

Часть I. Основные тенденции в области заработной платы

Темпы роста заработной платы в мире в 2017 году не только были ниже, чем в 2016 году, но и упали до самого низкого показателя с 2008 года, оставаясь значительно ниже уровня, достигнутого до глобального финансового кризиса. Общемировой рост заработной платы в реальном выражении (с поправкой на инфляцию цен) снизился с 2,4% в 2016 году до всего 1,8% в 2017 году. Если исключить Китай, чья численность населения и высокие темпы роста заработной платы оказывают существенное влияние на среднемировой показатель, то рост заработной платы в реальном выражении снизился с 1,8% в 2016 году до 1,1% в 2017 году.

Реальная заработная плата рассчитывается исходя из месячной валовой, а не почасовой заработной платы, данные о которой доступны реже, в связи с чем колебания отражают как почасовую заработную плату, так и среднюю продолжительность рабочего времени.

В развитых странах G20 темпы роста реальной заработной платы снизились с 1,7% в 2015 году до 0,9% в 2016 году и 0,4% в 2017 году. В Европе (за исключением Восточной Европы) рост реальной заработной платы снизился с 1,6% в 2015 году до 1,3% в 2016 году и далее упал примерно до нуля в 2017 году из-за снижения темпов роста заработной платы в таких странах, как Франция и Германия, и снижения реальной заработной платы в Италии и Испании; в Восточной Европе, напротив, рост реальной заработной платы восстановился после падения на 4,9% в 2015 году и составил 2,8% в 2016 году и 5% в 2017. Темпы роста реальной заработной платы в Соединенных Штатах снизились с 2,2% в 2015 году до 0,7% в 2016 и 2017 годах.

Учитывая восстановление темпов роста ВВП и постепенное снижение уровня безработицы в различных странах, медленный рост заработной платы в странах с высоким уровнем дохода в 2017 г. представлял собой загадку и стал предметом активных обсуждений. Возможными причинами замедления роста заработной платы являются медленный рост производительности труда, обострение глобальной конкуренции, снижение переговорной позиции трудящихся и неспособность статистических данных по безработице отразить отрицательный баланс на рынке труда, а также неопределенность экономических перспектив, которая могла помешать фирмам повысить заработную плату.¹

С учетом такого низкого роста заработной платы, возможно, неудивительно, что ускорение экономического роста в странах с высоким уровнем дохода в 2017 году было обусловлено главным образом ростом инвестиционных расходов, а не частного потребления.

В странах с формирующейся рыночной экономикой и развивающихся странах, которые входят в G20, темпы роста реальной заработной платы в последние годы колебались, увеличившись с 2,9% в 2015 году до 4,9% в 2016 году, а затем вернувшись к 4,3% в 2017 году.

В период с 2006 по 2017 год рост реальной заработной платы работников в Азиатско-Тихоокеанском регионе был самым высоким среди всех регионов. Однако даже здесь рост заработной платы в 2017 году был ниже, чем в 2016 году, замедлившись с 4,8% в 2016 году до 3,5% в 2017 году. Темпы роста заработной платы также снизились в Центральной и Западной Азии – с 3% в 2016 году до 0,5% в 2017 году. В Латинской Америке и Карибском бассейне рост реальной заработной платы в 2017 году несколько увеличился по сравнению с 2016

¹ Например, ОЭСР, 2018; МВФ, 2017.

годом, но оставался относительно невысоким, ниже отметки в 1%. В Африке, где впервые были собраны данные о заработной плате в значительном числе стран, оказалось, что реальная заработная плата в 2017 году снизилась в общем на 3%. В основном это объясняется негативными тенденциями в области заработной платы в Египте и Нигерии, двух крупных странах, которые оказывают сильное влияние на средние значения в данном регионе. Если исключить эти две страны из выборки, то, согласно расчетам, реальная заработная плата в Африке в 2017 году умеренно увеличилась на 1,3%.

В более долгосрочной перспективе реальная заработная плата в период с 1999 по 2017 год почти утроилась во входящих в G20 странах с формирующейся рыночной экономикой и развивающихся странах, в то время как в развитых странах G20 данный показатель вырос в целом на 9%. Однако во многих странах с низким и средним уровнем дохода средняя заработная плата остается низкой и недостаточной для надлежащего удовлетворения потребностей работников и их семей.

