

Рассылка: Общая
15 апреля 2019 г.

Русский

Европейская экономическая комиссия ООН

Конференция европейских статистиков

Рабочая сессия по гендерной статистике

Невшатель, Швейцария

15 – 17 мая 2019 года

Пункт 3 предварительной повестки дня

Коммуникация гендерной статистики

Коммуникация по вопросу о гендерных различиях в оплате труда: выходя за рамки гендерного разрыва в оплате труда

Доклад Евростата (Европейская комиссия) *

Резюме

Гендерное равенство является одним из основных прав и одной из основополагающих ценностей ЕС (статья 2 Договора о Европейском союзе и статья 23 Хартии основных прав Европейского союза). В целях выявления неравенства между женщинами и мужчинами гендерная статистика является незаменимым инструментом мониторинга разработки гендерной политики и ее осуществления на глобальном, европейском и национальном уровнях. Ключевым приоритетом гендерной политики как на уровне ЕС, так и на национальном уровне является сокращение дисбаланса в доходах мужчин и женщин. Одним из классических показателей для мониторинга этого дисбаланса является нескорректированная гендерная разница в оплате труда: разница между средней почасовой оплатой труда мужчин и женщин, выраженная в процентах от

*Подготовлено г-ном Денисом Лейтеном, г-ном Петром Ронковски, и г-ном Хавьером Алькантарой Ортегой.

ПРИМЕЧАНИЕ: Употребляемые обозначения и изложенный материал в данной публикации не выражают какого-либо мнения со стороны Секретариата Организации Объединенных Наций относительно юридического статуса той или иной страны, территории, города или района, или их властей, или их границ.

ПРИМЕЧАНИЕ: Информация и мнения, изложенные в данной публикации, принадлежат авторам и не обязательно отражают официальное мнение или позицию Европейского Союза. Ни учреждения и органы Европейского союза, ни любое другое лицо, действующее от их имени, не могут нести ответственность за использование содержащейся в них информации.

среднего суммарного почасового заработка мужчин. В настоящее время берутся данные из структуры базы данных по доходам, соответствующей предприятиям с 10 и более работниками.

Нескорректированный разрыв в оплате труда мужчин и женщин (ГРОТ) прост в понимании, но часто ошибочно интерпретируется как показатель дискриминации (неравная оплата за равный труд), хотя многие факторы играют определенную роль, например, разное соотношение женщин и мужчин, работающих в определенных секторах или профессиях ("сегрегация"). Кроме того, поскольку в основе ГРОТ лежит почасовой заработок работающих женщин, он не учитывает влияние компромиссов между работой и личной жизнью, а именно, что женщины работают меньше часов в месяц, чем мужчины или чаще оказываются вне рынка труда.

Для измерения влияния различий в средних характеристиках мужчин и женщин на их средний заработок Евростат использовал микроданные из Обзора структуры заработка 2014 год. В документе будет разъяснено, как метод разложения по методу Оахаки использовался для выделения вклада каждого наблюдаемого фактора в нескорректированный разрыв в оплате труда мужчин и женщин. Будет показано, что эффекты сегрегации КДЭС/МСКЗ имеют важное значение и различаются в разных странах ЕС. Документ также проиллюстрирует, каким образом корректировка гендерного разрыва в оплате труда существенно влияет на ранжирование стран.

Помимо анализа гендерного разрыва в оплате труда Евростат разработал синтетический показатель, который расширяет анализ на все население трудоспособного возраста. Этот так называемый "общий гендерный разрыв в оплате труда" также объясняет влияние неполной занятости, а также более низкий уровень занятости женщин на их ожидаемый доход. В документе будет разъяснено, как рассчитывался этот показатель, и проведено сравнение итоговых рейтингов стран ЕС с рейтингами, основанными на скорректированном и нескорректированном разрыве в оплате труда мужчин и женщин. И наконец, в документе будут содержаться предложения о том, как довести вновь разработанные показатели до сведения широкой общественности и директивных органов.

I. Введение

A. Концептуальная основа

1. С 1957 года в Европейских договорах закреплён принцип "равной оплаты труда мужчин и женщин за равный труд или труд равной ценности". В настоящее время это закреплено в статье 157 Договора о функционировании Европейского союза (ЕС) и Директиве 2006/54/ЕС об осуществлении принципа равных возможностей и равного положения мужчин и женщин в сфере труда и занятий. Эта законодательная база делает сокращение гендерного разрыва в оплате труда (ГРОТ) одним из ключевых приоритетов гендерной политики ЕС. Европейская комиссия подтвердила, что "сокращение гендерного разрыва в оплате труда, доходах и пенсиях и, таким образом, борьба с бедностью среди женщин" является одним из ключевых направлений в документе "Стратегическое участие в обеспечении гендерного равенства на 2016-2019 годы".

2. Право женщин и мужчин на равную оплату за труд равной ценности было также подтверждено в Европейском стандарте (буквально «столп» — pillar) социальных прав, который был представлен Европейской комиссией и провозглашен лидерами ЕС на Социальном саммите в Гётеборге в ноябре 2017 года. Нескорректированный показатель разрыва в оплате труда мужчин и женщин (нескорректированный ГРОТ) имеет большое значение благодаря его включению в таблицу социальных показателей Европейского компонента социальных прав и широко используется в этом политическом контексте в качестве ключевого показателя для мониторинга и оценки прогресса.

