

Distr.: General
1 мая 2023 г. 10:00:04

English

Европейская экономическая комиссия

Конференция европейских статистиков

Группа экспертов по гендерной статистике

Женева, Швейцария, 10-12 мая 2023 года

Пункт А предварительной повестки дня

Гендерный разрыв в оплате труда и неравенство доходов

Гендерные разрывы в оплате труда в Европейском союзе

Записка ЕВРОСТАТА*

Аннотация

Гендерный разрыв в оплате труда является простым индикатором, который широко используется для мониторинга гендерного неравенства в заработной плате. В нескорректированной форме он определяет разницу между средней заработной платой мужчин и женщин. Однако этот индикатор измеряет понятие более широкое, чем просто дискриминация в смысле «равной оплаты за труд равной ценности». Евростат разработал методику разложения гендерного разрыва в оплате труда на часть, которая обусловлена различными характеристиками работников мужчин и женщин, и второй компонент, который происходит из разницы в доходах при одинаковых характеристиках.

После вычета первой части, обусловленной тем, что мужчины и женщины специализируются на разной трудовой деятельности («сегрегация»), мы получаем «необъясненный гендерный разрыв в оплате труда», который измеряет оставшийся разрыв после корректировки с учетом средних характеристик работников мужчин и женщин. С помощью такого разложения на части мы могли бы лучше определить факторы разрыва, что помогло бы лицам, принимающим решения, устранить причины гендерных различий в оплате труда.

Кроме того, мы изучили, как корректировка Гендерного разрыва в оплате труда влияет на рейтинг стран ЕС. Наконец, мы расширили анализ и включили в него другие эффекты сегрегации на рынке труда в контексте уровня занятости и полной/частичной занятости, а также предложили учитывать их всех путем

*Составили Марина Перес Жулиан и Дени Лейтген

ПРИМЕЧАНИЕ: Обозначения в настоящем документе не подразумевают выражения какого-либо мнения Секретариата Организации Объединенных Наций в отношении юридического положения любой страны, территории, города или края или их властей или в отношении делимитации ее границ.

использования еще одного дополнительного и синтетического индикатора - Гендерного разрыва в общем заработке.

I. Введение

1. Принцип «равной оплаты труда мужчин и женщин за равный труд или труд равной ценности» был закреплен в европейских договорах с 1957 года. В настоящее время он изложен в статье 157 Договора о функционировании Европейского союза. Эта хорошо налаженная правовая база является предпосылкой для достижения более широкой цели гендерного равенства в Европейском союзе (ЕС).
2. Европейская комиссия подтвердила, что «сокращение гендерного разрыва в оплате труда, заработках и пенсиях и, таким образом, борьба с бедностью среди женщин» является одним из ее главных приоритетов. Таким образом, она предприняла ряд инициатив в этой области в рамках Стратегии гендерного равенства на 2020–2025 годы.
3. Право женщин и мужчин на равную оплату за труд равной ценности является одним из элементов Европейской опоры социальных прав, которая была одобрена на Саммите по социальным вопросам за справедливые рабочие места и экономический рост в Гетеборге, Швеция, в ноябре 2017 года. На Саммите по социальным вопросам в Порту в мае 2021 года лидеры ЕС подтвердили свою приверженность реализации Европейской опоры социальных прав в соответствии с планом действий, разработанным Комиссией в марте 2021 года. Нескорректированный гендерный разрыв в оплате труда («нескорректированный ГРОТ» для краткости) относится к шкале индикаторов, используемых для мониторинга плана действий Европейской опоры социальных прав.
4. Он определяется как относительная разница между средними заработками женщин и мужчин и широко используется в качестве ключевого показателя для мониторинга прогресса в этой области.

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

5. Обычно нескорректированный ГРОТ рассматривается в качестве инструмента для измерения вероятной гендерной дискриминации на рынке труда - «неравной оплаты за равный труд среди работников мужчин и женщин», - хотя это лишь одна из возможных ее причин.
6. На самом деле - это сочетание двух вероятных различий: (1) вероятные различия в средних характеристиках мужчин и женщин на рынке труда (например, разные профессии, экономическая деятельность, средний возраст и т.д.), а также (2)

гендерные разрывы для тех же средних характеристик, то есть различия в доходах работников мужчин и женщин с одинаковыми характеристиками.

