

ЕВРОПЕЙСКАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КОМИССИЯ ООН КОНФЕРЕНЦИЯ ЕВРОПЕЙСКИХ СТАТИСТИКОВ

Рабочая сессия по гендерной статистике ЕЭК ООН
(Женева, Швейцария, 26-28 апреля 2010 г.)

Рабочий документ 1
19 марта 2010 г.

Вопрос I А. предварительной повестки сессии

НЕСКОРРЕКТИРОВАННЫЙ ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ В ОПЛАТЕ ТРУДА В ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ

Пояснительная записка Евростат¹

Заказной доклад²

I. ИНДИКАТОР ГЕНДЕРНОГО РАЗРЫВА В ОПЛАТЕ ТРУДА, ИСПОЛЬЗУЕМЫЙ ЕВРОПЕЙСКОЙ СТАТИСТИЧЕСКОЙ СИСТЕМОЙ

1. В Европе по-прежнему наблюдается значительное неравенство в оплате труда мужчин и женщин. Более того, последствия разрыва в оплате труда могут быть достаточно серьезные, так как более низкая оплата увеличивает риск финансовой зависимости не только в период трудовой деятельности, но также и в пенсионном возрасте по причине более низких пенсионных накоплений и, следовательно, создает повышенный риск бедности в старости. Таким образом, нескорректированный гендерный разрыв в оплате труда (ГРОТ) является важным индикатором, используемым для мониторинга дисбаланса в заработных платах мужчин и женщин. Индикатор относится к группе Европейской системы структурных индикаторов и устойчивого развития, разработанных для оценки достижения целей Лиссабонской стратегии и Стратегии устойчивого развития ЕС. ГРОТ также является ключевым индикатором в Стратегии равенства мужчин и женщин, утвержденной Европейской комиссией. Учитывая значение этого индикатора, 5 марта 2010 г. Европейская комиссия представила планы и меры, направленные на существенное сокращение разрыва в оплате труда мужчин и женщин в последующие пять лет.

2. В этом контексте, целью настоящего документа является презентация проделанной работы Европейской статистической системы (ЕСС) в области гармонизации, исчисления, анализа и распространения общих национальных и европейских ГРОТ, а также комплиментарных статистических данных для решений, связанных с разработкой политики. Начиная с базисного 2006 г. и далее, ЕСС ежегодно производит расчеты ГРОТ в соответствии с тремя основными принципами, принятыми в результате всесторонних

¹ Анализ, представленный в этом документе, проведен совместно с Veronica Alvarez, Simone Casali и Hannah Kivier в отделении Eurostat F/2 "Статистика рынка труда" Евростат.

² Подготовлено Mr. Didier Dupré, Евростат.

дискуссий в Главном управлении по занятости и социальным вопросам Европейской комиссии, а также в управлениях по социальной статистике ЕСС:

