку помимо горизонтальной, т.е. образовательной и отраслевой, сегрегации выпускники СПО сталкиваются с вертикальной сегрегацией на рынке труда. Важным источником гендерного разрыва в заработных платах является

распределение мужчин и женщин по должностям. Девушки, занимающие руководящие позиции на старте карьеры, зарабатывают всего на 11–15% больше, чем девушки на неквалифицированных рабочих местах (табл. 8). У девушек — специалистов высшего и среднего уровня квалификации оплата труда в среднем превышает зарплату руководителя. У юношей соотношения зарплат на разных должностях те же, но различия в заработках между высоко-квалифицированными и низкоквалифицированными работниками существенно меньше. Неквалифицированные рабочие — мужчины зарабатывают больше, чем служащие, занятые подготовкой информации, и работники сферы обслуживания. Физический труд работодатели оплачивают в среднем на 5% выше, чем труд работников сферы обслуживания. У женщин, наоборот, заработки обслуживающего персонала либо выше, либо не отличаются от заработков неквалифицированных рабочих при прочих равных.

Другой немаловажной с точки зрения оплаты труда характеристикой рабочего места является размер предприятия. Чем крупнее предприятие, тем выше стартовые заработные платы выпускников колледжей. Разрыв в стартовых зарплатах между малыми и микропредприятиями составляет 26–38% для женщин и 33–40% для мужчин в зависимости от уровня квалификации. Зарплаты на крупных предприятиях превосходят заработки на микропредприятиях уже на 63–69% у женщин и на 65–70% у мужчин.

Среди образовательных характеристик, влияющих на уровень заработных плат выпускников, мы рассмотрели академическую успеваемость и опыт работы, приобретенный во время обучения в колледже. Обладатели диплома с отличием при прочих равных зарабатывают в среднем на 8% больше, чем не имеющие красного диплома, т.е. характеризуются высокой производительностью не только в процессе обучения, но и на рабочем месте. Для мужчин и женщин отдача на красный диплом практически одинаковая, но численное превосходство девушек среди обладателей дипломов с отличием будет способствовать сокращению гендерного разрыва в оплате труда.

Совмещение учебы с работой также положительно влияет на уровень стартовых заработных плат выпускников СПО, увеличивая его на 7–14% в зависимости уровня квалификации и гендерной принадлежности. Отдача от совмещения учебы с работой выше для мужчин и для специалистов среднего звена. Занятость в период обучения позволяет выпускникам накопить практический опыт и служит сигналом для работодателей о наличии у претендентов на рабочее место определенных навыков. Таким образом, трудовой стаж, полученный во время обучения, вознаграждается работодателями, но не в равной степени у мужчин и женщин, так что в конечном счете его наличие увеличивает гендерный разрыв в оплате труда.

Наличие детей, напротив, негативно отражается на стартовых заработных plataх, а также на вероятности трудоустройства, но только у женщин. У мужчин при наличии детей зарплаты либо равны — у выпускников ППКРС, либо равны зарплатам у бездетных, если речь идет о выпускниках ППССЗ.

3.3. Декомпозиция гендерного разрыва в стартовой заработной плате

Для определения вклада каждого фактора в гендерный разрыв в оплате труда мы применили метод декомпозиции Ньюмарка. Результаты разложения разницы среднемесячных заработных плат выпускников разных уровней квалификации представлены в табл. 9. Чтобы проследить динамику гендерного разрыва в зарплатной плате, мы рассмотрели две когорты выпускников — 2022 и 2019 гг. Для выпускников 2022 г. гендерный разрыв оценивался спустя полгода после окончания колледжа. Выпускники 2019 г. имели к началу 2023 г. 3,5 года накопленного трудового стажа, и данные по этой выборке позволили нам сравнить величину гендерного разрыва в оплате труда на старте карьеры и спустя три года.