7. В странах с более низким уровнем занятости женщин нескорректированные разрывы в оплате труда могут быть частично обусловлены эффектами сегрегации, включая «самоотбор» - женщины, решающие принять участие в рынке труда, - это женщины с более высоким уровнем образования или уровнями навыков. В таких случаях нескорректированный ГРОТ может быть нулевым или даже стать отрицательным только потому, что группы работников мужчин и женщин обладают различными характеристиками.
8. Для анализа ГРОТ Евростат использует микроданные Обследования структуры заработков (ОСЗ) 2018 года для всех государств-членов и стран Европейской ассоциации свободной торговли (ЕАСТ). Эти микроданные охватывают две широкие области: заработки индивидуальных работников и наблюдаемые характеристики тех же самых индивидуальных работников. Среди наблюдаемых характеристик - характеристики индивидуальных работников (возраст, образование, опыт работы...), типы выполняемых ими работ, а также типы компаний или предприятий, где они работают.
9. Евростат использует те же самые сферу действия и охват, что и для нескорректированного ГРОТ:
 - вид экономической деятельности по ЕКВЭД, ред. 2, разделы В - S за исключением раздела O ⁽¹⁾;
 - предприятия с количеством сотрудников от 10 человек или более;
 - работники без ограничений по возрасту и часам работы, а также включая работников с полной и частичной занятостью.
10. Затем, используя эти микроданные, полученные в ходе ОСЗ, Евростат применил методику Блайндера – Оахаки для выделения вклада каждой из наблюдаемых характеристик в нескорректированный ГРОТ.
11. В первом издании настоящего исследования анализ ограничивался частью нескорректированного ГРОТ, объясняемого разными характеристиками, и был основан на данных Обследования структуры заработков 2014 года (ОСЗ 2014) (ссылка на публикацию на странице Евростата).
12. В новом издании, основанном на самых свежих данных Обследования структуры заработков (ОСЗ 2018), мы также рассматриваем вторую категорию определяющих факторов, в частности различия в доходах, получаемых мужчинами по сравнению с женщинами с теми же средними характеристиками. Мы также включили основные социально-экономические регионы первого уровня «Номенклатуры территориальных единиц для статистики» в качестве объясняющей переменной, усовершенствовали методику и сосредоточились на других эффектах сегрегации, которые невозможно учесть посредством Гендерного разрыва в оплате труда, таких как меньшее

⁽¹⁾ Нескорректированный ГРОТ охватывает все виды экономической деятельности за исключением сельского лесного и рыбного хозяйства (раздел А), государственного управления, обороны и обязательного социального обеспечения (раздел О), а также деятельности домохозяйств в качестве работодателей, недифференцированной деятельности домохозяйств по производству товаров и оказанию услуг для собственного потребления (раздел Т). OJ L 393, 30.12.2006, с. 1–39.

количество отработанных часов для мужчин и женщин и гендерный разрыв в занятости мужчин и женщин.

II. Методика

13. На первом этапе реализации методики Евростата мы провели регрессию для оценки уравнений зарплаток для мужчин (М) и женщин (Ж) по отдельности, с объясняющими переменными, как показано в следующих уравнениях:

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

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

14. где:

$\ln y_i$ представляет собой натуральный логарифм часового заработка для наблюдения i ;

x_{ki} , от $k=1$ до $k=K$ являются объясняющими переменными, охватывающими наблюдаемые личные характеристики, характеристики работы и предприятия, которые могут влиять на логарифм часовых зарплаток человека i ;

β_0 – константа, а β_k от $k=1$ до $k=K$, – параметры соответствующих переменных, охватывающих наблюдаемые характеристики;

ε_i – возмущающий член для наблюдения i , независимый друг от друга и нормально распределенный со средним значением, равным нулю, и той же дисперсией (т. е. «белый шум»).

