

ЖЕНЩИНЫ В ЭКОНОМИКЕ

ОБЗОР МЕЖДУНАРОДНОЙ И РОССИЙСКОЙ ПОВЕСТКИ

март 2021

Тема выпуска:

«Разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами»

Содержание

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ	2
ПРИЧИНЫ СОХРАНЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАЗРЫВА В ОПЛАТЕ ТРУДА.....	2
МЕТОДОЛОГИЯ РАСЧЕТА.....	3
СИТУАЦИЯ В МИРЕ	4
СИТУАЦИЯ В РОССИИ	5
МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ И ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ	9
Австралия.....	9
Великобритания	9
Европейский союз.....	9
Исландия	9
Новая Зеландия.....	10
Франция	10
Швейцария	11
Практики бизнеса	11
РЕКОМЕНДАЦИИ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ	12
Международная Организация Труда	12
Европейский союз.....	12
Международная Конфедерация профсоюзов.....	13
ГЛОССАРИЙ	14
ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ И ПОЛЕЗНЫЕ ССЫЛКИ	15

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ

Гендерный разрыв в оплате труда определяется как разница между средним заработком мужчин и женщин в процентах от заработка мужчин. Часто используется для анализа положения женщин в экономике; позволяет измерять прогресс в достижении гендерного равенства на национальном и международном уровнях.

По [данным ООН](#), женщины во всем мире зарабатывают 77 центов от каждого доллара, зарабатываемого мужчинами за труд равной ценности, при этом разрыв в заработной плате для женщин с детьми еще больше. При нынешних темпах потребуется 70 лет, чтобы ликвидировать глобальный гендерный разрыв в оплате труда.

Чтобы способствовать решению проблемы, в 1951 г. на 34-й сессии Генеральной конференции Международной Организации Труда (МОТ) была принята [Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности](#) № 100. Конвенция вступила в силу в 1953 году и была ратифицирована 173 странами, включая Россию.

По данным доклада [«Женщины, бизнес и закон – 2021»](#), опубликованного Всемирным банком в марте 2021 г., 90 экономик мира приняли законы о равной оплате мужчин и женщин за труд равной ценности.

Равная оплата за труд равной ценности предусмотрена Целями устойчивого развития (ЦУР) ООН до 2030 года: [Цель 5](#) «Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек» и [Цель 8](#) «Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех»; предусмотрена в [Декларации Тысячелетия Международной Организации Труда о будущем труда](#), принятой на 108-й сессии Конференции МОТ.

[Международная коалиция по равной оплате труда](#) (EPIC - Equal Pay International Coalition) создана в 2017 году по инициативе и с участием МОТ, Структуры «ООН Женщины» и ОЭСР. Включает 47 участников - государств и крупных компаний, национальных организаций трудящихся и работодателей. Россия не является участником коалиции.

18 декабря 2019 г. ООН приняла [резолюцию](#) о [Международном дне равной оплаты труда](#), который отмечается ежегодно 18 сентября. Некоторые страны ежегодно отмечают также национальный День равной оплаты труда: эта символическая дата определяется ежегодно на основе национального гендерного разрыва в оплате и показывает, сколько дней в новом году женщины должны работать дополнительно, чтобы получить за свой труд столько же, сколько в прошлом году заработали мужчины.

Тем не менее, спустя 70 лет после принятия Конвенции МОТ разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами по-прежнему широко распространен во всех регионах мира и затрагивает в разной степени подавляющее большинство секторов экономики и видов занятости.

[к содержанию](#)

ПРИЧИНЫ СОХРАНЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАЗРЫВА В ОПЛАТЕ ТРУДА

В [исследовании](#), проведенном компанией KPMG для Австралии, оценен удельный вес факторов (драйверов), формирующих гендерный разрыв в оплате труда:

- дискриминация, гендерные стереотипы и предубеждения при найме персонала и принятии решения об оплате (удельный вес составляет 39% гендерного разрыва);
- перерывы в профессиональной карьере женщин (25%);
- занятость мужчин и женщин преимущественно в разных секторах экономики: есть сферы, в которых доминирует женский труд с преимущественно более низкой оплатой (профессиональная и производственная сегрегация) (17%);
- частичная (неполная) занятость (7%);
- неоплачиваемый труд, в том числе домашняя работа по уходу за членами семьи (7%);
- возраст женщины (3%);
- работа у текущего работодателя (1%);
- работа в правительственных и неправительственных организациях (1%).

В целом удельный вес факторов, относящихся к семье и детям, занимает 39% гендерного разрыва в оплате.

[МОТ отмечает проблему](#) так называемого «штрафа за материнство» («the motherhood penalty»), когда работающим матерям платят в среднем меньше, чем женщинам, не имеющим детей, и неравенство в оплате возрастает по мере увеличения числа детей у женщины.

Неравномерное влияние кризиса, связанного с пандемией COVID-10, на мужчин и женщин, по [данным МОТ](#), может увеличить гендерный разрыв на рынке труда и угрожает свести на нет прогресс в его сокращении, достигнутый за последние несколько лет.