- Не следует корректировать ГРОТ, т.е. индикатор следует исчислять без учета национальных различий в индивидуальных характеристиках занятых мужчин и женщин. Такое решение главным образом обусловлено тем, что на этом этапе не достигнут консенсус и не получены научные данные (обоснования) в отношении того, какой метод корректировки следует использовать.
 - ГРОТ должен исчисляться на основе валовых почасовых заработков. Такой подход нацелен на исключение различий между странами-членами ЕС в частичной занятости.
 - ГРОТ должен основываться на гармонизированном источнике по всему ЕС, обследовании структуры заработков (SES), представляющим обширный набор данных, согласованных для работников и работодателей³.
3. В частности, нескорректированный гендерный разрыв в оплате труда исчисляется:
- С помощью 4-летнего обследования структуры заработков (SES) из обзора 2006 г. и далее в качестве эталонного показателя;
 - Используя национальные расчеты (на основе национальных источников), предоставленных странами-членами за годы между эталонными годами SES, начиная с базисного 2007 г. и далее (такой же охват как в SES);
 - исходя из определения ГРОТ как относительной разницы между средними (арифметическое значение) валовыми почасовыми заработками женщин и мужчин, выраженными в процентах %⁴;
 - При таких же параметрах как в SES:
 - не учитываются ограничения по возрасту, проработанные часы, частичная занятость;
 - рекомендация КДЕС (Статистическая классификация видов экономической деятельности Европейского Сообщества) 1.1. давать в совокупности для разделов от С до О, за исключением L (раздел L и все разделы от С до О выборочные) – Рекомендация КДЕС 2 В до S, исключая О - т.е. экономика в целом, за исключением сельского хозяйства, рыболовства, государственного управления, частных домохозяйств и экстра-территориальных организаций;
 - размер предприятий: только предприятия с 10 и более работниками;
 - валовые почасовые заработки должны включать оплату за сверхурочную работу и исключать нерегулярные выплаты;
 - Нескорректированный ГРОТ суммируется для ЕС-27 и в евро зоне (ЕА-16) и исчисляется Евростат как среднее значение национального ГРОТ, взвешенного исходя из соответствующего числа работников, как для ГРОТ и в разбивке по основной группе экономической деятельности.

³ SES утверждено распоряжением Совета (ЕК) No 530/1999 от 9 марта 1999 г. относительно структурной статистики заработков и затрат на оплату труда и Распоряжением Комиссии 1738/2005 о внесении изменений (ЕК) No 1916/2000 относительно определения и передачи информации о структуре заработков.

⁴ Нескорректированный ГРОТ = $\frac{\text{средние валовые почасовые заработки оплачиваемых работников мужского пола}}{\text{средние валовые почасовые заработки оплачиваемых работников женского пола}} \times 100\%$

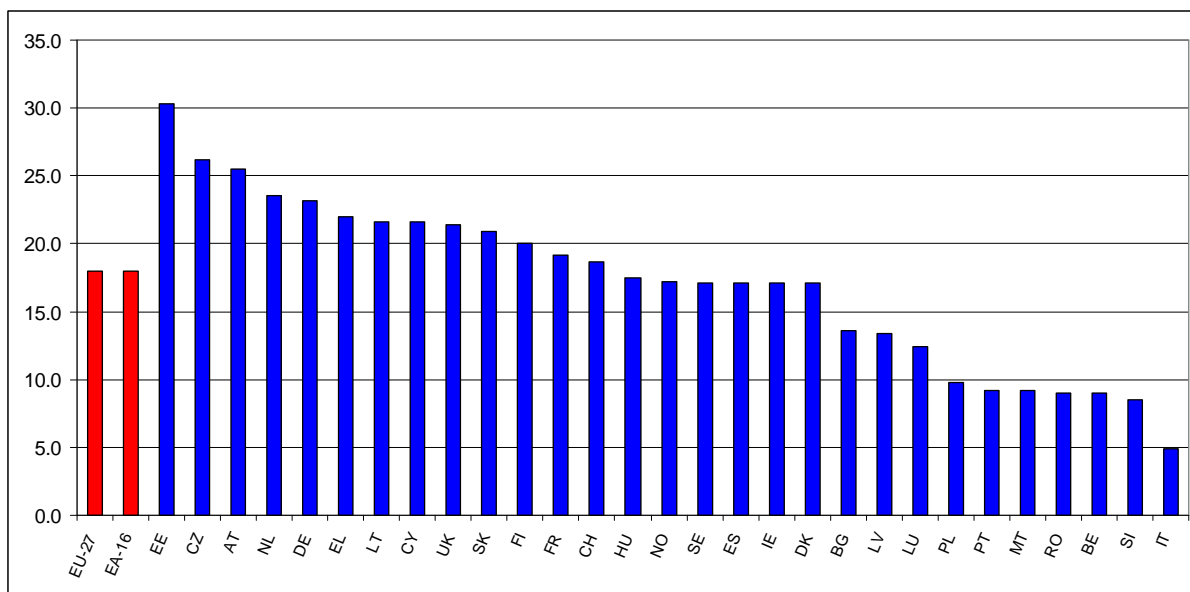
4. Ежегодные данные, предоставленные странами-членами ЕС между двумя раундами SES, представлены в разбивке по экономической деятельности, возрасту и виду экономического контроля предприятия. Микро-данные SES за 4 года содержат множество подробной информации, в частности, о характеристиках работодателя и работника, позволяя проанализировать ГРОТ в разбивке по различным дополнительным параметрам. Однако, SES имеет также некоторые ограничения, например, не охватывает работников государственного сектора и предприятия с менее 10 работниками. Более того, в обследовании имеются сведения, касающиеся персональных характеристик, таких как семейное положение, количество детей, опыт работы. Обследование не охватывает неактивные или незанятые группы, которые представляют собой релевантные группы для оценки решений женщин получать образование и принимать участие в рынке труда. (так называемый "самоотбор", т.е. решения, принимаемые женщинами, в условиях предполагаемого ими неравенства на рынке труда).

II. ОТДЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

II.1 Общий ГРОТ в стране-члене ЕС и на европейском уровне

5. В рамках всей экономики в 2008 г. женщины зарабатывали в среднем 18.0% меньше в валовом значении и в час меньше мужчин, в ЕС-27, а также в EA-16. ГРОТ варьируется от менее 5% в Италии и более 30% в Эстонии, т.е., в семь раз больше (График 1).

Рисунок 1. Нескорректированный гендерный разрыв в оплате, экономика в целом, 2008 г. (%)



Источник: Евростат (tsiem040);

EE, IE, Голландия и Чех: 2007; ES (Эстония), FR (Франция), CY (Кипр), NO (Норвегия), EU-27 (ЕС-27 и EA-16: предварительные; сфера действия SES для всех стран.

6. Наличие и размер ГРОТ обусловлены причинами, которые могут существенно различаться в странах-членах ЕС, например, в видах работы, выполняемыми женщинами, последствиями перерывов в трудовой деятельности или частичной занятости в связи с

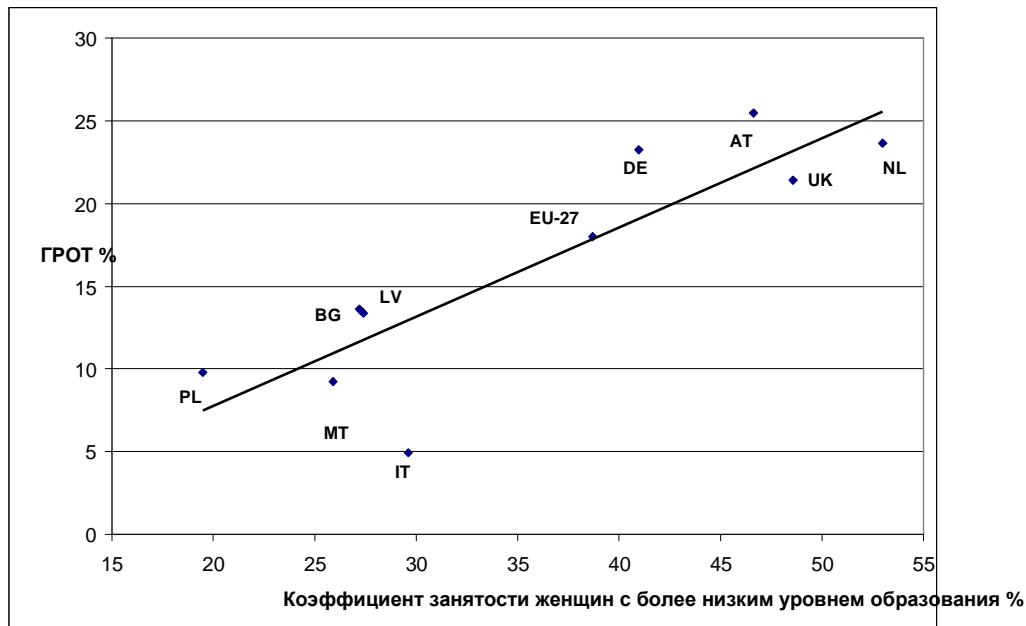
рождением ребенка и решениями в пользу семьи и т.д.. Более того, в каждой стране-члене ЕС имеется свой процент женщин с различными характеристиками, в частности, в связи с существенными различиями в общественных институтах и подходах к сочетанию личной жизни и работы, которые влияют на трудовую деятельность и, следовательно, на оплату труда женщины. Таким образом, причина разных значений ГРОТ связана с необходимостью внесения корректировок для учета национальных характеристик занятых мужчин и женщин (например, экономическая деятельность, в которой они участвуют, возрастная структура и т.д.).

