

ПЕРЕГОВОРЫ О ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ: ГЕНДЕРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Т.Л. Майборода, К.Г. Панич*

Рассмотрены гендерные различия в ведении переговоров о заработной плате. Сопоставлены результаты двух экономических лабораторных экспериментов, в которых исследовались гендерные различия и влияние поведенческих подталкиваний на результаты переговоров. Сделаны выводы о наличии гендерных различий. Даны предложения по организации поведенческих интервенций, обозначены возможные направления для дальнейших исследований.

Ключевые слова: экспериментальная экономика, поведенческая экономика, гендер, заработная плата, рынок труда, подталкивания, дизайн экспериментов.

JEL-классификация: C72, C90, C91, J16.

DOI: 10.46782/1818-4510-2024-4-22-33

Материал поступил 16.09.2024 г.

Гендерное равенство имеет важное значение в обеспечении конкурентоспособности и инклюзивности национальной экономики. Проблемы гендерного неравенства оказывают влияние на эффективность процессов управления человеческими ресурсами и производительность труда. Гендерное неравенство обусловлено социальными причинами, объясняющими неравномерное распределение экономических, социальных и политических ресурсов, неравные возможности в обществе, в том числе на рынке труда. Существуют несколько видов гендерного неравенства на рынке труда (должностное, при найме на работу, при оплате труда, карьерное, образовательное), для оценки которых используются различные индексы (индекс гендерного неравенства¹ ПРООН, индекс гендерного развития² ПРООН и индекс гендерного разрыва³ ВЭФ).

¹ Показатели: репродуктивное здоровье, расширение прав и возможностей и возможности на рынке труда. URL: <https://hdr.undp.org/data-center/thematic-composite-indices/gender-inequality-index#/indicies/GII>

² Показатели: здоровье, образование и владение экономическими ресурсами. URL: <https://hdr.undp.org/gender-development-index#/indicies/GDI>

Согласно теории конвергенции, гендерное неравенство со временем будет постепенно сокращаться, поскольку с увеличением уровня человеческого капитала у женщин их доходы должны расти более высокими темпами. Другая точка зрения основывается на теории устойчивости: гендер – ключевой фактор, определяющий взаимодействие работодателя и работника на рынке труда и закрепляющий неравенство. Например, в России у выпускниц вузов и учреждений среднего профессионального образования заработная плата на 18–20% ниже, чем у выпускников⁴ (Кирюшина, Рудаков, 2021).

В настоящее время наблюдается разрыв в заработных платах у женщин и муж-

³ Показатели: экономическое участие и карьерные возможности; образование; здоровье и выживание; политические права и возможности. URL: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>

⁴ При оценке возможных причин дифференциации уровней заработных плат учитывались образовательные и социально-демографические характеристики выпускников и выпускниц, а также другие значимые факторы рынка труда. Наблюдаемое различие не может быть объяснено перечисленными факторами, что позволяет предположить, что часть необъясненных различий может быть следствием дискриминации.

* **Майборода Татьяна Леонидовна** (mtv_1@tut.by), кандидат экономических наук, доцент, Белорусский государственный экономический университет, Центр поведенческой экономики «MeMicroMacro» (г. Минск, Беларусь); <https://orcid.org/0000-0002-9589-8620>;

Панич Ксения Георгиевна (ksenia.panich@gmail.com), Белорусский государственный экономический университет (г. Минск, Беларусь).

Для цитирования: Майборода Т.Л., Панич К.Г. 2024. Переговоры о заработной плате: гендерные различия и пути их преодоления. *Белорусский экономический журнал*. № 4. С. 22–33. DOI: 10.46782/1818-4510-2024-4-22-33

чин во многих странах, несмотря на существование законов о равной оплате труда и часто отмечаемый более высокий уровень образования у женщин. С появлением первого ребенка доходы у женщин снижаются, их рост происходит медленнее по сравнению с мужчинами, имеющими аналогичное образование и профессиональный опыт. Эта тенденция отчасти обусловлена особенностями современных рынков труда, где работодатели отдают предпочтение сотрудникам, проявляющим постоянную готовность к работе и гибкость, что оказывает длительное влияние на доходы женщин⁵.

С увеличением возраста работников гендерные различия в заработной плате значительно увеличиваются внутри отдельных возрастных групп. Например, в США женщины в 20 лет зарабатывают примерно 92% от заработка «сопоставимых» мужчин, а женщины старше 50 лет в среднем получают на 29% меньше (Goldin, 2015). Кроме того, могут отмечаться существенные различия и в текучести кадров. Например, более 40% женщин в высокотехнологичных компаниях увольняются в течение 10 лет с момента начала работы, что превышает аналогичный показатель для мужчин, составляющий 17%. Многие женщины меняют рабочие места из-за постоянного отказа в повышении и отклонения их проектов. В результате, более низкая заработная плата у женщин объясняется тем, что они чаще переходят на новые должности, где им предлагают, как правило, более низкие и менее оплачиваемые позиции (Перес, 2021).

