

когда необходимо задуматься и проанализировать дополнительные характеристики их веры, будут склонны чаще давать отрицательный ответ, либо затрудняться с ответом.

Таблица 6

Вера в реинкарнацию

	EVS				ISSP				Разность % между EVS и ISSP		
	да	нет	нет от-вета	База	да	нет	нет от-вета	База	да	нет	нет от-вета
Австрия	24	62	14	1510	31	51	19	1020	-7*	12*	-5*
Хорватия	13	74	13	1498	19	66	15	1201	-6*	8*	-2
Кипр	15	67	18	999	10	75	16	1000	5*	-8*	3
Чехия	15	71	14	1793	14	77	9	1512	1	-6*	5*
Дания	17	75	8	1507	17	69	14	2004	0	7*	-7*
Финляндия	17	58	25	1134	16	66	18	1136	0	-8*	7*
Франция	22	74	4	1501	20	64	16	2454	2	10*	-12*
Германия (З.)	23	63	14	1048	23	62	15	1182	0	1	0
Германия (В.)	7	77	16	1003	9	83	8	524	-2	-6*	8*
Ирландия	25	58	18	982	26	58	16	2049	-1	-1	2
Латвия	33	49	18	1506	34	57	9	1069	0	-9*	9*
Нидерланды	19	75	6	1552	22	59	19	1951	-3*	16*	-13*
Норвегия	17	79	3	1087	15	67	18	1072	3	12*	-15*
Португалия	27	60	13	1553	32	57	10	1000	-5*	3	2
Россия	26	52	22	1490	23	46	31	1015	3	6*	-9*
Словакия	12	73	15	1509	18	65	17	1138	-6*	9*	-2
Словения	18	72	10	1366	26	61	12	1065	-9*	11*	-2
Испания	20	66	14	1497	20	69	11	2373	0	-3	3*
Швеция	17	57	26	1174	17	66	17	1235	-1	-9*	10*
Швейцария	24	61	16	1271	29	64	6	1229	-5*	-4*	9*
Турция	27	68	5	2326	89	9	2	1453	-62*	59*	3*
Украина	28	49	23	1507	21	46	33	2036	8*	2	-10*
Великобритания	23	62	15	1549	24	61	15	1986	-1	1	0
Сев. Ирландия	19	62	19	495	17	69	13	1089	1	-7*	6*

В случае веры в переселение душ, в ад, рай и реинкарнацию шкала из четырех пунктов, используемая в ISSP, задает степень уверенности в ответе. Сомневающиеся респонденты чаще будут выбирать отрицательный вариант ответа, если даны всего два варианта («да» / «нет»). В случае, когда колеблющийся респондент имеет возможность отразить в ответе свое сомнение («да» / «скорее да» / «скорее нет» / «определенно нет»), положительных ответов будет несколько больше.

Методологические подходы к исследованию национальных различий в заработной плате

Родионова Лилия Анатольевна, *НИУ ВШЭ*

По данным Всероссийской переписи населения в 2002 году в России проживали представители более 160 национальностей. При наличии в стране высокой степени этнического разнообразия возникают вопросы: что происходит на рынке труда, нет ли дискриминации в отношении национальных меньшинств? Недопустимость дискриминации по этническому признаку является общепризнанной в международно-правовой практике¹. В соответствии с Конвенцией МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (принята 25.06.1958) под дискриминацией понимается «всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национально-

¹ Всеобщая декларация прав человека. 1948. Ст. 7.

го происхождения или социальной принадлежности, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий. Любое различие, недопущение или предпочтение в отношении определенной работы, основанное на специфических требованиях таковой, не считается дискриминацией».

Различия в заработной плате, дискриминация и сегрегация на рынке труда интенсивно изучаются во всем мире с 1960-х годов; особенное внимание уделяется гендерной и расовой дискриминации. Родоначальником исследований в области расовой дискриминации принято считать Г. Беккера¹, который впервые оценил всевозможные формы и региональные разновидности расовой дискриминации в США и многих других странах мира. На основе аналитических моделей он обосновал экономическую невыгодность расовых предрассудков. Впоследствии много работ было посвящено построению и интерпретации показателей дискриминации².