Таблица 9. Декомпозиция гендерного разрыва в заработных plataх выпускников СПО, %

Значение показателя	Выпускники 2022 г.			Выпускники 2019 г.		
	Все	ППКРС	ППССЗ	Все	ППКРС	ППССЗ
Общий гендерный разрыв	11,6***	23,1***	12,0***	28,0***	44,9***	29,1***
Объясненный гендерный разрыв (эффект состава)	40,5***	60,5***	43,6***	31,7***	44,9***	35,4***
Возраст	1,7***	-0,7***	3,6***	0,1	-0,3	-0,2**
Уровень квалификации	-9,4***			-8,1***		
Область образования	-22,5***	2,5	-21,6***	-6,6***	-1,5	-5,0***
Красный диплом	-7,3***	-3,3***	-6,6***	-3,6***	-2,2***	-3,2***
Совмещение учебы с работой	8,8***	2,9***	9,1***	1,0***	0,5***	1,5***
Наличие детей	1,1***	1,1***	1,0***	3,7***	4,3***	3,2***
Группа занятий	7,9***	18,2***	5,3***	-1,1	10,6***	-1,5*
Сфера деятельности	23,9***	23,6***	18,2***	26,9***	19,9***	23,3***
Размер предприятия	21,0***	14,7***	17,9***	15,3***	11,7***	13,2***
Регион работы	15,4***	1,4*	16,8***	4,0***	1,9**	4,1***
Необъясненный гендерный разрыв (эффект структуры)	59,5***	39,5***	56,4***	68,3***	55,1***	64,6***

* $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$.

Гендерный разрыв в стартовых заработных plataх составил 23% у квалифицированных рабочих и 12% у специалистов сред-

него звена. Спустя три года после выпуска молодые специалисты сталкиваются с двукратным увеличением разрыва в оплате труда. Среди выпускников ППКРС он достигает 45%, среди выпускников ППССЗ — 29%, что сопоставимо с величиной гендерного разрыва среди опытных работников [Oshchepkov, 2021]. При этом на ранних этапах карьеры гендерный разрыв на 61% для выпускников ППКРС и на 44% для выпускников ППССЗ объясняется наблюдаемыми факторами. Однако спустя три года объясняющая способность образовательных характеристик и характеристик рабочего места снижается до 45% для первых и до 35% для вторых. Быстрое сокращение объясненной части разрыва в оплате труда может быть связано с различиями в продвижении мужчин и женщин по карьерной лестнице, а также с возможными изменениями в семейном положении, которые по-разному отражаются на накоплении человеческого капитала у мужчин и женщин и соответственно на уровне их заработных плат.

На всей выборке выпускников СПО, независимо от уровня их квалификации, наблюдается существенная образовательная гендерная сегрегация, которая, однако, по-разному воздействует на гендерный разрыв в оплате труда у выпускников ППКРС и ППССЗ. Неравномерное распределение по областям образования юношей и девушек с квалификацией рабочего и служащего никак не влияет на гендерный разрыв в заработной плате, поскольку диплом любой рабочей профессии дает одинаково низкий заработок. Для специалистов среднего звена, напротив, различия в предпочтениях образовательных специальностей у юношей и девушек приводят к сокращению гендерного разрыва в оплате труда. Выбор девушками педагогического и медицинского среднего профессионального образования, где зафиксированы наиболее высокие заработные платы, позволяет уменьшить его на 22%.

Однако негативный вклад рабочих характеристик, таких как группа занятий, сфера деятельности, размер предприятия и регион работы, в величину гендерного разрыва для выпускников ППССЗ нивелирует положительное влияние образовательных характеристик (направление обучения, красный диплом, совмещение учебы с работой). Через три года работы отрицательный эффект усиливается за счет отраслевой сегрегации (с 18 до 23%), но снижается за счет других характеристик рабочего места. В то же время положительное влияние характеристик образования сокращается до минимума: в 4 раза уменьшается эффект области образования, в 2 раза — диплома с отличием. В результате компенсационных эффектов общий вклад всех характеристик в величину гендерного разрыва в заработной плате специалистов среднего уровня квалификации снижается. Характер сочетанного влияния анализируемых характеристик на гендерный разрыв в оплате труда и динамика их влияния у квалифицированных рабочих и служа-