Рассмотрим опыт представительниц научно-преподавательского сообщества в США. Карьерный рост в науке и высшем образовании во многом определяется количеством публикаций в рецензируемых журналах. Исследования показывают, что при двойном «слепом» рецензировании статьи, представленные женщинами, чаще принимают к публикации и получают более высокие оценки. Тем не менее женщинам сложнее добиться публикации своих работ. Кроме того, они реже становятся

объектом цитирования, что замедляет их карьерное продвижение (Там же).

Данные исследований о гендерном разрыве в заработных платах выявляют следующие основные причины его существования: психологические (женщины менее склонны к риску и реже участвуют в конкурентных ситуациях); частая смена работы среди женщин; предпочтение замужних женщин занимать должности с более стабильным, но низким доходом; влияние материнства на карьерные возможности; дискриминация по половому признаку; наличие гендерной сегрегации; различия в образовательных траекториях мужчин и женщин.

Гендерный разрыв в заработных платах в Республике Беларусь

В Республике Беларусь наибольший гендерный разрыв в заработной плате в 2018–2022 гг. наблюдался в сфере информации и связи (43,1%); предоставлении прочих видов услуг (38,6%); в сфере творчества, спорта, развлечения и отдыха (37%), а наименьший – в транспортной деятельности, складировании, почтовой и курьерской деятельности (3,7%); операциях с недвижимым имуществом (8,3%); образовании (9,2%)⁶. В целом по всем видам экономической деятельности гендерный разрыв в заработной плате в 2018–2022 гг. остается на достаточно высоком уровне – 26–28%⁷. Тенденция к сокращению этого разрыва, наметившаяся к середине 2010-х гг., была утрачена в последующие годы, хотя в отдельных отраслях удалось накопить положительный опыт.

Можно предположить, что между средним размером гендерного разрыва и средней заработной платой в отрасли существует корреляционная зависимость: чем выше средняя заработная плата, тем выше гендерный разрыв. Коэффициент корреляции между средними размерами гендерных разрывов в заработных платах и средними номинальными начисленными заработными платами по видам экономической деятельности за 2018–2022 гг. составляет 0,54 (рис. 1).

⁵ Scientific Background to the Sveriges Riksbank Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel 2023. URL: <https://www.nobelprize.org/uploads/2023/10/advanced-economicsciencesprize2023.pdf>

⁶ URL: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_78550/

⁷ URL: [http://gender.belstat.gov.by/economics/62?.type=lineChart®=\(T\):\(T\)](http://gender.belstat.gov.by/economics/62?.type=lineChart®=(T):(T))

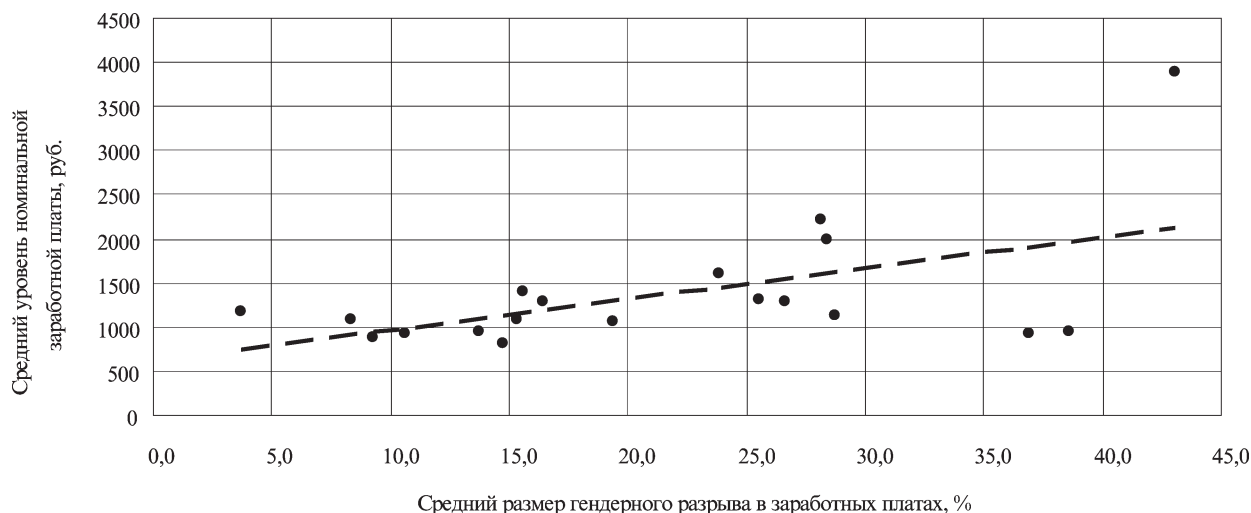


Рис. 1. Взаимосвязь средних размеров гендерного разрыва в заработных платах и средних номинальных заработных плат, 2018–2022 гг.