Анализируя тенденции изменения средней заработной платы и производительности труда в период с 1999 по 2017 год в 52 странах с высоким уровнем дохода, авторы доклада отмечают, что в среднем производительность труда росла быстрее (в общей сложности на 17%), чем реальная заработная плата (13%), хотя разрыв между этими двумя показателями сократился в период с 2015 по 2017 год. В общем, расхождение между заработной платой и производительностью труда объясняет, почему доля трудовых расходов (доля оплаты труда в ВВП) во многих странах остается значительно ниже, чем в начале 1990-х годов.

На основе исследования данных о заработной плате в 64 странах, которые в совокупности отражают распределение заработной платы примерно 75% работающих по найму в мире, в докладе делается вывод, что страны с самым низким уровнем неравенства в оплате труда относятся к группе стран с высоким уровнем дохода, в то время как страны с самым высоким уровнем неравенства в оплате труда относятся к группам стран с низким и средним уровнем дохода. Среди стран с высоким уровнем дохода неравенство в оплате труда является наименьшим в Швеции и наибольшим в Чили. Среди стран с низким и средним уровнем дохода наиболее значительное неравенство отмечается в Южной Африке и Намибии, наименьшее – в Армении и Монголии.

Часть II. Измерение гендерного разрыва в оплате труда и понимание того, что за ним стоит

Исходные данные о гендерном разрыве в оплате труда

Часть II доклада содержит глобальный анализ гендерного разрыва в оплате труда. В задаче 8.5 ЦУР ООН, предусматривающей достижение к 2030 году "равной оплаты за труд равной ценности", в качестве основного показателя предлагается сопоставить "средний почасовой заработок работающих женщин и мужчин" (показатель 8.5.1).

Используя среднюю почасовую заработную плату для оценки гендерного разрыва в оплате труда, как показано в показателе 8.5.1 ЦУР ООН, в докладе делается вывод, что на основе данных по 73 странам, на которые приходится около 80% работающих в мире, (взвешенный) глобальный гендерный разрыв в оплате труда составляет около 16%. Между странами существуют значительные различия: средний почасовой разрыв в оплате труда мужчин и женщин варьируется от 34% в Пакистане до -10,3% на Филиппинах (это означает, что в этой стране женщины зарабатывают в среднем на 10,3% больше, чем мужчины).

Однако существуют различные возможные способы измерения исходных данных о гендерном разрыве в оплате труда. Наиболее часто используются два показателя: "средний разрыв в оплате труда мужчин и женщин" (как и в приведенной выше оценке) и "медианный разрыв в оплате труда мужчин и женщин"; последний сравнивает величину, находящуюся в середине распределения заработной платы женщин, со величиной, находящейся в середине распределения заработной платы мужчин. Дальнейшие расхождения возникают, когда сравнения проводятся с использованием месячной, а не почасовой заработной платы. На основе этих четырех комбинаций (средняя/медианная и почасовая/месячная) в докладе сделан вывод о том, что взвешенные глобальные оценки колеблются от 16 до 22% в зависимости от того, какой показатель используется. Гендерный разрыв в оплате труда в размере 22% фиксируется при использовании медианной месячной заработной платы.

Дополнительная мера: гендерный разрыв в оплате труда, взвешенный с учетом факторов производства

В докладе отмечается, что в большинстве стран – но особенно там, где участие женщин в оплачиваемой занятости является низким, – женщины, как правило, имеют отличные от мужчин характеристики, и, как правило, группируются вокруг определенной почасовой оплаты труда. При распределении заработной платы, которое характеризуется такими искажениями, оценки гендерного разрыва в оплате труда, основанные на одном показателе – "среднем" или "медианном", – могут тяжело поддаваться интерпретации и приводить к получению информации, которая не несет значительной пользы для ответственных органов, поскольку данный кластеринг полностью доминирует над такими оценками и искажает их.

Таким образом, в докладе предлагается методология дополнительных оценок разрыва в оплате труда мужчин и женщин, которая устраняет некоторые из основных "последствий структуры", обусловленных существованием таких кластеров (например, когда женщины, как правило, сосредоточены в государственном секторе или на рабочих местах, требующих высокого уровня образования). По сути, эта методология группирует женщин и мужчин, работающих по найму, в более гомогенные подгруппы, а затем оценивает гендерный разрыв в оплате труда в каждой подгруппе. Затем вырабатывается средневзвешенное значение расчетного гендерного разрыва в оплате труда во всех подгруппах, при этом показатели отражают размер каждой подгруппы в общей численности наемных работников. При использовании этого метода средний почасовой разрыв в оплате труда мужчин и женщин становится положительным во всех странах, кроме двух, а среднечасовой разрыв в оплате труда мужчин и женщин в мире увеличивается примерно с 16 до 19%.