Таблица 1 - Объясняющие переменные

Возраст	Лет / лет ²
Образование	Уровень образования по классификации МСКО* по четырем группам: Группа 1 (МСКО 0+1+2), Группа 2 (МСКО 3+4), Группа 3 (МСКО 5+6), Группа 4 (МСКО 7+8)
Род занятий	Род занятий по классификации Международной стандартной классификации профессий 08** на двузначном уровне. Ученики и сотрудники, работающие по профессиям, классифицируемым в соответствии с Международной стандартной классификацией профессий (МСКП); МСКП 0 (вооруженные силы) и МСКП 6 (квалифицированные работники сельского, лесного и рыбного хозяйства) были исключены из выборки.
Опыт работы на действующем предприятии	Лет / лет ²
Трудовой контракт	Неограниченный срок / временный
Рабочее время	Полная или частичная занятость
Характеристики предприятия	

Основная экономическая деятельность	Экономическая деятельность по классификации ЕКВЭД, ред. 2*** на уровне раздела
Размер предприятия	Предприятие с 10-49 сотрудниками, 50-249 сотрудниками, 250-499 сотрудниками, 500-999 сотрудниками или 1000+ сотрудниками
Собственник предприятия	Государственное или частное
Географическое положение предприятия	Номенклатура территориальных единиц 1 - регион, в котором находится предприятие

* МСКО: Международная стандартная классификация образования

** МСКП-08: Международная стандартная классификация профессий

*** ЕКВЭД, ред. 2: Статистическая классификация видов экономической деятельности Европейского сообщества

15. После подгонки двух регрессионных моделей для мужчин и женщин проводится декомпозиционный анализ различий между средними логарифмическими почасовыми заработками мужчин и женщин:

$$\Delta = \overline{\ln y^M} - \overline{\ln y^W}$$

16. Таким образом, различия между логарифмами заработков мужчин и женщин можно разложить следующим образом:

$$\overline{\ln y^M} - \overline{\ln y^W} = \underbrace{\sum_{k=1}^K \hat{\beta}_k^M (\bar{x}_k^M - \bar{x}_k^W)}_{\text{Разные характеристики (E)}} + \underbrace{\sum_{k=1}^K \bar{x}_k^W (\hat{\beta}_k^M - \hat{\beta}_k^W)}_{\text{Разные доходы (U1)}} + \underbrace{(\hat{\beta}_0^M - \hat{\beta}_0^W)}_{\text{Остаток (U2)}}$$

17. Где значение от k=1 до k=K относится к соответствующим переменным, охватывающим наблюдаемые характеристики
18. На последнем этапе применяется точная формула для получения скорректированного ГРОТ (на основе среднего заработка) из результатов уравнения Минсера (выраженных в логарифмах).
19. Корректировку Гендерного разрыва в оплате труда (скорректированный ГРОТ) можно рассчитать следующим образом:

$$\text{Корректировка ГРОТ} = [\text{Объясн}(E) - 1](1 - \text{нескорректированный ГРОТ}) \quad (I)$$

20. Это уравнение (I) может быть применено к E в целом или к каждому компоненту: $\hat{\beta}_k^M (\bar{x}_k^M - \bar{x}_k^W)$ в отдельности. Таким образом можно измерить, как различия в средних анкетных данных работников мужчин и женщин влияют на гендерный разрыв в оплате труда по каждой переменной (возраст, род занятий, образование и т. д.).