II-2. Высокая представленность женщин на рынке труда имеет тенденцию существенно увеличивать гендерный разрыв в оплате труда

7. Ключевым индикатором, связанным с комплексными факторами, влияющими на положение женщины на рынке труда, является их участие в нем. Как минимум, для некоторых стран участие женщин в структуре рынка труда связано с ГРОТ для экономики в целом (Рисунок 2). В 2008 г. в странах-членах ЕС с самым незначительным ГРОТ, коэффициент занятости женщин от 15 до 64 лет низкий в сравнении с показателем для ЕС-27 в среднем 59.1%, например, 47.2% в Италии, 37.4% на Мальте или 52.4% в Польше. Такие данные, в основном показывают незначительный процент низкооплачиваемых или неквалифицированных работающих женщин: коэффициент занятости женщин от 15 до 64 лет с более низким уровнем образования составляет от 25% до 30% в Болгарии, Италии, Латвии и Мальте и 19.5% в Польше при в среднем 38.7% в EU-27 в 2008 г. С другой стороны, ситуация в 15 странах ЕС (ЕС до 2004 г.) с относительно высоким ГРОТ, как в Германии, Нидерландах, Австрии и Великобритании, в некоторой степени объясняется высоким процентом женской занятости (от 40 до 55% для женщин с более низким образованием.). Такие показатели были достигнуты посредством учета частичной занятости: доля женщины с частичной занятостью в этих четырех странах-членах ЕС составляет 44.9%, 75.2%, 41.1% и 40.9%, соответственно, для 15-64 летних, в сравнении с 34.2% для EU-27 в 2008 г..

8. Такие результаты можно объяснить тем, что в странах-членах ЕС с общей низкой представленностью женщин на рынке труда, работающие женщины часто относятся к категории относительно высокооплачиваемых работников. Это эффект «самоотбора», т.е. только женщины, которые могут рассчитывать на высокие заработки, принимают участие в рынке труда, и они концентрируются в секторах или на должностях с высокими окладами. Напротив, в странах с высоким уровнем женской занятости, на рынке труда представлены также женщины с перспективой найти низкооплачиваемую работу, например, в рамках специфических режимов работы.

Рисунок 2. Нескорректированный ГРОТ и представленность на рынке труда женщин с более низким уровнем образования: страны-члены ЕС с очень низким и очень высоким ГРОТ, 2008 г.