Общепринятый эконометрический подход к измерению дискриминации в заработной плате был предложен А. Блайндером и Р. Оаксакой³. В его основе лежат логистическая регрессия и предположение о том, что при отсутствии дискриминации коэффициенты влияния других характеристик работников на их заработные платы будут одинаковы для всех групп; дискриминация имеется, если коэффициенты имеют разные значения.

В последние годы множество работ было посвящено этнической дискриминации в заработной плате. В Канаде обнаружилась значительная дифференциация в доходах не только между белыми и меньшинствами, но и внутри меньшинств⁴. В Бразилии уровень заработной платы «коричневых» и афроамериканцев существенно отличался от зарплаты белых⁵. В ходе полевого эксперимента в США Исследователи рассылали фиктивные резюме компаниям, предлагающим вакансии на рынке труда. Резюме содержали идентичные параметры соискателей (навыки, уровень образования, стаж работы и пр.) и отличались только именами, которые случайным образом были записаны авторами. Результаты свидетельствуют о том, что заявители с именами «белых» получили на 50 % больше откликов, чем соискатели с именами «черных»⁶. Аналогичный эксперимент на шведском рынке труда показал, что заявители со шведскими именами получили на 50 % больше откликов, чем заявители с «ближневосточные» именами⁷. Сходная тенденция выявлена в полевом эксперименте в Нью-Йорке на рынках труда с низкой заработной платой⁸.

Этническая и расовая дискриминация широко обсуждалась в странах с *переходной* экономикой. Ключевым фактором дифференциации в заработной плате на рынке труда в Украине по данным за 2003–2004 гг. было знание языка⁹. На рынках труда Эстонии и Латвии обнаруживалась дискриминация против славян¹⁰.

¹ Becker G. The Economics of Discrimination. Chicago: University of Chicago Press. 1957.

² Aigner D.J., Cain G. Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets // Industrial and Labor Relations Review 1977. Vol. 30. № 2. P. 175–187; Bloom D., Killingsworth M. Pay discrimination research and litigation: The use of regression // Industrial Relations 1982. Vol. 21. P. 318–339.

³ Blinder A. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates // The Journal of Human Resources. 1973. Vol. 8. No. 4; Oaxaca R. Male-Female Wage Differentials in Urban Labour Markets // International Economic Review, 1973. Vol. 14. P.693–709.

⁴ Pendakur K., Pendakur R. The Color of Money: Earnings Differentials among Ethnic Groups in Canada // The Canadian Journal of Economics. 1998. Vol. 31. № 3. P. 518–548.

⁵ Arcand J., D'Hombres B. Racial discrimination in the Brazilian labour market: wage, employment and segregation // Journal of International Development. 2004. Vol. 16. № 8. P. 1053–1066.

⁶ Bertrand M., Mullainathan S. Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination // NBER Working Paper. 2003. No. 9873.

⁷ Carlson M. Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labour market using experimental data // Labour Economics. 2007. Vol. 14. P. 716–729.

⁸ Pager D., Western B., Bonikowski B. Discrimination in a Low-Wage Labor Market: A Field Experiment: IZA Discussion Paper No. 4469. 2009.

⁹ Constant A., Kahanec M., Zimmermann F. The Russian-Ukrainian Earnings Divide: IZA Discussion Paper No. 2330. 2006.

¹⁰ Aasland A., Flotten, T. Ethnicity and Social Exclusion in Estonia and Latvia // Europe-Asia Studies. 2001. Vol. 53. № 7. P. 1023–1049.