[к содержанию](#)

МЕТОДОЛОГИЯ РАСЧЕТА

Показатели гендерного разрыва в оплате труда зависят от методологии подсчета. Для межстранового сравнения могут быть использованы четыре подхода:

1. ОЭСР [определяет](#) гендерный разрыв в заработной плате как разницу между медианной заработной платой мужчин и женщин, поделенную на медианную¹ заработную плату мужчин. Показатель рассчитывается для сотрудников, занятых полный рабочий день и для самозанятых. При сравнении по странам используются показатели по паритету покупательной способности.
2. Согласно [методологии МОТ](#), разрыв в оплате труда можно рассчитывать по средней и по медианной заработной плате мужчин и женщин (зарплата мужчин минус зарплата женщин, поделенная на зарплату мужчин). При этом в расчете может учитываться заработная плата за месяц или почасовая оплата.
 - a. МОТ полагает использование почасовой заработной платы предпочтительным по сравнению с помесечной, так как оно позволяет получить наиболее достоверные данные (во многом это обусловлено тем, что женщины чаще бывают заняты неполный рабочий день).
Отдельно может быть по такой же методике рассчитан гендерный разрыв в получении бонусов (премий) мужчинами и женщинами.
 - b. Взвешенный по факторам гендерный разрыв в оплате труда МОТ является скорректированным вариантом вышеприведенной методики расчета. Исходные средние и медианные различия в заработной плате корректируются (с помощью эконометрического анализа) с учетом четырех факторов: уровня образования, возраста, рабочего времени (полный рабочий день по сравнению с неполным рабочим днем) и статусом (занятость в частном секторе по сравнению с занятостью в государственном секторе).
Так, например, по [данным МОТ](#), при пересчете по уточненной методологии разница в глобальном гендерном разрыве составила 3,2 процентных пункта: 15,6% по стандартному расчету и 18,8% с корректировкой по факторам. У Российской Федерации данные показатели составили соответственно 22,9% и 24,9%, то есть с учетом взвешенной по факторам оценки показатель гендерного разрыва увеличился на 2 процентных пункта.
3. [Анализ гендерного разрыва в оплате труда, проводимый Всемирным экономическим форумом](#), основывается на опросе общественного мнения руководителей, в котором принимают участие лидеры бизнеса более 140 стран. Респондентам задают вопрос: «В какой степени в вашей стране заработная плата женщин за аналогичную работу равна заработной плате мужчин?» (1 = не совсем, значительно ниже, чем у мужчин; 7 = полностью, равно, как у мужчин). Индивидуальные ответы затем суммируются, а полученные цифры преобразуются в баллы от 0 до 1, где 1 означает равную оплату труда женщин и мужчин, работающих в аналогичной должности.
4. МОТ определяет также [гендерный разрыв в оплате материнства](#), вычисляемый как разница в оплате труда женщин, имеющих детей, и женщин, не имеющих детей. Данный показатель варьировал от 1% в Канаде, Монголии и ЮАР до 30% в Турции, в России составлял 14,7%. В документах МОТ, Европейского союза встречаются также данные о гендерном разрыве в пенсиях.

¹ Уровень заработка, выше и ниже которого получает половина работающих (50% - выше, 50% - ниже). Отличается от средней заработной платы, которая рассчитывается как средний показатель для всех получаемых работающими заработных плат.

Поскольку в среднем женщины работают меньше мужчин, гендерный разрыв в месячном заработке обычно превышает соответствующий разрыв в почасовом.

Разрыв в заработной плате между мужчинами и женщинами относится только к различиям в оплате труда работников и поэтому не учитывает различия в доходах мужчин и женщин из-за незанятых рабочих мест и незаключенных контрактов. Например, не учитываются доходы от корпоративной прибыли или от финансовых активов.

Поскольку среди предпринимателей и инвесторов женщин меньше, чем мужчин, а доходы, не связанные с заработной платой, выше, чем заработная плата, разрыв в доходах (который включает все виды доходов), как правило, больше, чем разрыв в заработной плате. Согласно оценкам, представленным Всемирным экономическим форумом в [«Глобальном отчете о гендерном разрыве-2020»](#) (декабрь 2019 г.), разница в доходах довольно велика: среднемировой доход женщины составляет около 11 000 долл. США (по паритету покупательной способности, ППС), в то время как средний доход мужчины составляет 21 000 долл. США (по ППС).

Совершенствование работы по сбору и анализу статистических данных о гендерном разрыве в оплате труда является одной из важных задач. В большинстве стран имеются проблемы с предоставлением достоверных данных о размере гендерного разрыва в оплате труда: данных о доходах с разбивкой по полу, ежемесячной и почасовой заработной плате, а также бонусах; об отработанном рабочем времени; о работающих в неформальной экономике. В этой связи международные сравнения данных бывают затруднены, статистика существенно запаздывает.

[к содержанию](#)

СИТУАЦИЯ В МИРЕ

- По данным МОТ ([«Глобальный доклад о заработной плате 2018/19. Что скрывается за гендерным разрывом в оплате труда»](#)), при оценке с использованием показателя средней почасовой оплаты труда мужчин и женщин в 73 странах мира (80% всех наемных работников) **глобальный гендерный разрыв в оплате труда составил 16%**. Однако данные сильно варьируются по странам – от 34% в Пакистане до -10,3% на Филиппинах, для которых характерен отрицательный разрыв (т.е. женщины зарабатывают больше мужчин).
- В соответствии с данным [докладом МОТ](#), гендерный разрыв в США по среднемесячной зарплате составляет 23,5%; по медианной месячной зарплате – 25,7%; в Бразилии – соответственно 20,1% и 20,8%; Китае – 19,0% и 20,0%; ЮАР - 28,6% и 30,8%; а для Таиланда отмечен нулевой разрыв по средней ежемесячной зарплате и отрицательный -2,5% - по медианной.
- В зависимости от методики расчета (по средней или медианной заработной плате, с учетом почасовой или ежемесячной заработной платы) [МОТ оценивает глобальный гендерный разрыв в диапазоне от 16 до 22%](#). При этом показатель 22% определяется при расчетах по медианной ежемесячной оплате, т.е. когда сравниваются значения заработной платы, расположенные в середине распределения заработной платы женщин и мужчин.
- В Европейском союзе, [по данным Европейской комиссии и Евростата](#), гендерный разрыв в оплате труда достаточно медленно сокращается за последнее десятилетие и в среднем составляет 14,1% по состоянию на 2018 г. (в 2014 г. был 15,7%). При этом ЕС отмечает, что в 2018 г. для экономики ЕС в целом почасовая зарплата женщин (без вычетов) была в среднем на 14,8% ниже, чем у мужчин в Европейском союзе (ЕС-27) и на 15,9% - в зоне евро (ЕА-19). Одной из причин в ЕС считают меньшую занятость женщин. Гендерный разрыв в занятости в ЕС составил 11,7% в 2019 г., в 27 странах-членах Евросоюза трудоустроены 67,3% женщин, по сравнению с 79% мужчин. Частичная занятость также характерна для женщин: в 2019 г. только 8% мужчин работали неполный рабочий день и 30,7% (почти треть) женщин. Среди профессий наибольший гендерный разрыв в почасовой оплате отмечается среди менеджеров – 23%.
- [По данным МОТ](#), в Европе, например, работа на предприятии с преимущественно женской рабочей силой может привести к снижению заработной платы на 14,7% по сравнению с работой на предприятии с аналогичными характеристиками производительности, но с другим гендерным составом. Этот разрыв может привести к потере около 3500 евро (приблизительно 4000 долл. США) в виде заработной платы в год для тех, кто работает в секторах с преобладанием женского труда.
- [По данным Евростата](#), страны ЕС сильно различаются по гендерному разрыву в оплате: наибольший разрыв в Эстонии – 21,8%, Австрии – 20,4%, Германии – 20,1%; наименьший - в Люксембурге – 1,4%, Румынии - 2,2%, Италии - 3,9%. Гендерный разрыв в оплате труда в Европе значительно ниже для молодых людей, только начинающих трудовую деятельность, и повышается с возрастом. Наиболее высокий разрыв наблюдается в финансовом секторе и страховой деятельности. Гендерный разрыв в оплате труда выше в частном секторе, чем в государственном.