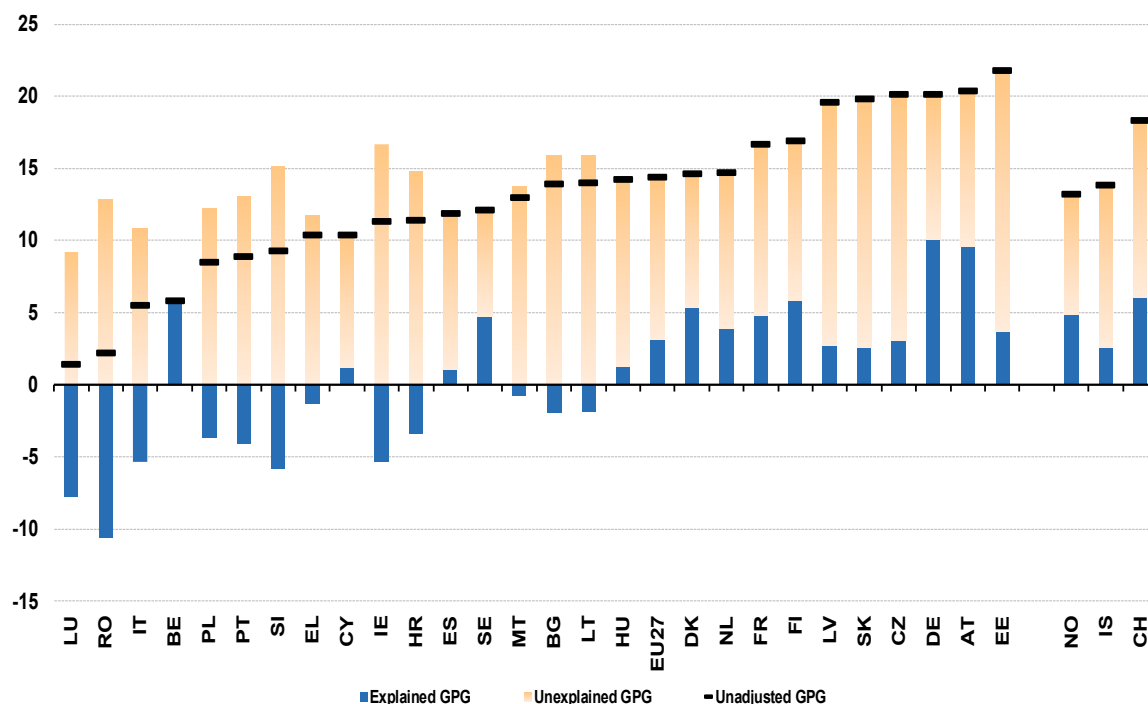
III. Результаты разложения

21. На уровне ЕС объяснимая часть составляет 3,1 процентных пункта. Это означает, что заработок женщин ожидается на 3,1% меньше, чем заработок мужчин, в соответствии с их средними характеристиками на рынке труда (которые менее доходны, чем у мужчин). Эта довольно ограниченная корректировка связана с тем, что в разных

странах фиксируются положительные или отрицательные корректировки, которые частично компенсируют друг друга на уровне ЕС.

22. В результате скорректированный (или необъясненный) ГРОТ составляет 11,2 % в отличие от 14,4 % для нескорректированного ГРОТ, то есть женщины по-прежнему зарабатывают в среднем на 11,2 % меньше, чем мужчины, с учетом поправки на их различные средние характеристики.
23. Для некоторых стран объясненный ГРОТ составляет более половины нескорректированного ГРОТ (см. Рисунок 1). С другой стороны, противоположная крайность состоит в том, что в некоторых странах фиксируют отрицательный объясненный ГРОТ, что означает, что женщины-работники демонстрируют на рынке труда средние характеристики, более доходные, чем характеристики мужчин. Обычно это происходит в странах с эффектом «самоотбора», где женщины с более низким уровнем образования и навыков воздерживаются от участия в рынке труда, особенно когда возможностей трудоустройства мало.

Рисунок 1: Корректировка гендерного разрыва в оплате труда по характеристикам, 2018



24. Когда объясненный ГРОТ является отрицательным, это приводит к тому, что необъясненный ГРОТ выше, чем нескорректированный ГРОТ. Следовательно (см. Рис. 2а и Рис. 2б), ранжирование стран по размеру необъясненного ГРОТ серьезно отличается от ранжирования по размеру нескорректированного ГРОТ. Это подтверждает, что нескорректированный ГРОТ сам по себе не подходит для ранжирования стран по возможному гендерному неравенству на рынке труда.