Однако не все исследования демонстрируют этническую дискриминацию. Например, у индейцев в Мексике низкий доход объясняется низким человеческим капиталом по сравнению с другими рабочими, а не тем, что они получают меньшее вознаграждение за равную работу¹. Исследование грузинского рынка труда по данным за 2004–2007 г. также не выявило дискриминации против этнических меньшинств, а различие в заработной плате объяснялось индивидуальными различиями и способностями².

Классическое объяснение дискриминации в заработной плате дал Г. Беккер (1957). Согласно его модели, работодатели, служащие и/или потребители имеют субъективное отношение (необоснованные положительные или отрицательные чувства) к определенным группам людей: женщинам, иммигрантам или этническим меньшинствам. Работодатель готов нести издержки, чтобы воздержаться от экономического взаимодействия с индивидами, отличающимися от него расой, полом или этнической принадлежностью. Неприязнь к некоторым группам приводит к дискриминации по заработной плате.

Второй подход к объяснению дискриминации — информационные асимметрии и статистическая дискриминация, предложенный Л. Туроу и Фелпсом³. Статистическая дискриминация объясняется следующим образом: Когда работодатель не имеет достаточной информации о навыках претендента, то потенциального работника он оценивает в большей степени по средним характеристикам группы, к которой тот относится, чем на основании его собственных характеристик. В результате работодатель принимает решение о найме работников с учетом таких критериев, как раса, пол, возраст.

Третий подход к изучению теории гендерной и этнической дискриминации — теория сегрегации рынка труда. Под сегрегацией понимают неравномерное распределение работников разного пола или национальности между отраслями экономики, профессиями и видами деятельности. Например, сегрегация может быть вызвана уровнем образования. Если группа имеет низкий уровень образования, то впоследствии ее представители смогут занимать рабочие места только низкой квалификации, т.е. иметь профессию с более низкой заработной платой. В ряде работ⁴ показано, что сегрегация является причиной неравенства в доходах мужчин и женщин. Таким образом, теория предоставляет различные объяснения дифференциации заработной платы между мужчинами и женщинами, между этническими меньшинствами и коренными жителями.

Для эмпирической проверки теории дискриминации на рынке труда существует два широко используемых метода. Один из них — оценка уравнения регрессии, в котором зависимой переменной выступает профессиональный статус или доход, независимыми — образование, опыт, срок работы на последнем месте, возраст и т.д., фиктивными переменными — принадлежность к расе, полу, этнической группе. Когда коэффициенты для дамми-переменных являются статистически значимыми и имеют отрицательный знак, это может быть потенциальным показателем наличия дискриминации на рынке труда. Такую модель применили Д. Кард и Т. Лемье⁵ в исследовании структуры заработной платы в США. Эконометрическая модель, используемая авторами, имеет вид:

$$w_{it} = b_t + D_i \alpha_t + x_{it} \beta_t + \varepsilon_{it}$$

где w_{it} — ставка почасовой заработной платы индивида i в момент времени t . Заработная плата является функцией наблюдаемых характеристик индивида, таких как возраст, образо-

¹ Trejo S. Why Do Mexican Americans Earn Low Wages? // The Journal of Political Economy. 1997. Vol. 105. № 6. P. 1235–1268.

² Skhirtladze S. Does a Liberal Labor Law Increase Discrimination? The Evidence from Georgia // Policy Research of ISET (International School of Economics at Tbilisi State University). 2008.

³ Thurow L. C. Generating Inequality. New York, 1975. P. 178; Phelps E. The Statistical Theory of Racism and Sexism // The American Economic Review. 1972. Vol. 62. № 4. P. 659–661.

⁴ Groshen E.L. The Structure of the Female/Male Wage Differential: Is It Who You Are, What You Do, or Where You Work? // Journal of Human Resources. 1991. Vol. 26. №3. P. 457–472; Ощепков А.Ю. Гендерные различия в оплате труда // Заработная плата в России: эволюция и дифференциация. М.: ГУ–ВШЭ, 2007. С. 250–297.