Рис. 1

- Проблему гендерного разрыва в оплате труда следует рассматривать в контексте недостаточной представленности женщин на трудовом рынке. Так, [по данным МОТ](#), глобальный гендерный разрыв в участии в рабочей силе составляет 27%, а арабских странах, Северной Африке и Южной Азии превышает 50%.
- Мониторинг данных о состоянии гендерного разрыва в оплате труда ведет Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). [По данным ОЭСР](#), средний разрыв в странах Организации в 2018 г. составил **12,7%** (расчет ведется по медианному заработку мужчин и женщин); наиболее высокий показатель гендерного разрыва отмечается у Республики Корея – 32,5% в 2019 г.; в Японии – 23,5% (2019 г.); в Израиле – 22,7% (2018); в Канаде – 17,6% (2019); в Великобритании – 16,0% (2019); в Чили – 12,5% (2017); в Новой Зеландии – 6,5% (2019); в Колумбии – 4,0% (2017)

Устранение гендерного разрыва в оплате труда, в свою очередь, создает стимулы для более активного вовлечения женщин в экономику. [По оценкам МОТ](#), сокращение разрыва в соотношении в рабочей силе мужчин и женщин на 25% к 2025 году может увеличить мировой ВВП на 3,9% или на 5,6 трлн. долл. США.

[к содержанию](#)

СИТУАЦИЯ В РОССИИ

Дискриминация по признаку пола в Российской Федерации запрещена Конституцией и [Трудовым кодексом](#) (статья 3 «Запрещение дискриминации в сфере труда»). Тем не менее на практике женщины могут с ней сталкиваться, хоть и в скрытом виде.

Разрыв в оплате труда в России в 2019 году составил 27,9% (расчет по данным Росстата), что существенно превышает среднемировой показатель.

Эти данные приведены также в [Добровольном национальном обзоре достижения Целей устойчивого развития](#), представленном Россией на Политическом форуме высокого уровня при ООН в июле 2020 г.: российские мужчины в 2019 году зарабатывали на 27,9% больше, чем женщины: отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин составило 72,1%.

**ДЕПАРТАМЕНТ МНОГОСТОРОННЕГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА
МИНЭКОНОМРАЗВИТИЯ РОССИИ**

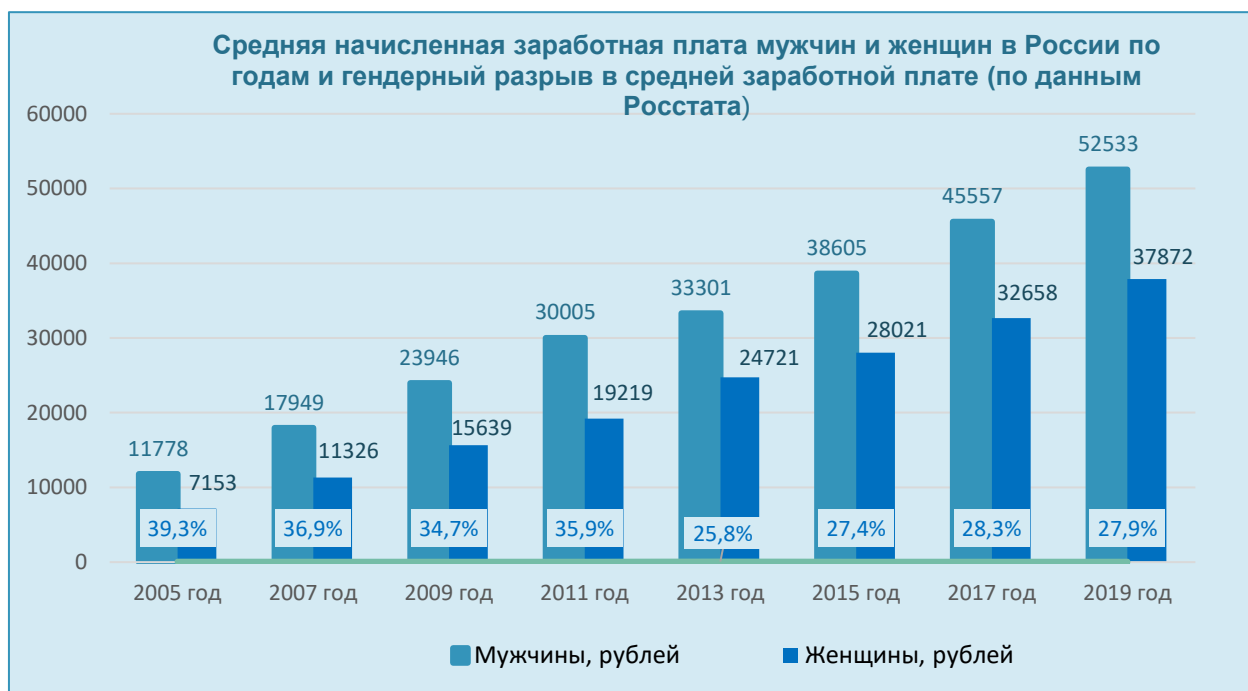


Рис.2

Данные по гендерному разрыву в оплате труда сильно варьируются по регионам и видам экономической деятельности.