В. Нескорректированный гендерный разрыв в оплате труда

3. Нескорректированный показатель GPG (ГРОТ) публикуется ежегодно Евростатом в сотрудничестве с национальными статистическими институтами стран-членов ЕС и стран Европейской ассоциации свободной торговли (ЕАСТ). Он основан на данных Обследования структуры доходов (ОСД), которое публикуется каждые четыре года. Нескорректированный ГРОТ рассчитывается на основе данных ОСД, проведенного в 2002, 2006, 2010 и 2014 годах, и на основе данных из других национальных источников за годы между ОСД. Сфера и охват нескорректированного ГРОТ выглядят следующим образом: (i) разделы В-S без О, определенные в 2-й редакции КДЭС (Статистическая классификация экономической деятельности в Европейском сообществе), (ii) только предприятия с 10 и более сотрудниками, (iii) без ограничений по возрасту и часам работы и (iv) с учетом как работающих полный, так и неполный рабочий день. Значение нескорректированного ГРОТ, выраженное в процентах, выглядит следующим образом:

Средний (валовой) почасовой заработок мужчин – Средний (валовой) почасовой заработок женщин

Средний (валовой) почасовой заработок мужчин

4. В качестве нескорректированного показателя ГРОТ дает общую картину различий в оплате труда мужчин и женщин. Он измеряет понятие, которое шире понятия "равная оплата за равный труд или труд равной ценности". Действительно, часть разницы в доходах мужчин и женщин можно объяснить различиями в средних характеристиках мужчин и женщин (Еврофонд 2010 год). Различия в средних характеристиках могут быть обусловлены многими факторами, включая концентрацию одного пола в определенных видах экономической деятельности или концентрацию одного пола в определенных профессиях. Первое явление называется "секторальной гендерной сегрегацией", а второе - "профессиональной гендерной сегрегацией".
5. Секторальная гендерная сегрегация может частично объяснять разницу в доходах мужчин и женщин, когда один пол, как правило, сосредоточен в низкооплачиваемых секторах экономики, а другой - в высокооплачиваемых секторах.
6. Аналогичным образом, гендерная сегрегация на рабочем месте может объяснить разницу в доходах мужчин и женщин, когда один пол, как правило, сосредоточен на низкооплачиваемых профессиях, а другой - на высокооплачиваемых профессиях. Профессиональная сегрегация по признаку пола может также частично быть вызвана тем, что мужчины чаще назначаются на управленческие и руководящие должности, чем женщины, вследствие дискриминации или других факторов, таких как перерывы в карьере или сочетание семейной жизни и трудовой деятельности. В качестве метафоры используется термин "стеклянный потолок", обозначающий невидимый барьер, удерживающий женщин от выхода за определенный уровень иерархии предприятия.

7. Поэтому нескорректированный GPG является достаточно сложным индикатором. Его измерение охватывает как возможную дискриминацию между мужчинами и женщинами через призму "неравной оплаты за равный труд", так и различия в средних характеристиках мужчин и женщин, работающих по найму. Для разделения различных факторов, влияющих на гендерный разрыв в оплате труда, Евростат разработал методологию "разложения" нескорректированной величины ГРОТ.

II. Источники данных и методология

C. Источники данных

8. Для разложения нескорректированного ГРОТ с 2014 года Евростат использует микроданные из Обследования структуры доходов (ОСД). Эти микроданные охватывают две широкие области: доходы отдельных работников и особенности, наблюдаемые на уровне как работников, так и работодателей. К ним относятся (i) личные характеристики отдельных сотрудников, такие как возраст, образование и опыт работы, (ii) виды работы, выполняемой отдельными сотрудниками, и (iii) типы компаний или предприятий, на которые работают отдельные сотрудники.

D. Методология

9. Для разложения нескорректированного ГРОТ Евростат использовал метод разложения Оахаки (1973 год), также называемый разложением Блайндера-Оахаки (Евростат, 2018 год). Данный метод реализуется в два этапа: регрессионный анализ и декомпозиционный анализ структуры прибыли. На первом этапе проводится регрессионный анализ для оценки уравнений доходов отдельно для мужчин (M) и женщин (W), как описано в следующих уравнениях:

$$\ln y_i^M = \beta_0^M + \sum_{k=1}^K x_{ki}^M \beta_k^M + u_i^M$$
$$\ln y_i^W = \beta_0^W + \sum_{k=1}^K x_{ki}^W \beta_k^W + u_i^W$$

где:

$\ln y_i$ представляет собой естественный показатель почасовой оплаты труда для наблюдения i ; x_{ki} , от $k=1$ до $k=K$, являются независимыми переменными, охватывающими наблюдаемые личные, профессиональные и предпринимательские характеристики, которые могут влиять на почасовую заработную плату лица i ;

β_0 является константой, а β_k , от $k=1$ до $k=K$ – это параметры для соответствующих переменных, охватывающих наблюдаемые характеристики;

u_i – это остаточный член для наблюдения i , независимый и нормально распределенный.

10. Регрессионный анализ включает переменные ОСД в качестве объясняющих переменных, охватывающих личные, профессиональные и корпоративные особенности наблюдаемого работника. Более подробную информацию о переменных ОСД можно найти в соглашениях о проведении ОСД (Евростат, 2014 год).
11. В модели Евростата уравнения регрессии соотносят почасовой доход с возрастом и возрастом в квадрате, образованием, профессией, опытом работы (на текущем предприятии) и опытом работы в квадрате, договором найма, временем работы, основной экономической

деятельностью, размером предприятия и мониторингом деятельности предприятия. Независимые переменные величины, охватывающие образование, род занятий, трудовой договор, продолжительность рабочего дня, основную экономическую деятельность, размер предприятия и мониторинг деятельности предприятия, являются однозначными функциями.