Оценка гендерного разрыва в оплате труда при почасовом распределении заработной платы

В докладе дается оценка почасового гендерного разрыва в оплате труда в различных точках распределения заработной платы. Среди стран с высоким уровнем дохода наблюдается существенное увеличение разрыва в оплате труда мужчин и женщин в верхней части системы распределения. В странах с низким и средним уровнем дохода, напротив, именно в нижней точке распределения заработной платы, где наблюдается пропорциональное преобладание женщин, гендерный разрыв в оплате труда шире. Однако можно представить общую картину на рынках труда во всем мире: по мере перехода от более низкой почасовой оплаты труда к более высокой доля женщин сокращается, причем в некоторых случаях резко.

Какую часть гендерного разрыва в оплате труда можно "объяснить" различиями в качествах и характеристиках женщин и мужчин, занятых на оплачиваемой работе?

Оплачивается ли труд мужчин выше, чем труд женщин, потому что они лучше образованы или потому, что они обладают другими наблюдаемыми характеристиками или чертами, которые связаны с более высокой производительностью труда? В докладе используются методы, впервые разработанные Фортином, Лемье и Фирпо (2011), для разложения гендерного разрыва в оплате труда (в различных частях распределения и в целом) на два компонента: компонент, который можно "объяснить" различиями в характеристиках рынка труда женщин и мужчин, и в докладе, в частности, выделяется роль образования, и компонент, "не объясняемый" такими характеристиками. Под характеристиками рынка труда понимаются так называемые характеристики человеческого капитала (обычно возраст, опыт и образование); характеристики, определяющие рабочие места (например, категория профессии или рабочее время); и параметры, характеризующие рабочее место, на котором осуществляется производство (промышленный сектор, географическое положение и т.д.).

Несмотря на значительные различия между странами, в докладе отмечается, что в среднем образование и другие характеристики рынка труда объясняют относительно небольшую разницу в оплате труда мужчин и женщин в различных частях распределения заработной платы. Необъяснимая часть разрыва в оплате труда мужчин и женщин в целом преобладает почти во всех странах, независимо от уровня доходов.

В странах с высоким уровнем дохода на образование приходится в среднем менее 1 процентного пункта разрыва в оплате труда мужчин и женщин, хотя в некоторых отдельных странах данный показатель значительно выше. Такой результат неудивителен, поскольку в странах с высоким уровнем дохода уровень образования женщин на оплачиваемой работе во многих случаях выше, чем у мужчин; поэтому более низкие показатели уровня образования не могут служить объяснением гендерного разрыва в оплате труда. Более удивительно то, что, возможно, более низкий уровень образования также не является столь заметным фактором, объясняющим гендерный разрыв в оплате труда в большинстве стран с низким и средним уровнем дохода, хотя во многих из этих стран женщины, как правило, имеют более низкий уровень образования, чем мужчины. Однако на практике значительная доля женщин с низким уровнем образования остается вне рынка труда или занимается не наемным трудом, являясь самозанятыми. Фактически, женщины, работающие по найму, как правило, имеют более высокий уровень образования, чем мужчины в аналогичных группах профессий.

Понимание того, что лежит в основе "необъяснимой" части гендерного разрыва в оплате труда: недостаточно высокая оценка труда женщин и аспекты материнства

Что лежит в основе необъяснимой части гендерного разрыва в оплате труда? Одна сторона ответа касается более низкой заработной платы, выплачиваемой женщинам за труд равной ценности. Представляя некоторую точку зрения на этот вопрос, хотя и не давая полного ответа, доклад рассматривает профессиональные категории и показывает, что во многих странах в рамках одной и той же профессиональной категории женщины имеют более высокий уровень образования, чем мужчины, но получают меньшую заработную плату. Это свидетельствует о том, что женщины, как правило, получают более низкую заработную плату с учетом их образования, чем мужчины, даже если они работают в одной и той же профессиональной категории.