щих радикально отличаются от выявленных в группе выпускников ППССЗ. Отраслевая сегрегация у выпускников ППКРС на старте карьеры объясняет до 24% гендерного разрыва, еще 18% приходится на профессиональную сегрегацию. Вклад рабочих характеристик оценивается в 58%, но со временем их негативное влияние снижается до 44%, в том числе вклад отраслевой сегрегации падает до 20%, а профессиональной — до 11%. При этом необъясненная часть гендерного разрыва увеличивается с 40 до 55%, что указывает на быстро растущие различия в трудовых траекториях мужчин и женщин после выпуска.

4. Обсуждение результатов и заключение

Полученные в исследовании данные свидетельствуют о том, что у молодых специалистов, только что получивших диплом о среднем профессиональном образовании, как и у специалистов с высшим образованием [Емелина, Рожкова, Рощин, 2024], уже на старте карьеры наблюдается значительное гендерное неравенство в оплате труда, причем у выпускников ППКРС разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами почти в 2 раза больше, чем у выпускников ППССЗ (23% против 12%). Аналогичные результаты ранее получили М.А. Кирюшина и В.Н. Рудаков [2021], причем они обнаружили, что с ростом уровня образования гендерный разрыв снижается. Квалифицированные рабочие и служащие имеют самый низкий уровень оплаты труда, но «равенство в бедности» между мужчинами и женщинами не достигается. А спустя всего три года после получения СПО гендерный разрыв увеличивается в 2 раза и для выпускников ППКРС достигает рекордных 45%, что в 1,5 раза больше, чем на российском рынке труда в целом. Оценки гендерного разрыва в оплате труда у выпускников ППССЗ почти совпадают с показателями у выпускников вузов: мужчины с высшим образованием при выходе на рынок труда получают на 14% больше, чем женщины, а спустя три года разрыв увеличивается до 29% [Емелина, Рожкова, Рощин, 2024]. Исследования зарубежных авторов также подтверждают рост гендерного разрыва в заработной плате работников, получивших профессиональное образование, с течением времени [Barron, Black, Loewenstein, 1993]. В Германии гендерный разрыв в оплате труда квалифицированных рабочих при выходе на рынок труда значительно превышает разрыв в стартовых заработных платах выпускников ППКРС в России и составляет около 25% [Kunze, 2005], причем половина этого разрыва объясняется различиями в выборе профессий между мужчинами и женщинами, т.е. профессиональной сегрегацией.

Тенденции, выявленные при анализе динамики гендерного разрыва, подтверждает проведенная декомпозиция стартовых заработных плат выпускников СПО. При этом горизонтальная сегрегация, которую мы наблюдаем на российском рынке

труда выпускников, начинает формироваться уже на этапе выбора профессионального образования и в дальнейшем трансформируется в отраслевую сегрегацию. Юноши, окончившие ППКРС, чаще работают по полученной специальности и реже меняют сферу деятельности, девушки же, независимо от приобретенной профессии, концентрируются в сфере торговли. Различия в распределении мужчин и женщин по рабочим местам приводят к существенной горизонтальной сегрегации, которая объясняет более 40% гендерного разрыва в заработной плате у выпускников ППКРС. Аналогичный показатель у выпускников ППССЗ составляет менее 24%, что сопоставимо с оценками для выпускников вузов [Емелина, Рожкова, Рошин, 2024]. При этом у специалистов среднего звена негативный эффект отраслевой сегрегации компенсируется положительным воздействием образовательной сегрегации, которая сокращает гендерный разрыв в оплате труда на 22%. Неравномерное распределение юношей и девушек по образовательным специальностям характерно для всех уровней образования и квалификации [Кирюшина, Рудаков, 2021], но только у выпускников ППССЗ оно позитивно отражается на величине гендерного разрыва. Такой результат обусловлен предпочтением девушками медицинского и педагогического среднего профессионального образования: оно вознаграждается работодателями выше, чем другие образовательные специальности СПО. Среди выпускников системы высшего образования также есть группы, которые оплачиваются выше других: как на российском рынке труда, так и за рубежом самые высокие заработные платы у специалистов по информационным технологиям и инженерным наукам [Емелина, Рожкова, Рошин, 2024; Triventi, 2013]. Педагогические же специальности у выпускников вузов имеют низкий уровень оплаты труда, который, с учетом доминирования женщин в сфере образования, способствует увеличению гендерного разрыва в оплате труда выпускников вузов. Таким образом, неравномерное распределение мужчин и женщин по областям образования не всегда выступает триггером рынка труда и для отдельных категорий работников, в частности для специалистов среднего звена, способствует гендерному равенству в оплате труда.