⁵ Card D., Lemieux T. Changing Wage Structure and Black-White Wage Differentials // The American Economic Review. 1994. Vol. 84. № 2. P. 29–33.

вание, опыт, обозначенных вектором x_{it} ; D_i — фиктивная переменная, характеризующая принадлежность к определенной расе, ε_{it} — случайный член.

Другой широко используемый метод — разложение Блайндера–Оакса¹. Эта процедура позволяет установить, до какой степени неравенство между двумя группами вызвано различиями в человеческом капитале; насколько неравенство обусловлено различиями в вознаграждении одинаковых способностей и умений; различия в вознаграждении обычно интерпретируются как признак дискриминации. В общем случае, пусть имеются данные по доходам и характеристики работников, которые разделены на две группы: привилегированная группа («звездочка» сверху) и обычная группа («звездочка» снизу). Для каждой группы уравнение для заработной платы (уравнение Минцера) можно записать отдельно:

$$\text{для привилегированной группы: } \ln w^* = X^* \beta^* + u^*,$$

$$\text{для обычной группы: } \ln w_* = X_* \beta_* + u_*,$$

где w — вектор заработной платы, X — матрица объясняющих переменных (возраст, образование, опыт и т.д.), u — вектор случайных ошибок. Наборы объясняющих переменных одинаковы для обеих групп.

С помощью метода наименьших квадратов ищутся оценки для коэффициентов β^* и β_* , которые обозначим b^* и b_* соответственно. Среднее различие в оценках логарифмов заработков представляется как:

$$\overline{\ln w^*} - \overline{\ln w_*} = \overline{X^*} b^* - \overline{X_*} b_*.$$

Различие в оценках коэффициентов для двух групп: $\Delta b = b^* - b_* \rightarrow b_* = b^* - \Delta b$.

После преобразований получается уравнение, показывающее, что среднее различие в логарифмах заработка двух групп может быть разложено на две составляющие:

$$\overline{\ln w^*} - \overline{\ln w_*} = b^* (\overline{X^*} - \overline{X_*}) + \overline{X_*} \Delta b.$$

Первое слагаемое в правой части — эффект различий в средних характеристиках этих групп; второе слагаемое в правой части — эффект от дискриминации, которая выражается в различии между оцененными коэффициентами регрессии.

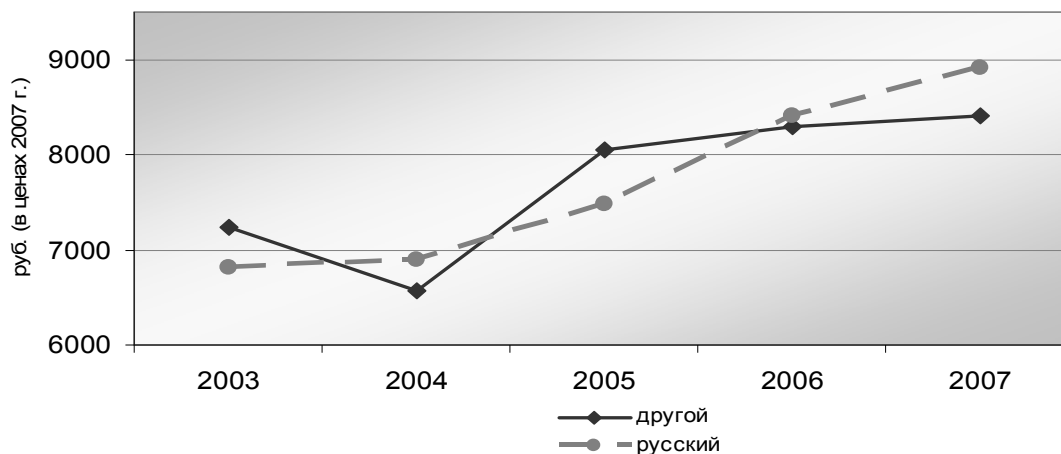


Рис. 1. Динамика средней заработной платы русских и других этнических групп в РФ по данным РМЭЗ за 2003–2007 гг.