Гендерный разрыв в оплате труда по федеральным округам представлен в табл.1 (расчет Минэкономразвития России по данным Росстата):

Федеральный округ	Средняя заработная плата мужчин в 2019 г. в рублях	Средняя заработная плата женщин, 2019 г.	Значение гендерного разрыва в оплате, %
Центральный	57712	44336	23,2
Северо-Западный	64337	46345	28
Южный	39431	29794	24,4
Северо-Кавказский	28878	23606	18,3
Приволжский	41171	30150	26,8
Уральский	62020	41840	32,5
Сибирский	48780	34938	28,4
Дальневосточный	68315	47822	30

Таб.1

Значение гендерного разрыва в Москве одно из самых низких – 12%; в Московской области показатель уже выше – 19%; в Санкт-Петербурге разрыв гораздо больше, чем в Москве – 23,6%. В Центральной России, например, в Тамбовской области, разрыв составляет 22,7%, в Ивановской – 20,7%. Низкий показатель, в частности, в Республике Дагестан – 15,2%.

Представляет интерес ситуация в удаленных регионах нашей страны: например, в Чукотском АО разрыв составляет 21,9%, а в Магаданском области он гораздо ниже -17,2%.

**ДЕПАРТАМЕНТ МНОГОСТОРОННЕГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА
МИНЭКОНОМРАЗВИТИЯ РОССИИ**



Рис.3

Разрыв в оплате сильно различается по видам экономической деятельности и группам профессий, причем, как и в других странах мира, профессии, в которых превалирует мужская занятость, отличаются, как правило, высоким показателем разрыва. Например, в группе профессий «операторы производственных установок и машин, сборщики и водители» разрыв в оплате составляет 29,3%.

В профессиональной группе «руководители», например, средний по стране гендерный разрыв в оплате превышает средний российский показатель и составляет 32,7%. При этом для руководителей, например, в Ивановской области этот разрыв составляет 29,6%, что выше, чем средний разрыв в оплате по данному субъекту Федерации (20,7%), но ниже, чем в данной профессиональной группе по всей стране.

Средняя начисленная заработная плата мужчин и женщин по профессиональным группам и гендерный разрыв в оплате в Российской Федерации за октябрь 2019 года (по данным Росстата)

	Средняя заработная плата мужчин в РФ, руб.	Средняя заработная плата женщин в РФ, руб.	Гендерный разрыв в средней заработной плате, %
руководители	100795	67832	32,7
специалисты высшего уровня квалификации	62033	43368	30
специалисты среднего уровня квалификации	61923	37148	40
служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учётом и обслуживанием	36859	27572	25,2
работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	36030	25435	29,4
квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	28583	30172	-5,6

**ДЕПАРТАМЕНТ МНОГОСТОРОННЕГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА
МИНЭКОНОМРАЗВИТИЯ РОССИИ**

квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	44469	34418	22,6
операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	46595	32959	29,3
неквалифицированные рабочие	26038	22027	15,4

Таб.2

Единственная группа профессий, в которой женщины получают заработную плату в среднем по России выше, чем мужчины – «квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства», гендерный разрыв отрицательный -5,6%. Для работников с низкой квалификацией гендерный разрыв в оплате в среднем существенно ниже, чем для высокооплачиваемых квалифицированных.

Обращает на себя внимание высокий разрыв в оплате руководителей - 32,7%, превышающий средний по России (27,9%). В то же время данные сильно различаются по регионам: если в Москве разрыв по данной группе профессий составляет 20,5%; в Санкт-Петербурге 25,5%; в Красноярском крае 37,7%; в Челябинской области 33,8%; в Ямало-Ненецком АО 26,5%; в Ивановской области 29,4%; в Курганской области – 25,2%.

Средняя заработная плата мужчин и женщин и гендерный разрыв по видам экономической деятельности за октябрь 2019 г. (по данным Росстата²)

Виды экономической деятельности	Гендерный разрыв в средней заработной плате, %
сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	17,5
добыча полезных ископаемых	24,1
обрабатывающие производства	22,5
обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	13,8
водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	13,7
строительство	13
торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	21
транспортировка и хранение	25,9
деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	21,7
деятельность в области информации и связи	31,8
деятельность по операциям с недвижимым имуществом	14,9
деятельность профессиональная, научная и техническая	29
деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	18,7
образование	4,8
деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	11,7
деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	25,8

Таб.3

Следует отметить высокий разрыв в оплате специалистов в области информации и связи – 31,8%. В Москве этот показатель примерно соответствует среднему по стране, а в Санкт-Петербурге еще выше – 37,3%. Для сравнения: в Тюменской области данный разрыв в оплате составил 18,3%, в Приморском крае – 3,6%.

В исследовании РЭУ им. Г.В. Плеханова средней заработной платы в 2015-2017 гг. отмечается зависимость гендерного разрыва в оплате труда от семейного положения и возраста женщин: разрыв увеличивается с возрастом сотрудников: если в возрасте от 16 до 29 лет он составлял 18-20%, то с 30-летнего возраста увеличивался до 27-30%. Такая динамика в оплате труда связана с тем, что период рождения детей и дошкольный период их воспитания приходится на возраст женщин после 30 лет, когда они чаще работают по сокращенному рабочему графику и это обуславливает более низкую заработную плату.