Сокращению разрыва в оплате труда мужчин и женщин — выпускников ППССЗ способствуют не только различия в распределении по областям образования, но и академические успехи выпускниц. Девушки в среднем учатся лучше юношей и чаще получают диплом с отличием [Рудаков и др., 2017], который выступает сигналом для работодателя о более высокой производительности молодого специалиста. Наличие красного диплома дает премию к зарплате [Рожкова и др., 2023], которая приводит к сокращению гендерного разрыва на 7%. Кроме того, успехи в учебе позволяют девушкам при выходе на рынок труда претендовать

на более квалифицированные рабочие места, соответствующие уровню полученного образования или даже превышающие его. Результаты нашего исследования показывают, что девушки чаще, чем юноши, занимают рабочие места, требующие высокой квалификации. Однако их заработные платы на этих местах гораздо ниже заработков мужчин, которые заняты на позициях квалифицированных рабочих или даже в качестве низкоквалифицированной рабочей силы.

Таким образом, негативный эффект характеристик рабочего места доминирует над положительным вкладом образовательных характеристик для всех уровней квалификации. Причем со временем влияние последних резко сокращается и рабочие характеристики становятся основными факторами, объясняющими гендерный разрыв в оплате труда выпускников СПО. Наш результат согласуется с полученным в *NCES Baccalaureate and Beyond [Joy, 2003]*: судя по данным американского лонгитюдного проекта, переменные рынка труда перевешивают академические переменные по своему вкладу в гендерный разрыв в заработной плате выпускников высшего образования.

С течением времени после выхода на рынок труда не только меняется вклад наблюдаемых факторов, но и растет доля необъясненной части гендерного разрыва: с 40 до 55% для выпускников ППКРС и с 56 до 65% для выпускников ППССЗ. Быстрое увеличение необъясненной части разрыва может быть обусловлено гендерными различиями в карьерных траекториях, темпах накопления человеческого капитала, трудовой мобильности либо вызвано изменениями семейных характеристик. Необъясненную часть гендерного разрыва в оплате труда исследователи часто интерпретируют как проявление дискриминации [Jarrell, Stanley, 2004; Weichselbaumer, Winter-Ebmer, 2005]. Мы считаем, что методы декомпозиции не позволяют напрямую оценивать уровень дискриминации, поскольку в анализе отсутствуют ненаблюдаемые характеристики производительности молодых работников и прочие характеристики рабочих мест, объясняющие гендерные различия в оплате труда выпускников, например часы работы.