Источник. Авторская разработка на основе: URL: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_78550/

Количество женщин, работающих неполный рабочий день, в последние несколько лет в 2–2,5 раза превышает аналогичный показатель среди мужчин⁸. Из-за неполного рабочего времени работники получают меньшую заработную плату, что приводит к тому, что женщины зарабатывают меньше мужчин. В Республике Беларусь, согласно оценкам Всемирного банка, вероятность получения руководящей должности у женщин с высшим образованием в организациях в 2,5 раза ниже, чем у мужчин, что связано с гендерными стереотипами работодателей. В бизнесе у женщины из Беларуси рейтинговые показатели участия превышают средние значения по странам Европы и Центральной Азии, однако они реже открывают собственные компании⁹.

Одним из факторов, влияющих на гендерный разрыв в заработной плате в некоторых отраслях, является институциональный: на территории Республики Беларусь действует «Список тяжелых работ и работ с вредными и(или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин»¹⁰. Часть работ,

указанных в нем (например, «подземная добыча калийных солей» или «переработка нефти и выработка нефтепродуктов»), оплачивается выше среднего уровня по стране. Министерство труда и социальной защиты внесло изменения в указанный список, сократив количество запрещенных для женщин работ вдвое.

Предварительную оценку влияния этих изменений на гендерный разрыв в заработной плате можно провести с использованием метода разности разностей. Поскольку с момента введения законодательных изменений прошло немного времени, возможно оценить только начальные результаты. В соответствии с методикой расчета для анализа эффекта воздействия была проведена сравнительная оценка разницы в средней заработной плате мужчин до и после введенных изменений, а также разницы в средней заработной плате женщин в аналогичный период для определенных видов деятельности. Были выбраны следующие виды деятельности: транспортная (водитель междугородних автобусов, грузовиков) и промышленность (литейные работы, работы на производстве целлюлозы, бумаги и картона) (табл. 1).

Как видим, разница в средних заработных платах до изменения законодательства (2021 г.) и после (2022 г.) незначительно выше у женщин. Для более точной оценки

⁸ URL: [http://gender.belstat.gov.by/economics/51?type=table®=\(T/F/M\)](http://gender.belstat.gov.by/economics/51?type=table®=(T/F/M))

⁹ URL: <https://blogs.worldbank.org/europeandcentralasia/has-belarus-really-succeeded-pursuing-gender-equality>

¹⁰ Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 6 июня 2022 г. № 35. URL: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=W22238286>

Изменения в заработных платах с использованием метода разности разностей

Показатель	Мужчины (1)	Женщины (2)	Соотношение (2) к (1), %
Транспортная деятельность			
Номинальная начисленная средняя заработная плата, декабрь 2021 г., руб.	1455,5	1420,3	97,6
Номинальная начисленная средняя заработная плата, декабрь 2022 г., руб.	1828,1	1812,9	99,1
Изменение номинальной начисленной средней заработной платы, %	25,6	27,6	2 п. п.
Промышленность			
Номинальная начисленная средняя заработная плата, декабрь 2021 г., руб.	1997,4	1474,5	73,8
Номинальная начисленная средняя заработная плата, декабрь 2022 г., руб.	2292	1771,1	77,3
Изменение номинальной начисленной средней заработной платы, %	14,7	20,1	5,4 п. п.

Источник. Авторская разработка на основе: URL: [\(T/F/M\):\(T\)](http://gender.belstat.gov.by/economics/61?type=columnChart®=(T/F/M):(T))

результатов стоит вернуться к этому анализу через 5 лет после внесенных изменений.

Гендерные различия в переговорах о заработной плате среди студентов

Понимание влияния гендерных различий на результаты переговоров о заработной плате имеет важное значение для устранения неравенства и создания более справедливых условий труда для всех. Исследования о поведении выпускников МВА в процессе переговоров о заработной плате показали, что у женщин результаты переговоров хуже, чем у мужчин (Gerhart, Rynes, 1991). В исследовании (Babcock, Laschever, 2003) установлено, что 57% студентов-мужчин и лишь 7% студентов-женщин обсуждают свою стартовую зарплату, что в итоге приводит к более высокой стартовой заработной плате у мужчин. Выпускницы университетов запрашивают у нанимателей стартовую заработную плату ниже, чем мужчины-выпускники, а также получают от нанимателей меньшую заработную плату по сравнению с коллегами-мужчинами (Säve-Söderbergh, 2007). Во многом результаты переговоров зависят от гендерных различий в ожидаемых заработных платах перед выходом на рынок труда выпускников вузов, что влияет на резервируемую заработную плату, стартовые предложения и настойчивость в ведении переговоров (Kiessling, Pinger, Seegers, Bergerhoff, 2024).

Полевое исследование соискателей, проведенное Центром поведенческой экономики «MeMicroMasco» в Беларуси, выявило, что соискатели мужского пола подают резюме на вакансии, требующие более высокой квалификации и опыта, чем у них имеется. В то же время женщины, как правило, избегают таких предложений. Нежелание женщин участвовать в переговорах проявляется в том, что большинство из них откликаются только на вакансии с заранее определенной заработной платой (Майборода, Яскевич, Ананич, 2022).