12. Окончательное уравнение разложения для определения разницы между средними почасовыми доходами мужчин и женщин выглядит следующим образом:

$$\overline{\ln y^M} - \overline{\ln y^W} = (\hat{\beta}_0^M - \hat{\beta}_0^W) + \sum_{k=1}^K \bar{x}_k^W (\hat{\beta}_k^M - \hat{\beta}_k^W) + \sum_{k=1}^K \hat{\beta}_k^M (\bar{x}_k^M - \bar{x}_k^W)$$

Общая разница (Δ) = Необъяснимая (U) + Объяснимая (E)

13. В части U показано, что заработала бы сотрудница со средними характеристиками, если бы с ней обращались так же, как с обычным мужчиной, и сравнено с тем, что она на самом деле зарабатывает (Бейзен, 2011 год). Это представляет собой "необъяснимую" часть разницы в доходах между мужчинами и женщинами.
14. Часть E измеряет ту часть Δ , которая обусловлена различиями в средних характеристиках мужчин и женщин, взвешенных по мужским коэффициентам. Это представляет собой "объяснимую" часть разницы в доходах между мужчинами и женщинами.
15. Каждый из компонентов, E и U , может быть выражен как доля от общей разницы Δ . Кроме того, каждый подкомпонент объясняемой части E , т.е. $E_k = \hat{\beta}_k^M (\bar{x}_k^M - \bar{x}_k^W)$, может быть представлен как часть общей разницы Δ для оценки масштабов влияния конкретных личных, рабочих и предпринимательских характеристик на объяснение разницы Δ . Эти показатели будут называться «объясняющими факторами».
16. Наконец, объяснимые и необъяснимые показатели ГРОТ можно рассчитать, применив результаты декомпозиции к нескорректированным показателям ГРОТ следующим образом:

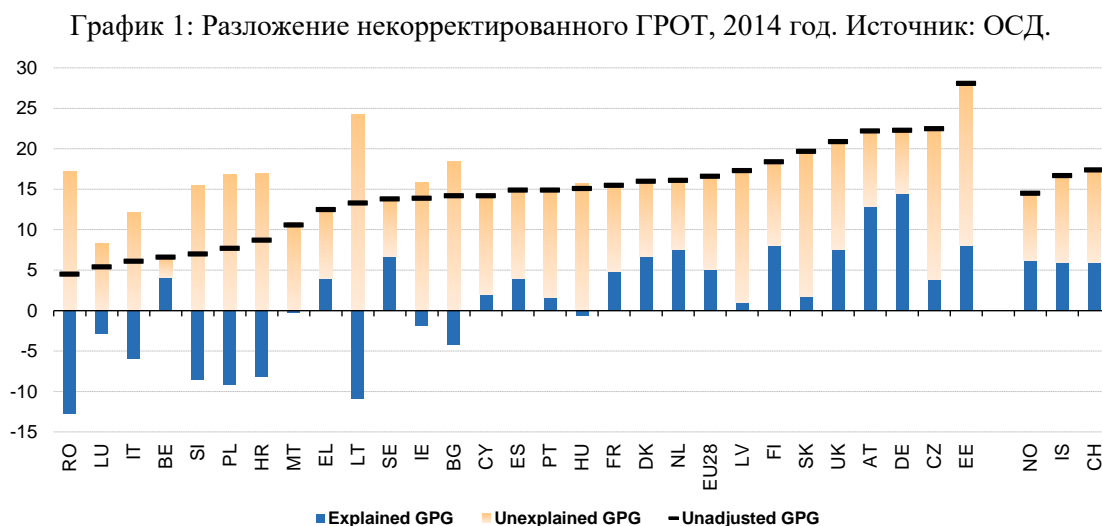
$$GPG_{expl} = GPG_{unadj} * \frac{E}{\Delta} \quad \text{and} \quad GPG_{unexpl} = GPG_{unadj} * \frac{U}{\Delta}$$

Вычислить подкомпоненты объяснимого показателя ГРОТ можно также, применив результаты декомпозиции ($\frac{E_k}{\Delta}$) к нескорректированному показателю ГРОТ.

III. Результаты и анализ

Е. Разложение нескорректированного гендерного разрыва в оплате труда

17. На графике 1 представлены результаты декомпозиции нескорректированного ГРОТ за 2014 год на объяснимый ГРОТ и необъяснимый ГРОТ.