Литература

1. Анисимова К.В., Владимирская А.А., Дудырев Ф.Ф., Емелина Н.К., Мальцева В.А., Лопатина М.В. и др. (2023) *Выпускники среднего профессионального образования на российском рынке труда*. М.: НИУ ВШЭ.
2. Дудырев Ф.Ф., Анисимова К.В., Артемьев И.А., Бондаренко Н.В., Мальцева В.А., Крайчинская С.Б. и др. (2022) *Среднее профессиональное образование в России: ресурс для развития экономики и формирования человеческого капитала*. М.: НИУ ВШЭ. <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-2678-1>
3. Дудырев Ф.Ф., Романова О.А., Травкин П.В. (2019) Трудоустройство выпускников системы среднего профессионального образования: все еще омут или уже брод. *Вопросы образования / Educational Studies Moscow*, № 1, сс. 109–136. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2019-1-109-136>

4. Емелина Н.К., Рожкова К.В., Рошин С.Ю., Солнцев С.А., Травкин П.В. (2022) *Выпускники высшего образования на российском рынке труда: тренды и вызовы*. М.: НИУ ВШЭ.
5. Емелина Н.К., Рожкова К.В., Рошин С.Ю. (2024) Гендерный разрыв в стартовых заработных платах выпускников российских вузов. *Женщина в российском обществе*, № 3, сс. 123–143. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2024.3.8>
6. Киюшина М.А., Рудаков В.Н. (2021) Гендерные различия в заработной плате выпускников вузов и учреждений СПО на начальном этапе карьеры. *Вопросы образования / Educational Studies Moscow*, № 2, сс. 172–198. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2021-2-172-198>
7. Рожкова К.В., Рошин С.Ю., Солнцев С.А., Травкин П.В. (2023) Дифференциация качества высшего образования и заработных плат выпускников в России. *Вопросы образования / Educational Studies Moscow*, № 1, сс. 161–190. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2023-1-161-190>
8. Рожкова К.В., Рошин С.Ю., Травкин П.В. (2024) От совмещения учебы с работой к совмещению работы с учебой? Изменение модели российского высшего образования. *Вопросы образования / Educational Studies Moscow*, № 2, сс. 286–322. <https://doi.org/10.17323/vo-2024-17242>
9. Рошин С., Емелина Н. (2021) Методы декомпозиции гендерного разрыва в заработной плате: сравнительный анализ. *Прикладная эконометрика*, т. 62, сс. 5–31. <https://doi.org/10.22394/1993-7601-2021-62-5-31>
10. Рудаков В.Н., Чириков И.С., Рошин С.Ю., Дрожжина Д.С. (2017) Учись, студент? Влияние успеваемости в вузе на стартовую заработную плату выпускников. *Вопросы экономики*, № 3, сс. 77–102. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2017-3-77-102>
11. Altonji J.G., Arcidiacono P., Maurel A. (2016) The Analysis of Field Choice in College and Graduate School: Determinants and Wage Effects. *Handbook of the Economics of Education* (eds E.A. Hanushek, F. Welch), Amsterdam: North-Holland, vol. 5, pp. 305–396. <https://doi.org/10.1016/B978-0-444-63459-7.00007-5>
12. Barron J.M., Black D.A., Loewenstein M.A. (1993) Gender Differences in Training, Capital, and Wages. *Journal of Human Resources*, vol. 28, no 2, pp. 343–364. <https://doi.org/10.2307/146207>
13. Blau F.D., Kahn L.M. (2017) The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, vol. 55, no 3, pp. 789–865. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2743114>
14. Cebrián I., Moreno G. (2015) The Effects of Gender Differences in Career Interruptions on the Gender Wage Gap in Spain. *Feminist Economics*, vol. 21, no 4, pp. 1–27. <https://doi.org/10.1080/13545701.2015.1008534>
15. Combet B., Oesch D. (2019) The Gender Wage Gap Opens Long before Motherhood. Panel Evidence on Early Careers in Switzerland. *European Sociological Review*, vol. 35, no 3, pp. 332–345. <https://doi.org/10.1093/esr/jcz009>
16. Del Bono E., Vuri D. (2011) Job Mobility and the Gender Wage Gap in Italy. *Labour Economics*, vol. 18, no 1, pp. 130–142. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.06.002>
17. England P. (2005) Gender Inequality in Labor Markets: The Role of Motherhood and Segregation. *Social Policy*, vol. 12, no 2, pp. 264–288. <https://doi.org/10.1093/sp/jxi014>
18. Freier R., Schumann M., Siedler T. (2015). The Earnings Returns to Graduating with Honors — Evidence from Law Graduates. *Labour Economics*, vol. 34, no 1, pp. 39–50. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2015.03.001>
19. Gerber T., Schaefer D. (2004) Horizontal Stratification of Higher Education in Russia: Trends, Gender Differences, and Labor Market Outcomes. *Sociology of Education*, vol. 77, iss. 1, pp. 32–59. <https://doi.org/10.1177/003804070407700102>
20. Heckman J. (1979) Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica*, vol. 47, no 1, pp. 153–162. <https://doi.org/10.2307/1912352>

