

Распространение: Общее

3 февраля 2012 г.

Неофициальный перевод

Европейская экономическая комиссия

Конференция статистиков Европы

Группа экспертов по гендерной статистике

Рабочая сессия по гендерной статистике

Женева, 12-14 марта 2012 г.

Пункт 3 предварительной повестки дня

Возвращаясь к вопросу гендерного разрыва в оплате труда

Гендерный разрыв в оплате труда и дискриминация при оплате труда в регионе Цюрихской агломерации

**Записка Статистического управления Цюрихской агломерации¹,
Швейцария**

Аннотация

1. В регионе Цюрихской агломерации, женщины все еще зарабатывают значительно меньше мужчин. В данном документе анализируется развитие заработных плат с учетом гендера (медианы заработной платы), гендерный разрыв в оплате труда и дискриминация при оплате труда (регрессионный анализ и декомпозиция Блайндера-Оксаки) в частном секторе в регионе Цюрихской агломерации на основании данных, полученных в ходе обследований структуры заработной платы в Швейцарии в 2002-2008 гг.

2. Разрыв в оплате труда женщин и мужчин остается большим. В соответствии с данными по структуре заработной платы за 2008 г., такой разрыв составляет 25% в частном секторе в регион Цюрихской агломерации. Около 64% этого разрыва относится на различия в образовании, занимаемой должности, должностных требованиях, опыте и стаже работы. Однако оставшиеся 36% невозможно объяснить посредством модели регрессионного анализа и могут истолковываться как потенциальная дискриминация при оплате труда женщин. Это означает, что даже в случае отсутствия различий между женщиной и мужчиной в части переменных, указанных выше, в среднем женщина зарабатывает на 9% (скорректировано) меньше,

¹ Подготовлено Романом Пейджем, Отдел труда и экономики Статистического органа округа Цюрих, roman.page@statistik.ji.zh.ch

чем мужчина. Имеются существенные различия в потенциальной дискриминации при оплате труда по отраслям экономики и сферам деятельности.

I. Предыстория

3. Как и Федеральное статистическое бюро Швейцарии (ФСБ), Статистическое управление округа Цюрих и Управление гендерного равенства округа Цюрих с определенной регулярностью совместно изучают заработные платы женщин и мужчин в Швейцарии. Во-первых, разрывы в оплате труда между женщинами и мужчинами оцениваются в соответствии с различными переменными. Во-вторых, выявленные разрывы в оплате труда анализируются в разрезе дискриминации при оплате труда. Анализ основывается на результатах Обследования структуры заработной платы в Швейцарии (SESS), которое проводится Федеральным статистическим бюро (ФСБ) каждые два года. Здесь представлены результаты анализа за 2008 г.²

4. Кроме того, Статистическое управление Цюриха и Управление гендерного равенства округа Цюрих публикуют факты и цифры из различных источников данных ФСБ, таких как обследование рабочей силы, перепись предприятий, перепись населения и т.д., с разбивкой по полу (см. информационные порталы <http://www.ffg.zh.ch> и <http://www.statistik.zh.ch>).

II. Медиана заработных плат

5. Заработные платы в округе Цюрих (регион Цюрихской агломерации) в целом являются одними из самых высоких в Швейцарии. В 2008 г. медиана заработной платы в частном секторе в регионе Цюрихской агломерации составляла 6 236 швейцарских франков. Средняя заработная плата в Швейцарии на 6% ниже, на уровне 5 777 швейцарских франков. В частном секторе в регионе Цюрихской агломерации медиана заработной платы женщин (5 221 швейцарских франков) ниже медианы заработной платы мужчин (6 958 швейцарских франков).

III. Гендерный разрыв в оплате труда

6. Разрыв в оплате труда между женщинами и мужчинами остается большим. Согласно данным по структуре заработной платы за 2008 г. он составляет 1 737 швейцарских франков или 25% (нескорректированных) в частном секторе в регионе Цюрихской агломерации. Это на 2% больше, чем в 2002-2006 гг. и на 6% больше, чем в среднем в Швейцарии (19%). Разрыв в оплате труда в среднем по ОЭСР составляет 16%.