За основу настоящего исследования был взят лабораторный эксперимент, в рамках которого изучались поведенческие гендерные различия участников во время переговоров о заработной плате в парах в формате лицом к лицу (Dittrich, Knabe, Leipold, 2012). Часть участников выполняла роль нанимателей, а другая – работников; роли были распределены случайным образом. Участникам разрешалось общаться только с помощью специального бланка, без устных переговоров. Существовал определенный бюджет, который должен был быть распределен между нанимателем и работником. Полученные суммы соответствовали определенному количеству денег, которые затем выплачивались парам, чьи бланки случайным образом выбирал экспериментатор. Если пара не достигла согласия, работник не получал ничего, а на-

ниматель имел возможность воспользоваться альтернативным производством и получить фиксированную сумму.

По результатам данного исследования было установлено, что мужчины способны добиться лучших результатов в переговорах. Наниматели-мужчины предлагали работникам-женщинам меньшую зарплату, чем наниматели-женщины работникам-мужчинам. Выявлены гендерные различия в начальных ожиданиях по заработной плате: работники-мужчины запрашивали более высокую заработную плату, чем работники-женщины, а наниматели-мужчины предлагали меньшую стартовую заработную плату по сравнению с нанимателями-женщинами.

В рамках данного лабораторного эксперимента было решено повторить основные элементы исследования с некоторыми изменениями. Целью стало не выявление гендерных различий в поведении нанимателей и работников, а тестирование влияния поведенческого подталкивания, представленное в виде буклета с рекомендациями по переговорам о заработной плате, разработанного авторами. Буклет содержал советы по следующим аспектам: предварительная оценка того, что соискатель может предложить работодателю; анализ текущих показателей рынка труда; подготовка аргументов и отработка формулировок; рассмотрение альтернативных условий от работодателя; тщательная подготовка базы для ведения переговоров.

Часть участников эксперимента получили буклет по ведению переговоров (группа воздействия). Через определенные промежутки времени (краткосрочное воздействие и через месяц) те, кто ознакомился с гайдом, и те, кто его не читал, собирались для проведения основной части эксперимента. Участникам случайным образом назначались роли нанимателей и работников, затем формировались пары «наниматель-работник», которым предстояло распределить между собой бюджет определенного размера. Переговоры проходили в устной форме, чтобы сравнить эффективность навыков убеждения контрольной группы и группы воздействия, однако стартовые предложения и итоговые зарплаты фикси-

ровались на бланках письменно¹¹. Количество раундов переговоров с изменением партнеров определялось в зависимости от числа пар или доступного времени. Перед началом эксперимента участникам были озвучены инструкции и даны разъяснения по заполнению бланков¹².

Общая игровая ситуация была описана следующим образом. Нанимателю предложили контракт на сумму 3000 условных денежных единиц, для выполнения которого ему необходимо нанять работника. В настоящее время имеется только один безработный кандидат, с которым наниматель должен согласовать размер заработной платы. Если стороны достигнут соглашения, работник будет принят на работу и получит свою зарплату, а прибыль нанимателя составит 3000 условных денежных единиц минус эта зарплата. Если же соглашение не достигнуто вовремя¹³, наниматель выполнит контракт с помощью искусственного интеллекта, заработает 1000 единиц, а работник не будет нанят и не получит ничего. В эксперименте участник выполняет роль либо нанимателя, либо работника, и эта роль остается неизменной на протяжении всего эксперимента. В каждом раунде наниматель и работник обсуждают заработную плату и, соответственно, делят 3000 денежных единиц.

Были предложены следующие гипотезы:

- существует гендерный разрыв в результативности переговоров о заработной плате среди студентов: наниматели-мужчины договариваются о меньшей итоговой заработной плате для работников любого пола по сравнению с нанимателями-женщинами; работники-мужчины достигнут более вы-

¹¹ Участникам было запрещено вслух называть обсуждаемые суммы заработной платы, чтобы пары игроков, находящиеся рядом, не влияли друг на друга.

¹² При проведении 2-4 экспериментов были включены контрольные вопросы, чтобы акцентировать внимание на важных аспектах эксперимента: можно ли озвучивать размер заработной платы?; кто находится в более выгодном положении в данной ситуации – наниматель или работник?; если участники не достигли соглашения, какую сумму получит наниматель, а какую – работник?; наниматель заинтересован в достижении минимальной или максимальной заработной платы работника?

¹³ Переговоры должны длиться не более 3 мин., экспериментатор уведомляет о завершении времени за 30 сек. до конца. Если за отведенное время участники не достигнут согласия, они фиксируют это в бланке.

сокой итоговой зарплаты в переговорах с нанимателями любого пола, чем работницы-женщины;

- студенты, ознакомившиеся с рекомендациями по ведению переговоров о заработной плате, продемонстрируют лучшие результаты в переговорах по сравнению с теми, кто не получил буклет (учитывая интересы как нанимателя, так и работника).

Было проведено 4 эксперимента с участием студентов 1 и 2 курса (73 девушки и 21 юноша). Первый и четвертый эксперименты проанализированы в данной статье, а второй и третий использовались в качестве тренировочных, поскольку проводились среди студентов одного потока, что могло исказить результаты из-за особенностей внутригрупповой динамики¹⁴. Каждый эксперимент длился 80 мин., для мотивации участников было использовано небольшое денежное вознаграждение¹⁵.