21. Jarrell S.B., Stanley T.D. (2004) Declining Bias and Gender Wage Discrimination? A Meta-Regression Analysis. *Journal of Human Resources*, vol. 39, no 3, pp. 828–838. <https://doi.org/10.2307/3558999>
22. Joy L. (2003) Salaries of Recent Male and Female College Graduates: Educational and Labor Market Effects Market Effects. *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 56, no 4, pp. 606–621. <https://doi.org/10.1177/001979390305600404>
23. Kunze A. (2005) The Evolution of the Gender Wage Gap. *Labour Economics*, vol. 12, no 1, pp. 73–97. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2004.02.012>
24. 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, iss. 2, pp. 107–124. <https://doi.org/10.1177/0275074008317158>
25. Manning A., Swaffield J. (2008) The Gender Gap in Early-Career Wage Growth. *The Economic Journal*, vol. 118, no 530, pp. 983–1024. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2008.02158.x>
26. Mincer J., Polachek S. (1974) Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy*, vol. 82, no 2, pp. 397–431. <https://doi.org/10.1086/260293>
27. Neumark D. (1988) Employers Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination. *The Journal of Human Resources*, vol. 23, no 3, pp. 279–295. <https://doi.org/10.2307/145830>
28. Olomi D.R., Sinyamule R.S. (2009) Entrepreneurial Inclinations of Vocational Education Students a Comparative Study of Male and Female Trainees in Irianga Region, Tanzania. *Journal of Enterprising Culture*, vol. 17, no 1, pp. 103–125. <https://doi.org/10.1142/S0218495809000242>
29. Oshchepkov A. (2021) Gender Pay Gap in Russia: Literature Review and New Decomposition Results. *Gendering Post-Soviet Space: Demography, Labour Market and Values in Empirical Research* (eds T. Karabchuk, K. Kumo, K. Gatskova, E. Skoglund), Singapore: Springer, pp. 211–233. https://doi.org/10.1007/978-981-15-9358-1_10
30. Rudakov V., Kiryushina M., Figueiredo H., Teixeira P.N. (2023) Early Career Gender Wage Gaps among University Graduates in Russia. *International Journal of Manpower*, vol. 44, no 6, pp. 1046–1070. <https://doi.org/10.1108/IJM-03-2021-0206>
31. Sloane C., Hurst E., Black D. (2019) *A Cross-Cohort Analysis of Human Capital Specialization and the College Gender Wage Gap*. NBER Working Paper no 26348. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w26348>
32. 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. <https://doi.org/10.1177/0950017012460322>
33. Weichselbaumer D., Winter-Ebmer R. (2005) A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap. *Journal of Economic Surveys*, vol. 19, no 3, pp. 479–511. <https://doi.org/10.1111/j.0950-0804.2005.00256.x>
34. Wise D.A. (1975) Academic Achievement and Job Performance. *American Economic Review*, vol. 65, no 3, pp. 350–366.
35. World Economic Forum (2023) *Global Gender Gap Report*. Available at: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf (accessed 12.08.2025).