7. В группе лиц с высоким уровнем оплаты различия в оплате труда мужчин и женщин выше, чем в группе лиц с низким уровнем оплаты: женщины в верхнем

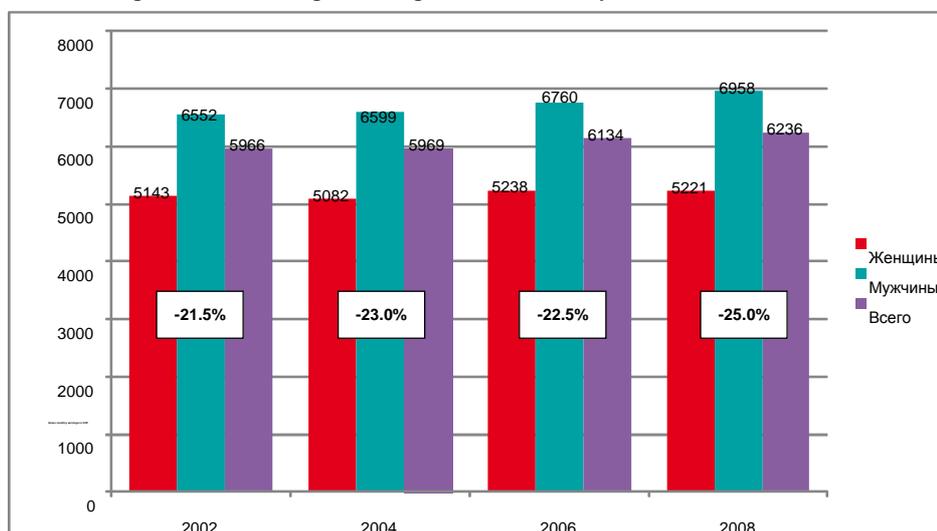
² См. Frauenlöhne, Männerlöhne. Lohnentwicklungen in der Zürcher Privatwirtschaft 2002 bis 2008. Исследование, проведенное Статистическим управлением Цюриха от имени Управления гендерного равенства. Полный отчет (на немецком языке) можно найти на нашем веб-сайте: http://www.statistik.zh.ch/dam/justiz_innern/statistik/Publikationen/statistik_info/si_2011_02_lohnstudies.pdf.

квартиле зарабатывают на 28% меньше, чем мужчины в верхнем квартиле, а в нижнем квартиле разница составляет 21%.

График 1.

Месячная заработная плата до вычета налогов (медиана) в швейцарских франках в 2002-2008 гг.

Регион Цюрихской агломерации, в разбивке по полу



Источник: Обследование структуры заработных плат в Швейцарии. Анализ и график: Статистическое управление Цюриха

А. Наказание за неполную занятость

8. Женщины чаще, чем мужчины, работают неполный рабочий день. В регионе Цюрихской агломерации, 31% лиц, работающих неполный рабочий день (рабочее время менее 90%), в группе женщин составляет 52%, в группе мужчин - 13%. В основном, неполная занятость распространена среди женщин. 76% всех лиц, работающих неполный рабочий день в регионе Цюрихской агломерации, составляют женщины.

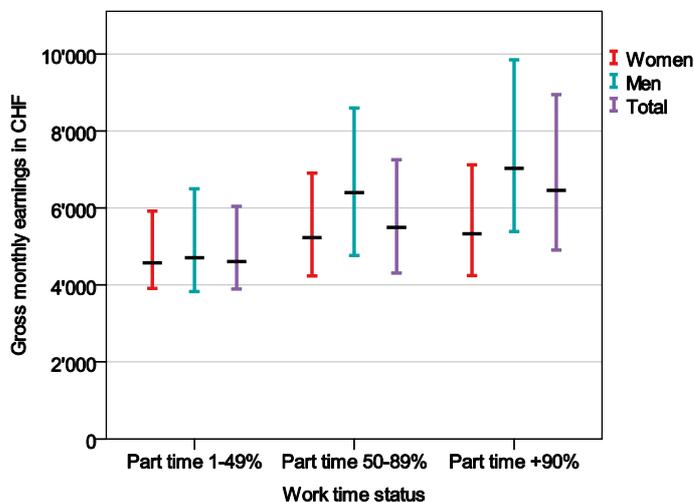
9. Средняя заработная плата занятых неполный рабочий день примерно на одну пятую меньше заработной платы лиц, работающих полный рабочий день (заработная плата при неполном рабочем дне конвертирована в полный рабочий день). Женщины, работающий неполный день, зарабатывают на 6% меньше тех, кто работает на условиях полной занятости, а мужчины зарабатывают на 16% процентов меньше.