² по данным выборочного обследования организаций (без субъектов малого предпринимательства), которое проводится Росстатом с периодичностью 1 раз в 2 года (в нечетные годы) за октябрь

[к содержанию](#)

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ И ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ

Австралия

В Австралии действует государственное учреждение - [Агентство по обеспечению гендерного равенства на рабочем месте \(WGEA\)](#), одна из целей которого – обеспечение равной оплаты женщин и мужчин за труд равной ценности. Вопросы равной оплаты входят также в компетенцию Комиссии по достойному труду, Омбудсмана по достойному труду и Австралийской Комиссии по правам человека, при этом антидискриминационные комиссии действуют во всех австралийских штатах. Обеспечивается регулярный мониторинг показателей гендерного разрыва, актуальные данные публикуются для широкой общественности на официальном сайте WGEA, где размещаются также методические материалы для расчета гендерного разрыва в оплате и соответствующий калькулятор. Австралийское законодательство защищает женщин от гендерной дискриминации (Акт о справедливом труде от 2009 года, при этом впервые формулировки о равной оплате появились в законодательстве в 1969 году).

Национальный разрыв в оплате труда, [по данным WGEA, составляет 14%](#). В 2020 г. День равной оплаты труда отмечался в Австралии 28 августа.

На сайте Правительства Австралии (омбудсмен по справедливому труду) размещено [Руководство по лучшим практикам обеспечения гендерного равенства в оплате труда](#). Руководство регулярно обновляется и пополняется новыми кейсами лучших практик. Рекомендации компаниям:

- Внедрение политики прозрачности в отношении всех форм вознаграждения за труд;
- Признание и заслуженная оценка навыков и компетенций сотрудников;
- Обеспечение гибкого графика работы (включая, например, неполный рабочий день);
- Сотрудники с гибким графиком должны иметь те же преимущества, возможности обучения и продвижения в карьере, как и другие сотрудники;
- Содействие женщинам в возвращении на работу после отпуска по уходу за ребенком;
- Предоставление отпуска по уходу за ребенком независимо от пола;
- Проведение ежегодного аудита гендерного равенства в оплате труда для определения проблем и их устранения;
- Пересмотр условий сверхурочной работы для обеспечения к ней равного доступа мужчин и женщин.

[к содержанию](#)

Великобритания

Согласно законодательству, вступившему в силу в апреле 2017 года, британские работодатели с численностью персонала более 250 чел. обязаны с 2018 года публиковать данные о гендерном разрыве в оплате труда. Результаты мониторинга публикуются на [сайте правительства](#) Соединенного Королевства. Принятые меры показали свою эффективность: в марте 2020 г. средний гендерный разрыв сократился до 16,9%, по сравнению с 18,4% в марте 2017 г.

[к содержанию](#)

Европейский союз

Лучшие практики европейских стран по сокращению гендерного разрыва в оплате труда во всех странах-членах ЕС (нормативно-правовая база, наличие отчетности, лучшие практики расчетов, работа со статистическими данными) приведены в публикации Европейской Комиссии [«Национальные кейсы и лучшие практики равной оплаты труда», 2019](#)

[к содержанию](#)

Исландия

Исландия стала одной из первых стран, внедривших систему сертификации равной оплаты труда. В соответствии с [поправками к Закону о гендерном равенстве № 10/2008](#) (приняты исландским парламентом в июне 2017 г. и вступили в силу с января 2018 г.), компании и организации, нанимающие 25 или более сотрудников на ежегодной основе, обязаны получить сертификат равной оплаты труда о действующих в компании системах равной оплаты труда и их внедрении. Фактически около 80% рынка труда охвачено данной системой.

[Обязательная сертификация](#) подразумевает запрет дискриминационной практики по признаку пола. Для компаний и организаций был предусмотрен поэтапный, в зависимости от численности персонала, переход на данную систему обязательной сертификации: первыми перейти на нее до конца 2018 г. должны были компании с численностью персонала более 250 чел., фирмы с численностью персонала 25-89 чел. завершат переход к концу 2021 г. и будут учитывать опыт крупных компаний.

Благодаря новому законодательству Исландия заявила себя первой страной в мире, которая требует от работодателей получать [сертификацию на основе требований стандарта требований к менеджменту](#) (в данном случае Стандарта IST 85 Equal Pay Management Systems).

Компании и организации, прошедшие сертификацию, получают право на использование [Символа Равной Оплаты \(Equal Pay Symbol\)](#), за соответствующим разрешением необходимо обратиться в [Управление по вопросам гендерного равенства](#). Символ подтверждает наличие сертификата равной оплаты труда и является своего рода знаком качества, высокой репутации и имиджа компаний и учреждений, которые его используют.



Рис.4. Логотип Символа равной оплаты труда (Исландия).

Источник: [официальный сайт Правительства Исландии](#)

[к содержанию](#)

Новая Зеландия

В соответствии с Законом от 1972 года о равной оплате труда мужчины и женщины должны получать одинаковую оплату за выполнение работы, требующей одинаковых или практически одинаковых навыков, усилий, ответственности и условий труда. Случаи нарушения данного закона рассматриваются в судебном порядке. В 2015 создана специальная [Совместная рабочая группа](#) по принципам равенства в оплате труда. В ее рамках выработаны [рекомендации](#) по сокращению гендерного разрыва в оплате для компаний/организаций, в которых преобладает занятость женщин и возможно систематическое занижение оплаты их труда.