References

- Altonji J.G., Arcidiacono P., Maurel A. (2016) The Analysis of Field Choice in College and Graduate School: Determinants and Wage Effects. *Handbook of the Economics of Education* (eds E.A. Hanushek, F. Welch), Amsterdam: North-Holland, vol. 5, pp. 305–396. <https://doi.org/10.1016/B978-0-444-63459-7.00007-5>
- Anisimova K.V., Vladimirskaia A.A., Dudyrev F.F., Yemelina N.K., Maltseva V.A., Lopatina M.V. et al. (2023) *Graduates of Secondary Vocational Education in the Russian Labor Market*. Moscow: HSE (In Russian).

- Barron J.M., Black D.A., Loewenstein M.A. (1993) Gender Differences in Training, Capital, and Wages. *Journal of Human Resources*, vol. 28, no 2, pp. 343–364. <https://doi.org/10.2307/146207>
- Blau F.D., Kahn L.M. (2017) The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, vol. 55, no 3, pp. 789–865. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2743114>
- Cebrián I., Moreno G. (2015) The Effects of Gender Differences in Career Interruptions on the Gender Wage Gap in Spain. *Feminist Economics*, vol. 21, no 4, pp. 1–27. <https://doi.org/10.1080/13545701.2015.1008534>
- Combet B., Oesch D. (2019) The Gender Wage Gap Opens Long before Motherhood. Panel Evidence on Early Careers in Switzerland. *European Sociological Review*, vol. 35, no. 3, pp. 332–345. <https://doi.org/10.1093/esr/jcz009>
- Del Bono E., Vuri D. (2011) Job Mobility and the Gender Wage Gap in Italy. *Labour Economics*, vol. 18, no 1, pp. 130–142. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.06.002>
- Dudyrev F.F., Anisimova K.V., Artemiev I.A., Bondarenko N.V., Maltseva V.A., Krajchinskaya S.B. et al. (2022) *Secondary Vocational Education in Russia: A Resource for Economic Development and the Formation of Human Capital*. Moscow: HSE (In Russian). <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-2678-1>
- Dudyrev F.F., Romanova O.A., Travkin P.V. (2019) Employment of Vocational Graduates: Still a Slough or Already a Ford? *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, no 1, pp. 109–136 (In Russian). <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2019-1-109-136>
- Yemelina N.K., Rozhkova K.V., Roshchin S.Ju., Solntsev S.A., Travkin P.V. (2022) *Graduates of Higher Education in the Russian Labor Market: Trends and Challenges*. Moscow: HSE (In Russian).
- Yemelina N.K., Rozhkova K.V., Roshchin S.Ju. (2024) The Gender Gap in Starting Wages among University Graduates in Russia. *Woman in Russian Society*, no 3, ss. 123–143 (In Russian). <https://doi.org/10.21064/WinRS.2024.3.8>
- England P. (2005) Gender Inequality in Labor Markets: The Role of Motherhood and Segregation. *Social Policy*, vol. 12, no 2, pp. 264–288. <https://doi.org/10.1093/sp/jxi014>
- Freier R., Schumann M., Siedler T. (2015). The Earnings Returns to Graduating with Honors — Evidence from Law Graduates. *Labour Economics*, vol. 34, no 1, pp. 39–50. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2015.03.001>
- Gerber T., Schaefer D. (2004) Horizontal Stratification of Higher Education in Russia: Trends, Gender Differences, and Labor Market Outcomes. *Sociology of Education*, vol. 77, iss. 1, pp. 32–59. <https://doi.org/10.1177/003804070407700102>
- Heckman J. (1979) Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica*, vol. 47, no 1, pp. 153–162. <https://doi.org/10.2307/1912352>
- Jarrell S.B., Stanley T.D. (2004) Declining Bias and Gender Wage Discrimination? A Meta-Regression Analysis. *Journal of Human Resources*, vol. 39, no 3, pp. 828–838. <https://doi.org/10.2307/3558999>
- Joy L. (2003) Salaries of Recent Male and Female College Graduates: Educational and Labor Market Effects Market Effects. *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 56, no 4, pp. 606–621. <https://doi.org/10.1177/001979390305600404>
- Kiryushina M.A., Rudakov V.N. (2021) The Gender Gap in Early-Career Wages of Universities' and Vocational Education Institutes' Graduates. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, no 2, pp. 172–198 (In Russian). <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2021-2-172-198>
- Kunze A. (2005) The Evolution of the Gender Wage Gap. *Labour Economics*, vol. 12, no 1, pp. 73–97. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2004.02.012>
- 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, iss. 2, pp. 107–124. <https://doi.org/10.1177/0275074008317158>
- Manning A., Swaffield J. (2008) The Gender Gap in Early-Career Wage Growth. *The Economic Journal*, vol. 118, no 530, pp. 983–1024. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2008.02158.x>