Для проверки гипотезы о наличии экономической дискриминации на рынке труда этнических меньшинств, живущих на территории России, использовалась база данных Российского мониторинга экономики и здоровья (РМЭЗ)². Анкета мониторинга содержит вопросы о национальности респондента («Кем вы себя считаете по национальности?»), его заработной

¹ Берндт Э.Р. Практика эконометрики: классика и современность: Учебник для студентов вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. С. 175–259.

² См.: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rfms> и <http://www.hse.ru/rfms>.

плате и других социально-демографических характеристиках. Одна из проблем, возникающая при оценивании уравнения заработной платы, связана с малочисленностью этнических групп, представленных в РМЭЗ. Ввиду ограниченности данных вся выборка была разбита на две подгруппы: русские и другие национальности. Для анализа различий в заработной плате денежные переменные были приведены к уровню цен 2007 г. на основе индекса потребительских цен. На рис. 1 приведена динамика средней заработной платы русских и других этнических групп за 2003–2007 гг.

Различия в заработной плате между русскими и представителями других национальностей не имеют устойчивого характера, что рис. 1 и иллюстрирует. По параметрам личного капитала данные РМЭЗ также показывают (табл.), что русские и представители других национальностей имеют примерно одинаковый уровень образования, продолжительность опыта работы несколько больше у представителей других национальностей.

Таблица

Средние характеристики человеческого капитала и заработной платы для русских и других национальностей по данным РМЭЗ за 2006–2007 гг.

	Возраст, лет	Опыт работы, лет	Число лет обучения	Заработная плата (дефлирована к 2007г.), руб.
русские	47.54	8.8	15.8	8644.28
другая национальность	45.72	10.2	15.4	8353.20

Таким образом, на данных РМЭЗ построение уравнения регрессии с фиксированными эффектами и процедуры Блайндера–Оаксаса не показали экономической дискриминации этнических меньшинств, а незначительную дифференциацию в заработной плате можно объяснить различиями в индивидуальных характеристиках и способностях человека.

Актуальная реальность и история в учебной литературе: опыт контент-анализа¹

Саганенко Галина Иосифовна,
Социологический институт РАН

1. Учебный материал и форматы обучения: адекватность социальному времени

Интерес к адекватности содержания учебного материала и форматов российского обучения характеру современной эпохи уровню развития современных учащихся определяется актуальной ситуацией в системе российского образования: перманентными процессами модернизации, которые уже многие годы запускаются без достаточного обоснования и концептуального осмысления. При этом в модернизационных инновациях совершенно не представлены некоторые принципиальные моменты: в частности, почти полное отсутствие критического взгляда на корпус содержательных материалов обучения и обучающие форматы во многих гуманитарных дисциплинах, зачастую полное отсутствие привязки к современной эпохе, а также, что не менее важно, отметить неудовлетворительную роль, которая выделяется «финальным» субъектам образовательного процесса — учащимся. Все указанные моменты связаны друг с другом и в конечном итоге определяют в значительной степени неэффективность модернизационных усилий. Попробуем представить некоторые аргументы.

Система российского образования находится в процессе перманентных изменений. Так до 2003 года Болонский процесс не был еще актуальной отечественной перспективой, разные субъекты образовательных систем смутно представляли, что оно есть такое. Дискурс в обществе по проблематике образования тогда выстраивался вокруг оплаты учителей, загруженности школьников и учителей, социальных факторов неравенства в сфере образования, все расширяющегося спроса на высшее образование, рыночных механизмов в системе образова-

¹ Статья подготовлена на материалах проекта «Социальная реальность в системах российского образования. Адекватность содержания учебного материала и форматов российского обучения характеру современной эпохи и уровню развития современных учащихся», выполненного при поддержке Российского гуманитарного научного фонда (Грант №08-03-00578а).