¹⁴ Студенты были отобраны таким образом, чтобы в парах работник–наниматель не оказались представители одного потока или группы. Кроме того, с учетом общего дисбаланса между мужчинами и женщинами, распределение на работников и нанимателей, а также на контрольную и экспериментальную группы осуществлялось с целью равномерного распределения мужчин в этих группах.

¹⁵ Помимо основных академических бонусов, студенты имели возможность получить денежное вознаграждение. В первом эксперименте, аналогично оригинальному исследованию, в результате лотереи две пары работников и работодателей делили 10 руб. в зависимости от результатов своих переговоров; в ходе второго, третьего и четвертого экспериментов лучшие работник и наниматель по итогам всего эксперимента получали по 5 руб.

Результаты первого эксперимента. В рамках данного эксперимента применялась система вознаграждения в формате лотереи. Участвовали 16 чел. (3 – мужского пола, 13 – женского). Эксперимент состоял из 8 раундов по 8 взаимодействий в каждом, из них 6 взаимодействий завершились неудачей (участники не смогли достичь соглашения). После удаления данных о взаимодействиях, не имеющих экономического значения, для анализа осталось 100 наблюдений (50 взаимодействий).

Для удобства описания взаимодействий введем следующие обозначения: нм–рм (наниматель и работник мужского пола); нж–рж (наниматель и работник женского пола); нм–рж (роль нанимателя выполняет мужчина, роль работника – женщина); нж–рм (роль нанимателя выполняет женщина, роль работника – мужчина). Данные о средних заработных платах, достигнутых в результате переговоров участников, представлены в табл. 2.

Было установлено, что при исключении взаимодействия нм–рм из-за недостатка данных самые высокие средние заработные платы получали работники-мужчины у нанимателей-женщин, самые низкие – работницы-женщины у нанимателей-мужчин. Был введен показатель «переговорная сила», который отражает разницу между стартовой заработной платой, предложенной игроком, и итоговым уровнем заработ-

Таблица 2

Итоговые заработные платы по результатам переговоров в первом эксперименте

Раунд	НМ		НЖ	
	РМ	РЖ	РМ	РЖ
1	-	-	1500	1220
2	-	1400	1500	1301
3	-	1150	-	1325
4	-	1250	1438	1272
5	-	1000	1550	1180
6	1375	-	1470	1333
7	-	-	1493	1280
8	-	-	-	1345
Средняя заработная плата	1375	1200	1492	1282
Переговорная сила работников, %	-	14	8	9
Переговорная сила нанимателей, %	-	47	39	25

Примечание. НМ – наниматель-мужчина; НЖ – наниматель-женщина; РМ – работник-мужчина; РЖ – работник-женщина.

Источник. Авторская разработка.

ной платы. Чем больше данный показатель, тем слабее переговорная позиция игрока: он согласился на большие уступки по сравнению с первоначальными требованиями. Усредненные данные показывают, что игроки-наниматели в целом менее эффективно вели переговоры, чем игроки-работники, причем наихудшие результаты продемонстрировали наниматели-мужчины.

В ходе анализа экспериментальных данных возник вопрос: если наниматели-мужчины проявили худшие навыки в ведении переговоров, то почему именно они добились самой низкой средней заработной платы для работников, т. е. оказались наиболее успешными по итогам игры? Итоговый уровень заработной платы может значительно варьироваться в зависимости от первоначального предложения, т. е. от суммы, которую наниматель или работник предложили вначале. Стартовая зарплата служила отправной точкой для последующих переговоров. В табл. 3 приведены данные с разбивкой по раундам. В нечетных раундах первое предложение о заработной плате поступало от нанимателей, а в четных – от работников.

Стартовые предложения от нанимателей-мужчин оказались ниже нанимателей-женщин: самая низкая зарплата в паре нм–рж привела к самой низкой итоговой зарплате (табл. 3). Аналогичным образом запросы работников-мужчин по уровню заработной платы были выше, что в итоге способствовало более высокой окончательной зарплате.

Подводя итоги первого эксперимента, можно отметить, что при анализе стартовых предложений работников наблюдается незначительный разброс относительно средней заработной платы, предлагаемой игроками. В среднем, предложения стремятся к равному делению бюджета нанимателя, составляющему 1500. Недостаток необходимого числа участников не позволил нам сделать обоснованные выводы, а лишь выявить общие тенденции.

Результаты второго эксперимента. В ходе последующих экспериментов были внесены определенные изменения. Схема вознаграждения была изменена с целью мотивации участников не соглашаться на равное распределение бюджета нанимателя и более активно участвовать в перегово-

Таблица 3

Стартовые предложения игроков в переговорах первого эксперимента

Раунд	Средняя стартовая заработная плата по раундам	Первое предложение от нанимателей				Средняя стартовая заработная плата по раундам	Первое предложение от работников			
		НМ		НЖ			РМ		РЖ	
		РМ	РЖ	РМ	РЖ		НМ	НЖ	НМ	НЖ
1	978	-	-	875	1080	-	-	-	-	
2	-	-	-	-	-	1500	-	1500	1600	1400
3	966	-	950	-	981					
4						1504	-	1500	1500	1513
5	700	-	500	800	800	-	-	-	-	
6	-	-	-	-	-	1599	1500	1900	-	1397
7	1094	-	-	1088	1100	-	-	-	-	
8	-	-	-	-	-	1455	-	-	-	1455
Среднее стартовое предложение по заработной плате	934	-	725	921	990	1515	-	1633	1550	1441
Средняя заработная плата по итогам переговоров	1284	-	1075	1507	1246	1342	-	1461	1325	1316

Источник. Авторская разработка.