Рисунок 2а: Нескорректированный гендерный разрыв в оплате труда (%), 2018

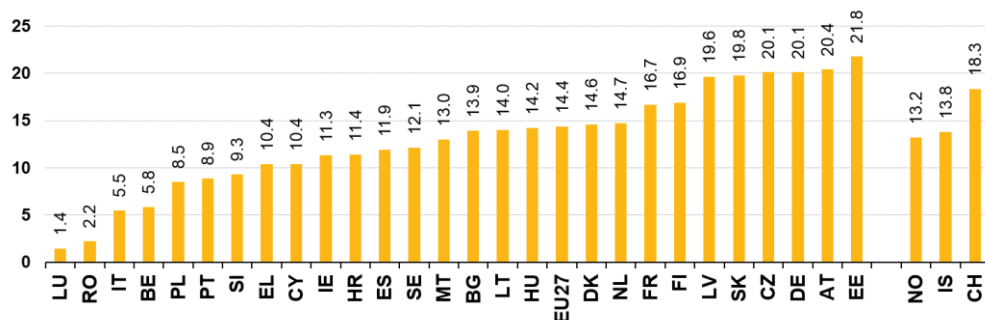
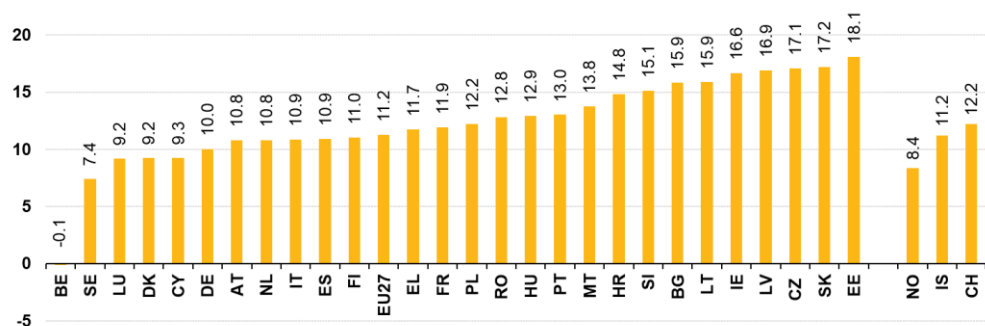
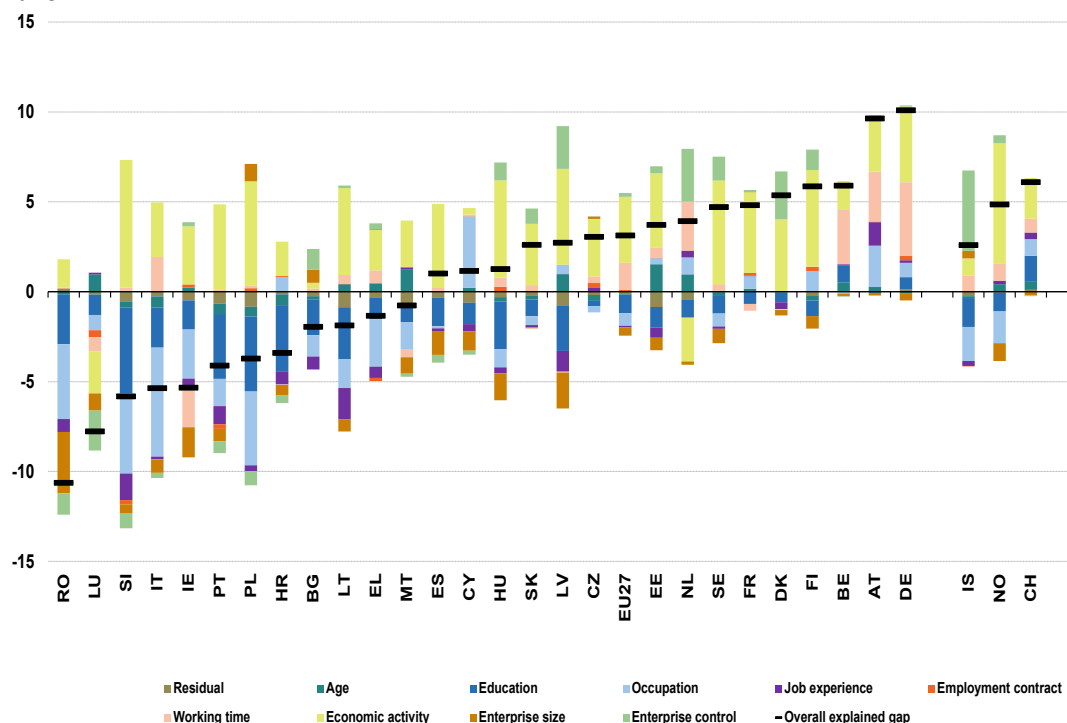