10. Необходимость сократить рабочее время зависит от возраста работающих. В разных возрастных категориях женщины и мужчины демонстрируют разные модели неполной занятости. Молодые и более взрослые мужчины работают гораздо больше на условиях неполной занятости по сравнению с мужчинами среднего возраста. В отличие от мужчин, доля женщин, работающих на условиях неполной занятости, с возрастом возрастает.

График 2.

Заработная плата до вычета налогов в разбивке по статусу полной/неполной занятости и полу

Регион Цюрихской агломерации, 2008 г., заработная плата при неполной занятости конвертирована в заработную плату при полной занятости



Источник: Обследование структуры заработных плат в Швейцарии. Анализ и график: Статистическое управление Цюриха

11. В обследовании рабочей силы в Швейцарии, женщины и мужчины демонстрируют разные мотивы для неполной занятости. Молодые работники, женщины и мужчины, в основном работают неполный рабочий день вследствие своего образования. Если неполная занятость для мужчин среднего возраста (30-49 лет) вряд ли является приемлемым вариантом, то женщины в этот период жизни часто сокращают свою занятость для ухода за детьми.

12. Большой гендерный разрыв в оплате труда в регионе Цюрихской агломерации (25%) сопровождается высокой долей участия женщин на рынке труда (уровень занятости среди женщин составляет 76%), высокой долей неполной занятости среди женщин (52%) и высоким уровнем занятости среди женщин с низким уровнем образования (62%).³

В. Работники с низким и высоким уровнем оплаты

13. Процент низкооплачиваемых работников является еще одним показателем гендерного неравенства в оплате труда. В регионе Цюрихской агломерации две трети работников с полным рабочим днем и низким уровнем оплаты труда составляют женщины. В группе женщин с высоким уровнем оплаты труда доля женщин составляет всего лишь 15%.

Таблица 1.

Доля женщин в группах работников с низким и высоким уровнем оплаты труда
Регион Цюрихской агломерации, 2008 г.

³ См. также Dupré (2012, стр. 4) и Geisberger (2012, стр. 3)

Доля женщин	
Работники с низким уровнем доходов	
Работники с полным рабочим днем, чей чистый месячный доход < 3000 франков (1.7%)	63.0%
Работники с высоким уровнем доходов	
Работники с полным рабочим днем, чей чистый месячный доход > 8000 франков (25.3%)	15.0%

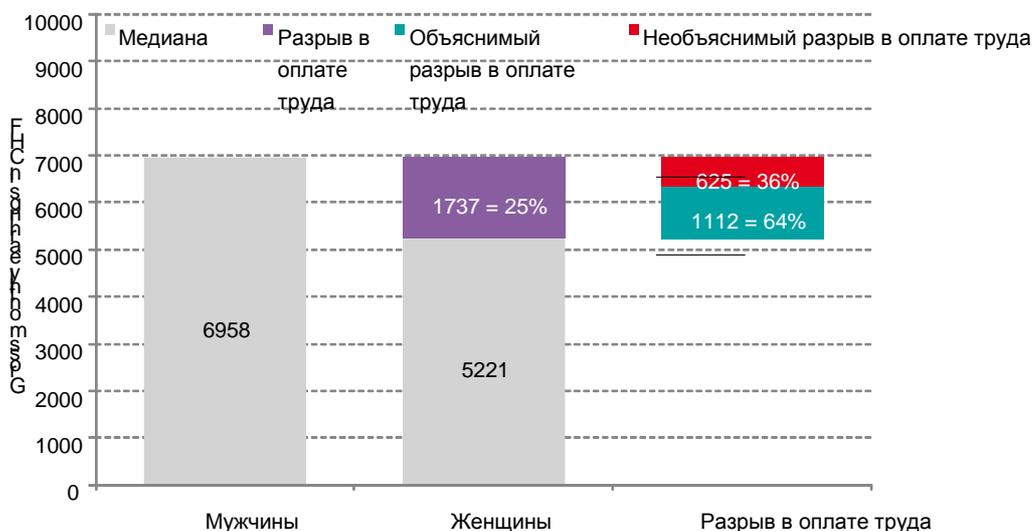
Источник: Обследование структуры заработных плат в Швейцарии. Анализ и таблица: Статистическое управление Цюриха

IV. Дискриминация при оплате труда

14. Примерно 64% разрыва в оплате труда обусловлено различиями в образовании, занимаемой должности, должностных требованиях, опыте и стаже работы (эффект вклада). Однако остальные 36% невозможно объяснить посредством примененной регрессионной модели и могут быть истолкованы как потенциальная дискриминация при оплате труда женщины (эффект дискриминации). Это означает, что даже при отсутствии различий между мужчиной и женщиной по указанным выше переменным, в среднем женщина зарабатывает на 9% (скорректировано) меньше, чем мужчина.