Источник: Евростат (earn_gr_gpg: GPG), SES scope (NL: 2007); (lfsa_ergaed: коэффициент занятости)

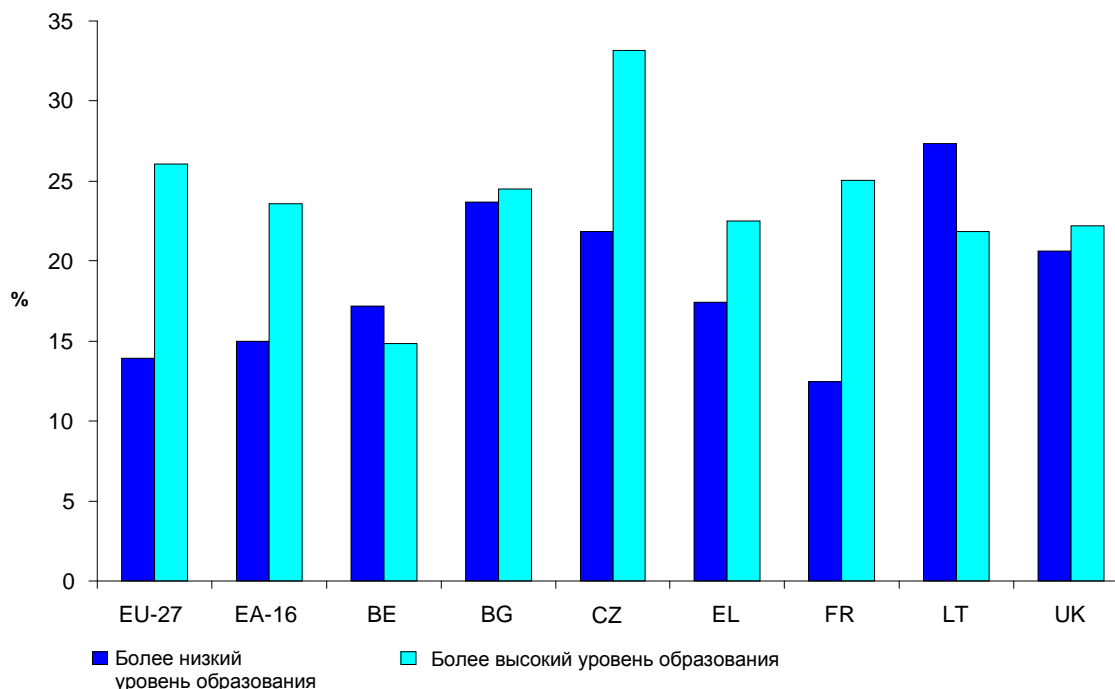
Более низкий уровень образования: дошкольное, начальное образование или первый этап базового образования или более низкое среднее или второй этап базового образования (ISCED 1997 0-2 группы);

II.3 ГРОТ, как правило, выше для высокообразованных работников

9. Как уже упоминалось, уровень образования является другим ключевым индикатором, влияющим как на представленность женщин на рынке труда, так и на уровень их заработков. В среднем в ЕС-27 и ЕА-16 гендерный разрыв в оплате труда гораздо выше для лиц с более высоким уровнем образования (высшее образование), чем для лиц с более низким уровнем образования (до более низкого уровня среднего образования): соответственно 26.1% и 13.9% в ЕС-27 в 2006 (23.6% и 15.0% в ЕА-16), см. график 3. В результате, основные факторы ГРОТ, в среднем замедляют карьерный рост женщины, в частности, на высокооплачиваемых должностях. Возможное объяснение этому можно найти в гендерной сегрегации, например, в управленческой сфере, и в том, что фактически решения женщин, принятые в пользу семьи, в большей степени влияют на их профессиональную деятельность или возможности занимать руководящие должности, для которых характерна высокая дисперсия окладов.

10. Тем не менее, следует еще раз отметить, ситуация в странах-членах ЕС различна. Например, ГРОТ по уровню образования в Чешской Республике, Греции и Франции аналогичен этому индикатору в EU-27 и ЕА-16, в Бельгии и Литве этот индикатор имеет противоположную структуру (более низкий уровень ГРОТ для тех, кто имеет высшее образование: 14.8% и 21.8% соответственно). ГРОТ менее зависим от уровня образования в Болгарии или Великобритании, от 20% и 24% как для более низкого, так и более высокого уровня образования.