Рисунок 2б: Необъясненный гендерный разрыв в оплате труда (%), 2018



25. Разложение также позволило выделить основные факторы объясненного ГРОТ, в частности три следующих фактора: экономическая деятельность, род занятий и образование. Однако эти факторы имеют разные объясняющие эффекты (см. Рис. 3).

Рисунок 3: Разложение объясненного гендерного разрыва в оплате труда, 2018



26. Объясненный ГРОТ для экономической деятельности положителен для большинства стран, поскольку мужчины, как правило, заняты в более высокооплачиваемой экономической деятельности, чем женщины (отраслевая сегрегация). Например, женщины, как правило, работают в сфере образования и здравоохранения, тогда как мужчины, как правило, работают в сфере финансов и информационных технологий.
27. По роду занятий наблюдается смешанная картина: в странах с положительным разрывом мужчины в среднем имеют более высокооплачиваемые профессии, чем женщины, а в странах с отрицательным разрывом положение обратное. Таким образом, профессиональная гендерная сегрегация оказывает более неравномерное воздействие на страны, чем отраслевая гендерная сегрегация.
28. Что касается образования, то объясненный ГРОТ в подавляющем большинстве стран отрицательный. Это означает, что работающие женщины имеют в среднем более высокий уровень образования, чем мужчины на большинстве рынков труда ЕС.
29. Уровень детализации данных ОСЗ может быть ограничением для анализа. Если бы у нас были более подробные данные, мы могли бы лучше определить сегрегацию. Например, для одного и того же уровня МСКП у нас могут быть отдельные профессии, в которых наблюдается четкая концентрация мужчин или женщин, которая не видна без увеличения детализации.
30. Все сравнения коэффициентов регрессии всегда выполняются с категорией сравнения, поэтому их следует интерпретировать как относительные разрывы в этой категории. Что касается профессий, то в качестве категории сравнения мы взяли МСКП 23 (специалисты преподаватели). Это означает, что, например, разница между доходами мужчин и женщин по профессии МСКП 12 (корпоративные менеджеры) имеет отношение к разнице между (1) разрывом в зарплатах между менеджерами

мужчинами и учителями мужчинами и (2) разрывом в доходах между менеджерами женщинами и учителями женщинами.

IV. Анализ доходов

31. Мы также проанализировали необъясненную часть разницы в логарифме доходов, полученную из уравнения Минсера (U1), которое записывается следующим образом:

$$U1 = \sum_{k=1}^K \bar{x}_k^W (\hat{\beta}_k^M - \hat{\beta}_k^W)$$

где значение от k=1 до k=K относится к соответствующим переменным, охватывающим наблюдаемые характеристики