- Mincer J., Polachek S. (1974) Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy*, vol. 82, no 2, pp. 397–431. <https://doi.org/10.1086/260293>
- Neumark D. (1988) Employers Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination. *The Journal of Human Resources*, vol. 23, no 3, pp. 279–295. <https://doi.org/10.2307/145830>
- Olomi D.R., Sinyamule R.S. (2009) Entrepreneurial Inclinations of Vocational Education Students a Comparative Study of Male and Female Trainees in Iringa Region, Tanzania. *Journal of Enterprising Culture*, vol. 17, no 1, pp. 103–125. <https://doi.org/10.1142/S0218495809000242>
- Oshchepkov A. (2021) Gender Pay Gap in Russia: Literature Review and New Decomposition Results. *Gendering Post-Soviet Space: Demography, Labour Market and Values in Empirical Research* (eds T. Karabchuk, K. Kum, K. Gatskova, E. Skoglund), Singapore: Springer, pp. 211–233. https://doi.org/10.1007/978-981-15-9358-1_10
- Roshchin S.Yu., Yemelina N.K. (2021) Gender Wage Gap Decomposition Methods: Comparative Analysis. *Applied Econometrics*, vol. 62, pp. 5–31 (In Russian). <https://doi.org/10.22394/1993-7601-2021-62-5-31>
- Rozhkova K.V., Roshchin S.Ju., Solntsev S.A., Travkin P. V. (2023) The Differentiation of Quality in Higher Education and Graduates' Wages in Russia. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, no 1, pp. 161–190 (In Russian). <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2023-1-161-190>
- Rozhkova K.V., Roshchin S.Ju., Travkin P.V. (2024) From Combining Study and Work to Combining Work and Study? The Changing Model of Russian Higher Education. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, no 2, pp. 286–322 (In Russian). <https://doi.org/10.17323/vo-2024-17242>
- Rudakov V., Kiryushina M., Figueiredo H., Teixeira P.N. (2023) Early Career Gender Wage Gaps among University Graduates in Russia. *International Journal of Manpower*, vol. 44, no 6, pp. 1046–1070. <https://doi.org/10.1108/IJM-03-2021-0206>
- Rudakov V.N., Chirikov I.S., Roshchin S.Ju., Drozhzhina D.S. (2017) The Impact of Academic Achievement on Starting Wages of Russian University Graduates. *Voprosy ekonomiki*, no 3, pp. 77–102 (In Russian). <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2017-3-77-102>
- Sloane C., Hurst E., Black D. (2019) *A Cross-Cohort Analysis of Human Capital Specialization and the College Gender Wage Gap*. NBER Working Paper no 26348. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w26348>
- 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. <https://doi.org/10.1177/0950017012460322>
- Weichselbaumer D., Winter-Ebmer R. (2005) A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap. *Journal of Economic Surveys*, vol. 19, no 3, pp. 479–511. <https://doi.org/10.1111/j.0950-0804.2005.00256.x>
- Wise D.A. (1975) Academic Achievement and Job Performance. *American Economic Review*, vol. 65, no 3, pp. 350–366.
- World Economic Forum (2023) *Global Gender Gap Report*. Available at: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf (accessed 12.08.2025).