График 3.

Месячная заработная плата до удержания налогов (медиана) в швейцарских франках в разбивке по полу и доля неподдающегося объяснению разрыва в оплате труда
Регион Цюрихской агломерации, 2008 г.



Источник: Обследование структуры заработных плат в Швейцарии. Анализ и график: Статистическое управление Цюриха

15. В 2002 г. доля разрыва в оплате труда, неподдающаяся объяснению, составила 42%. К 2006 г. она сократилась до 34%, а в 2008 г. составила 36%. В целом по Швейцарии доля потенциальной дискриминации при оплате труда женщин составляет 39% (Strub/Stocker 2010), а в г. Цюрих - 35% (Böniger/Eidenbenz 2010).

Таблица 2.
Эффект вклада и эффект дискриминации
 Регион Цюрихской агломерации, 2002-2008 гг.

	2002	2004	2006	2008
Эффект вклада				
Доля поддающегося объяснению разрыва	58%	62%	66%	64%
Эффект дискриминации				
Доля неподдающегося объяснению разрыва	42%	38%	34%	36%

Источник: Обследование структуры заработных плат в Швейцарии. Анализ и таблица: Статистическое управление Цюриха

V. Отрасли экономики и сферы деятельности

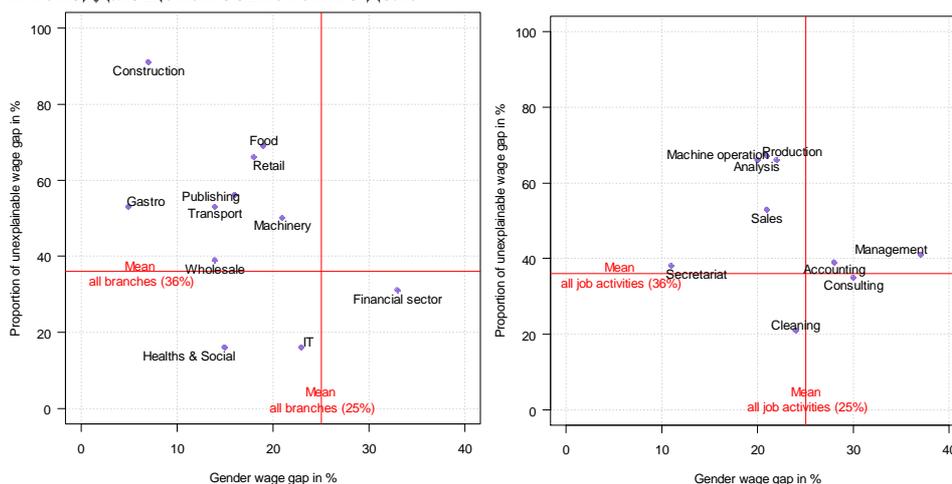
16. Отрасль экономики и функциональные обязанности играют важную роль в гендерных различиях в оплате труда. Наибольшие различия в оплате труда наблюдаются в финансовом секторе (33%), электронной промышленности (32%) и НИОКР (30%), если же смотреть на сферы деятельности, то наибольшие различия наблюдаются в менеджменте (37%), консалтинге (30%) и бухгалтерском учете (28%).

17. В среднем 36% разрыва в оплате труда обусловлено неподдающимися объяснению факторами дискриминации. Наибольшая неподдающаяся объяснению доля разрыва в оплате труда наблюдается в сфере строительства (91%), пищевой промышленности (69%) и розничной торговле (66%), а по сферам деятельности – в производстве (67%), машинных операциях (66%) и аналитике (66%).

График 4.

Гендерный разрыв в оплате труда и дискриминация при оплате труда по отраслям экономики и сферам деятельности

Регион Цюрихской агломерации, 2008 г., разрыв в оплате труда в % от заработной платы мужчин и неподдающейся объяснению доле



Источник: Обследование структуры заработных плат в Швейцарии. Анализ и график: Статистическое управление Цюриха

18. Таким образом, большой гендерный разрыв в оплате труда не коррелируется автоматически с сильной дискриминацией при оплате труда. Например, в финансовом секторе разрыв в оплате труда выше среднего уровня (33%) сопровождается долей неподдающегося объяснению долей разрыва в оплате труда ниже среднего уровня (31%). Другими словами, в этом секторе женщины дискриминируются меньше по уровню оплаты по сравнению с другими отраслями экономики.

VI. Особые выплаты

19. Разрыв в оплате труда возрастает также вследствие особых выплат. Компоненты заработной платы, основывающиеся на результатах работы, значительно выросли. Нерегулярные особые выплаты включают, например, бонусы, льготы, доли от продаж и прибыли и денежные вознаграждения. В целом трое из десяти работников в регионе Цюрихской агломерации получают особые выплаты, 36% мужчин, 23% женщин. При этом мужчинам платят значительно большие суммы, чем женщинам.

20. Неудивительно, что наибольшие особые выплаты осуществляются в финансовом секторе, в котором женщины не только зарабатывают на 33% меньше, но и получают на 63% меньше особых выплат, чем их коллеги-мужчины.

VII. Метод

21. Статистическое управление Цюриха использует примерно тот же метод, данные и переменные, что и Федеральное статистическое бюро (ФСБ) и Статистическое управление города Цюриха. Отправной точкой для расчета неподдающейся объяснения разницы в оплате труда между женщинами и мужчинами в SESS является регрессионная модель, которая оценивается отдельно для женщин и мужчин. Зависимая переменная $\ln(Y)$ является логарифмом стандартизированной ставки месячной заработной платы (исходя из 42 часов в неделю). Стандартной процедурой для декомпозиции различий в оплате труда является декомпозиция Блайндера-Оксаки.

VIII. Обследование структуры заработных плат в Швейцарии

22. Проводимое каждые два года в октябре месяце с 1994 г. обследование структуры заработных плат в Швейцарии (SESS) основывается на письменной анкете, направляемой в компании. Такое обследование дает репрезентативные данные по всем отраслям экономики (за исключением сельского хозяйства), позволяя таким образом описывать структуру заработной платы в Швейцарии на регулярной основе. В рамках обследования рассматриваются не только отрасли экономики и размер предприятий, но также характеристики, связанные с работником и выполняемой работой, такие как уровень образования, должность, стаж работы, уровень квалификации, требуемый для выполнения работы, и основной вид деятельности компании.

23. В 2008 г. в рамках обследования структуры заработных плат было охвачено 44 600 компаний частного и государственного сектора и государственных органа. Поскольку в ходе обследования было охвачено около 1,3 млн. работников, SESS представляет репрезентативный взгляд на заработные платы работников, занятых в промышленности и сфере обслуживания по всей территории Швейцарии и в основных регионах страны. За 2008 г. данные (экстраполированные) относятся примерно к 2,5 млн. работников. Обследование репрезентативно для всех отраслей

экономики, за исключением сельского хозяйства. В регионе Цюрихской агломерации SESS охватывает 8 000 компаний частного сектора, в которых работает около 330 000 человек. Данные (экстраполированные) относятся примерно к 590 000 работников. Доля женщин в этих компаниях составляет 36%.

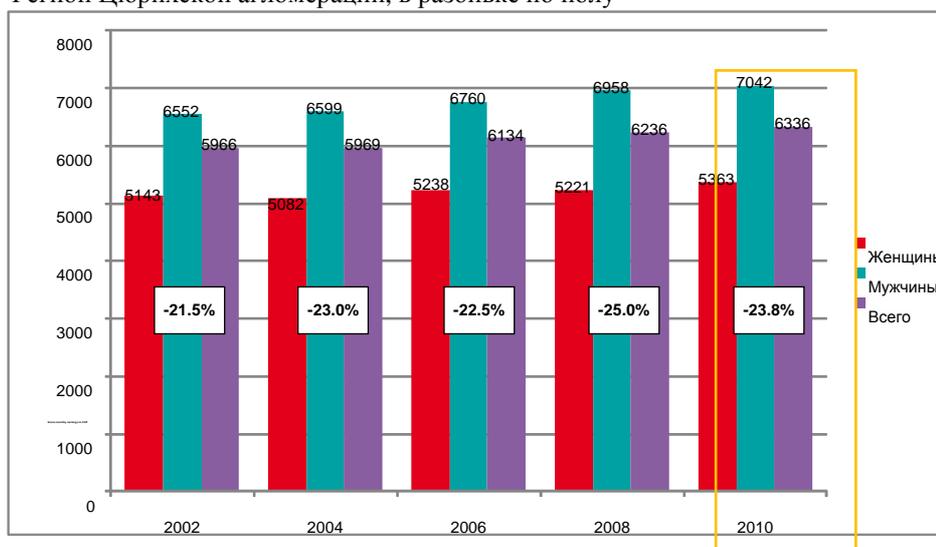
IX. Перспектива

24. В регионе Цюрихской агломерации средний разрыв в оплате труда между женщинами и мужчинами в частном секторе сократился с 25,0% до 23,8% в 2010 г.

График 5.

Месячная заработная плата до вычета налогов (медиана) в швейцарских франках в период с 2002 по 2010 гг.

Регион Цюрихской агломерации, в разбивке по полу



Источник: Обследование структуры заработных плат в Швейцарии. Анализ и график: Статистическое управление Цюриха

25. В рамках мониторинга реализации политики гендерного равенства в округе Цюриха тенденции в области гендерного разрыва в оплате труда регулярно анализируются Управлением гендерного равенства и Статистическим управлением Цюриха. Первые результаты SESS 2010 г. будут опубликованы в День равной оплаты труда в марте 2012 г. Результаты анализа следующего обследования структуры заработной платы за 2012 г. будут опубликованы в 2013 г.

Библиография

Bentz, Dominic / Tschannen, Andrea (2007): Frauenlöhne, Männerlöhne. Eine Bestandsaufnahme in der Zürcher Privatwirtschaft. statistik.info 2007/14. Статистическое управление Цюриха. Available at (in German) http://www.statistik.zh.ch/dam/justiz_innern/statistik/Publikationen/statistik_info/si_2007_14_frauenloehne_maennerloehne.pdf

Böniger, Michael / Eidenbenz, Eva (2010): Lohnlandschaft Zürich. Ergebnisse der Lohnstrukturerhebung 2008. Statistics City of Zurich. Available at (in German) http://www.stadt-zuerich.ch/content/dam/stzh/prd/Deutsch/Statistik/Publikationsdatenbank/analysen/A_002_2010_v2.pdf

Dupré, Didier (2010). The unadjusted Гендерный разрыв в оплате труда in the European Union. Working paper 1. UNECE Work Session on Gender Statistics. Available at <http://www.unece.org/stats/documents/2010.04.gender.html>.

Geisberger Tamara (2012). The Гендерный разрыв в оплате труда: evidence from Austria. Working paper 8. UNECE Work Session on Gender Statistics. Available at <http://www.unece.org/stats/documents/2012.03.gender.html>

Häfliger, Judith (2010). Гендерный разрыв в оплате труда and Дискриминация при оплате труда in Швейцария. Working paper 15. UNECE Work Session on Gender Statistics. Available at <http://www.unece.org/stats/documents/2010.04.gender.html>.

Page, Roman (2011): Zurich Гендерный разрыв в оплате труда. Gender-specific development of the wages in the Zurich private sector 2002-2008. ISI World Statistics Congress. Dublin Available at <http://isi2011.congressplanner.eu/pdfs/951014.pdf>

Page, Roman (2011): Frauenlöhne, Männerlöhne. Lohnentwicklungen in der Zürcher Privatwirtschaft 2002 bis 2008. statistik.info 2011/02. Статистическое управление Цюриха. Available at (in German) http://www.statistik.zh.ch/dam/justiz_innern/statistik/Publikationen/statistik_info/si_2011_02_lohnstudie.pdf

Sousa-Poza, Alfonso (2000): Labor-Market Segmentation and the Gender Wage Differential: An Industry-Level Analysis Using Data From the 1998 Swiss Wage Structure Survey. Discussion Paper No. 75, Research Institute for Labour Economics and Labour Law, University of St.Gallen. Available at <http://www.faa.unisg.ch/Publikationen/~media/Internet/Content/Dateien/InstituteUndCenters/FAA/Publikationen/Diskussionspapiere/2001/dp75.ashx>

Strub, Silvia / Stocker, Désirée (2010): Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2008. Aktuelle Entwicklungen in der Privatwirtschaft und Situation im öffentlichen Sektor des Bundes. Büro BASS. Bern. Available at (in German) <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.Document.137200.pdf>

Swiss Federal Statistics Office (2010): Обследование структуры заработных плат в Швейцарии 2008. An Overview of Main Results. Neuchâtel. Available at <http://www.portal-stat.admin.ch/ess-2008/docs/787-0800.pdf>.