32. Чтобы определить, существует ли серьезное превышение доходов мужчин, мы вычислили разницу между верхней границей (для женщин) и нижней границей (для мужчин) доверительных интервалов на уровне 10 %.
33. Изучив ряды, мы увидели, что в большинстве стран доход в зависимости от возраста, а в некоторых странах - в зависимости от опыта работы значительно выше для мужчин, чем для женщин. Это может указывать на влияние перерывов в карьере, которые чаще встречаются у женщин, чем у мужчин. Если бы у нас была информация об этом, это, скорее всего, объясняло бы часть разрыва и было бы включено в модель в качестве объясняющей переменной.
34. Стоит также отметить, что финансовые потери из-за неполной занятости в отличие от полной занятости, не больше для женщин, чем для мужчин, в любом государстве-члене ЕС или государстве-члене ЕАСТ. Аналогичным образом, работа по временному контракту не ставит женщин в более невыгодное положение, чем мужчин, за исключением двух стран – Румынии и Швеции.
35. Точно так же, чтобы определить, значительно ли выше доходы женщин, мы рассчитали разницу между верхней границей (для мужчин) и нижней границей (для женщин) доверительных интервалов на уровне 10 %.
36. Во многих странах зависимость дохода от возраста² или опыта работы² ниже для мужчин, чем для женщин. Это ожидаемо, поскольку женщины в среднем получают более высокий доход в конце своей карьеры (и более низкий доход в начале) по сравнению с мужчинами (см. издание Факторы, определяющие заработную плату в ЕС (Wage determinants in the EU)).²
37. Неполная занятость ставит мужчин в более невыгодное положение, чем женщин, как это наблюдается в Болгарии, Чехии, Дании, Германии, Эстонии, Греции, Италии, Литве, Венгрии, Австрии, Португалии и Словении (а также Норвегия и Швейцария).
38. Эту часть анализа доходов необходимо проводить с определенной осторожностью. Данные ОСЗ не охватывают всех объясняющих переменных валового дохода. Если бы у нас была информация о составе домохозяйства, обязанностях по уходу за детьми или пожилыми людьми, то коэффициенты, связанные с объясняющими факторами разрыва, могли бы существенно измениться. Во-вторых, уровень детализации данных ОСЗ может быть ограничением для анализа. Если бы у нас были более подробные

² Факторы, определяющие заработную плату в ЕС - издание 2021 года (europa.eu)

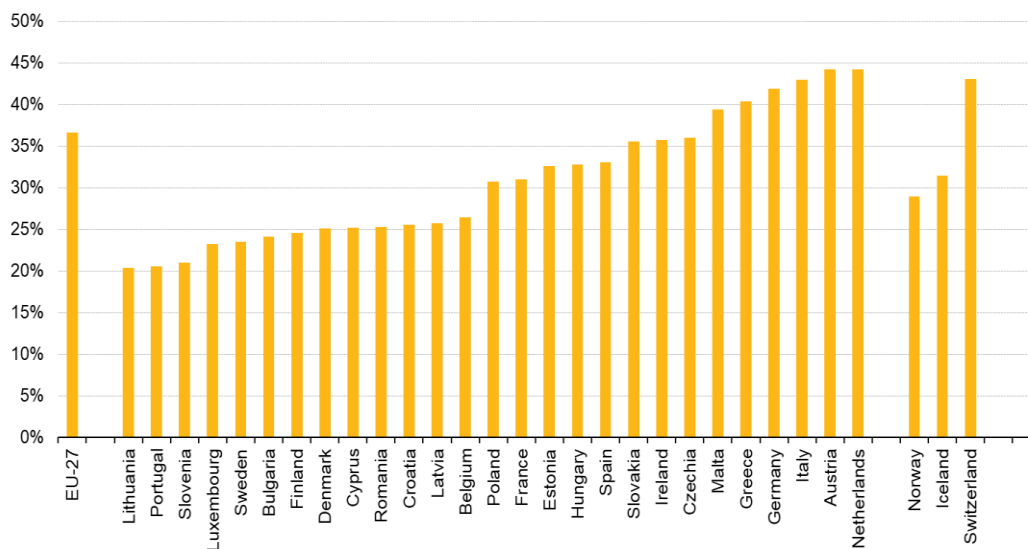
данные, мы могли бы лучше определить сегрегацию. Например, для одного и того же уровня МСКП у нас могут быть отдельные профессии, в которых наблюдается четкая концентрация мужчин или женщин, что не заметно без увеличения детализации (2 знака).

39. Наконец, все сравнения коэффициентов регрессии всегда выполняются с категорией сравнения, поэтому их следует интерпретировать как относительные разрывы в этой категории. Что касается профессий, то в качестве категории сравнения мы взяли МСКП 23 (специалисты преподаватели). Это означает, что, например, разница между доходами мужчин и женщин по профессии МСКП 12 (корпоративные менеджеры) имеет отношение к разнице между (1) разрывом в зарплатах между менеджерами мужчинами и учителями мужчинами и (2) разрывом в доходах между менеджерами женщинами и учителями женщинами.

V. Другие эффекты сегрегации

40. Разложение нескорректированного ГРОТ не отражает всех эффектов сегрегации между мужчинами и женщинами на рынке труда.
41. Например, на рынке труда женщины работают в среднем меньше часов в месяц, чем мужчины. В 2018 году им оплачивали в среднем на 12 % меньше часов в месяц, чем мужчинам. Разрыв между количеством часов, оплачиваемых мужчинам, и количеством часов, оплачиваемых женщинам, существенно различается в странах-членах ЕС. На одном конце шкалы – Нидерланды, где женщинам оплачивали на 27 % меньше часов в месяц, чем мужчинам. На другом конце шкалы эта разница составляла всего 1 % в Болгарии и Румынии и 2 % в Хорватии.
42. Кроме того, доля женщин на рынке труда меньше, чем доля мужчин. В 2018 году на уровне ЕС уровень занятости мужчин был на 15 процентных пунктов выше, чем женщин. В государствах-членах разница между уровнем занятости мужчин и женщин варьировалась от 2 процентных пунктов в Литве до 30 процентных пунктов в Греции.
43. Евростат разработал синтетический индикатор «гендерный разрыв в общих зарплатах», который измеряет влияние комбинации трех факторов на разницу в среднем заработке всех женщин трудоспособного возраста — независимо от того, работают они или нет, — по сравнению с мужчинами. Это такие факторы как: средний почасовой заработок, среднемесячное количество оплачиваемых часов и уровень занятости мужчин и женщин.
44. В 2018 году гендерный разрыв в общих зарплатах составлял 37 % в 27 странах ЕС. Это означает, что средний заработок всех женщин трудоспособного возраста, независимо от того, работали они или нет, был на 37 % ниже, чем соответствующий средний заработок мужчин. (см. Рис. 4)

Рисунок 4: Гендерный разрыв в общих заработках, 2018



Source: Eurostat (online data code: teqges01)

VI. Выводы

45. «Неравная оплата мужчин и женщин за равный труд» — это лишь одна из возможных причин нескорректированного гендерного разрыва в оплате труда, и поэтому очень важно понять все его причины.
46. Существуют четкие политические и статистические причины для разложения нескорректированного ГРОТ на объясненную и необъясненную части.
47. Нескорректированный индикатор ГРОТ вместе с объясненным разрывом и объясняющими факторами позволяют лучше идентифицировать и интерпретировать некоторые причины гендерного разрыва в оплате труда. Тогда политика может быть более целенаправленной.
48. Однако существуют и другие эффекты сегрегации, которые не влияют на почасовую оплату, поэтому разложение нескорректированного ГРОТ по-прежнему не отражает всех эффектов сегрегации между мужчинами и женщинами на рынке труда. В частности, женщины работают в среднем меньше часов в месяц, чем мужчины, и это не отражается в нескорректированном ГРОТ, который рассчитывается на почасовой основе. Кроме того, доля женщин на рынке труда меньше, чем доля мужчин.
49. Мы измерили комбинированный эффект гендерного разрыва на почасовую заработную плату (т.е. нескорректированный ГРОТ), на количество оплачиваемых часов в месяц и на уровень занятости. Это было сделано с помощью так называемого «гендерного общего разрыва в заработках», который оценивает разницу между ожидаемыми заработками всех женщин и всех мужчин трудоспособного возраста. Мы рассматриваем этот индикатор как полезное дополнение к ГРОТ. С точки зрения политики, это также может способствовать лучшему пониманию основных факторов гендерного пенсионного разрыва.