Другая часть ответа касается недооценки женского труда на высоко феминизированных профессиях и предприятиях. В докладе показано, что в ряде стран заработная плата женщин и мужчин со схожим уровнем образования, как правило, ниже для высоко феминизированных профессий. Дальнейший аналитический обзор – с использованием данных Европейского обследования структуры доходов (ЕСОП) – также показывает, что заработная плата, как

правило, ниже на предприятиях с высокой степенью феминизации, чем на предприятиях с аналогичными характеристиками: численностью работников, экономическим сектором, формой собственности и коллективным договором оплаты труда.

Наконец, в докладе также рассматривается "разрыв в оплате труда при материнстве", определяемый как разрыв в оплате труда между матерями и не матерями. По оценкам авторов доклада, разрыв в оплате труда матерей колеблется от 1% или менее в Канаде, Монголии или Южной Африке до 30% в Турции. Более низкая заработная плата матерей может быть связана с целым рядом факторов, включая перерывы в присутствии на рынке труда или сокращение рабочего времени; занятость на рабочих местах с условиями, которые позволяют больше заботиться о семье, но предлагают более низкую оплату труда; или стереотипные решения о найме и продвижении по службе на уровне предприятий, которые сводятся к «штрафам», применяемым к карьере матерей.

Часть III. По какому пути двигаться дальше?

Что можно сделать для постепенного сокращения разрыва в оплате труда мужчин и женщин во всем мире? Хотя существует целый ряд стратегий и мер, которые могут быть приняты для сокращения этих пробелов, ответ на этот вопрос обязательно будет ориентирован на конкретные страны, поскольку факторы, определяющие и объясняющие различия в оплате труда мужчин и женщин, варьируются от страны к стране и в различных частях цепочки распределения.

Для начала в докладе подчеркивается важность достоверной информации и необходимость получения во многих странах более точных данных о распределении заработной платы. В частности, страны с низким и средним уровнем дохода располагают весьма ограниченными статистическими данными о средней заработной плате женщин и мужчин. Одно из возможных решений – это пересмотр и изменение существующих обследований, например, путем включения в межсекционные обследования модулей, конкретно касающихся разрыва в оплате труда мужчин и женщин. В странах, располагающих более значительными ресурсами, панельные данные могут в определенной степени способствовать решению некоторых вопросов, связанных с интерпретацией событий, происходящих в течение жизненного цикла.

В докладе также рекомендуется выйти за рамки суммарных мер и более подробно изучить соответствующие структуры оплаты труда женщин и мужчин, проанализировать гендерный разрыв в оплате труда в более однородных подгруппах наемных работников и рассчитать по факторам гендерный разрыв в оплате труда, который оказывает влияние на некоторые из основных подгрупп. Это особенно полезно в тех случаях, когда доля женщин в общем объеме рабочей силы низка и когда участие женщины сосредоточено в определенных секторах и профессиях.

Важный вопрос заключается в том, вызван ли гендерный разрыв в оплате труда в той или иной конкретной стране разницей в оплате труда в нижней, средней или верхней части системы распределения заработной платы. Это играет важное значение для направлений политики. Например, если хорошо продуманная минимальная заработная плата с широким юридическим охватом могла бы сократить разрыв в оплате труда мужчин и женщин при более низких уровнях оплаты труда, то коллективные договоры, которые распространяются на уязвимые группы трудящихся и включают положения о разнице в оплате труда мужчин и женщин или прозрачности оплаты труда, могли бы также способствовать более высокому уровню распределения заработной платы. Наконец, политика и меры, способствующие более широкой представленности женщин на более высоких и высокооплачиваемых должностях, могут иметь

положительный эффект на высших уровнях. Меры, способствующие формализации неформальной экономики, также могут принести большую пользу женщинам, обеспечив им правовую и эффективную защиту и предоставив им возможность более результативно отстаивать свои интересы.

Декомпозиционный анализ в докладе показывает, что часть гендерного разрыва в оплате труда можно объяснить различиями в характеристиках рынка труда женщин и мужчин, включая их уровень образования, а также тем фактом, что они, как правило, работают по профессиям или отраслям, в которых оплата труда ниже. Значение этих факторов варьируется от страны к стране. В тех случаях, когда женщины, работающие по найму, имеют более низкие результаты и уровни образования, чем мужчины, политика в области образования, направленная на расширение охвата и включение девочек, может способствовать сокращению разрыва в оплате труда мужчин и женщин в будущем. Снижение поляризации и профессиональной сегрегации может потребовать изменения представлений и стереотипов, например, для привлечения большего числа женщин в области науки, техники, инженерного дела и математики (НТИМ), которые открывают более оплачиваемые возможности трудоустройства, или для борьбы с предрассудками работодателей при принятии решений о найме и/или продвижении по службе.