Рисунок 3. Нескорректированный ГРОТ в среднем по уровню образования в странах ЕС-27 и ЕА-16, а также в некоторых странах-членах ЕС, 2006 г. (%)



Источник: Евростат (earn_ses06_16), сфера действия SES.

Более низкий уровень образования: дошкольное, начальное образование или первый этап базового образования и более низкое среднее или второй этап базового образования (ISCED 1997 группы 0-2);

Более высокое образование: программы высшего образования с академическим/ профессионально ориентационным & вторым этапом высшего образования для получения квалификации научного работника, занимающегося углубленными исследованиями (ISCED 1997 группы 5-6). (ISCED 1997 группы 5-6).

II.4 Самый низкий гендерный разрыв в оплате труда для молодых работников

11. Предполагается, что ГРОТ увеличивается с возрастом: в начале профессиональной деятельности на карьерный рост такие события в жизни, как рождение ребенка, отпуск по уходу за ним и т.д., еще не влияют, в то же время уровень образования в настоящее время у женщин аналогичный уровню образования мужчин; молодые специалисты могут в начале трудовой деятельности воспользоваться преимуществами действующей активной политики продвижения равенства мужчин и женщин на рынке труда. Напротив, работающие женщины пожилого возраста испытали последствия перерывов в трудовом стаже и не смогли воспользоваться льготами мер, направленных на обеспечение равенства, которые не действовали на начало их трудовой деятельности или рождения детей. Такая ситуация, безусловно, подтверждается явным увеличением в 2006 г. ГРОТ с возрастом, от 3.1% для работников до 30 лет, 17.5% для женщин 30-39 лет и 23.8% для женщин 40-49 лет. Однако, этот показатель в незначительной степени уменьшается для 50 летних и старше (50+), 21.8%, см. Таблицу 1. В ЕА-16 наблюдается аналогичное увеличение с возрастом, и в группе 50+ отмечается самый высокий ГРОТ (также 21.8%).

Таблица 1. Нескорректированный ГРОТ по возрасту, %, 2006

	ЕС-27	EA-16
< 30 лет	3.1	5.0
30-39 лет	17.5	14.9
40-49 лет	23.8	20.4
50 лет+	21.8	21.8

Источник: Евростат (earn_ses06_14), сфера действия SES.

III. ПОДГОТОВКА К СКОРРЕКТИРОВАННОМУ “ГРОТ”

12. Представляется очевидным, что на ГРОТ в значительной степени влияют прежде всего доля и характеристики мужчин и женщин, представленных на рынке труда, и характеристики занятых мужчин и женщин (таких как уровень образования, опыт, возраст, род занятий, вид трудового договора), а также характеристики компаний или организаций, в которых они работают (размер компании, сфера деятельности (отрасль), механизм начисления окладов, доля женщин).

Таким образом, для анализа ГРОТ контроль измеримых характеристик работников и предприятий позволяет получить данные о влиянии различных факторов на размер разрыва в оплате труда и соответственно на релевантность различных переменных – и взаимодействие между ними (хотя релевантные переменные могут для различных стран отличаться). В таком случае возникает вероятность создания методологических элементов возможных корректировок ГРОТ в Европе.

13. В связи с этим, в 2008 г. Евростатом начато исследование "Разработка эконометрических методов оценки гендерного разрыва в оплате труда с использованием данных обследования структуры зарплаток". Исследование показало, что при использовании регрессии методом наименьших квадратов для внесения поправок с учетом индивидуальных характеристик, указанных в SES (возраст, уровень образования, частный/государственный сектор, полная/частичная занятость, условия договора, размер компании, а также род занятий), гендерный разрыв, по крайней мере в некоторых странах, становится меньше, чем приблизительный (необработанный) ГРОТ. Кроме того, была создана модель самовыбора, и гендерный разрыв в оплате труда в различных странах с такой моделью оказался меньше.