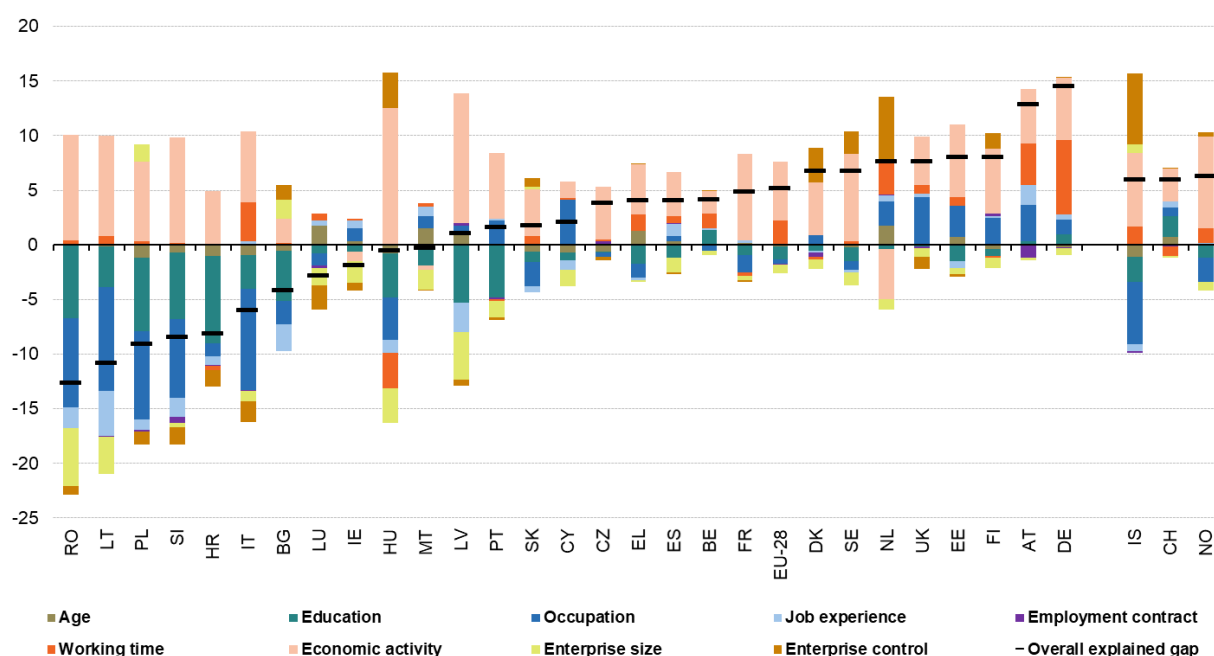


18. Для ЕС в целом необъяснимый ГРОТ составляет 11,5 % против 16,6 % для нескорректированного ГРОТ. Это означает, что женщины по-прежнему зарабатывают на 11,5% меньше, чем мужчины после корректировки на различные средние характеристики мужчин и женщин.
19. Нескорректированный показатель ГРОТ варьируется от 4,5% в Румынии до 28,1% в Эстонии, в то время как необъяснимый показатель ГРОТ варьируется от 2,5% в Бельгии до 24,2% в Литве.
20. Что касается объясняемого компонента, то он колеблется от -12,7% в Румынии до 14,5% в Германии. Отрицательный разрыв в 12,7% в Румынии означает, что женщины должны зарабатывать на 12,7% больше, чем мужчины, в зависимости от их средних характеристик на рынке труда, которые являются более благоприятными, чем для мужчин.
21. Общий объясняемый разрыв является отрицательным в 11 государствах-членах: Болгария, Ирландия, Хорватия, Италия, Литва, Люксембург, Венгрия, Мальта, Польша, Румыния и Словения, а положительным – в 17 государствах-членах. Для стран с отрицательным объясненным разрывом, необъяснимый показатель ГРОТ выше, чем нескорректированный показатель.
22. Однако это не означает, что необъяснимый показатель ГРОТ измеряет дискриминацию через "неравное вознаграждение за равный труд". Действительно, данные ОСД упускают некоторые важные переменные, такие как общий опыт работы, который, если принять во внимание, может изменить необъяснимый разрыв. Необъяснимый показатель ГРОТ следует рассматривать скорее, как "остаточный разрыв", т.е. как часть нескорректированного

показателя, который остается после корректировки на различные характеристики мужчин и женщин на рынке труда, как отмечается в данных ОСД.

23. Представив общие объяснимые и необъяснимые показатели ГРОТ, интересно более подробно рассмотреть объясняющие факторы. Как показано на графике 2, ЕС объясняет, что ГРОТ сильно зависит от экономической активности (разрыв 5,4%) и рабочего времени (разрыв 2,1%), в то время как небольшое положительное значение (0,1%) отмечается в отношении опыта работы (срок службы). Положительные объясненные разрывы по этим характеристикам частично компенсируются отрицательными разрывами, зарегистрированными в сфере образования (-1,2%), размера предприятия (-0,8%), профессии (-0,4%), возраста и трудового договора (оба -0,1%). Например, отрицательный разрыв в уровне образования в 1,2% означает, что женщины должны зарабатывать на 1,2% больше, чем мужчины, поскольку их средний уровень образования выше, чем у мужчин. Наконец, не существует объясняемого пробела в системе контроля предприятий на уровне ЕС.

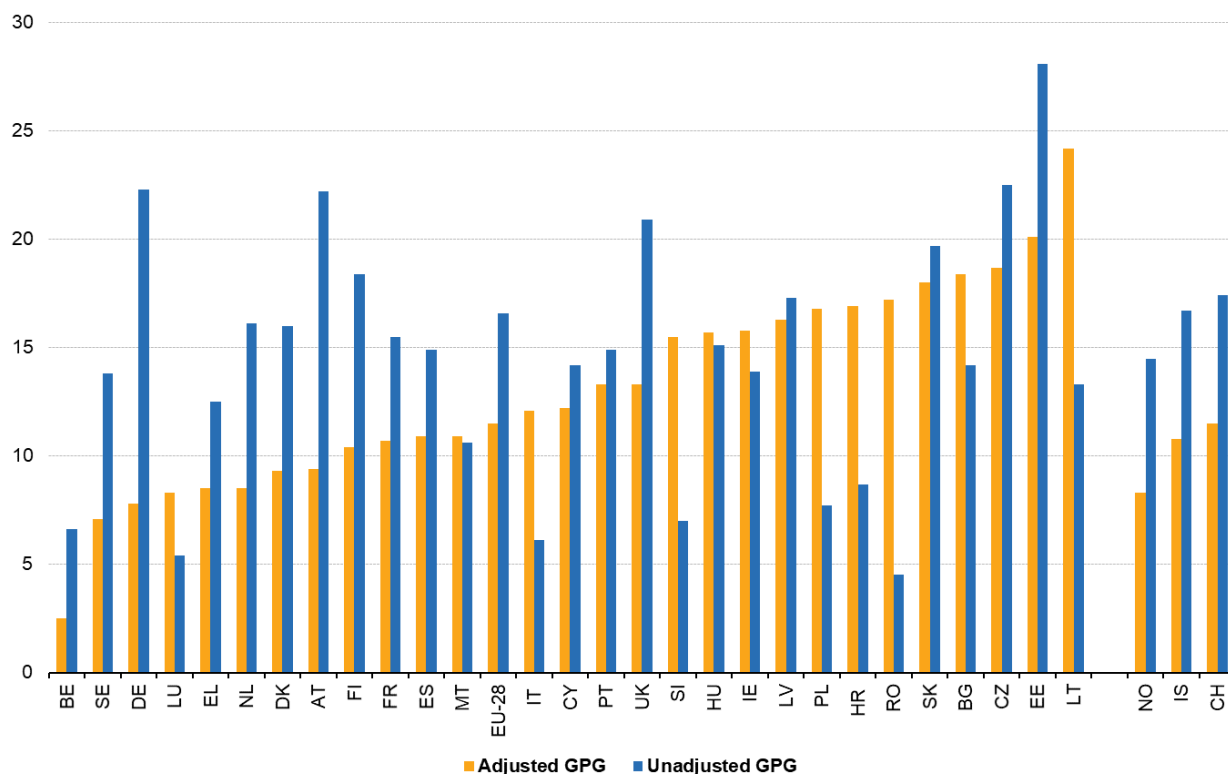
График 2: Разложение объясняемого показателя ГРОТ, 2014 год. Источник: ОСД