В докладе отмечается, что во многих странах значительная доля гендерного разрыва в оплате труда необъяснима из-за различий в характеристиках женщин и мужчин. Таким образом, все большее число стран уделяет повышенное внимание национальному законодательству, запрещающему дискриминацию в отношении женщин, и мерам, способствующим обеспечению равной оплаты труда женщин и мужчин. Однако предстоит еще долгий путь. Хотя 40% всех стран в полной мере приняли принцип "равной оплаты за труд равной ценности", остальные страны вместо этого делают упор на более узкий принцип "равной оплаты за равный труд". Кроме того, некоторые страны предприняли шаги по обеспечению прозрачности оплаты труда в целях выявления различий в оплате труда мужчин и женщин, требуя от (обычно крупных) предприятий раскрывать информацию о доходах своих работников. В последние годы в ряде стран были приняты упреждающие законы о равной оплате труда, которые требуют от работодателей регулярно анализировать принятую практику оплаты труда, оценивать гендерные различия в оплате труда и принимать меры для устранения той части разрыва, которая обусловлена дискриминацией в оплате труда.

Странам следует также изучить возможные пути решения проблемы недооценки труда женщин в высоко феминизированных профессиях и отраслях промышленности, в том числе путем повышения заработной платы в последних. Устранение соответствующих предубеждений является не только способом прямого сокращения разрыва в оплате труда мужчин и женщин, но и условием сокращения профессиональной сегрегации, например, путем привлечения большего числа мужчин в секторы образования и здравоохранения.

Что можно сделать для сокращения разрыва в оплате труда при материнстве? Более справедливое распределение семейных обязанностей между женщинами и мужчинами, а также адекватные услуги по уходу за детьми и престарелыми во многих случаях привели бы к тому, что женщины сделали бы выбор в пользу различных профессий. Надлежащая политика компаний в отношении гибкого графика работы также может играть важную роль. Отсутствие программ, способствующих возвращению женщин на работу после родов, в том числе приводит к «штрафам» при оплате труда, с которыми сталкиваются женщины при возобновлении трудовой деятельности после длительного отсутствия на рынке труда.

Никогда ранее осведомленность и приверженность гендерному равенству в сфере труда, а также в обществе никогда не занимали столь заметного места в национальных и

международных обсуждениях. В ЦУР 8 поставлена задача "обеспечить полную и производительную занятость и достойную работу для всех женщин и мужчин, в том числе для молодежи и инвалидов, и равную оплату за труд равной ценности к 2030 году". Для достижения этой цели Международная коалиция за равную оплату труда (ККРП), созданная в сентябре 2017 года в качестве многосторонней инициативы с участием МОТ, структуры "ООН-женщины" и ОЭСР, стремится к достижению равной оплаты труда женщин и мужчин. На международном уровне наблюдается динамика в пользу конкретных и скоординированных действий по борьбе с гендерным неравенством.

Однако на практике прогресс в сокращении разрыва в оплате труда мужчин и женщин был слишком медленным. Необходимы более активные и решительные действия. В дополнение к конкретным мерам, о которых говорилось выше, мы представляем несколько более общих соображений. Во-первых, ускорение прогресса потребует как политической приверженности, так и социальных преобразований. Хотя государственная политика в области образования, труда и социальной защиты, а также совершенствования социальной инфраструктуры необходима для устранения гендерного разрыва в оплате труда, ее эффективность, по крайней мере, отчасти зависит от изменения социальных норм и гендерных стереотипов. Во-вторых, для преодоления гендерного разрыва в оплате труда необходимы всеобъемлющие, сквозные подходы к достижению гендерного равенства. Действительно, разрыв в оплате труда мужчин и женщин обусловлен не только глубоко укоренившимися стереотипами, но и представляет собой сводный показатель, отражающий многие неблагоприятные факторы, с которыми сталкиваются девочки и женщины как на рынке труда, так и за его пределами. Поэтому меры по сокращению или устранению гендерного разрыва в оплате труда должны быть включены в более широкую общую политику гендерного равенства. В-третьих, мы вновь подчеркиваем, что надлежащее сочетание стратегий в любом национальном контексте будет зависеть от условий конкретной страны и что для выявления наиболее существенных факторов и, следовательно, наиболее эффективных мер, необходимо проведение тщательного анализа.