На [правительственном сайте](#) Новой Зеландии размещена подробная информация о мониторинге гендерного разрыва в оплате труда, а также [пошаговая инструкция](#) для работодателей в бизнесе об измерении гендерного разрыва в оплате и порядке подготовки соответствующего отчета. Отчет об оценке гендерного разрыва в оплате состоит из четырех частей:

- гендерный профиль данной компании, организации с определением наиболее важных гендерных вопросов;
- объяснение гендерных различий в оплате;
- планы по достижению гендерного равенства путем решения выявленных проблем;
- описание и оценка процесса проверки гендерного разрыва.

После разработки компанией/организацией данного отчета предлагается внедрение в практику регулярных докладов о ходе работы по сокращению разрыва перед сотрудниками и генеральным директором для обеспечения динамики и максимальной прозрачности работы по сокращению гендерного разрыва.

[к содержанию](#)

Франция

С 2019 года в соответствии с [законом](#) от 8 января 2019 г. № 2019-15 все компании с числом работающих более 50 чел. обязаны ежегодно (срок – 1 марта) публиковать на собственном сайте отчет о гендерном разрыве в оплате за предыдущий год, который включает следующие [данные](#):

- гендерный разрыв в оплате мужчин и женщин;
- разрыв в оплате труда между индивидуальными темпами повышения заработной платы мужчин и женщин (исключая повышение по службе);
- доля сотрудников, получивших повышение заработной платы в год, когда они вернулись из отпуска по уходу за ребенком, если повышение заработной платы произошло во время этого отпуска;
- количество женщин среди 10 сотрудников, получивших самые высокие зарплаты.

По итогам на основе специально разработанной методологии подчитывается индикатор, если он оказывается ниже установленного уровня, компания должна представить комплекс мер по устранению выявленных проблем, рассчитанный на предстоящие три года.

[к содержанию](#)

Швейцария

С целью упрощения работодателям расчетов гендерного разрыва в оплате труда используется аналитический инструмент [Logib-D](#). Метод позволяет предприятиям анализировать данные по выплаченной заработной плате для выявления причин существующей дискриминации в оплате труда между сотрудниками. Метод основан на одноименной швейцарской технологии и признан во всем мире, используется также в Германии и других европейских странах. Отмечен наградой ООН за заслуги перед обществом (UN Public Service Award), а также Знаком за передовую практику Международной коалиции по равной оплате труда (EPIC).

При подаче заявки на субсидию или участие в тендере на госзакупки компания может использовать инструмент Logib для предоставления необходимого подтверждения соблюдения требований о равной оплате труда.

Механизм используется также для приема новых работников, так как позволяет установить корректную заработную плату, без дискриминации по полу.

Для компаний малого бизнеса с числом сотрудников менее 50 чел. в Швейцарии используется другая методология, основанная на оценке требований к сотруднику и его навыков, опыта и характера работа. Для применения данного инструмента работодатель должен выполнить 4 несложных шага:

- определить участки работы или функции;
- провести оценку каждого участка работы;
- ввести данные о сотрудниках;
- соотнести данные об участках работы и сотрудниках.

Далее инструмент автоматически устанавливает ожидаемый рейтинг сотрудников по оплате, который затем сравнивается с эффективным рейтингом на основе фактических зарплат. Таким образом определяются сотрудники, чья заработная плата оказывается ниже, чем могла бы быть у представителя противоположного пола.

[к содержанию](#)

Практики компаний

- Компания Deloitte (Великобритания), отмеченная в 2019 г. [наградой](#) за достижение успехов в области гендерного равенства, в 2015 г. добровольно взяла на себя обязательство регулярно публиковать данные о гендерном разрыве в оплате труда. Как следует из опубликованного в 2019 г. [Отчета о разрыве в оплате труда](#), компания проводит расчет разрыва в оплате не только своих сотрудников, но и партнеров. Причины гендерного разрыва в оплате труда в компании объясняют недостаточным пока количеством женщин на руководящих должностях (так, увеличение до 40% к 2030 г. женщин в числе партнеров является одной из долгосрочных целей компании).
- Компания PwC UK (Великобритания) с 2014 г. добровольно начала публиковать отчеты о гендерном разрыве в оплате, не дожидаясь решения властей об обязательной отчетности. В [отчете](#), опубликованном в апреле 2020 г., они отражают данные в разрезе средней и медианной заработной платы и бонусов, получаемых мужчинами и женщинами компании и ее партнеров, а также бонусов. Кроме того, компания реализует план действий по пяти направлениям для сокращения разрыва в оплате (инклюзивная культура в компании, подотчетность высшего руководства компании, справедливое распределение участков работы и проектов, найм персонала, наставники по вопросам продвижения в карьере).

- Adidas Group регулярно публикует [отчеты](#) о гендерном разрыве в оплате труда. При этом компания отражает данные о женщинах на руководящих позициях (глобально и в регионах мира). Приводятся данные, рассчитанные по средней и медианной заработной плате, а также по выплате бонусов, в которых разрыв значительно выше.
- В сентябре 2020 г. [110 ведущих компаний Таиланда подписали](#) набор принципов ООН по расширению экономических прав и возможностей женщин, одним из ключевых пунктов которых является обеспечение равной оплаты за равный труд.

[к содержанию](#)

РЕКОМЕНДАЦИИ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Международная Организация Труда

Источник: [«Глобальный отчет о заработной плате 2018/19. Что скрывается за гендерными разрывами в оплате труда»](#), 2019 г.

- Совершенствовать сбор и анализ достоверных статистических данных о распределении оплаты труда мужчин и женщин. При работе с данными МОТ рекомендует выйти за рамки простых измерений гендерного разрыва в оплате труда и рассчитывать взвешенный по факторам гендерный разрыв в оплате труда, анализировать разницу в оплате в однородных группах сотрудников.
- Определять наибольший разрыв в распределении заработной платы и его причины, а также эффективность деятельности существующих институтов рынка труда.
- Устранять причины гендерного разрыва в оплате труда, связанные с образованием, стереотипами и предубеждениями при приеме на работу и продвижении в карьере.
- Принимать меры к совершенствованию национального законодательства о равной оплате: отмечается, что в то время как около 40% всех стран включили в нормативно-правовую базу принцип «равной оплаты за труд равной ценности» (включая Россию), остальные страны вместо этого следуют принципу «Равная оплата за равный труд».
- Изучить возможные способы решения проблемы недооценки труда женщин в профессиях и секторах с большим участием женщин, в том числе повышая в них оплату. Устранение этого стереотипа не только напрямую ведет к сокращению гендерного разрыва, но и является условием сокращения профессиональной сегрегации – например, путем вовлечения большего числа мужчин в секторы образования и здравоохранения.
- С целью сокращения разрыва в оплате для матерей с детьми – принять меры в отношении гибкого рабочего графика, более справедливого распределения семейных обязанностей между мужчинами и женщинами, обеспечения надлежащего ухода за детьми и пожилыми людьми, а также осуществления программ, стимулирующих возвращение на работу женщин после рождения детей.

[к содержанию](#)

Европейский союз

Источник: [Рекомендации Комиссии Европейского союза](#) от 7 марта 2014 г. об укреплении принципа равной оплаты труда между мужчинами и женщинами благодаря мерам прозрачности

- Поощрять работодателей к политике прозрачности в отношении заработной платы; работники должны иметь право на получение полной информации об уровнях оплаты труда. В 2014 г. Европейская Комиссия опубликовала Рекомендации о мерах транспарентности в отношении оплаты труда.
- Обеспечить сотрудникам возможность запрашивать информацию об уровнях оплаты труда в разбивке по полу для категорий работников, выполняющих одинаковую работу или работу одинаковой ценности, с учетом премий и дополнительных выплат.

- Принять меры, чтобы работодатели на предприятиях с числом сотрудников не менее 50 чел. регулярно информировали работников и их представителей о среднем вознаграждении по категориям работников или должностям в разбивке по полу.
- Проводить регулярные проверки (аудит) оплаты труда на предприятиях и в организациях с числом сотрудников более 250 чел. Аудит должен включать определение доли женщин и мужчин в каждой категории работников или по каждой должности (участку работы), анализ используемой системы оценки и классификации должностей и получение подробной информации о заработной плате и различиях в оплате труда между мужчинами и женщинами. Возможно ведение коллективных переговоров.
- Расширить доступ к обновленным базам данных государств-членов о гендерном разрыве в оплате труда: соответствующие данные должны предоставляться Евростату ежегодно и своевременно. Кроме того, Европейская Комиссия просит информировать о случаях дискриминации в оплате труда. При этом должна быть обеспечена защита персональных данных.
- Государствам-членам ЕС разъяснить в национальном законодательстве понятие «труд равной ценности». Ценность труда должна определяться и сравнение проводиться на основе объективных критериев, таких как образовательные, профессиональные и учебные требования, навыки сотрудника, предпринятые им (ею) усилия и характер выполняемых задач.
- Поощрять работодателей к внедрению гендерно нейтральных систем оценки и классификации должностей и рабочих мест, с целью выявления и устранения возможной гендерной дискриминации в оплате труда.
- Уменьшить процедурные препятствия для рассмотрения судебных дел о гендерной дискриминации в оплате.
- Повышать осведомленность государственных и частных предприятий и организаций, социальных партнеров и широкой общественности о вопросах равной оплаты труда, прозрачности заработной платы, устранения причин гендерного разрыва в оплате труда, а также о разработке инструментов, позволяющих анализировать и оценивать неравенство в оплате труда.

[к содержанию](#)

Международная Конфедерация профсоюзов

Источник: [Обзор социально-экономической политики Международной Конфедерации Профсоюзов: Гендерный разрыв в оплате труда](#), 2018 г.

- Создание правовой основы для обеспечения равной оплаты за труд равной ценности;
- Обеспечение прозрачности (транспарентности) в оплате труда, позволяющей сотрудникам выявлять случаи гендерной дискриминации;
- Принятие мер по устранению профессиональной гендерной сегрегации, в частности, преодоление гендерной предвзятости в учебных программах, повышение осведомленности женщин о возможных последствиях выбора тех или иных специальностей для будущей карьеры; проведение целенаправленной политики набора и переподготовки женщин в областях, где они пока недостаточно представлены, например, в STEM;
- Проведение политики, направленной на увеличение количества женщин на руководящих должностях;
- Содействие укреплению семьи и проведение семейной политики, которая позволит сократить перерывы в профессиональной карьере женщин и предотвратить их уход с трудового рынка (качественные и доступные услуги по уходу за детьми и пожилыми, отпуска для отцов, изменение связанных с этим социальных норм и стереотипов);
- Установление прожиточного минимума для малообеспеченных с целью сокращения разрыва для женщин, занятых на низкооплачиваемых работах.

[к содержанию](#)

ГЛОССАРИЙ

Источник: [Доклад МОТ «Женщины в бизнесе и управлении. Экономическое обоснование изменений»](#), май 2019 г.

Критическая масса (critical mass). Предприятия, в руководстве или советах которых насчитывается не менее 30 процентов женщин, имеют критическую массу с точки зрения влияния и принятия решений.

Гендерный баланс (gender balance). Персонал, состоящий из 40–60% представителей обоих полов.

Гендерная предвзятость (gender bias). Предпочтение или предубеждение в отношении одного пола по сравнению с другим. Предвзятость может быть сознательный или бессознательный. Это может снизить объективность при принятии решений о найме и продвижении по службе.

Гендерное разделение труда (gender division of labour). Распределение разных рабочих мест или видов работы между женщинами и мужчинами на рынке труда.

Гендерная культура или **гендерно-инклюзивная культура** (gender inclusive culture). В рабочей среде ценятся индивидуальные и групповые различия, которые женщины и мужчины привносят в свою работу.

Гендерный разрыв в оплате труда (gender pay gap). Разница в средней оплате труда работающих мужчин и женщин. Наиболее точным считается расчет по почасовой оплате труда.

Медианная заработная плата (median wage). Уровень заработка, выше и ниже которого получает половина работающих (50% - выше, 50% - ниже). Отличается от средней заработной платы, которая рассчитывается как средний показатель для всех получаемых работающими заработных плат.

Стеклянный потолок (glass ceiling). Неосызаемый барьер внутри иерархии, который мешает женщинам получить повышение в должности.

Стеклянные стены (glass walls). Невидимые барьеры внутри организации, которые ограничивают женщин определенными управленческими ролями (например, функции административной поддержки), предотвращая их переход к стратегическим функциям, ведущим к более высокому уровню принятия решений.

Профессиональная гендерная сегрегация (occupational gender segregation). Неравномерное распределение женщин и мужчин по определенным профессиям или секторам, а также в организационных иерархиях. Может проявляться двумя разными способами:

горизонтальная сегрегация - недостаточная или чрезмерная представленность женщин и мужчин в определенных профессиях или отраслях;

вертикальная сегрегация - это дисбаланс между женщинами и мужчинами на руководящих и управленческих должностях, когда сотрудники одного пола занимают непропорциональную долю.

[к содержанию](#)

ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ И ПОЛЕЗНЫЕ ССЫЛКИ

[«Глобальный отчет о заработной плате 2020-21. Зарплаты и минимальные зарплаты в период COVID-19»](#). Международная Организация Труда, 2020 г.

[«Глобальный отчет о заработной плате 2018/19. Что скрывается за гендерными разрывами в оплате труда»](#). Международная Организация Труда, 2019 г.

[«Отчет о глобальном гендерном разрыве-2020»](#), Всемирный экономический форум, декабрь 2019 г., раздел отчета «Пример 1 (box 1): Прогресс в отношении гендерного равенства в заработной плате, где мы находимся?»

[«Женщины, бизнес и закон – 2021»](#). Всемирный банк, март 2021 г.

[Добровольный национальный обзор хода осуществления Российской Федерацией Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года](#). Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации, представлен на Политическом форуме высокого уровня при ООН в июле 2020г.

[«Экономика гендерного разрыва в оплате труда»](#). Совместное исследование KPMG, Правительства Австралии, Совета Австралии по разнообразию и Агентства по гендерному равенству на рабочем месте, август 2019.

[«Женщины в бизнесе и управлении»](#). Международная Организация Труда, 2020 г.

[«Сокращение гендерного разрыва в оплате труда: обзор вопросов, мер политики и международных данных»](#). Международная Организация Труда, 2016 г.

[«Разрыв в оплате за материнство. Обзор вопросов, теоретических аспектов и международных сопоставлений»](#). Международная Организация Труда, 2015 г.

[Гендерный разрыв в оплате труда](#). Портал данных. Организация экономического сотрудничества и развития.

[Конвенция Международной Организации Труда «О равном вознаграждении за труд равной ценности» № 100 от 1951 г.](#)

[«Трудовой кодекс Российской Федерации»](#), от 30.12.2001г. № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020г.), статья 3 «Запрещение дискриминации труда»

[Декларация Тысячелетия Международной Организации Труда о будущем труда](#), принятая на 108-й сессии Конференции МОТ. Женева, 21 июня 2019 г.

[Рекомендации Комиссии Европейского союза](#) от 7 марта 2014 г. об укреплении принципа равной оплаты между мужчинами и женщинами благодаря мерам прозрачности.

С. Бурри [«Национальные кейсы и лучшие практики равной оплаты труда»](#), Европейская Комиссия, Главное управление юстиции и потребителей, 2019 г.

[Роботизация и гендерный разрыв в оплате труда в Европе](#). Сайт Всемирного экономического форума, июль 2020 г.

[Информация о глобальном разрыве в оплате труда](#). Сайт Международной Организации Труда.

[«Равная оплата труда»](#). Вводное руководство. Международная Организация Труда, 2017 г.

[Ситуация с гендерным разрывом в оплате труда в Европейском Союзе](#). Сайт Европейской Комиссии.

[«Равная оплата? Пора ликвидировать разрыв»](#). Информационный бюллетень о гендерном разрыве в оплате труда. Сайт Европейской Комиссии.

[Обзор социально-экономической политики Международной Конфедерации Профсоюзов: Гендерный разрыв в оплате труда](#). Международная Конфедерация Профсоюзов, 2018 г.

[«Оплата и гендер»](#), сайт Агентства по обеспечению гендерного равенства на рабочем месте (WGEA), Австралия.

[Руководство по лучшим практикам обеспечения гендерного равенства в оплате труда](#). Сайт Правительства Австралии, ноябрь 2020 г.

[Гендерный разрыв в оплате труда](#). Трудоустройство в Новой Зеландии. Сайт Правительства Новой Зеландии.

[Рекомендации по сокращению гендерного разрыва в оплате для компаний/организаций](#). Трудоустройство в Новой Зеландии. Сайт Правительства Новой Зеландии.

[Анализируйте равную оплату труда – просто и безопасно с Logib](#). Сайт Федерального Управления по Гендерному Равенству Швейцарской Конфедерации.

[Отчет о гендерном разрыве в оплате труда](#). Deloitte, Великобритания, 2019 г.

[Отчет о гендерном разрыве в оплате труда](#). Adidas Group, 2019 г.

[«Вирус неравенства»](#), Oxfam, январь 2021 г.

[«Гендерный разрыв в оплате труда»](#). Аналитический доклад. Институт стратегического анализа. ФБК Grant Thornton, И.А.Николаев, Т.Е.Марченко, О.С.Точилина, 2017 г.

Л. Бабынина [«Динамика гендерного разрыва. Сокращается ли разница в уровне зарплат мужчин и женщин?»](#). Статья на сайте РЭУ им. Г.В. Плеханова, раздел «РЭУ Аналитика».