рах. Также были обновлены бланки и инструкции; введен нейтральный текст¹⁶ и буклет о ведении переговоров на первой стадии эксперимента для оценки немедленного эффекта от его прочтения.

Изменение схемы вознаграждения привело к увеличению дисперсии итоговых уровней заработной платы, что в большей степени отражает конфликт интересов нанимателей и работников (рис. 2). Результаты двухвыборочного *t*-теста с различными

дисперсиями показывают, что разница средних значений является статистически значимой и может быть объяснена изменением схемы стимулирования ($p = 0,00001$).

Во втором эксперименте участвовало наибольшее количество студентов – 46 чел. (9 мужчин и 37 женщин). Были сформированы 23 пары и сыграно 6 раундов. Пары состояли из студентов разных потоков и факультетов, хотя нельзя исключать возможность их знакомства и ошибок при перемещении по аудитории. В ходе проведенных 6 раундов зафиксировано 138 взаимодействий, из которых 11 завершились неудачей. После очистки данных для анализа было выбрано 106 взаимодействий (212 наблюдений). Результаты переговоров представлены в табл. 4.

¹⁶ Участникам случайным образом распределялись буклеты и нейтральный текст с вопросами, чтобы сформировать контрольную группу и группу воздействия. В качестве нейтрального текста был использован краткий психологический материал о влиянии медиа. Вопросы были добавлены для повышения внимательности к содержанию, на чтение и ответы было отведено 10 мин.

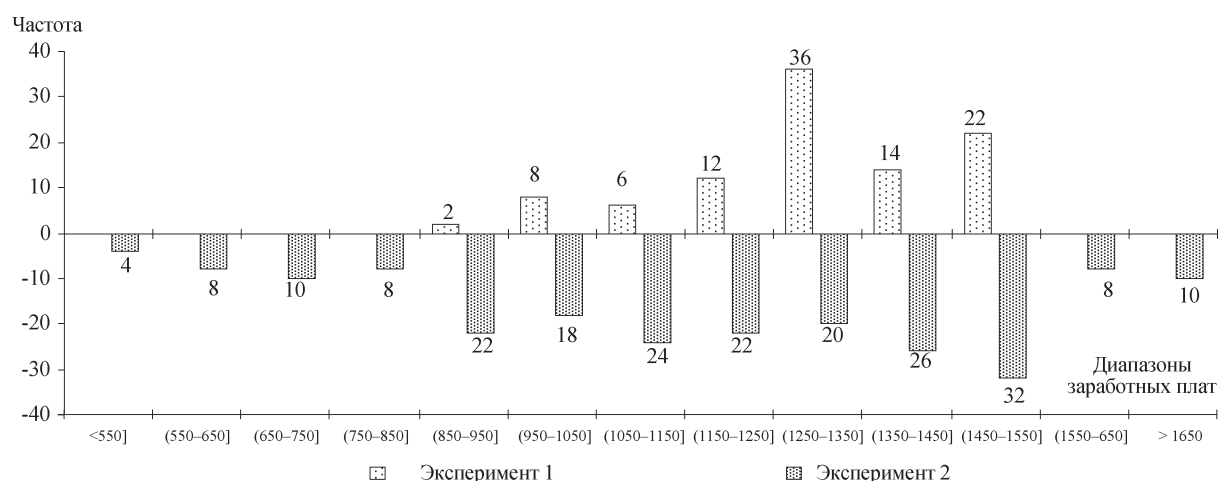


Рис. 2. Распределение итоговых заработных плат по результатам двух экспериментов
Источник. Авторская разработка.

Таблица 4

Итоговые заработные платы по результатам переговоров во втором эксперименте

Раунд	НМ		НЖ	
	PM	PЖ	PM	PЖ
1	1150	1090	1567	908
2	1600	1120	1425	1101
3	-	1023	1525	1129
4	-	1227	1500	1219
5	-	1130	1583	1166
6	1388	1453	1700	1251
Средняя итоговая заработная плата	1379	1174	1550	1129
Переговорная сила работников, %	5	11	16	12
Переговорная сила нанимателей, %	15	24	53	14

Источник. Авторская разработка.

По итогам всех раундов средние заработные платы нж-рм и нм-рм оказались наибольшими, а нж-рж и нм-рж – наименьшими. С точки зрения переговорной силы наименее успешными были наниматели-женщины в переговорах с работниками-мужчинами, а наиболее эффективными – работники-мужчины, что могло способствовать высоким итоговым уровням заработных плат работников-мужчин. Рассмотрим влияние стартовых предложений на итоговую зарплату (табл. 5).

Когда предложения первыми делали наниматели, то нм-рм и нж-рм предлагали зарплаты выше среднего уровня, а нм-рж и нж-рж – ниже. В среднем работникам удалось увеличить свою заработную

плату на 28%, наиболее успешными оказались рм-нж (62%). В случае, когда стартовые предложения исходили от работников, работники-мужчины запрашивали значительно большие суммы, чем работницы-женщины. В итоге уровень зарплат оказался на 12% ниже желаемого, при этом наиболее эффективными работниками были рм-нм (снижение на 9%), а наименее эффективными – рж-нм (снижение на 17%).

Проверка гипотез. Обобщая результаты первого и второго экспериментов с учетом интересов работников, можно заключить, что наиболее высоких результатов достигают работники-мужчины при взаимодействии с нанимателями любого пола (табл. 6). Они запрашивают большие стартовые заработные

Таблица 5

Стартовые предложения игроков в переговорах второго эксперимента

Раунд	Средняя стартовая заработная плата по раундам	Первое предложение от нанимателей				Средняя стартовая заработная плата по раундам	Первое предложение от работников			
		НМ		НЖ			РМ		РЖ	
		РМ	РЖ	РМ	РЖ		НМ	НЖ	НМ	НЖ
1	913	1000	850	1067	736	-	-	-	-	-
2	-	-	-	-	-	1460	1700	1650	1213	1277
3	919	-	770	950	1036	-	-	-	-	-
4	-	-	-	-	-	1586	-	1700	1685	1374
5	1015	-	1130	877	1038	-	-	-	-	-
6	-	-	-	-	-	1572	1500	1800	1538	1450
Среднее стартовое предложение по заработной плате	949	1000	917	965	937	1539	1600	1717	1479	1367
Средняя заработная плата по итогам переговоров	1217	1150	1080	1563	1073	1349	1458	1513	1230	1194

Источник. Авторская разработка.

Таблица 6

Обобщенные результаты двух экспериментов

1 эксперимент				
Средняя заработная плата	РМ	НМ	РЖ	НЖ
Стартовое предложение	1580	-	1466	976
Итоговая	1476	-	1273	1322
Переговорная сила, %	8	-	10	28
2 эксперимент				
Средняя заработная плата	РМ	НМ	РЖ	НЖ
Стартовое предложение	1643	867	1383	947
Итоговая	1515	1184	1144	1201
Переговорная сила, %	11	20	11	20

Источник. Авторская разработка.

платы и обладают хорошей переговорной силой. Работницы-женщины, имея примерно такую же переговорную силу, в результате получали более низкую заработную плату из-за более низких начальных запросов.

По результатам второго эксперимента наниматели-мужчины, обладая в среднем такой же переговорной силой, как и наниматели-женщины, добивались меньших итоговых заработных плат из-за более низких стартовых предложений.

Таким образом, первая гипотеза получила подтверждение: существует гендерный разрыв в результативности переговоров о заработной плате, при котором игроки-мужчины в любой роли результативнее игроков-женщин.

Вторая гипотеза касается оценки эффективности влияния буклета с рекомендациями по переговорам о заработной плате. Были получены данные по 3 формам воздействия данного подталкивания в ходе второго эксперимента:

- отсутствие воздействия, нейтральный текст (контрольная группа 1);
- немедленное воздействие (группа 2);
- воздействие через 4 недели (группа 3).

Рассмотрим влияние буклетов на три показателя: итоговые заработные платы, стартовые заработные платы и переговорная сила. Данные контрольной группы принимаются за 100% для итоговых и стартовых зарплат (табл. 7). При анализе переговорной силы следует учитывать, что более низкое значение этого показателя свидетельствует о большей переговорной силе, что означает, что представители данной роли достигли результата, близкого к своему первоначальному запросу.

Как видим, нельзя однозначно определить направление воздействия буклета:

в различных группах он может как улучшать, так и ухудшать результаты. Таким образом, вторая гипотеза не нашла подтверждения.

Предложения для дальнейших исследований

Предложенный дизайн эксперимента позволяет выявлять гендерные различия в переговорах о заработной плате, что создаст возможности для дальнейших модификаций с целью проверки различных дополнительных гипотез. Среди перспективных направлений данного эксперимента можно выделить следующие варианты:

- введение неопределенности по объему бюджета нанимателя. Работники будут осведомлены лишь о диапазонах возможных бюджетов, а нанимателям будут случайным образом присвоены определенные бюджеты;
- ограниченное количество вакансий. Число рабочих мест будет меньше, чем количество взаимодействий в раунде. Работники с наиболее высокими требованиями по заработной плате не будут наняты;
- проведение анонимных переговоров через мессенджеры, где пол и другие данные участников неизвестны, а письменный формат общения позволит зафиксировать аргументы сторон;
- включение в качестве переменной опыт работника, который может увеличиваться с каждым раундом;
- акцент на процедуре пересмотра заработной платы, а не на процессе найма, при взаимодействии одних и тех же участников в разных раундах;
- использование различных поведенческих подталкиваний, направленных на сокращение гендерного разрыва в процес-

Таблица 7

Воздействие подталкивания на результаты переговоров, %

Роль	Итоговая зарплата			Стартовая зарплата			Переговорная сила		
	1 группа	2 группа	3 группа	1 группа	2 группа	3 группа	1 группа	2 группа	3 группа
PM	100	100	113	100	96	102	8	16	10
PЖ	100	103	95	100	103	91	9	15	10
HM	100	97	85	100	81	132	20	18	30
HЖ	100	92	114	100	87	117	22	19	17

Источник. Авторская разработка.

се ведения переговоров. Информирование в виде буклета с рекомендациями по ведению переговоров о заработной плате, предложенное авторами, не дало ожидаемых результатов, однако сам метод может оказаться эффективным при использовании другого текста, видео или медиа-материала. Можно протестировать влияние на поведение игроков расширения доступа к информации, в данном случае – о средней итоговой заработной плате (диапазоне доступных уровней заработных плат) в предыдущих раундах, что подразумевает метод повышения прозрачности данных о рынке труда (Mazei, Hüffmeier, Freund, Stuhlmacher, Bilke, Hertel, 2015).

Таким образом, лабораторные эксперименты в контролируемых условиях позволяют проверить предпосылки формирования гендерного разрыва в заработных платах на основе моделирования ситуации ведения переговоров. Необходим дальнейший поиск эффективных мер поведенческих подталкиваний, способных повлиять на этот разрыв, для будущих тестирований в полевых условиях современного рынка труда.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ (REFERENCES)

- Кирюшина 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. С. 172–198. [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 Russ.)]
- Майборода Т.Л., Яскевич Е.П., Ананич Ю.А.** 2022. Гендерная дискриминация и гендерные различия в поведении соискателей: экспериментальный подход. *Новая экономика*. № 2. С. 185–193. [Maibarada T.L., Yaskevich E.P., Ananich Yu.A. 2022. Gender Discrimination and Gender Differences in Job Seekers' Behavior: An Experimental Approach. *Novaya ekonomika*. No 2. PP. 185–193. (In Russ.)]
- Перес К.К.** 2021. *Невидимые женщины: почему мы живем в мире, удобном только для мужчин. Неравноправие, основанное на данных*. Москва: Альпина Паблшер. [Perez C.C. 2021. *Invisible Women: Exposing Data Bias in a World Designed for Men*. Moscow: Alpina Publisher. (In Russ.)]
- Babcock L., Laschever S.** 2003. *Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide*. Princeton: Princeton University Press.
- Dittrich M., Knabe A., Leipold K.** 2012. Gender Differences in Experimental Wage Negotiations. *CESifo Working Paper Series No 3862*. DOI:10.2139/ssrn.2098874
- Gerhart B., Rynes S.** 1991. Determinants and Consequences of Salary Negotiations by Male and Female MBA Graduates. *Journal of Applied Psychology*. Vol 76. No 2. PP. 256–262. DOI:10.1037/0021-9010.76.2.256
- Goldin C.** 2015. How to Achieve Gender Equality. *The Milken Institute Review*. No 3. PP. 24–33.
- Kiessling L., Pinger P., Seegers P., Bergerhoff J.** 2024. Gender Differences in Wage Expectations and Negotiation. *Discussion Paper No 496*.
- Mazei J., Hüffmeier J., Freund P.A., Stuhlmacher A.F., Bilke L., Hertel G.** 2015. A Meta-analysis on Gender Differences in Negotiation Outcomes and their Moderators. *Psychological Bulletin*. Vol 141. No 1. PP. 85–104. DOI: 10.1037/a0038184
- Säve-Söderbergh J.** 2007. Are Women Asking for Low Wages? Gender Differences in Wage Bargaining Strategies and Ensuing Bargaining Success. *Stockholm University Working Paper No 7/2007*.

WAGE NEGOTIATIONS: GENDER DIFFERENCES AND WAYS TO OVERCOME THEM

Tatiana Maibarada¹ (<https://orcid.org/0000-0002-9589-8620>),

Kseniya Panich¹

¹ Belarusian State Economic University (Minsk, Belarus).

Corresponding author: Tatiana Maibarada (mtv_1@tut.by).

ABSTRACT. The article examines gender differences in wage bargaining. The results of two economic laboratory experiments that investigated gender differences and the effect of behavioural nudges on negotiation outcomes are compared. The authors come to conclusions about the existence of gender differences and make suggestions for designing behavioural interventions and possible directions for further research.

KEYWORDS: experimental economics, behavioral economics, gender, wages, labor market, nudges, experiment design.

JEL-code: C72, C90, C91, J16.

DOI: 10.46782/1818-4510-2024-4-22-33

Received 16.09.2024

In citation: Maibarada T., Panich K. 2024. Wage Negotiations: Gender Differences and Ways to Overcome Them. *Belorusskiy ekonomicheskiy zhurnal*. No 4. PP. 22–33. DOI: 10.46782/1818-4510-2024-4-22-33 (In Russ.)