14. Однако, следует иметь в виду, что при любом обзоре используется только ограниченное количество измеримых параметров, и скорректированный ГРОТ не обеспечит полностью сопоставимую меру измерений. Наиболее вероятным является то, что по-прежнему будет сложно проводить различия между основными факторами, влияющими на размер ГРОТ. Заключительный отчет о результатах данного исследования опубликован в серии рабочих документов Евростат в 2009 г.⁵

⁵ See http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/KS-RA-09-011/EN/KS-RA-09-011-EN.PDF

IV. КОМПЛИМЕНТАРНЫЕ МЕРЫ ИЗМЕРЕНИЯ НЕРАВЕНСТВА В ОПЛАТЕ ТРУДА ЖЕНЩИН И МУЖЧИН

15. Как показано в анализе выше, ГРОТ, так как этот показатель в настоящее время измеряется в ESS (нескорректированный), дает полную картину гендерного неравенства в оплате труда, но не может использоваться для оценки основной концепции равной оплаты за равный труд. В последней части документа рассматриваются возможные меры улучшения и комплиментарные статистические данные, собранные ESS и недавно опубликованные Евростат.

IV.1 ВОЗМОЖНЫЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МЕТОДЫ ИСЧИСЛЕНИЯ ИЛИ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ГЕНДЕРНОГО РАЗРЫВА В ОПЛАТЕ

16. В рамках широко известной дискуссии о том, какие меры измерения средних заработков использовать, средние или срединные, Рабочей группой Евростат по статистике рынка труда, предложен второй комплиментарный гендерный разрыв в оплате, исчисленный с помощью той же методологии, как и используемый в настоящее время нескорректированный ГРОТ, но на основе срединных валовых почасовых заработков мужчин и женщин. Фактически, средняя мера измерения имеет тенденцию увеличивать валовые почасовые заработки, главным образом для мужчин, поскольку они занимают большую часть рабочих мест с чрезвычайно высокими заработными платами, что способствует увеличению ГРОТ. При использовании срединных мер измерения, как в некоторых странах – членах ЕС, например в Великобритании, разрыв в оплате труда не уменьшается искусственно, однако позволяет измерить общий разрыв в оплате труда, близкий к неравенству, которому подвергается большинство женщин. Такой метод расчетов может проводиться на основе микроданных SES 2010 (будут в наличии в 2012).

17. Кроме того, для постепенного внедрения концепции равной оплаты за равный труд было предложено ввести значения ГРОТ в многомерную таблицу с различными переменными из SES. Сложность работы с приблизительными микроданными на таком детальном уровне, заключается в том, что для обеспечения конфиденциальности и при использовании небольшой выборки невозможно получить результаты для всех возможных сочетаний значений. Предпочтительным подходом может быть такое моделирование регрессии OLS, о котором указывалось в части III «Подготовка к скорректированному ГРОТ». Тем не менее, в качестве первой попытки, Главным управлением по занятости и социальным вопросам разработан интерактивный инструмент с многоаспектными данными SES 2006, предоставленными Евростат.

Такой калькулятор с данными о гендерном разрыве в оплате труда работников с идентичными характеристиками, полезный для работодателей при исчислении гендерного разрыва в оплате труда в их предприятиях, размещен в Интернете. Для идентичных характеристик использовались следующие параметры: страна, возрастная категория, уровень образования (ISCED), вид экономической деятельности (NACE), род занятий (ISCO) и размер предприятия. Калькулятор гендерного разрыва в оплате труда имеется в наличии на вебсайте Главного управления занятости и социальных дел⁶.

⁶ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=835&langId=en>

IV.2 Комплиментарные индикаторы гендерного неравенства в оплате труда

18. На основе данных SES 2006 недавно Евростатом опубликовано издание «Статистика в фокусе низких заработков в Европе», включая анализ в разбивке по половой принадлежности⁷. Низкооплачиваемые работники, занятые полный рабочий день, определяются как работники с окладом, составляющим менее одной третьей среднего годового оклада. Годовой заработок включает нерегулярные выплаты, такие как ежегодные бонусы, "13-ая зарплата" и другие нерегулярные связанные с работой пособия, которые влияют на финальную фактическую заработную плату.