24. Во всех государствах-членах ЕС общие объясняемые показатели ГРОТ в основном обусловлены следующими тремя факторами: экономическая деятельность, профессия и образование. Объясняемый разрыв в размере не менее 1% (независимо от знака) отмечается в отношении экономической деятельности в 25 государствах-членах, занятости в 22 государствах-членах и образования в 18 государствах-членах. Среди этих трех характеристик экономическая активность и образование имеют наиболее равномерный эффект во всех государствах-членах ЕС.
25. На графике 3 показано сравнение нескорректированного показателя ГРОТ с необъяснимым (также называемым "скорректированным") показателем ГРОТ. Сравнивая рейтинг стран ЕС (расположенных от наименьших до наибольших разрывов) до/после корректировки, мы видим, что Румыния, Литва, Хорватия, Польша, Словения, Болгария и Италия увеличили разрыв, переместившись по меньшей мере на 10 позиций. С другой стороны, Германия,

Австрия, Нидерланды, Финляндия и Дания сократили разрыв, причем все эти страны переместились по меньшей мере на 10 позиций в противоположном направлении.

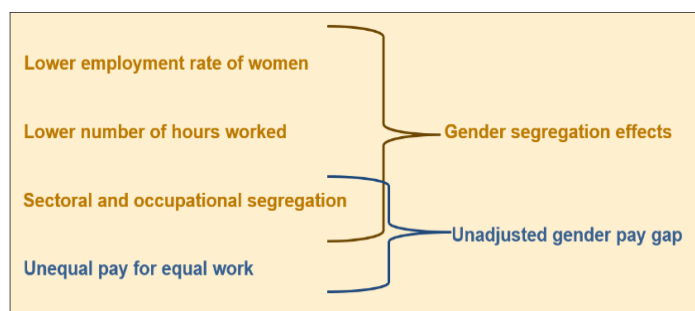
График 3: Скорректированные и нескорректированные показатели ГРОТ, 2014 год. Источник: ОВД



Ф. Другие последствия гендерной сегрегации и "Общий гендерный разрыв в доходах"

26. Следует отметить, что при разложении нескорректированного показателя ГРОТ не учитываются все факторы сегрегации между мужчинами и женщинами на рынке труда (см. график 4). В частности, женщины работают в среднем меньше часов в месяц, чем мужчины на рынке труда. Это не фиксируется в нескорректированном показателе ГРОТ, который рассчитывается на почасовой основе. Кроме того, доля женщин на рынке труда ниже, чем мужчин. Об этом свидетельствует более низкий уровень занятости женщин по сравнению с мужчинами в государствах-членах ЕС.

График 4: Последствия гендерной сегрегации



27. В таблице 1 представлены данные Евростата о среднем почасовом заработке, среднемесечном количестве оплачиваемых часов работы и уровне занятости. В 2014 году заработная плата в месяц женщин на уровне ЕС была в среднем на 14% меньше, чем мужчин. Разрыв между средней продолжительностью рабочего дня мужчин и женщин существенно различается в разных странах ЕС. С одной стороны, в Нидерландах заработная плата в месяц для женщин была в среднем на 28% меньше, чем для мужчин. На другом конце шкалы эта разница составляла около 1% в Болгарии, Латвии и Румынии. В 2014 году уровень занятости мужчин был на 10,5 процентного пункта выше, чем женщин на уровне ЕС. В государствах - членах ЕС разница в уровне занятости мужчин и женщин варьировалась от 1,5 процентного пункта в Финляндии до 25,4 процентного пункта на Мальте.
28. Для получения полной картины гендерного разрыва в доходах Евростат разработал новый синтетический показатель - "общий гендерный разрыв в доходах" (GOEG), который измеряет воздействие трех комбинированных факторов, а именно: разницы в среднем почасовом заработке, среднемесечного числа оплачиваемых часов работы и уровня занятости мужчин и женщин. Результаты опубликованы в статье "Статистические данные, поясняющие гендерную статистику" (Евростат, 2013 год). В 2014 году общий гендерный разрыв в оплате труда в ЕС-28 составил 39,6% (см. Таблицу 1). В государствах-членах общий гендерный разрыв в оплате труда значительно варьировался от 19,2% в Литве до 47,5% в Нидерландах.

Рабочий документ 12

Таблица 1: Гендерный разрыв в общей заработной плате (%), 2014 г.
Источник: ОВД и LFS (Обследование рабочей силы, ОРС).

	Average hourly earnings (EUR)		Average number of hours paid per month		Employment rate for age group 15-64 (%)		Gender overall earnings gap (%)
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	
EU-28	16.60	13.75	162	139	70.1	59.6	39.6
Belgium	20.49	19.15	160	134	65.8	57.9	31.1
Bulgaria	2.52	2.16	179	177	63.9	58.2	22.8
Czechia	5.99	4.64	171	167	77.0	60.7	40.4
Denmark	30.16	25.35	131	125	75.8	69.8	26.1
Germany	19.87	15.44	154	122	78.1	69.5	45.2
Estonia	6.89	4.95	177	167	73.0	66.3	38.4
Ireland	26.20	22.55	149	129	68.3	58.0	36.7
Greece	10.07	8.81	164	155	58.0	41.1	41.4
Spain	12.76	10.86	162	145	60.7	51.2	35.7
France	18.78	15.87	154	140	67.3	60.4	31.1
Croatia	5.98	5.46	183	179	59.1	50.0	24.4
Italy	15.85	14.88	175	145	64.7	46.8	43.7
Cyprus	11.94	10.25	169	162	66.0	58.6	26.9
Latvia	4.89	4.04	159	158	68.4	64.3	22.8
Lithuania	4.20	3.65	170	162	66.5	64.9	19.2
Luxembourg ⁽¹⁾	23.44	22.18	181	155	72.6	60.5	32.5
Hungary	5.00	4.25	171	166	67.8	55.9	32.0
Malta	10.35	9.25	163	150	74.9	49.5	45.6
Netherlands	19.41	16.29	145	104	78.1	68.1	47.5
Austria	17.55	13.65	167	133	75.2	66.9	44.9
Poland	5.87	5.42	180	165	68.2	55.2	31.5
Portugal	8.08	6.88	168	161	65.8	59.6	26.1
Romania	2.85	2.72	183	181	68.7	53.3	26.8
Slovenia	9.14	8.50	179	174	67.5	60.0	19.6
Slovakia	5.90	4.74	173	168	67.6	54.3	37.3
Finland	21.78	17.77	161	153	69.5	68.0	24.1
Sweden	22.22	19.14	165	148	76.5	73.1	26.2
United Kingdom	20.93	16.56	162	129	76.8	67.1	45.0
Iceland	17.73	14.79	168	141	85.4	80.5	34.0
Norway	33.09	28.31	150	126	77.0	73.4	31.5
Switzerland	36.53	30.18	168	127	83.4	74.1	44.5

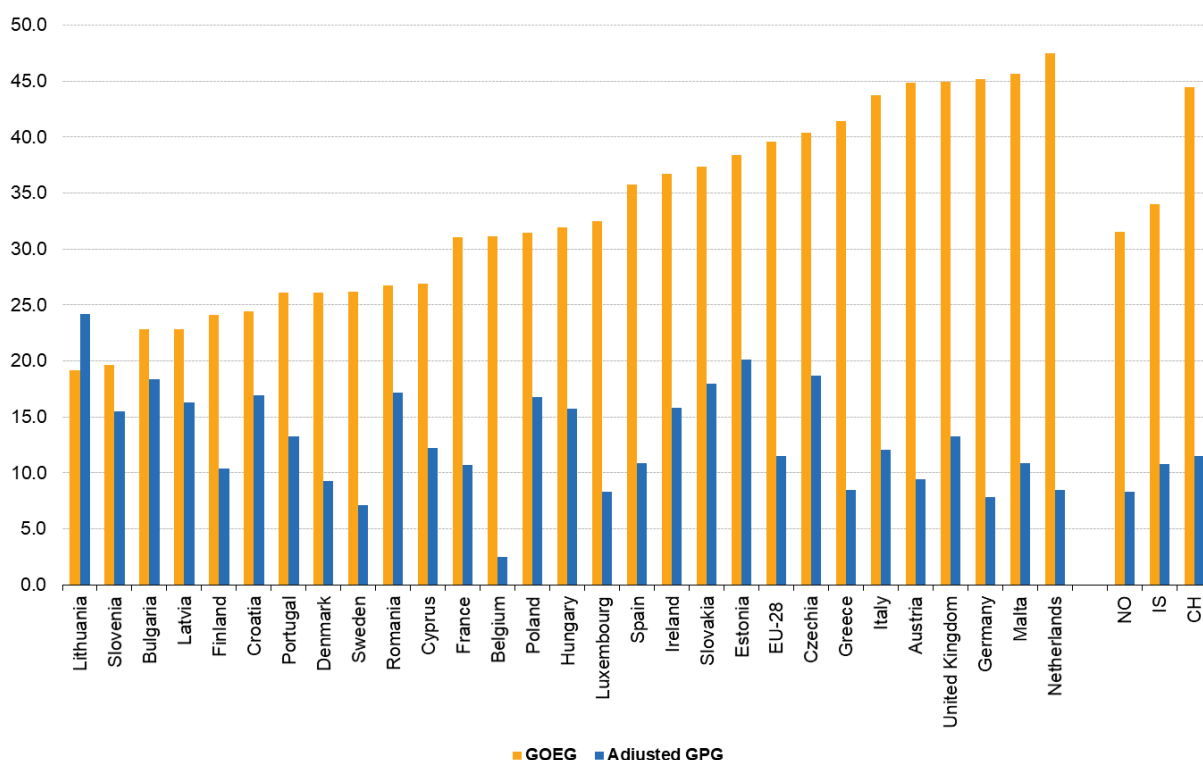
29. В таблице 2 показан вклад в общий гендерный разрыв в оплате труда. На уровне ЕС гендерный разрыв в оплате труда, гендерный разрыв в продолжительности рабочего дня и гендерный разрыв в уровне занятости составили 37,4 %, 30,4 % и 32,2 %, соответственно, в общем гендерном разрыве в оплате труда.

Таблица 2: Долевой вклад в общий гендерный разрыв, 2014 г. (%). Источник: ОСД и ОРС.

	Contributions to the gender overall earnings gap		
	Gender pay gap	Gender hours' gap	Gender employment rate gap
EU-28	37.4	30.4	32.2
Belgium	18.1	47.6	34.3
Bulgaria	59.6	4.3	36.1
Czechia	49.4	4.6	46.0
Denmark	57.3	15.5	27.2
Germany	41.9	38.7	19.4
Estonia	68.2	12.0	19.8
Ireland	32.8	31.5	35.7
Greece	25.0	10.6	64.4
Spain	36.5	25.1	38.5
France	45.3	25.6	29.1
Croatia	32.5	7.9	59.7
Italy	11.0	32.7	56.3
Cyprus	48.6	13.5	37.9
Latvia	73.7	2.4	23.9
Lithuania	65.9	22.6	11.4
Luxembourg	14.1	39.5	46.4
Hungary	42.2	7.7	50.1
Malta	18.4	13.6	67.9
Netherlands	27.2	51.6	21.3
Austria	42.2	38.2	19.6
Poland	21.1	23.0	55.9
Portugal	53.2	14.1	32.7
Romania	15.0	3.5	81.5
Slovenia	33.2	13.0	53.9
Slovakia	46.8	6.3	46.9
Finland	73.7	18.4	7.9
Sweden	49.2	35.8	15.0
United Kingdom	39.2	38.2	22.6
Iceland	43.6	42.2	14.2
Norway	41.2	46.1	12.7
Switzerland	32.4	47.5	20.1

30. На графике 5 показано ранжирование стран ЕС в соответствии с их скорректированным показателем ГРОТ и общим разрывом в доходах. Самый низкий общий разрыв в доходах отмечен в Литве (19,2%), Словении (19,6%) и Болгарии (22,8%); самый высокий - в Нидерландах (47,5%), Мальте (45,6%) и Германии (45,2%). Наибольшие различия между рейтингом, составленным по обоим показателям, наблюдаются, с одной стороны, в Литве (самый высокий для скорректированного показателя ГРОТ и самый низкий для общего гендерного разрыва, GOEG) и Болгарии (4-е место для скорректированного ГРОТ против третьего места для GOEG); и с другой - в Германии (3-е место для скорректированного ГРОТ по сравнению с самым низким для GOEG), и Нидерландах (6-е место для скорректированного GOEG).

График 5: Общий разрыв в оплате труда мужчин и женщин и скорректированный ГРОТ, 2014 год, Источник: ОСД



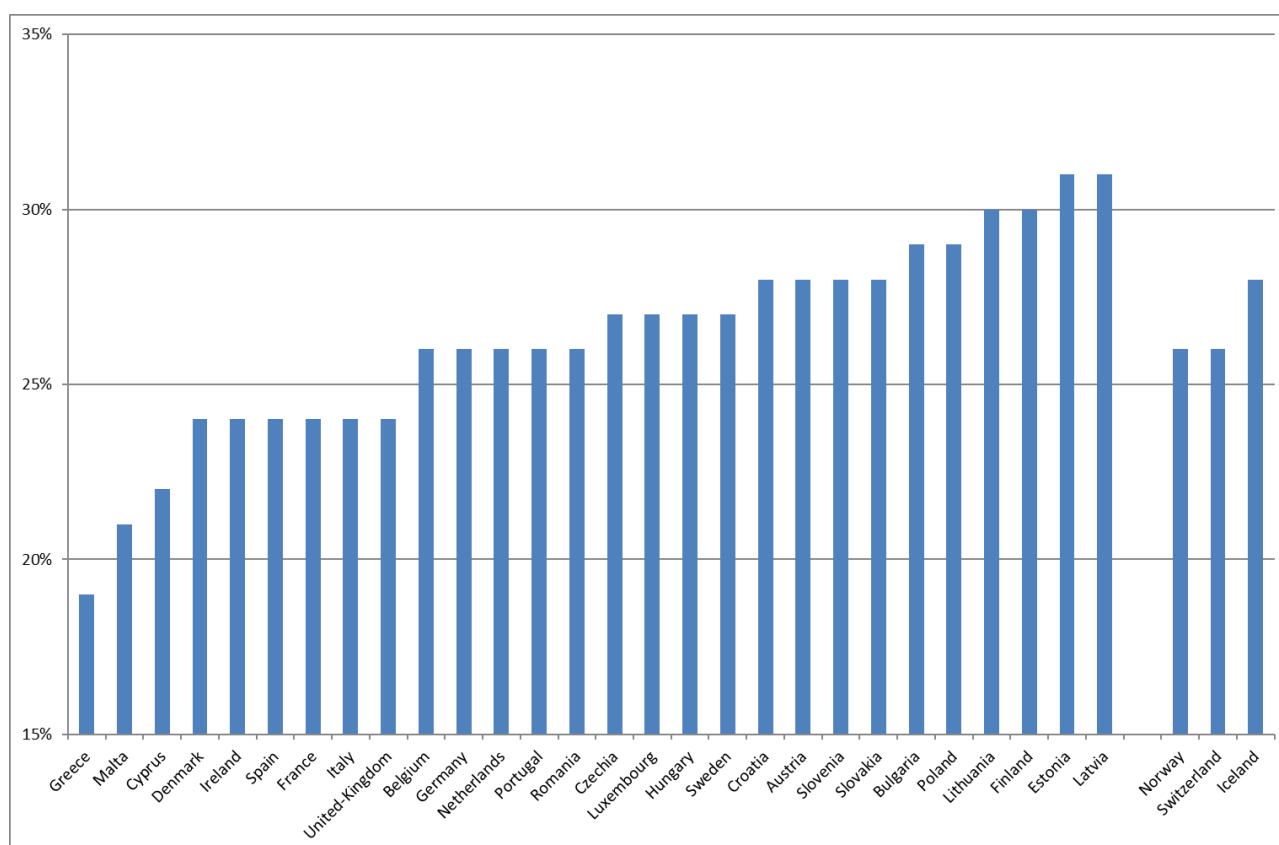
IV. Как лучше сообщать о разрыве в доходах

31. По ряду технических и других причин оказалось затруднительным сообщать о скорректированных показателях ГРОТ. В отличие от нескорректированного, скорректированный ГРОТ получается из регрессионной модели и, следовательно, зависит от спецификаций модели. Также сложно общаться с широкой аудиторией. Наконец, хотя скорректированный показатель лучше нескорректированного, он не может претендовать на измерение потенциальной дискриминации между мужчинами и женщинами. В частности, при декомпозиции не учитываются важные переменные, отсутствующие в обследовании структуры заработка, которые могли бы еще больше сократить число случаев несогласованного разрыва в карьере по причине декретного отпуска или возможного нежелания некоторых работающих женщин выполнять работу, требующую внеплановых сверхурочных. Напротив, скорректированный показатель ГРОТ может недооценивать

дискриминацию, поскольку он корректирует гендерную и профессиональную сегрегацию, которая в некоторых странах или отраслях может включать некоторые элементы дискриминации.

32. Вместе с тем декомпозиция показателя ГРОТ оказалась ценным инструментом для выявления причин гендерного разрыва в оплате труда, таких как секторальная и/или профессиональная сегрегация. Каждую из этих причин можно определить отдельно и преобразовать в простые показатели, которые легко довести до сведения широкой общественности. Например, секторальная и профессиональная сегрегация может измеряться как "расстояние до паритета", а именно как разница между долей женщин в каждой комбинации сектора и профессии и номиналом (50%). Эти абсолютные различия, суммированные по всем профессиям и секторам и взвешенные по соответствующему числу работников (мужчины и женщины), могут служить простым показателем сегрегации, которая является важной движущей силой гендерного разрыва в оплате труда.
33. Как показано на графике 6, страны с самым высоким уровнем секторальной и профессиональной сегрегации - Латвия и Эстония (оба 31%), тогда как Греция (19%), Мальта (21%) и Кипр (22%) имеют самый низкий показатель.
34. Вышеупомянутый показатель сегрегации можно далее разделить на отраслевой и профессиональный компоненты. В последнем случае можно также использовать такие простые показатели, как доля женщин, занимающих руководящие должности.

График 6: Секторная и профессиональная сегрегация, 2014 год. Источник: ОСД.



V. Выводы

35. "Неравная оплата труда мужчин и женщин за равный труд" является лишь одной из возможных причин нескорректированного гендерного разрыва в оплате труда, и поэтому понимание всех его причин является очень важным. Результаты, представленные в документе, показывают, что существуют четкие политические и статистические причины для разложения нескорректированных показателей ГРОТ на объясняемые и необъяснимые части. Нескорректированный показатель ГРОТ вместе с объясненным пробелом и его объясняющими факторами позволяет лучше выявлять и интерпретировать причины гендерного разрыва в оплате труда. Как следствие, политические меры могут быть более целенаправленными.
36. Разложение показателя ГРОТ полезно в двух аспектах. Во-первых, скорректированный ГРОТ дает странам ЕС иной рейтинг, нежели нескорректированные цифры. В частности, в странах с низким уровнем занятости женщин отмечается значительное увеличение разрыва в оплате труда мужчин и женщин в связи с корректировкой результатов самоотбора. При разработке политики важно, чтобы рейтинги стран не были предвзятыми из-за таких последствий: страна с низким уровнем занятости среди женщин не должна выглядеть как страна с хорошими показателями только потому, что "немногие" занятые женщины имеют более высокий статус и должности, чем мужчины в целом.
37. Во-вторых, объясняющие факторы регрессии позволяют выявить основные причины гендерных различий в доходах мужчин и женщин. Страны с одинаковым несогласованным разрывом в оплате труда мужчин и женщин могут требовать проведения различной политики: в одних случаях повышать уровень занятости женщин; в других - продвигать профессии/образование там, где женщины недопредставлены, или содействовать организации рабочего времени, "учитывающего интересы семьи". Также это открывает путь для разработки конкретных показателей сегрегации, которые легче доводить до сведения общественности, таких как "расстояние до паритета", которые могут быть дополнительно разбиты по роду занятий и экономическому сектору для более целенаправленных политических действий.
38. Однако скорректированный показатель ГРОТ может оказаться неуместным в качестве основного показателя, поскольку он является сложным и зависящим от модели. Кроме того, при разложении не учитываются важные переменные, которые могли бы повлиять на уменьшение нескорректированного значения ГРОТ. Напротив, скорректированный показатель ГРОТ может недооценивать возможную дискриминацию, связанную с последствиями гендерной и профессиональной сегрегации.
39. Интересным вариантом оценки воздействия всех форм гендерных различий, влияющих на заработную плату, на уровне общества в целом ("макроуровень") является общий гендерный разрыв в оплате труда. Этот показатель имеет двойное преимущество: измерение вклада каждого фактора в итоговую разницу между средней заработной платой всех мужчин и женщин трудоспособного возраста и оценка будущего гендерного разрыва в пенсиях, который возникнет, если не будут приняты корректирующие меры.
40. В заключение следует отметить, что эксперименты, проведенные Евростатом, показывают, что гендерный разрыв в оплате труда является сложным явлением. Их можно было бы лучше доводить до сведения широкой общественности с помощью набора простых показателей, измеряющих каждую из основных причин, которые должны быть заранее определены с помощью всего диапазона статистических методов.

VI. ССЫЛКИ

Bazen S. (2011), *Econometric methods for labour economics*, Oxford: Oxford University Press.

Eurofound (2010), 'Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions'.

Eurostat (2013), *Statistics Explained: Gender Statistics*.

Eurostat (2014), *Structure of Earnings Survey 2014*. Eurostat's arrangements for implementing the Council Regulation 530/1999, the Commission Regulations 1916/2000 and 1738/2005.

Eurostat (2018), Leythienne, D. and Ronkowski, P., 'A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data', Eurostat.

Oaxaca, R. (1973), 'Male-Female Wage Differentials in Urban Labour Markets', *International Economic Review*, 14 (3), p. 693-709.