19. В 2006 г. в ЕС 27 17% работников полной занятости являлись низкооплачиваемыми работниками. Эта категория включала 23.1% всех работников с полной занятостью (20.1% в евро зоне), в то время как только 13.5% всех работников с полной занятостью мужского пола составляют низкооплачиваемые работники (Таблица 3). Во всех странах, за исключением Венгрии, соотношение женщин в категории низкооплачиваемых работников была выше, чем соотношение мужчин в этой категории. Страны с наибольшим соотношением женщин, являющихся низкооплачиваемыми работниками, включают Кипр, Латвия, Великобритания и Литва (более 30% в каждой из этих стран). В Финляндии, Франции, Дании, Бельгии, Мальте и Швеции такое соотношение самое низкое (менее 15%).

Таблица 3. Распределение и соотношение низкооплачиваемых работников (полная занятость) в разбивке по половой принадлежности, %, 2006

	ЕС-27	EA-16	Бел	Болг	Чех	Гер	DE	EE	IE	EL	ES	ФР	IT	Кипр	Лат
Муж	13.5	11.7	4.8	26.5	9.5	4.7	15.9	11.7	15.6	12.4	11.2	7.7	11.5	11.0	29.2
Жен	23.1	20.1	12.8	27.7	26.1	11.6	28.0	28.7	28.7	23.2	22.6	10.6	16.2	33.4	32.3
	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK	NO
Муж	25.0	11.9	24.5	10.1	10.5	9.2	18.3	14.5	25.7	12.1	10.8	3.3	7.6	15.6	4.9
Жен	30.1	24.6	22.3	13.3	25.0	28.7	26.3	26.6	27.8	21.3	25.0	8.8	14.9	30.6	8.8

Источник: Евростат, SES 2006 г. (earn_ses_adeci), сфера действия SES

Низкооплачиваемые работники среди работников с полной занятостью: среди менее двух трети работников с национальным средним заработком в год.

IV. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

20. Разработанный ESS ГРОТ представляет собой индикатор, гармонизированный на уровне ЕС, и содержит важную информацию для разработчиков политики в Европе и на национальном уровне в сфере достижения равенства мужчин и женщин. Индикатор дает общее представление о гендерном неравенстве в оплате труда в Европе.

21. Однако, являясь нескорректированным и измеренным на макро уровне, гендерный разрыв в оплате труда по-прежнему воспринимается критически. С другой стороны, разработка основного метода установления равной оплаты за равный труд возможно проще на микро уровне, например, в компании, но однако, не позволяет создать статистический инструмент для мониторинга политики.

⁷ "17% работников полной занятости в ЕС как низкооплачиваемые работники", Евростат Статистика в фокусе n° 3/2010: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-10-003/EN/KS-SF-10-003-EN.PDF

22. В связи с этим, следует отметить, что важно усовершенствовать дополнительные инструменты для использования срединных валовых почасовых заработков и многоаспектных презентаций. Также необходимо добавить к ГРОТ другие индикаторы неравенства в оплате труда, такие как измерение разброса окладов и низких заработных плат в разбивке по полу. В более широком понимании следует обеспечить статистические данные по различным аспектам заработков в разбивке по полу. В итоге, для исследователей должен улучшиться доступ к микроданным. В настоящее время Евростатом, совместно с участвующими странами-членами, открыт доступ к микроданным SES в Центре безопасности (Safe Centre) и анонимных микроданных SES в формате CD-Rom⁸.

⁸ Для доступа к данным о заработках и метаданным на вебсайте и для получения информации о процедурах доступа исследователей к микроданным, см.
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings