

Как преодолеть разрыв в оплате труда мужчин и женщин





Введение

В 2015 году Генеральная ассамблея ООН приняла новый стратегический документ, определяющий глобальные цели развития: «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года». Всего выделено 17 целей в экономической, социальной и экологических сферах. Преодоление гендерного неравенства входит в число приоритетов этой глобальной программы. Например, цель номер 5 звучит как «Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек». Достижение цели номер 8 «Содействие неуклонному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех» подразумевает установление равной оплаты за труд равной ценности. Результат измеряется как средний почасовой заработок женщин и мужчин в разбивке по группам занятий и возрасту.

В России мужчины получают заработную плату на 39% больше чем женщины, что немного выше чем в среднем по миру — 37%. При этом в нашей стране этот показатель растёт с 2013 года. Лишь небольшая часть разницы может быть объяснена объективными факторами, такими как отдельные аспекты отраслевой занятости, регион проживания или возрастная структура занятости. Большая часть разрыва приходится на факторы, связанные с дискриминацией, гендерными стереотипами, недооценкой труда в бюджетных секторах, где преимущественно заняты женщины, неэффективной поддержкой семей с детьми и другими причинами.

Российское правительство признает наличие проблемы. В 2017 году в принятой Национальной стратегии действий в интересах женщин отражена цель по повышению конкурентоспособности женщин на рынке труда и сокращению разницы в заработной плате мужчин и женщин. Но стратегия не содержит конкретных целевых показателей, которые должны быть достигнуты в результате её реализации, а обозначенные мероприятия затрагивают лишь малую часть факторов, влияющих на гендерное неравенство. По сути документ носит рамочный, рекомендательный характер.



Достижение гендерного равенства через устранение дискриминационных барьеров и преодоление стереотипов открывает для женщин больше возможностей самореализации и приводит к значительному увеличению экономического потенциала страны.

Цель настоящего доклада — пригласить общественные организации, профессиональные объединения, государственные институты, политические и активистские группы к дискуссии о том, какие именно действия должны быть предприняты, чтобы снизить в России неравенство заработных плат мужчин и женщин. Информация, представленная в докладе, может служить основой приоритизации целей и действий.

Текст разбит на три части. Сначала мы покажем какие факторы влияют на разрыв заработных плат, какие из них можно измерить, а какие лежат за пределами статистических наблюдений. Затем расскажем, какие меры могут быть предприняты для уменьшения неравенства и каких затрат они потребуют. В завершении приведем примеры того, как профсоюзы и общественные организации продвигают повестку гендерного равенства в мире.



1. Масштабы и причины неравенства зарплат мужчин и женщин

1.1. Разница заработных плат мужчин и женщин в России

Принцип равной оплаты за равный труд утвержден в законодательстве подавляющего большинства стран, но лишь в нескольких государствах заработные платы мужчин и женщин отличаются незначительно. В России мужчины в среднем получают почти на 40% больше, чем женщины.

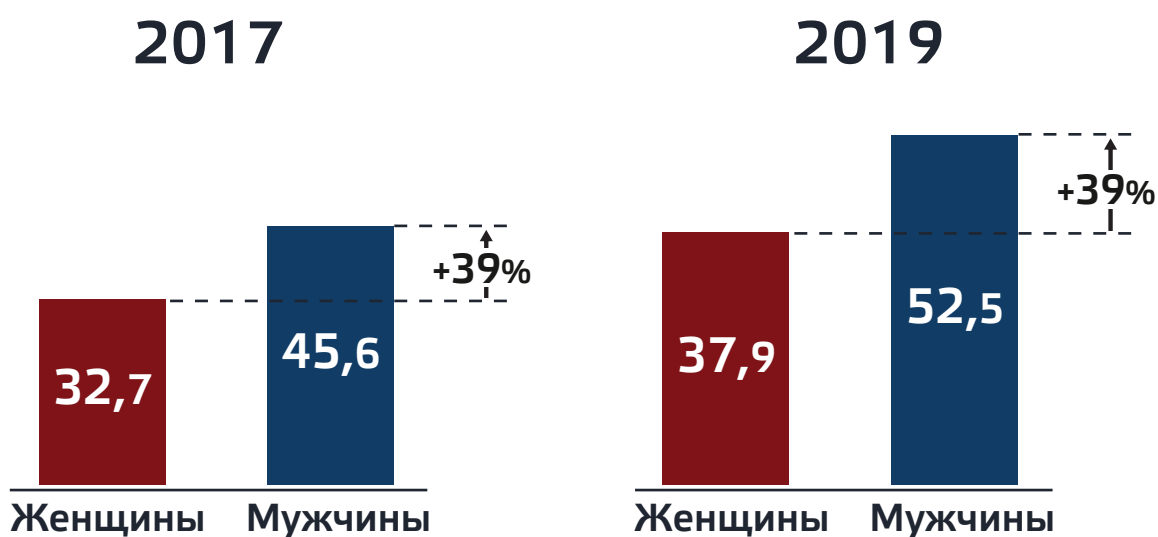



Рисунок 1. Средняя заработная плата мужчин и женщин в России в 2017 и 2019 годах по данным Росстата¹, тыс. руб.



Некоторые факторы можно измерить, потому что по ним собирается статистика:

1. Структура занятости по отраслям. Мужчины, как правило, заняты в отраслях с более высокой оплатой труда, поэтому и средняя зарплата выше.

2. Недооценка труда в бюджетных феминизированных отраслях. В образовании и здравоохранении женщин занято почти в пять раз больше, чем мужчин. Размер заработных плат в этих секторах в меньшей степени определяется рынком и в большей — бюджетными приоритетами государства. В России указами президента утверждена цель по доведению зарплат врачей и учителей до уровня не ниже средней в регионе. Однако в большинстве стран ОЭСР работники образования и здравоохранения получают зарплаты выше среднего уровня.

3. Материнство. Из-за беременности и уходом за ребенком женщины в России вынуждены оставлять работу более чем на полтора года. Из-за этого нередко теряется квалификация, возврат к трудовой деятельности может произойти на позиции с низкой оплатой. В целом, работодатели склонны устанавливать более низкую зарплату женщинам фертильного возраста, так как считают, что они могут уйти в отпуск по уходу за ребенком. Фактор материнства срабатывает и после достижения ребенком возраста 1,5 лет — женщины чаще, чем мужчины берут больничные, когда болеет ребенок.

4. Число отработанных часов. Заработная плата часто напрямую зависит от отработанного времени. Из-за дополнительной нагрузки, которая ложится на женщин, такой как домашняя работа, уход за детьми и пожилыми родственниками, они вынуждены выбирать профессии с меньшей занятостью.

5. Образование. Люди с высшим образованием по данным Росстата в 2017 году в среднем зарабатывали на 67% больше, чем люди со средним профессиональным образованием.



6. Занимаемые должности. Женщины реже мужчин занимают руководящие должности и, соответственно, имеют меньшую зарплату.

7. Возрастная структура занятости. Заработная плата имеет тенденцию с возрастом снижаться². В России пик заработной платы приходится на 40 лет³. Занятых женщин в возрасте выше 40 лет было на 450 тыс. больше, чем мужчин.

8. Состояние здоровья. Люди, страдающие хроническими заболеваниями, как правило, ограничены в возможностях карьерного роста, поэтому состояние здоровья является также фактором гендерного разрыва⁴. В России по данным Комплексного наблюдения условий жизни населения, проведенного Росстатом в 2016 году, 11,7% женщин оценивали состояние своего здоровья как плохое и очень плохое. Таких мужчин было 7,7%. Женщины чаще, чем мужчины имеют злокачественные новообразования, на 20% выше распространенность курения в раннем возрасте⁵.

9. Регион проживания. Разница между регионом с самой низкой средней заработной платой — Республика Ингушетия — и самой высокой — Чукотский автономный округ — четырехкратная. На Чукотке мужчин на 3% больше чем женщин, а в Ингушетии, напротив, женщин больше на 20%. Между этими крайними точками разница не такая значительная, но, тем не менее, региональное распределение населения имеет значение для неравенства зарплат.

10. Форма собственности компании. В государственном секторе, где заработные платы гораздо больше зарегулированы, разница в зарплатах между мужчинами и женщинами меньше.

Измеримые факторы объясняют до 40% гендерного разрыва в заработных платах. Большая часть разрыва связана с факторами, которые измерить сложно или невозможно.

В России с 2017 года было проведено несколько исследований (Таблица 1), в которых авторы с помощью статистических методов (в основном, это был регрессионный анализ) на разных наборах

данных оценивали факторы разрыва в заработных платах. Во всех исследованиях неизмеримая часть составляла больше 65%.

	Институт стратегического анализа	Всемирный экономический форум 2017	Высшая школа экономики	К.Г. Абазиева, МГУТУ
Неизмеримая часть	75,3	65,1	78,3	76,8
Измеримая часть	24,7	34,9	21,7	23,2
Отрасль занятости	7,4	13,6	7,2	18,24
Материнство, семейный статус	5,9	3,3	3,2	—
Возраст	5,9	6,2	0,6	0,001
Образование	-10,9	-8,5	-9,3	-4,78
Число часов работы в неделю	—	4,2	4,9	1,95
Тип населенного пункта	—	1,1	1,2	0,41
Должность	1,3	4,2	3,5	—
Здоровье	1,8	1,3	—	—
Форма собственности	5,5	—	—	—

Таблица 1. Результаты факторного анализа разрыва в оплате труда мужчин и женщин в 2017 году

Необъясненная часть разрыва заработной платы может быть связана со многими факторами. Одна из очевидных проблем в измерении гендерного разрыва — отсутствие детальной статистики заработной платы по полу в разрезе отраслей и должностей. В разделах 1.4 — 1.5 приведены данные по заработной плате по доступной статистике на верхнем уровне отраслей и должностей. Например, должность «Руководитель» или «Специалист высшей квалификации» включают



в себя очень широкий спектр разных должностей и разница в заработной плате на таком уровне не обязательно означает дискриминацию. Женщина может руководить отделом маркетинга, а мужчина быть финансовым директором. Оба они в статистике будут отмечены как руководители, но заработная плата, ответственность и обязанности будут заметно отличаться.

Другой очевидный фактор связан с устоявшимися в обществе социальными ролями. Выше было отмечено, что из-за дополнительной нагрузки в рамках так называемой домашней работы, женщины вынуждены выбирать профессии с меньшей или гибкой занятостью, с меньшей ответственностью.

Частично разница в зарплатах является следствием прямой дискриминации женщин.

Для выявления случаев дискриминации, как правило проводят сплошные исследования принципов начисления заработной платы. Международная организация труда разработала поэтапное руководство по проведению гендерно нейтральной оценки труда в целях обеспечения равенства в заработной плате, в котором содержатся более подробные практические инструкции по этому вопросу⁶. В европейских странах такие исследования проводятся специализированными государственными агентствами (в России таким институтам могла бы быть Трудовая инспекция) или иницируются профсоюзами, которые совместно с работодателем создают специальную комиссию.

Любая дискриминация — нарушение прав человека. Поэтому проблема должна решаться на законодательном и общественном уровнях. Сейчас законы по этому вопросу неоднозначны и не совсем понятны, а общество недостаточно информировано. Подробно тема дискриминации рассматривается в разделе с инициативами по преодолению неравенства зарплат.

Далее мы рассмотрим отдельные измеримые факторы, влияющие на разрыв зарплат, и затем перейдем к мерам, которые можно предпринять для его устранения.



1.2. Измерение разрыва в заработных платах

Когда о гендерном разрыве зарплат говорят в СМИ, в публичных выступлениях, чаще всего используют отношение заработной платы женщины к заработной плате мужчины. То есть в случае России «гендерный геп» в 2019 году измерялся бы так: 100% — средняя зарплата женщин/средняя зарплата мужчин и составлял бы 27,8%.

Общественные инициативы, которые ведут кампании за уменьшение зарплатной разницы, иногда показывают, насколько больше дней женщины должны работать, чтобы получить такую же годовую заработную плату, как мужчины. В России этот показатель составляет 140 дней. День равенства зарплат называют «Equal pay day». Как правило, в этот день проводят демонстрации и другие акции, посвященные этой проблеме. В России в 2020 году такой день наступил бы 20 мая.

Нам кажется более показательным обратное соотношение, то есть отношение заработной платы мужчины к заработной плате женщины, которое, как было показано выше, составляет 139%. Использование такого соотношения дает ответ на вопрос — насколько необходимо увеличить доходы женщин, чтобы они сравнялись с доходами мужчин.

Второй вопрос — какие именно метрики использовать для измерения неравенства: среднюю или медианную заработную плату, среднемесячную или среднечасовую?

Почасовое измерение заработных плат убирает из гендерного разрыва фактор количества отработанного времени и могло бы являться более точной метрикой, однако Росстат не публикует в открытом доступе данные о почасовой заработной плате по экономическим видам деятельности, уровню образования и прочим факторам, которые могли бы использоваться для декомпозиции неравенства. Ситуация должна быть исправлена в связи с необходимостью отслеживать достижение целей устойчивого



развития ООН. Цель 8.5 о достижении равной оплаты за труд равной ценности предполагает использование именно почасовой оплаты.

Чаще всего «гендерный геп» измеряют как разницу между среднемесячной заработной платой. В первую очередь это связано с доступностью и точностью данных о средней зарплате. Альтернативный метод — измерять разницу в медианной⁷ заработной плате. Во втором случае разрыв будет больше, если неравенство в зарплатах между женщинами больше, чем между мужчинами.

Исследование гендерного неравенства зарплат, проведенное Международной организацией труда по странам-участницам, показало, что медианный «гендерный геп» выше только в странах с высокими доходами, в остальных странах, включая Россию, неравенство в зарплатах между мужчинами оказывается выше, чем между женщинами (Рисунок 2).

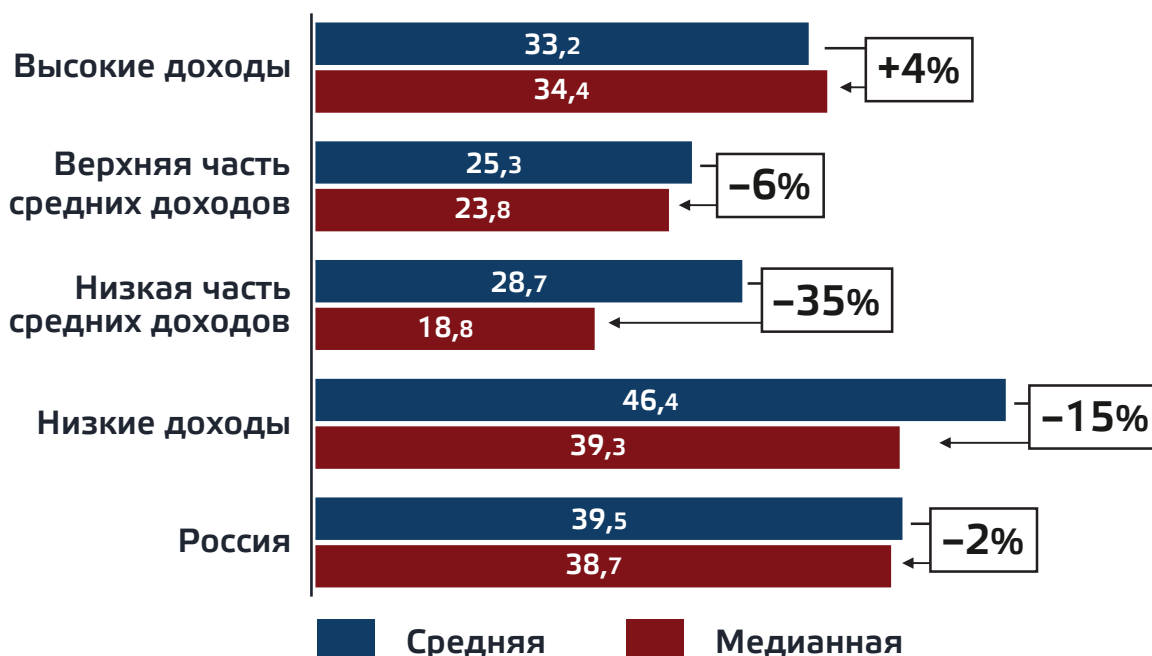


Рисунок 2. Гендерный разрыв по странам с разными доходами при измерении по медианной и средней заработной платах в 2017 году, %



В России разница в неравенствах зарплат, рассчитанных по медианной и средней заработной плате, оказалась меньше 1%. Поэтому для целей формирования политики уменьшения разницы в доходах не принципиально, какой именно показатель использовать. Так как данные о средней заработной плате публикуются чаще и раньше, чем данные о медианной, далее будет использоваться именно первый показатель.



1.3. Возможно ли устранить гендерный разрыв в заработных платах?

В мире есть страны, в которых неравенства заработных плат практически нет, а в некоторых — женщины зарабатывают больше, чем мужчины (Рисунок 3).

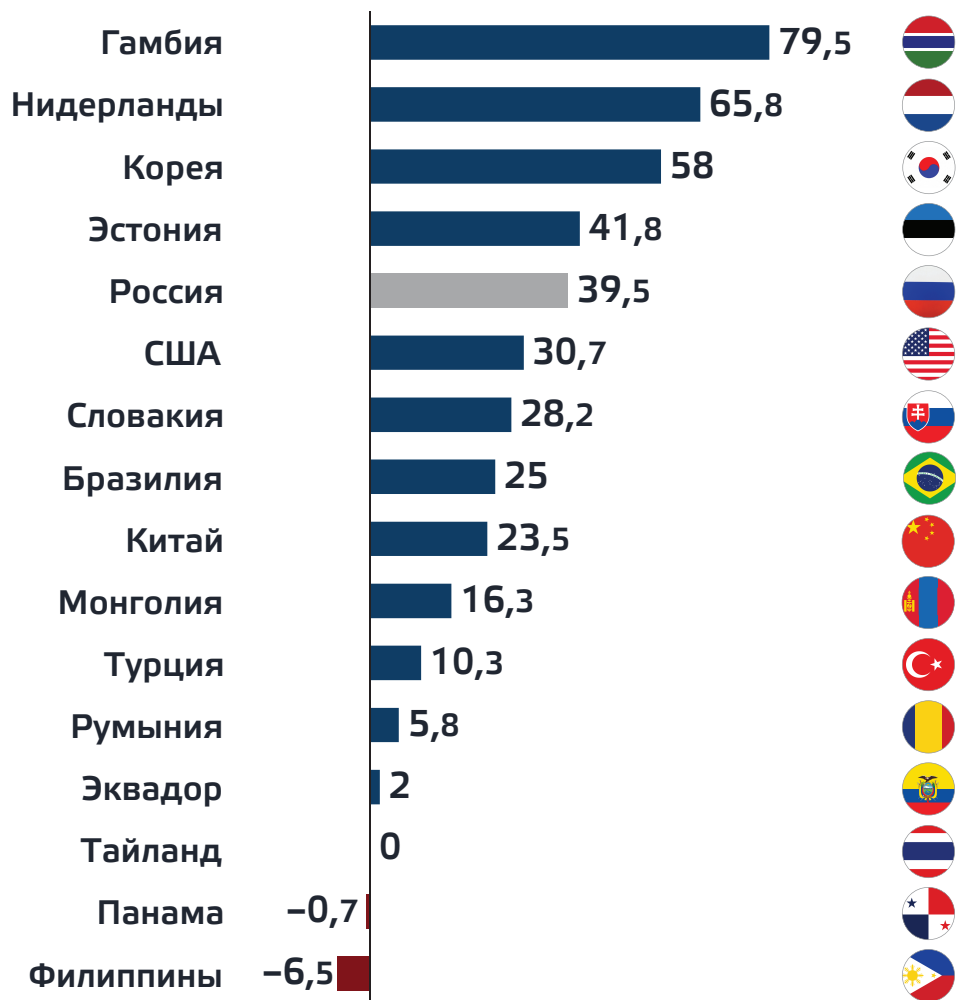


Рисунок 3. Гендерный разрыв заработных плат по странам мира в 2017 году, %

Разрыв доходов, измеренный по среднемесячной заработной плате, практически не зависит от уровня развития страны



и её экономического положения. Однако при переходе к часовым ставкам в развитых странах, где доходы позволяют людям работать меньше, неравенство уменьшается (Рисунок 4).

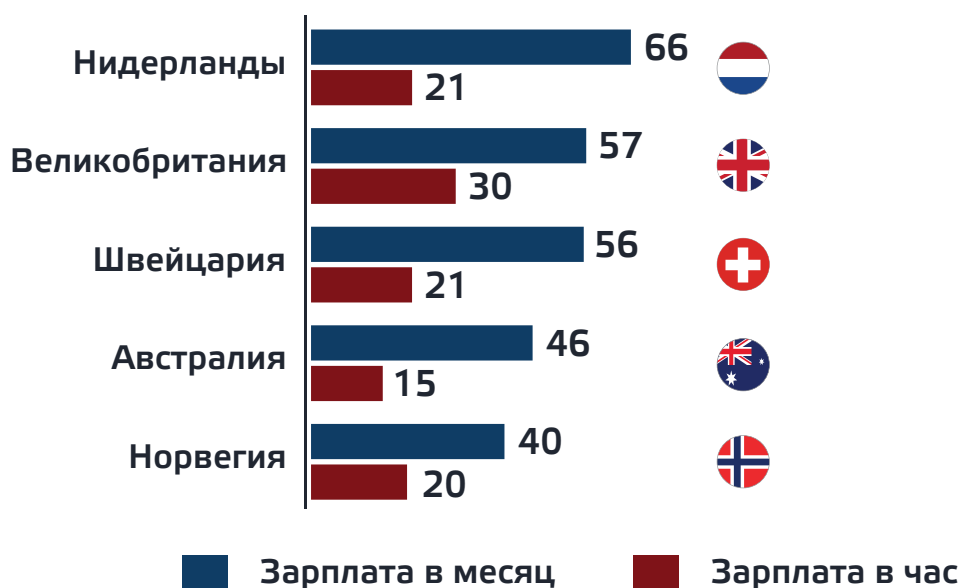


Рисунок 4. Гендерный разрыв в почасовой и помесичной заработной плате мужчин и женщин в 2017 году, %

Разница между странами говорит о том, что неравенство зарплат не является чем-то естественным и может быть уменьшено. В России за последние 20 лет разница в зарплатах была сокращена на 13,6% (Рисунок 5).

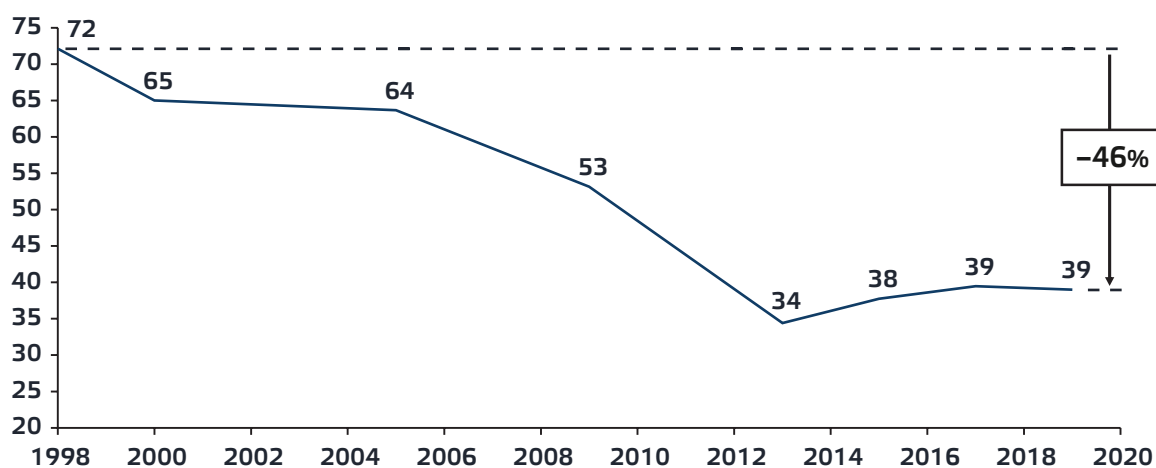


Рисунок 5. Динамика разницы заработной платы мужчин и женщин, %

Разрыв в зарплатах особенно заметно сокращается на фоне экономических кризисов и стагнации, когда работодатели сокращали расходы на персонал и на рынке усиливалась конкуренция за рабочие места. Кризис 2012—2014 годов напротив привел к росту неравенства. Начиная с 2013 года бюджетные приоритеты были направлены на поддержку стагнирующих отраслей экономики, оборонно-промышленного комплекса в ущерб расходам на образование, здравоохранение и социальную сферу. В секторах обрабатывающей промышленности и сельском хозяйстве, где мужчин занято значительно больше, чем женщин (см. раздел 1.4), были запущены процессы импортозамещения, которые позволили увеличить заработные платы в большем объеме, чем в других секторах.

Далее рассмотрим влияние отдельных видимых факторов, обуславливающих разницу в зарплатах мужчин и женщин.

1.4. Как разница в отраслевой структуре влияет на неравенство заработных плат

Разница в отраслевой занятости вносит наибольший вклад в измеримую часть неравенства заработных плат. Доходы рабочих в отрасли добычи полезных ископаемых и информационных технологий выше, чем в образовании и здравоохранении. Когда женщины работают в основном врачами и учителями, их средняя заработная плата оказывается меньше, чем у мужчин (Рисунок 6).



Рисунок 6. Средняя заработная плата и структура занятости по отраслям мужчин и женщин в 2017 году, тыс. руб., %



Как было отмечено выше, отсутствие детальной статистики не позволяет сделать более точную оценку влияния отраслевой структуры занятости на разницу заработных плат мужчин и женщин. Например, в транспортной отрасли одна из самых высоких зарплат у авиапилотов, среди которых практически нет женщин, а самая низкая — у водителей трамваев, среди которых женщины, напротив, составляют большинство. Вероятно, детальные данные на уровне подотраслей показали бы более существенное влияние структуры отраслевой занятости на разницу заработных плат. Неравенство доходов в разных отраслях актуализирует проблему существования юридически и фактически закрытых для женщин профессий.

В России со времен СССР продолжает применяться практика законодательного ограничения для женщин отдельных профессий⁸, а по сути запрета, поскольку такие ограничения автоматически запрещают доступ ко многим позициям на рынке труда. На сегодняшний день применяется перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденный постановлением



Правительства РФ от 25 февраля 2000 года № 162. В нем изначально было 456 профессий в различных видах деятельности.

Существование списка «запрещенных» профессий органами государственной власти обосновывается соображениями заботы о женском здоровье. Наличие списка вызывает много вопросов, как со стороны гражданского общества, так и со стороны международных органов. Ярким примером являются рекомендации Комитета ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин по делу Светланы Медведевой, которая не могла трудоустроиться из-за наличия в списке «запрещенных» профессий должности моториста-рулевого. В принятом решении Комитет указал, что всеобъемлющий запрет, касающийся всех женщин в РФ, независимо от их возраста, семейного положения, способности или желания иметь детей, представляет собой нарушение прав женщин на равные с мужчинами возможности трудоустройства и свободу выбора профессии⁹.

Споры вокруг списка «запрещенных» профессий, привели к его пересмотру — в 2020 году Минтруд России принял новый перечень



производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, утвержденный приказом Минтруда России от 18 июля 2019 года № 512н. В новом документе перечень сокращен до 96 позиций. Он вступил в силу с 1 января 2021 года.

Помимо законодательных ограничений существует неформальная профессиональная сегрегация. Пилотами, хирургами, наладчиками, как правило, становятся мужчины. В бортпроводники, укладчики-упаковщики, санитары чаще берут женщин. Профессиональная сегрегация рассматривается как часть дискриминационных практик в разделе 2.

Если бы структура занятости женщин была бы такая же, как у мужчин, то их средняя заработная плата была бы на 7% выше (Рисунок 7).

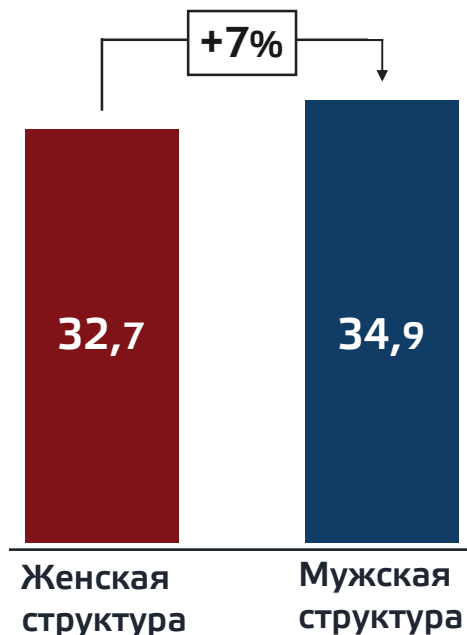


Рисунок 7. Средняя заработная плата женщин при различной структуре занятости в 2017 г., тыс. руб.

Проблема заключается не только в структуре занятости, но и в том, что «феминизированные» отрасли — здравоохранение, образование, культура — в России оказываются недооцененными. Этот факт можно



заметить через сравнение заработных плат врачей и учителей со средней заработной платой в стране (Рисунок 8).

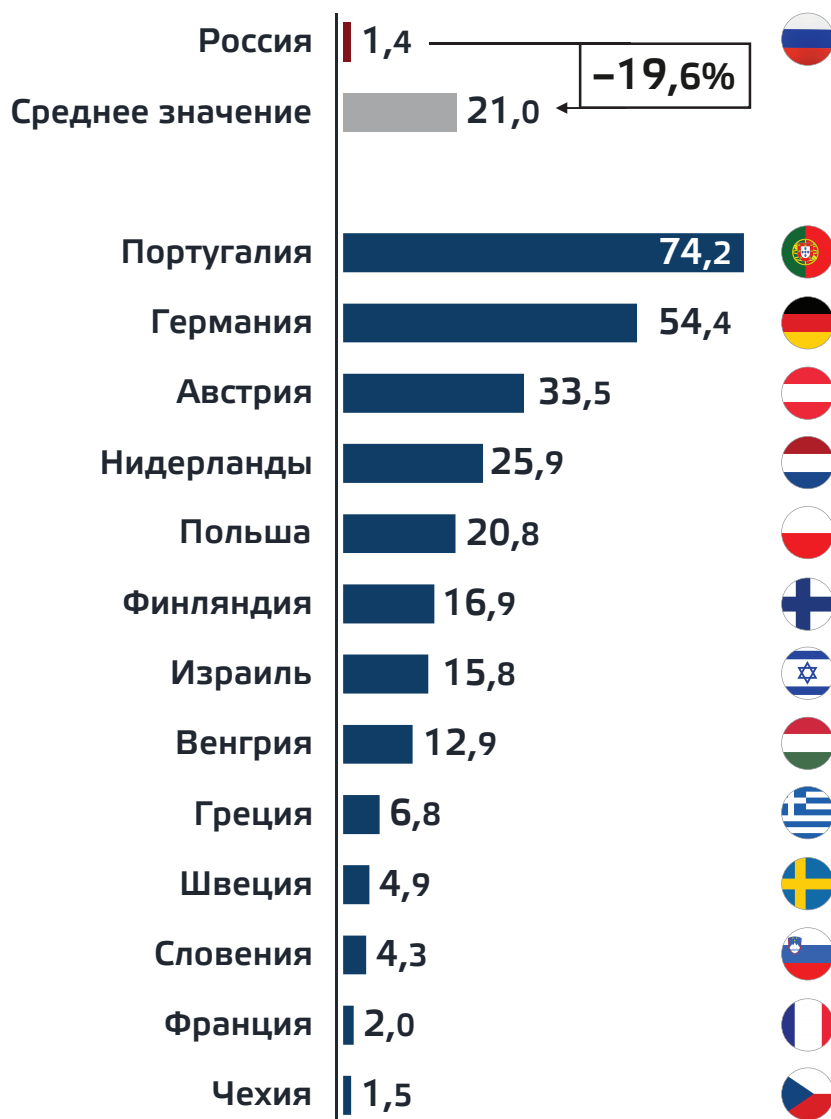


Рисунок 8. Превышение средней заработной платы учителя средней заработной платы в стране в 2017 г., %

Доведение заработных плат в бюджетных секторах до среднего уровня стран ОЭСР, увеличило бы заработную плату женщин на 5% (Рисунок 9). При этом разрыв заработных плат сократился бы в меньшей степени, так как повышение заработных плат коснулось бы и мужчин.

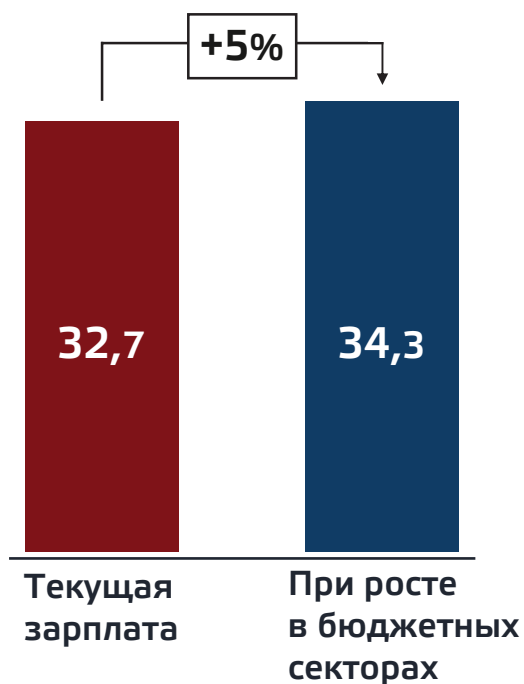


Рисунок 9. Средняя заработная плата женщин при росте зарплат в бюджетных секторах в 2017 г., тыс. руб.

Таким же образом можно было бы рассчитать и влияние других факторов, но в этом случае возникает проблема их взаимозависимости между собой. Ниже для иллюстрации рассмотрим, как разница в занимаемых должностях влияет на неравенство зарплат, но важно понимать, что руководитель в сельском хозяйстве получает меньше, чем руководитель в добывающей промышленности. Для исключения двойного учета используются другие методы.



1.5. Как разница в занимаемых должностях влияет на заработную плату

Разница в структуре должностей в меньшей степени влияет на неравенство, чем занятость по отраслям. Женщины чаще, чем мужчины, занимают должности высокой и средней квалификации, но незначительно представлены среди достаточно оплачиваемых квалифицированных рабочих и операторов оборудования (Рисунок 10).

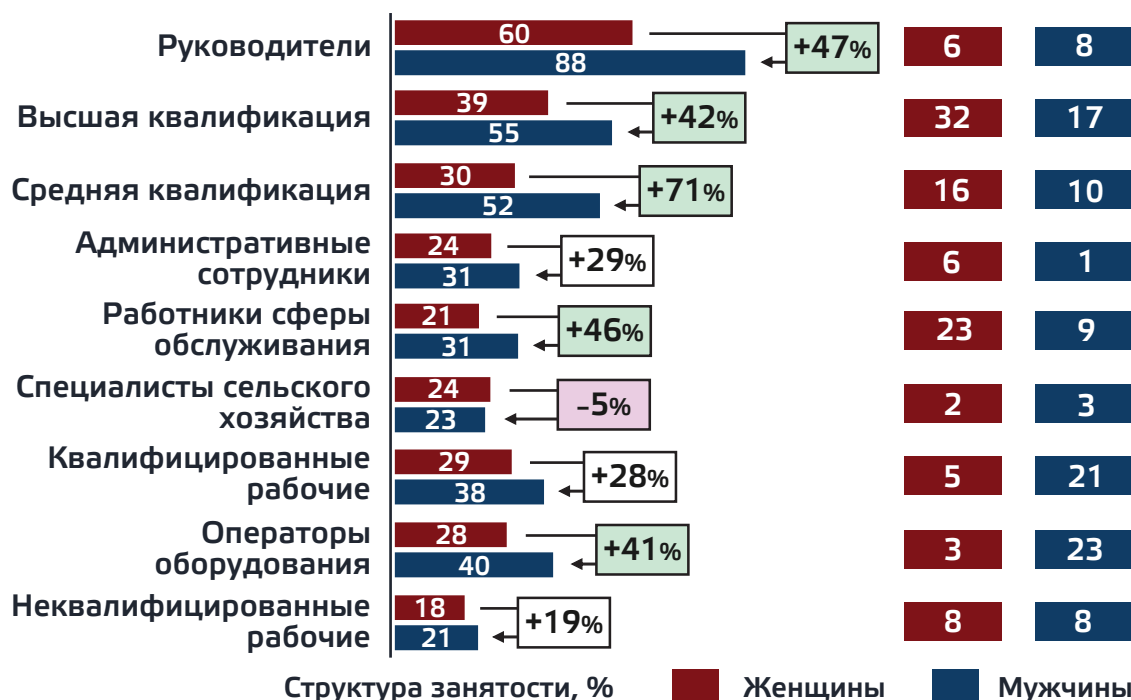


Рисунок 10. Средняя заработная плата и структура занятости по должностям мужчин и женщин в 2017 году, тыс. руб., %

Значительная разница в доходах между работниками одной категории должностей увеличивает вероятность наличия дискриминации в начислении заработной платы. Но, как и в случае с отраслевой статистикой, доступная детализация должностей для однозначных выводов недостаточна.

При переходе от женской структуры занятости по должностям к мужской средняя зарплата женщины вырастает на 1% (Рисунок 11).

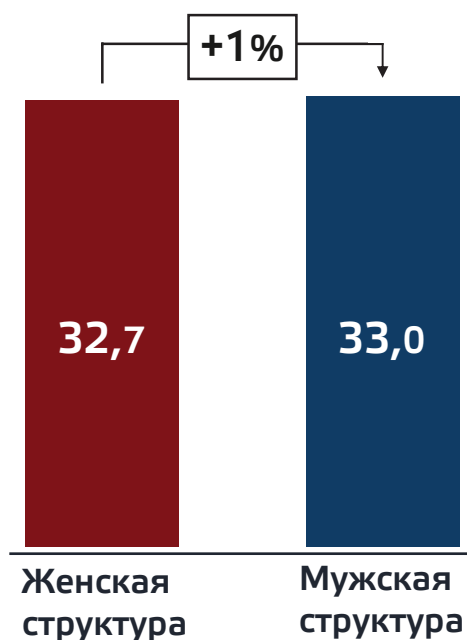


Рисунок 11. Средняя зарплата женщин, рассчитанная по должностям при использовании структуры занятости как у мужчин в 2017 г., тыс. руб.

Как было сказано выше, полученный результат не точно учитывает влияние распределения по должностям из-за корреляции со структурой отраслевой занятости. Для решения этой проблемы применяются регрессионные методы, такие как метод факторной декомпозиции Оаксаки — Блайндера¹⁰.

На первой стадии анализа проводится эконометрическая оценка уравнений заработной платы отдельно для мужчин и женщин. На второй — разница в средних заработных платах между ними раскладывается на компоненты.

Заработная плата представляется как функция всех обозначенных выше факторов:

$$W = F(X) + e$$

где W — это заработная плата, X — параметры, которые на неё влияют: отрасль, должность, образование и т.п.

Так зависимость между заработной платой и факторами необязательно



линейная функцию логарифмируют и представляют в таком виде:

$$\ln(W) = X*b+e$$

где b — это вектор коэффициентов, которые мы оцениваем для каждого фактора, а e — это влияние факторов, которые не учтены в модели и которые в большей степени являются результатом дискриминации.

Оценка коэффициентов проводится с помощью регрессионного анализа на базе выборочного обследования Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ¹¹. Отдельно оцениваются регрессионные уравнения для мужчин и женщин. Затем сравнение таких уравнений позволяет с помощью декомпозиции по методу Оаксаки — Блайндера определить, какую долю гендерного разрыва в оплате труда мы можем объяснить с помощью измеримых характеристик работника или его рабочего места, а какая доля такого разрыва не имеет под собой оснований.

Проведенные расчеты показывают, что с помощью измеряемых факторов можно объяснить лишь 39% разрыва заработных плат (Рисунок 12).



Рисунок 12. Факторы разницы заработных плат мужчин и женщин в России в 2017 году¹², %

Распространенность высшего образования среди женщин уменьшает разрыв в заработных платах, одновременно увеличивая необъясненную часть, то есть влияние факторов, связанных с дискриминацией, гендерными стереотипами и прочими сложно измеримыми компонентами.



2. Что можно изменить на уровне государственной политики

Результаты страновых сравнений показывают, что разница в заработных платах мужчин и женщин может быть значительно уменьшена, если такая цель будет поставлена и зафиксирована в государственных программах.

Государственная программа — это документ, который разрабатывают федеральные органы исполнительной власти в своей сфере, а утверждает Правительство РФ. В госпрограммах прописывают задачи, цели, ресурсы, ответственных и сроки исполнения. Создание программы значит, что государство признает проблему, готово запустить цепочку действий, назначить ответственных за их исполнение и контролировать процесс.

В 2017 году в России была принята Национальная стратегия¹³ действий в интересах женщин на 2018—2022 годы. Документ определяет действия органов исполнительной власти — как федеральных, так и региональных — по четырем основным направлениям:

- 1.** Создание условий для сохранения здоровья женщин всех возрастов.
- 2.** Улучшение экономического положения женщин, обеспечение роста их благосостояния.
- 3.** Профилактика и предупреждение социального неблагополучия женщин и насилия в отношении женщин.
- 4.** Расширение участия женщин в общественно-политической жизни.

Одна из целей стратегии — повышение конкурентоспособности женщин на рынке труда и сокращение разницы в заработной плате мужчин и женщин. Государство признает наличие проблем в этой сфере, но стратегия не содержит конкретных целевых показателей,



которые должны быть достигнуты в результате её реализации. По сути документ носит рамочный, рекомендательный характер.

В стратегии констатируется разница в заработных платах, но среди объясняющих факторов приводится лишь профессиональная сегрегация и неравенство в занимаемых должностях. Такое понимание экономического неравенства мужчин и женщин привело к тому, что среди конкретных действий¹⁴ указываются лишь мероприятия по развитию у женщин навыков в естественных науках, развитию компетенций в промышленной сфере, по росту вовлеченности женщин в секторе креативных индустрий¹⁵.

Для того, чтобы цель сокращения неравенства в заработных платах была достигнута, необходимо расширить перечень мероприятий, обозначить измеримые целевые показатели и сроки их достижения, распределить ответственность за их выполнение между государственными институтами.

Дополнительными пунктами Национальной стратегии действий в интересах женщин могли бы стать:

А. Объективная оценка труда женщин и мужчин:

- борьба с дискриминацией при приеме на работу и на рабочих местах;
- разработка объективных методов оценки труда;
- внедрение и контроль политики прозрачной оплаты труда.

В. Поддержка семей с детьми и профессионального развития женщин после периода ухода за ребенком:

- введение обязательного отпуска по уходу за ребенком для отцов;
- повышение относительного размера пособий по уходу за ребенком;
- индексация заработной платы после выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- обеспечение детей до 3 лет местами в детских садах;
- создание образовательных программ повышения квалификации после завершения отпуска по уходу за ребенком;



- развитие системы продленного дня в школах;
- поощрение гибких форм занятости для родителей с детьми;
- поощрение практик вовлечения мужчин, отцов в неоплачиваемый «домашний» труд, заботу о детях, родственниках, преодоление гендерных стереотипов о распределении семейных обязанностей.

С. Повышение МРОТ и заработных плат в феминизированных секторах, поддержка женского предпринимательства:

- повышение заработных плат в бюджетных секторах, где преимущественно заняты женщины;
- повышение прожиточного минимума и, как следствие, минимального размера оплаты труда;
- поддержка женщин в науке, бизнесе, инженерии и других «неженских» сферах.

Ряд других экономических и социальных мер также могут существенно повлиять на уменьшение неравенства заработных плат, но они являются частью более обширной социальной повестки. К таким мерам можно отнести борьбу с теневой занятостью и развитие профсоюзного движения.

Важным прорывом в оценке гендерного разрыва стал бы сбор детализированной статистики в разрезе отраслей и должностей более низкого уровня, чем это происходит сейчас. В этом случае приоритеты гендерной политики в сфере оплаты труда были бы более четкими.



2.1. Борьба с дискриминацией

Как упоминалось ранее, необъясненная часть гендерного разрыва в оплате труда связана с таким явлением как дискриминация женщин.

В России формально запрещена дискриминация. Так, равенство прав и свобод человека и гражданина гарантировано Конституцией РФ (статья 19), общий запрет дискриминации мы можем найти в Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях (статья 5.62).

Применительно к трудовым отношениям, запрет дискриминации прописан и в статье 3 Трудового кодекса РФ.

Кроме того, частью 3 статьи 132 Трудового кодекса РФ запрещена какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда, а в части 2 статьи 22 ТК РФ закреплена обязанность работодателя обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

Тем не менее, законодательные ограничения не останавливают от дискриминационных практик. В соответствии с экспертными оценками¹⁶ причины этому выражаются в следующем.

1. Неконкретность и недостаточная разработанность определения дискриминации затрудняет оценку наличия факта дискриминации. Например, российское законодательство не различает прямую и косвенную дискриминацию.

Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» определяют дискриминацию не только как нарушение прав:

Дискриминация — это «какое-либо отличие, исключение или предпочтение, сделанное по признаку расовой принадлежности, цвета кожи, пола, религиозных убеждений, политического мировоззрения, национального или социального происхождения, которые сводят на нет или ухудшают равенство возможностей или обращения в области труда и занятий».



Использование слов «сводит на нет или ухудшает» является техническим приемом для различия прямой и косвенной дискриминации.

Прямая дискриминация существует, когда неравное обращение возникает в результате прямого применения законов, правил или практики, выражающихся в явно различном отношении по одному конкретному признаку. Известный случай прямой дискриминации в России — требования, предъявленные к бортпроводницам компании «Аэрофлот»: на международные рейсы компании перестали ставить женщин старше 40 лет и тех, чей размер одежды был больше 48.

Косвенная дискриминация связана с теми ситуациями, правилами и практикой, которые кажутся нейтральными, но приводят к невыгодным ситуациям для тех лиц, на которых распространяется дискриминация. Например, при проведении конкурсов на замещение преподавателей во многих российских высших учебных заведениях устанавливаются требования о наличии публикаций и преподавательского опыта в последние три года. Такое требование невыполнимо для женщин, которые находились в отпуске по уходу за ребенком, поэтому изначально равные условия оказываются дискриминационными по своим последствиям для разных групп людей.

2. Недоступность для жертвы дискриминации быстрых и эффективных внесудебных механизмов разрешения споров и рассмотрения жалоб на дискриминацию. Государственная инспекция труда не вправе принимать какие-либо меры к работодателю, в отношении которого работником заявляется о дискриминации. Жертве дискриминации доступен только один способ защиты — обращение с суд, что сопряжено с необходимостью нести значительные как моральные, так и материальные издержки.

3. Отсутствие специальных правил при рассмотрении дел о дискриминации. Так, на сегодняшний день отсутствуют специальные правила в законодательстве о распределении бремени доказывания по делам о дискриминации. В результате, время



доказывания дискриминации лежит полностью на заявителе. При этом возможности доказывания сильно ограничены.

4. Отсутствие в законодательстве специальных мер по восстановлению прав в случае дискриминации.

Например, указание на то, какие правовые последствия влечёт за собой установление в судебном заседании факта дискриминации; повышенные размеры компенсации морального вреда.

В России исследованиями дискриминации в трудовых отношениях занимается некоммерческая организация Центр социально-трудовых прав. Экспертами организации были выработаны рекомендации¹⁷ к Правительству России по внесению изменений в законодательство, которые помогли бы эффективно бороться с дискриминацией. Основные из них, которые связаны с гендерной разницей в заработных платах, приводятся ниже:

- Разработать и закрепить в законодательстве полное определение дискриминации. Предусмотреть в законодательстве (УК РФ, КоАП РФ, ТК РФ) конкретные примеры действий, которые считаются дискриминационными. В качестве образца могут быть использованы конкретные примеры дискриминационных действий, закрепленные в статье 9 Директивы 2006/54/ЕС. Этот перечень должен быть дополнен и доработан с учетом российской практики. Закрепить в Трудовом кодексе РФ понятия прямой и косвенной дискриминации.
- Установить в законодательстве прямой запрет виктимизации — увольнения или иного ухудшения положения работника или вставших на его защиту других работников (в частности, согласившихся выступать свидетелями в суде) в связи с его попытками защитить свои права.
- Ввести специальные нормы, регулирующие распределение обязанностей по доказыванию. В первую очередь необходимо легализовать в качестве доказательств использование аудио- и видеозаписей, путем внесения изменений в ГПК РФ или ТК РФ, позволяющих по этой категории дел использовать аудио-



- и видеозаписи, полученные без согласия и уведомления другой стороны, в качестве допустимого доказательства), статистические данные, сопоставления условий работы с работниками других работодателей и др. Кроме того, необходимо четко определить, кто и что должен доказывать, чтобы был признан сам факт дискриминации.
- Учредить специальный государственный орган, отвечающий за борьбу с дискриминацией и координирующий свою работу с другими государственными органами, а также оказывающий разные виды поддержки неправительственным организациям соответствующего профиля. Или предоставить Государственной инспекции труда право рассматривать жалобы на дискриминацию в трудовых отношениях.
 - Разработать методические материалы для судей по вопросам рассмотрения дел о защите от дискриминации.
 - Рекомендовать судам по делам, в которых установлены факты дискриминации, взыскивать с нарушителя компенсацию морального вреда в крупных суммах, ориентируясь на подходы в законодательстве зарубежных стран, предусматривающие взыскание компенсаций в фиксированном крупном размере или в значительном размере без установления максимального предела в пользу потерпевшего.
 - Установить прямой запрет в законодательстве задавать вопросы, связанные с личной жизнью, семейным положением, беременностью, наличием детей при проведении собеседования о приеме на работу.
 - Устранить необоснованную дифференциацию правовых статусов различных категорий работников в трудовых отношениях, в частности, путем внесения изменений в статье 261 ТК РФ (в части предоставления различной защиты от увольнения для мужчин и женщин с детьми), статье 70 ТК РФ (в части запрета устанавливать испытательный срок для беременных женщин). Установить равную защиту от увольнения для мужчин и женщин, имеющих малолетних детей.



2.2. Объективные методы оценки труда

Объективные методы оценки труда нужны, чтобы обеспечить принцип равной оплаты за труд равной ценности для мужчин и женщин. Он отражен в Конвенции МОТ № 100, которую приняли в Женеве 29 июня 1951 года.

Некоторым странам оказалось сложно применить конвенцию из-за определения «труд равной ценности». Законодательство должно обеспечить равное вознаграждение за равный, идентичный или подобный труд. Но бывают ситуации, когда мужчины и женщины выполняют разную работу, которая, тем не менее, имеет равную ценность.

Чтобы понять, когда разная работа имеет равную ценность, нужны объективные методы оценки, например:

- Одинаковая зарплата за труд с одинаковыми обязанностями для профессий, которые не предполагают создания материальных благ. Например, врачей, учителей, пожарных, полицейских и так далее.
- Одинаковая зарплата за труд равной производительности. Например, в промышленном производстве, когда можно одинаково оценить производимый материальный поток, количество произведенных деталей и т.д.
- Одинаковая зарплата за труд с равными результатами. Офисная работа с показателями, которые можно оценить и сравнить. Например, показатели прибыли, выручки, снижения расходов, количество совершенных звонков, закрытых сделок и так далее.

Во многих странах уполномоченные государственные органы прописывают рекомендации по внедрению методов гендерно нейтральной объективной оценки труда.

Как правило, в методиках описывается процесс разделения работы на составные части или факторы, которым присваивают баллы. Оценка труда фокусируется на содержании работы, а не навыков и характеристик тех, кто ее выполняет, и не их производительности.



Крупные компании в России внедряют системы грейдов. Грейды — группы должностей с примерно одинаковой ценностью для компании. Каждому грейду соответствует определенный размер оклада или вилка, которая может периодически пересматриваться, но сама система грейдов не меняется. В такой системе важно оценивать должности, а не сотрудников.

Определяя количественную ценность работы, методы оценки труда показывают, имеют ли две различные работы одинаковую ценность или нет. Но даже когда методы оценки труда фиксируют навыки типично «женских» работ, они зачастую получают меньше баллов, чем «мужские» работы. Ответственность за денежные средства или оборудование, например, нередко оценивается выше, чем ответственность за людей. Это вызвано ложным представлением о том, что навыки, связанные с уходом или уборкой — работами, схожими с работой, выполняемой женщинами дома бесплатно, — присущи «женской натуре» и не приобретаются в результате обучения или опыта. Это ведет к систематической недооценке работ, выполняемых преимущественно женщинами, поэтому и заработная плата часто оказывается ниже.



МОТ рекомендует проводить оценку труда путем создания комитета внутри компании или ведомства, который бы состоял из одинакового количества мужчин и женщин. Важно также обеспечить баланс руководящих и рядовых работников.

Ключевыми составляющими успешной оценки труда и установления справедливых заработных плат служат:

- Участие всех заинтересованных сторон на всех этапах оценки.
- Предварительная подготовка всех участников процесса в части понимания методологии и критериев оценки труда.
- Прозрачность процесса. Имеет решающее значение для достижения доверия со стороны работников и обеспечения эффективного выполнения своих обязанностей всеми сторонами.

На уровне малого бизнеса для сокращения административных издержек могут быть созданы отраслевые комитеты, которые разрабатывают методы оценки работ и соответствующие вопросники и инструкции для конкретных секторов.

В бюджетных секторах объективные методы оценки труда могут быть имплементированы Правительством в рамках обязательств исполнять ратифицированную конвенцию МОТ № 100. В секторах, охваченных профсоюзами, внедрение методов объективной оценки может стать предметом коллективных переговоров. Но в большей части экономики заработная плата устанавливается соглашением между работником и работодателем. В этих секторах Правительство может использовать трудовые инспекции, которые будут рассылать рекомендации и информационные материалы компаниям, у которых выявлено наибольшее неравенство заработных плат. Речь не идет об обязательных проверках, а лишь о рекомендациях.



2.3. Политика прозрачной оплаты труда

Одна из причин, почему существует значительный разрыв в доходах мужчин и женщин — это политика скрытых зарплат, применяемая в большинстве компаний.

Работодатели пытаются скрывать информацию о зарплатах, чтобы обеспечить выгодные условия найма и не афишировать дискриминационные системы компенсаций. Иногда запрет на обсуждение системы мотивации прописан в трудовом договоре со штрафными санкциями вплоть до увольнения. При этом сотрудники, как правило, всё равно знают кто и сколько получает, а «секретность» работает только для новых работников.

Для уменьшения разрыва в заработных платах нужен стандарт прозрачности оплаты труда, который как минимум включал бы публикацию гендерного разрыва заработных плат по должностям и категориям работников.

Разработка справедливой системы мотивации с измеримыми показателями **и публикация индекса гендерного разрыва по компании** поможет уменьшить разрыв в оплате труда мужчин и женщин. Работодатели с меньшей вероятностью будут платить мужчинам больше, чем женщинам, за одинаковую работу, если информация о зарплатах открыта. Когда женщина знает, сколько зарабатывают ее коллеги-мужчины за выполнение аналогичной работы, ей проще договариваться о своей зарплате.

Примером политики прозрачной оплаты труда могут служить рекомендации Европейской комиссии странам-участницам Евросоюза о реализации отдельных положений соглашения о создании союза, в которых так или иначе затрагивается гендерное равенство¹⁸. Еврокомиссия предлагает правительствам стран следующие меры:

- Наделить работников правом запрашивать и получать информацию об уровне оплаты труда среди людей, выполняющих работу равной ценности, с разбивкой по полу.



- Обязать работодателей на предприятиях с численностью более 50 человек регулярно информировать работников, профсоюзы о средних зарплатах по категориям работников и должностям с разбивкой по полу.
- На предприятиях с численностью больше 250 человек следует проводить аудит системы начисления заработных плат на предмет отсутствия гендерной дискриминации.
- Не нарушая принципы автономии социальных партнеров, ввести надлежащие меры, обеспечивающие рассмотрение вопросов прозрачной системы оплаты труда и аудита заработных плат на коллективных переговорах.



2.4. Государственная поддержка ухода за детьми

Фактор материнства вносит существенный вклад в неравенство зарплат. Причем, как в измеримую часть, так и необъяснимую часть, которая определяется множеством факторов скрытой дискриминации, стереотипами и сложившейся системой препятствий для карьерного роста женщин с детьми (в частности, работодатели занижают заработную плату, ожидая будущего ухода женщины в отпуск по уходу за ребенком; не достаточно развита система социальных служб по уходу и присмотру; присутствует неравное участие в выполнении домашней работы, объемы которой существенно больше в семьях с детьми).

Система социального страхования, направленная на компенсацию выпадающих доходов семьи при рождении детей, устроена таким образом, что пока существует гендерный разрыв в оплате труда, семье будет выгодно, чтобы в отпуск по уходу за ребёнком уходила женщина, потому что её зарплата ниже.

Одна из задач социальной политики на пути преодоления разницы в зарплатах — создать стимулы, которые сократят вынужденный срок выпадения женщины из рабочего процесса.

Для этого необходимо:

- 1.** Изменить систему выплат различных пособий на ребенка таким образом, чтобы для семьи было безразлично, кто именно уходит в отпуск за ребенком — отец или мать.
- 2.** Ввести обязательный отпуск по уходу за ребенком для отцов.
- 3.** Создать возможность гибкой неполной занятости для матерей с детьми до 14 лет.
- 4.** Развивать систему дошкольных учреждений для детей возрастом до 3 лет.



В российской социальной системе предусмотрен ряд выплат при рождении детей.

Пособие по беременности и родам — это так называемые декретные выплаты. Их выплачивают еще до рождения ребенка. Выплаты начисляют всем женщинам, вышедшим в декретный отпуск, за 70 дней до родов и спустя 70 дней после. Для многоплодной беременности или родов с осложнениями срок отпуска больше. Размер пособия соответствует 100% средней заработной платы за последние два года.

Пособие при рождении ребенка — разовая выплата, предоставляемая одному из родителей. При рождении двух и более детей данное пособие выплачивается на каждого ребенка. Размер пособия при рождении ребенка с 1 февраля 2019 года (после произведенной индексации на коэффициент 1,043) составляет 17 479 рублей.

По закону с 2007 года в трехгодичный отпуск по уходу за ребенком может уйти любой родитель, сохранив рабочее место и часть зарплаты. Если в семье один ребенок, в отпуск нельзя уходить одновременно, только по очереди.

В 2018 году в отпуск по уходу за ребенком ушли 670 000 матерей и всего 13 700 отцов. Этому способствует устоявшийся стереотип, что дети — исключительно женская забота, поэтому в отпуск логичнее уходить женщине, а не мужчине - «кормильцу». Иногда семьи просто не знают, что мужчина может взять отпуск и не бояться увольнения.

Государство платит **пособие по уходу за ребенком до полутора лет**. Если зарплата родителя выше МРОТ, пособие — это 40% от средней зарплаты за два года. Например, на протяжении двух лет родитель зарабатывает 20 000 рублей в месяц. Чтобы рассчитать выплаты, считают средний дневной заработок. Для этого 20 000 умножают на 24 месяца — получается 480 000 рублей, делят на 730 дней. Получается средний заработок в день 657 рублей. 40% от 657 рублей — это 262 рубля. Умножаем на 30 дней, получается 7 860 рублей — столько государство будет платить в месяц.



Пособие ограничено максимальной суммой. В Москве она составляет 29 600 рублей в месяц. Максимальное пособие заплатят при средней зарплате 74 000 рублей или выше. Получается, что из двух работающих родителей уходить в отпуск выгоднее тому, у кого средняя зарплата за два года была меньше. Обычно это женщина.

Минимальное пособие платят безработным. Оно зависит от минимального размера оплаты труда по стране. В 2021 году эта сумма составляет 7 082 рубля за каждого ребенка. Пособия индексируются каждый год. Коэффициент индексации устанавливает Правительство.

С января 2020 года были введены **новые меры поддержки семей с детьми**, чей доход на человека оказывался ниже **двух** прожиточных минимумов. Теперь такие семьи могут получить дополнительное пособие в размере одного прожиточного минимума ребенка в месяц (в среднем около 5,5 тыс. руб.), пока ему не исполнится 3 года. Семьи, которые находятся в наиболее затруднительной ситуации и доход которых ниже одного прожиточного минимума на человека, смогут получать поддержку пока ребенок не пойдет в школу, то есть до 7 лет.

И, наконец, самые значимые выплаты — это **материнский капитал**. За первого ребенка в 2020 году должны платить 466 тыс. рублей, за второго — 616 тыс. рублей, за третьего — 450 тыс. рублей. За последующих детей выплаты возможны, только если семья не получала материнский капитал ранее.

Общие расходы государства на выплату пособий по уходу за детьми в 2018 году составили 705 млрд рублей, из которых 302 млрд рублей пришлось на материнский капитал (Рисунок 13).

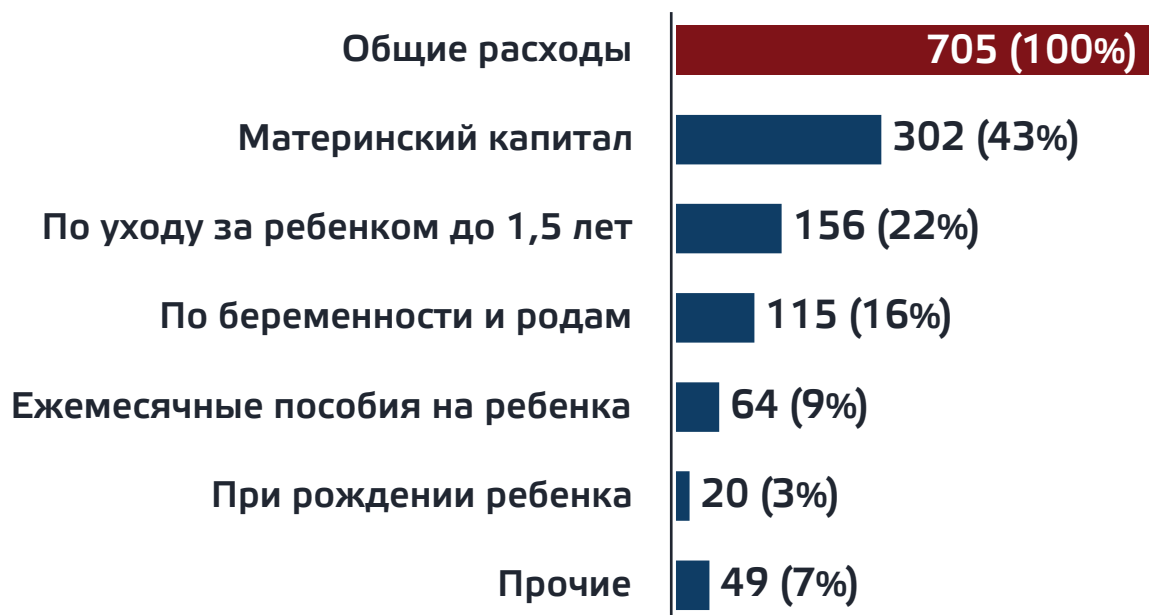


Рисунок 13. Расходы на материнские и семейные пособия в 2018 г., млрд руб.

Несмотря на многообразие мер поддержки, в сумме они не компенсируют выпадающие доходы семьи. Размер компенсации — это вопрос социального страхования. В мире всего 9 стран, в которых нет оплачиваемого отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком. Помимо Науру и Тонга в этот список входит США.

Для того, чтобы мужчины так же, как и женщины, брали отпуск по уходу за ребенком, коэффициент замещения зарплаты отпускными должен быть выше. Во многих странах мира семьи почти не теряют в доходах при рождении детей, при этом срок выплаты таких пособий меньше (Рисунок 14).

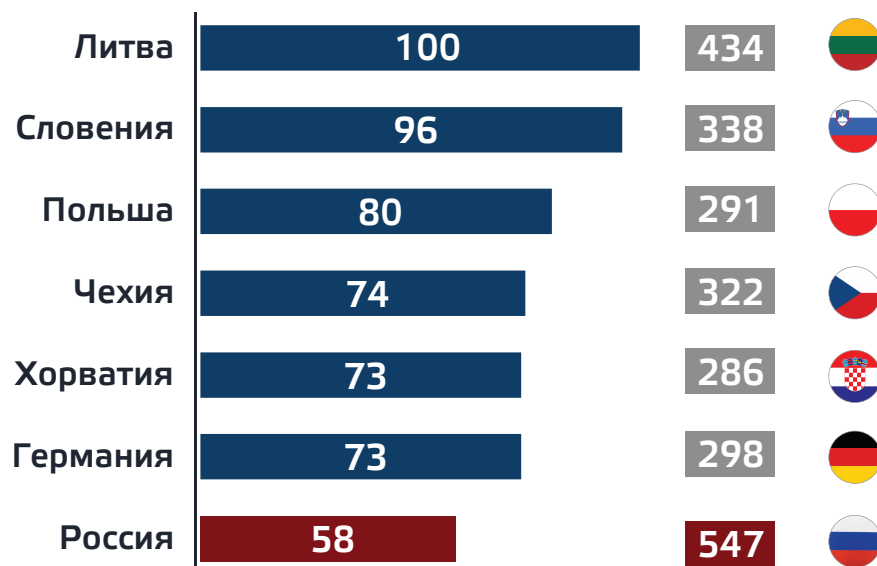


Рисунок 14. Процент заработной платы, выплачиваемый при отпуске по уходу за ребенком, и срок отпуска в днях по выборке стран

На графике выше приведены суммарные данные о компенсации и сроках выплаты при отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком. Выплаты в период беременности во всех странах выше, чем пособия по уходу за детьми. Процент компенсации рассчитан как среднее значение, взвешенное через сроки выплат.

Исследование¹⁹ ОЭСР, посвященное влиянию отпуска по уходу за ребенком на карьерные перспективы женщин, пришло к следующему выводу: если отпуск длится дольше двух лет, это наносит сильный вред трудовой жизни женщины. А лучших успехов в профессии добиваются матери, которые вернулись на работу не позднее, чем через 20 недель после родов.

С учетом неразвитости в России системы дошкольных образовательных учреждений, 5 месяцев — это слишком маленький срок. Многие семьи просто не смогут пристроить детей в ясли или позволить нанять няню. Для сокращения вынужденного перерыва в работе можно создать дополнительные финансовые стимулы. Например, **предоставить выбор: уходить в отпуск на 18 месяцев как сейчас с коэффициентом замещения заработной платы в 40% или на один год с повышенным коэффициентом замещения в 75%.**



Если бы все выбрали второй вариант, расходы бюджета на отпуск по уходу за ребенком выросли бы на 25% с текущих 156 млрд рублей до 195 млрд рублей. Это незначительная сумма в масштабах бюджета.

С повышенным коэффициентом замещения вероятность того, что мужчины разделят с женщинами обязанности по уходу за ребенком, вырастет.

В качестве дополнительной меры может быть применен механизм квотирования. Например, в Швеции с середины 80-х годов действуют «отцовские квоты» — количество дней отпуска, который обязан взять только отец. В Швеции это 60 дней из общих 480. Если отец не уйдет в отпуск, то семья лишится выплат. Но если он разделит весь отпуск по уходу пополам с матерью ребенка, то семья получит дополнительные деньги. В итоге каждый четвертый родитель в отпуске по уходу за ребенком в Швеции — отец. Подобное законодательство есть в Норвегии и Исландии. С 2015 года его ввела Великобритания.

Мы предлагаем ввести квоту для мужчин в размере не менее 2 месяцев. Этот срок может быть разбит на отдельные периоды, чтобы не вредить рабочему процессу. При желании мужчины взять более длительный период коэффициент замещения может быть повышен до 100% за каждый дополнительный месяц отпуска.

Также важно для стимулирования возврата к трудовой деятельности предоставить работнику право работать на условиях неполного рабочего дня или на дому с сохранением пособия по уходу за ребенком.

Основная причина, почему женщина или мужчина продолжают работать в период отпуска по уходу за ребенком, — это низкий размер пособия, которого недостаточно для содержания как самого родителя, так и покрытия новых расходов на ребенка. Отмена пособия для работающих родителей увеличивает социальные риски, связанные с воспитанием детей, и нарушает принцип равенства граждан: так как все платят страховые взносы, то и все должны иметь право на пособие при возникновении страхового случая.



Неравенство заработных плат также увеличивается из-за того, что в период отпуска по уходу за ребенком заработная плата не индексируется. Требования индексации заработных плат прямо прописано в статье 134 Трудового кодекса, но по факту соблюдается только в бюджетных и государственных организациях. Причина в том, что законодатель не установил порядка проведения индексации. Устранение этого недостатка и распространение индексации на работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, помогло бы сократить гендерное неравенство зарплат.

2.5. Обеспечение местами в детских садах и группах продленного дня в школах



Местами в детских садах обеспечены только 2/3 детей возраста от года до 6,5 лет (среднего возраста поступления в школу)

Для того, чтобы система заработала, а отпуск по уходу за ребенком был сокращен, необходимо решить главную инфраструктурную проблему — добиться близкой к 100% обеспеченности местами в детских садах. Это задача может быть решена за 5 лет и потребует 2 трлн рублей.

В ясли детей принимают с двух месяцев, если родителям нужно выйти на работу. С двух лет принимают в государственный сад. Мест в садах, особенно, рядом с домом, обычно не хватает, поэтому приходится записывать ребенка в очередь почти с рождения. Очередь может увеличиваться из-за льготников. Например, когда ребенок только родился семья была на 70-м месте в очереди, а через полгода оказалась на 110-м.



Можно попробовать отдать ребенка в частный сад, но цены там начинаются от 15 000 рублей в месяц и растут до бесконечности. Родители платят за детский сад, даже если он государственный и считается бесплатным. Это называется «родительской платой» — в районе 3 000 рублей каждый месяц нужно отдавать на питание, стирку и уборку.

На федеральном уровне не предусмотрена денежная компенсация, если ребенок не ходит в сад. В некоторых регионах компенсацию дают местные власти: например, в Кирове платят 2 500 рублей в месяц, если ребенку от 1,5 до 3 лет, он стоит в очереди в государственный детский сад, а у родителей есть прописка в городе. В Ярославле за это платят 737 рублей в месяц.

В государственных детских садах не хватает мест, а частные слишком дорогие — Родители, а чаще всего это женщина, не могут выйти на работу и вынуждены оставаться в отпуске, терять квалификацию и стаж, что только увеличивает разрыв в зарплатах.

Несмотря на то, что в национальных проектах строительство детских садов обозначено, как одна из приоритетных целей, их количество растет медленно (Рисунок 15).

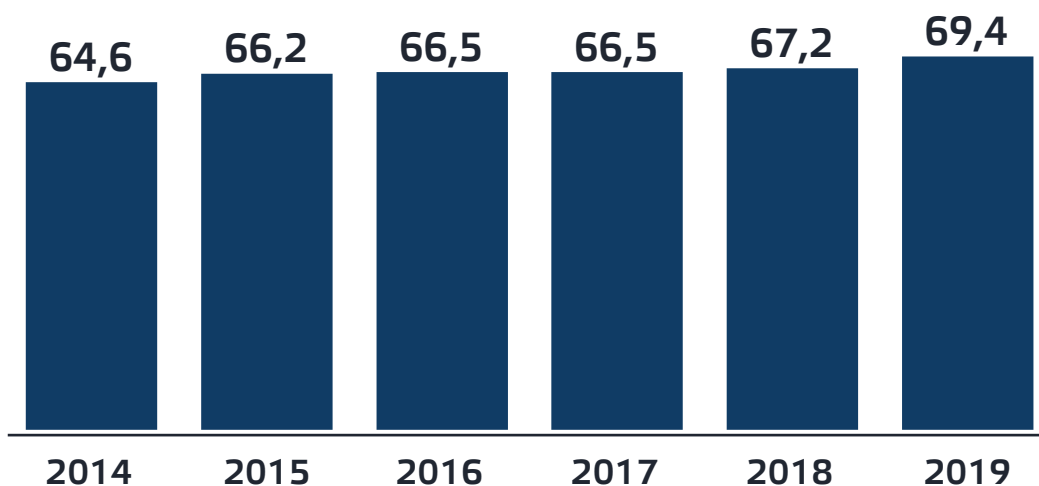


Рисунок 15. Обеспеченность детей местами в детских садах, %



В 2018 году в России было более 11 млн детей. Фактически в дошкольных организациях содержалось только 7,6 млн детей (Рисунок 16). Национальный проект «Демография», в рамках которого происходит софинансирование строительства новых дошкольных объектов, предусматривает создание только 0,3 млн мест до 2021 года при затратах федерального бюджета в 164,3 млрд рублей.

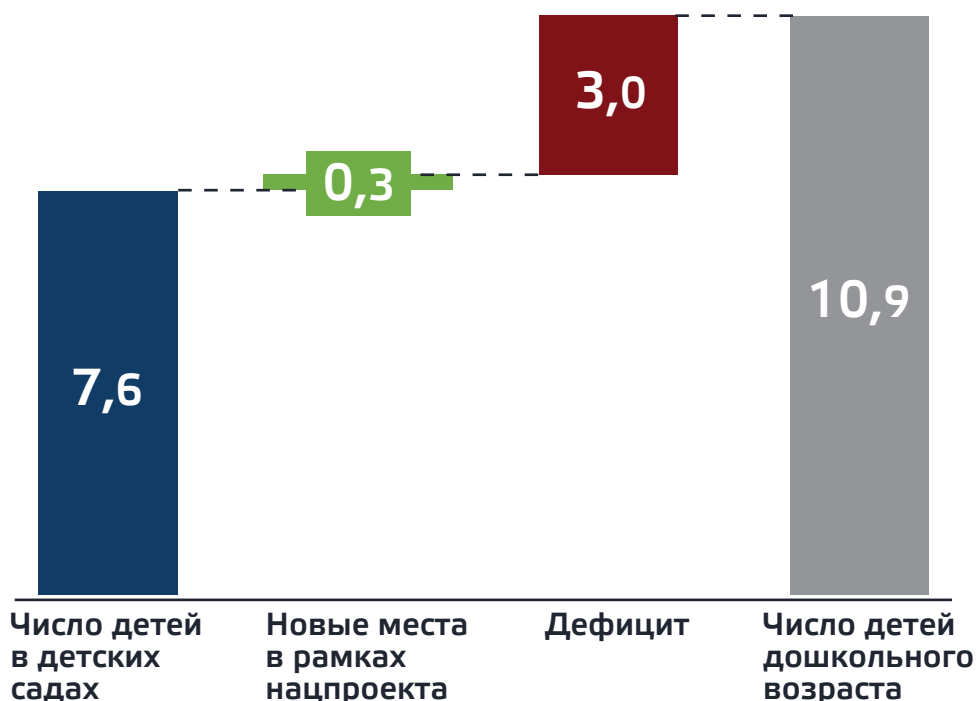


Рисунок 16. Дефицит мест в детских садах, млн человек

Для государства создание одного места в детском саду обходится в 600 тыс. рублей. Согласно демографическому прогнозу Росстата численность детей в возрасте 0—6 лет будет постепенно сокращаться, снизившись с 12 млн в 2021 году до 9,8 млн в 2025 году. Для закрытия потребности в детских садах необходима сумма в несколько раз больше, чем выделено в рамках национального проекта — порядка 1,3 трлн рублей. При реализации такой программы в течение 5 лет, затраты могли бы быть меньше 0,7% от общих расходов консолидированного бюджета страны.



Помимо детских садов важно также увеличивать возможности по содержанию детей в группах продленного дня. В 2018 году в России действовало 59 267 таких групп²⁰, в которых оставалось 1,47 млн детей. Группы продленного дня покрывали 22% учеников 1—4 классов и 2% — 5—9 классов. Например, в Германии на «продленке» остается более трети учеников при том, что полноценно система продленного дня стала внедряться там с 2013 года и во многих школах нет возможности принять всех желающих.

Согласно Федеральному закону об образовании на субъекты и муниципальные образования возлагаются обязанности по финансовому обеспечению общего образования, но при этом не установлено обязанностей по финансированию присмотра и ухода за детьми. Региональные образовательные департаменты обязаны обеспечить условия для оказания такой услуги на базе школ — предоставить помещения, учебники и иные материалы.

Не имея финансирования из бюджета на группы продленного дня школы делают такие услуги платными. В среднем цена продленки колеблется по регионам от 1 до 4 тыс. рублей. В отдельных субъектах услуги по присмотру и уходу за детьми включаются в госзадание и финансируются из регионального бюджета. Родители платят только за питание и дополнительное образование в кружках и секциях.

Низкая распространенность «продленки» связана с несколькими факторами:

- Отсутствие мест в школах. Для учеников 1—4 классов необходим дневной сон и соответствующие помещения, которых в школах часто нет.
- Отсутствие возможности у родителей оплачивать дополнительные кружки и секции. Родительская плата включает в себя услугу по присмотру за детьми. На практике это означает, что воспитатели могут делать с учениками домашнее задание или организовывать различные формы досуга. Кружки же и секции оплачиваются отдельно и часто родители не имеют средств для их оплаты.



- Низкая экономическая выгода для школ содержать группы продленного дня. Не набирая достаточно учеников, школы не могут обеспечить качественное проведение дополнительных занятий — из-за этого привлекательность «продленки» для детей и их родителей падает.

Минимальные требования по увеличению доступности услуг продленного дня в школах могли бы включать два пункта:

- Создание как минимум по одной группе продленного дня во всех школах для учеников всех возрастов начальной школы.
- Частичное софинансирование услуг продленного дня, включая обучение в секциях и кружках, для родителей с низкими доходами.



2.6. Поощрение гибкой занятости для родителей с детьми

После выхода из отпуска по уходу за ребенком родителям требуется тратить еще много времени на уход за детьми, даже несмотря на возможности детских садов и групп продленного дня. Для эффективного совмещения работы и ухода за детьми необходимо поощрение гибких форм занятости, в том числе удаленной работы.

В Трудовом кодексе в статье 93 определена обязанность работодателя устанавливать неполное рабочее время по просьбе одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет). При этом режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства у работодателя.

Однако режим неполного рабочего времени ведет к сокращению заработной платы и ухудшению материального положения семьи. Для родителей с детьми до 14 лет важно предусмотреть право на гибкий график с учетом ограничений конкретного вида экономической деятельности. Такое право может быть прописано в статье 102 Трудового кодекса РФ «Работа в режиме гибкого рабочего времени».

2.7. Повышение заработных плат в феминизированных секторах



Почти треть всех женщин заняты в образовании, здравоохранении и социальной сфере — преимущественно бюджетных секторах, где размер заработной платы устанавливается государством. Как было показано в разделе 1.4 на примере статистики зарплат учителей, в России их труд оценивается на 20% ниже, чем в среднем по странам ОЭСР. Причина заключается в недофинансировании социальных секторов.

Россия почти в 2 раза меньше тратит на здравоохранение, чем в среднем по странам ОЭСР (Рисунок 17), и на треть меньше на образование (Рисунок 18).

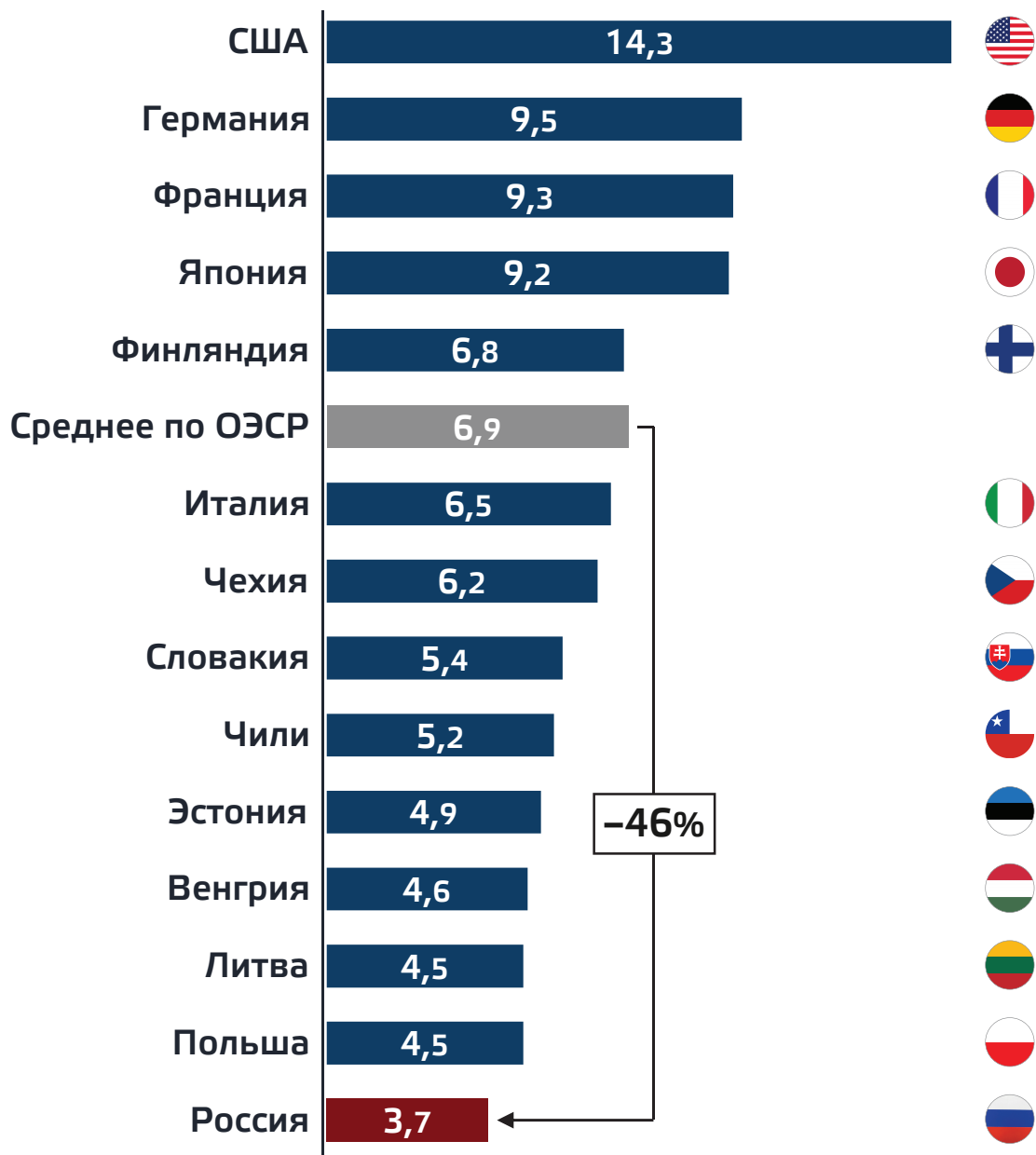


Рисунок 17. Доля бюджетных²¹ расходов на здравоохранение в ВВП в 2017 году, %

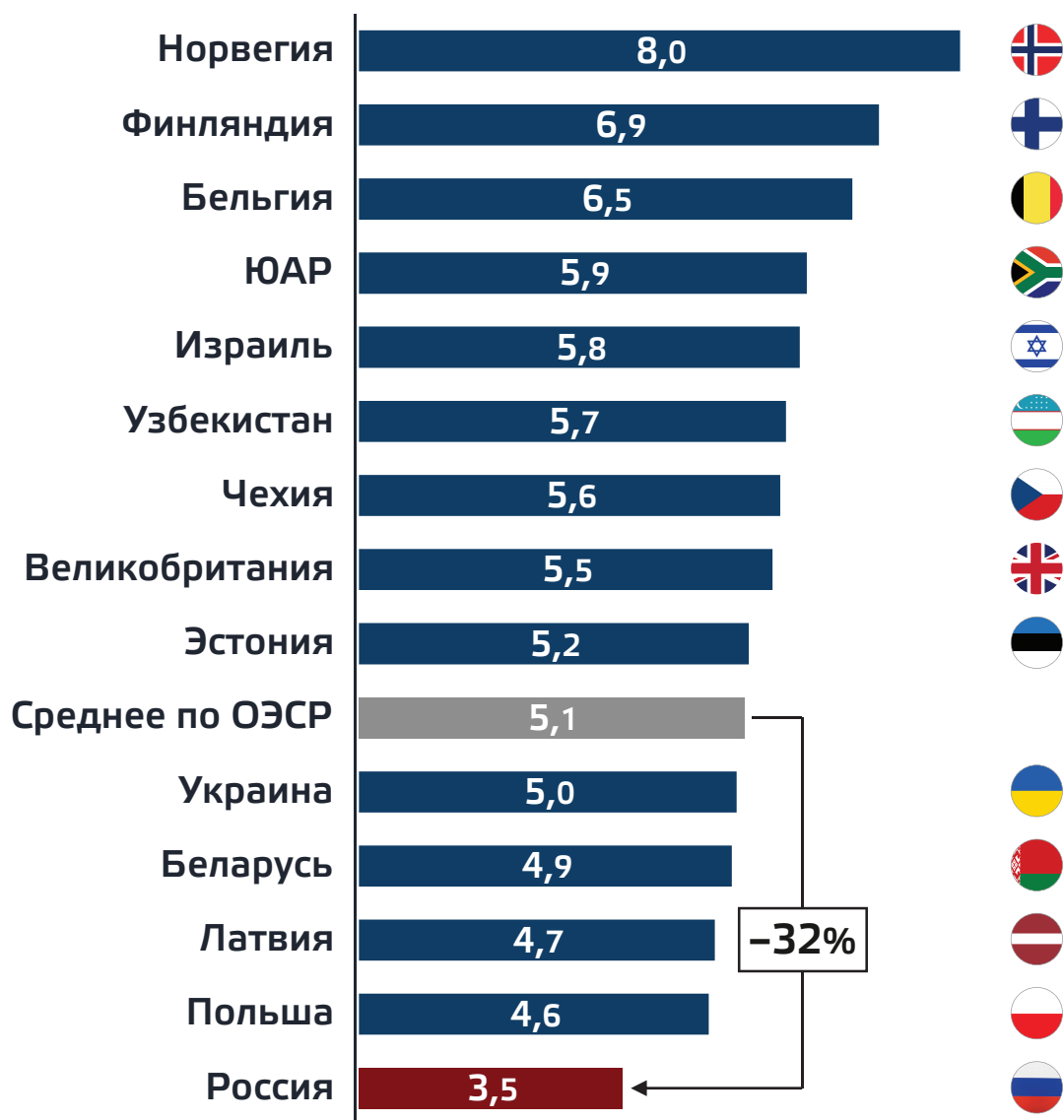


Рисунок 18. Доля бюджетных расходов на образование в 2017 г., %

Расходы на заработную плату занимают около половины расходов социальных секторов — её увеличение на 20—30% для врачей и учителей незначительно увеличит общие расходы — они все равно останутся ниже, чем в таких странах как Польша, Латвия, Эстония и т.п.



2.8. Прожиточный минимум и минимальный размер оплаты труда (МРОТ)

МРОТ в России равен прожиточному минимуму — в 2021 году это 11 653 рубля в месяц. Женщины часто получают минимальную зарплату, поэтому любое увеличение прожиточного минимума повысит МРОТ и поможет сократить разрыв в оплате труда.

Формально никто не может получать зарплату ниже МРОТ, если работать на полную ставку полный рабочий день. На практике, много женщин совмещают работу с уходом за ребенком, поэтому работают неполную неделю или на полставки. В результате, им платят еще меньше на законных основаниях.

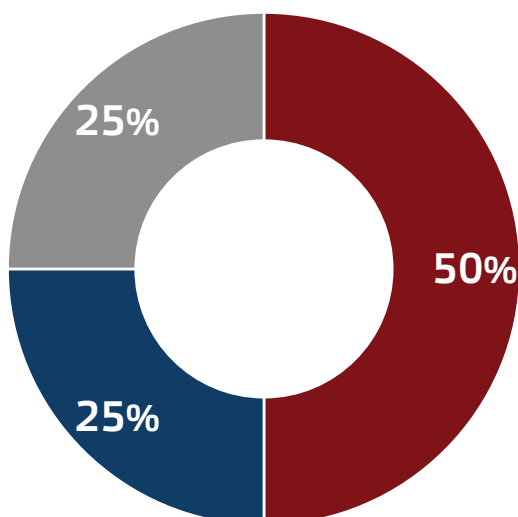
Когда зарплата выше МРОТ, социальные выплаты считают по среднему заработку. Если средний заработок меньше минимального или не хватает стажа, считают по МРОТ. Получается, МРОТ влияет на размер социальных пособий, например, на пособие по уходу за ребенком. Чем выше прожиточный минимум и МРОТ в стране, тем больше будут пособия.

МРОТ и прожиточный минимум уравнили только в 2018 году, раньше МРОТ был ниже. Это показатель того, что изменения есть, их можно и нужно добиваться.

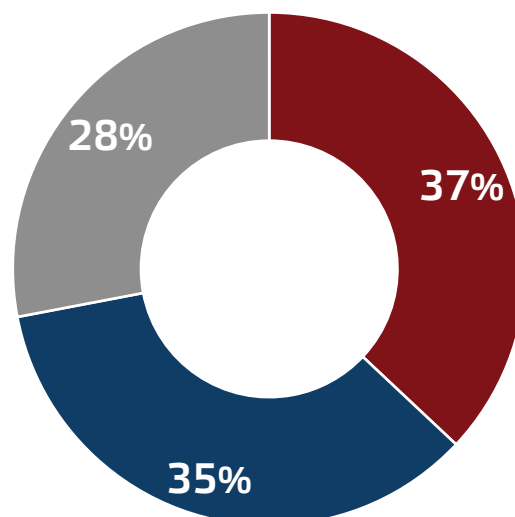
Прожиточный минимум рассчитывают из стоимости потребительской корзины и обязательных платежей и сборов. Потребительская корзина недооценена примерно на 30%, потому что в расчетах используются минимальные цены на продукты, а не средние. Структура корзины отличается от реальной структуры расходов населения. Государство рассчитывает, что 50% занимают продукты, 25% услуги, 25% — непродовольственные товары. Реальная структура по России — 37% продукты, 35% товары, 28% услуги (Рисунок 19).



Структура, принятая для прожиточного минимума



Реальная структура расходов населения



■ **Продукты** ■ **Товары** ■ **Услуги**

Рисунок 19. Структура расходов населения, принятая для прожиточного минимума и фактическая

Реальный прожиточный минимум должен составлять не менее 17 000 рублей. Именно такая сумма получается, есть набор продуктов из корзины прожиточного минимума покупать в обычных торговых сетях и увеличить доли услуг и непродовольственных товаров до среднероссийского уровня. Согласно данным Росстата за 2019 год, около 9 млн занятых получали заработную плату ниже этой суммы и из них 60% были женщины.

Повышение МРОТ до 17 000 потребует перераспределения 300 млрд рублей от работодателей к наемным работникам. Это меньше 1% от совокупной прибыли фирм за год.

Увеличение МРОТ уберет разницу в зарплатах мужчин и женщин, которые сейчас получают зарплату в диапазоне от 11 653 (текущий МРОТ) до 16 500. Таких примерно 10% занятых и совокупный «гендерный геп», который сейчас составляет 40%, может быть сокращен на 4%.



2.9. Поддержка женщин в бизнесе, науке, инженерии и других «не женских» сферах

Существует стереотип, что у девочек и мальчиков разные врожденные способности — девочки гуманитарии, а мальчики склонны к точным наукам. На самом деле, разница в результатах возникает из-за того, что школа и общество поощряют интерес к разным предметным областям у девочек и мальчиков.

Женщины в бизнесе и науке сталкиваются с сексизмом и трудностями, которые приводят к тому, что они реже идут в сферы STEM (Science, technology, engineering, and mathematics) и чаще — в педагоги, психологи и так далее.

Женщинам сложно начинать свой бизнес из-за социального давления, нехватки денег, знаний, бизнес-компетенций, страха и непонимания, как совмещать бизнес, материнство и семейные обязанности. Поэтому важна возможность учиться, перенимать опыт и получать поддержку других предпринимателей и государства.

По исследованиям МОТ, в странах с высокой долей предпринимательниц разница в зарплатах оказалась меньше. Нужны определенные знания, навыки и компетенции, чтобы создать успешно работающий бизнес.

В России есть примеры инициатив, которые направлены на решение этой проблемы. Например, в 2018 году компания Google запустила проект Women Digital Academy — всероссийские бесплатные курсы для женщин с фокусом на цифровые компетенции, у которых уже есть свое дело или которые планируют открывать бизнес.

Но охват женщин такими программами пока не большой.



3. Что можно изменить с помощью общественных инициатив и профсоюзных кампаний

Женщинам мешают стереотипы. Равенство не появится само собой, его нужно добиваться, поэтому разрыв в оплате труда помогут преодолеть только фундаментальные перемены в обществе и культуре.

Одних правовых методов мало, потому что женщины традиционно разрываются между карьерой, домашним хозяйством и воспитанием детей, независимо от наличия законов и контроля их исполнения. Даже само отсутствие или наличие детей влияет на карьеру женщины. У большинства мужчин такой проблемы не существует.

Обществу не хватает знаний и понимания масштабов проблемы. Чтобы это изменить, активисты проводят кампании за права трудящихся женщин, социальные акции, семинары для студентов ВУЗов, готовят публикации СМИ, проводят онлайн-кампании и «Дни равной оплаты труда». Нужно работать над долговременным и комплексным воздействием и дать людям понять, какие действия они могут предпринять.



3.1. Коллективные соглашения

Коллективные договоры и соглашения (далее — коллективные договоры²²) между представителями работников и работодателями, также их объединениями являются эффективным методом преодоления разницы заработных плат между различными группами работников, в том числе мужчинами и женщинами. Этот факт следует из меньших значений гендерного неравенства в организациях, охваченными коллективными договорами²³.

В России нет точной статистики охвата рабочих коллективными договорами, но это число значимо для целей преодоления разницы заработных плат. В крупных профсоюзных объединениях, включая Конфедерацию труда России, состоит около 25 млн человек из примерно 70 млн наемных работников.

В исследованиях Международной организации труда особо отмечается, что в отличие от коллективных переговоров, происходящих на уровне предприятия, коллективные переговоры на национальном, секторальном и (или) отраслевом уровне, обеспечивают охват значительной части работодателей и работников, тем самым позволяют снижать уровень неравенства в оплате труда как между предприятиями, так и внутри них²⁴.

Коллективные договоры особо упоминаются в Конвенции МОТ 1951 года № 100 как средство применения принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности в целом, а также способ определения методов объективной оценки различных обязанностей на основе выполняемой работы. Это связано с тем, что в законодательстве разных стран отводится различная роль законодательству и коллективным договорам как источникам регулирования трудовых отношений.

Например, в скандинавских странах традиционно основным источником регулирования условий труда, в том числе оплаты труда, являются коллективные договоры. Также в законодательстве отдельных стран законы о труде определяют рамочные условия трудовых соглашений, а конкретные обязательства и механизмы



их выполнения прописываются в договорах или отраслевых соглашениях. Например, в Сингапуре правительство и социальные партнеры выпустили Трехстороннюю декларацию о том, что пункты о равной оплате труда должны включаться в коллективные договоры на уровне компаний. Содействием этому процессу оказывается с помощью веб-сайта Промышленного арбитражного суда, на котором также предлагается текст типовой статьи договора.

Российскую Федерацию можно отнести к государствам, где значение коллективных договоров в регулировании условий труда значительно уступает регулированию посредством законотворчества.

Важным фактором, объясняющим незначительную роль коллективных договоров, являются проблемы с реализацией права на свободу объединения, в числе наиболее острых: защита от дискриминации членов профсоюзов; законодательные ограничения в праве на коллективные трудовые споры и праве на забастовку.

Достижению гендерного равенства способствуют так называемые «инклюзивные» коллективные переговоры, которые ориентированы на учёт интересов уязвимых групп и имеют целью ограничить свободу манипуляций со стороны работодателя посредством регулирования в коллективных договорах структуры и методов оценки оплаты труда, основанной на навыках и необходимом опыте.

Принципы и меры, которые способствуют достижению гендерного равенства в ходе коллективных переговоров:

- увеличение низкого уровня оплаты труда женщин, например, в сферах, где традиционно преобладает занятость мужчин;
- осуществление объективной переоценки труда женщин, в том числе посредством разработки объективных методов оценки труда;
- продвижение баланса рабочего и личного времени, принципа равенства в отношении занятых в нестандартных формах занятости;



- контроль за реализацией принципа равной оплаты труда, в том числе посредством гендерных аудитов;
- недопущение гендерной предвзятости в системах оплаты труда, в том числе путем повышения прозрачности структур и критериев оплаты;
- содействие женщинам в карьере через обучение и другие инициативы²⁵.

3.2. День равной оплаты труда

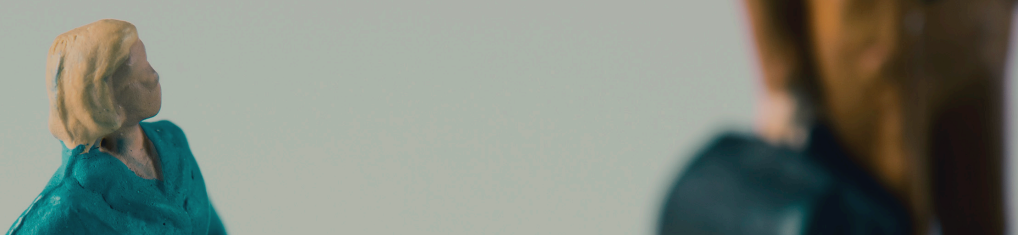


Кампания #StopTheRobbery

Эту акцию проводят разные общественные организации по всему миру, чтобы привлечь внимание к проблеме разницы зарплат. Например, если разрыв в оплате труда — 21%, женщина должна работать 442 дня, чтобы получить зарплату, которую мужчина получит за 365 дней. День равной оплаты — символический день, в который зарплаты выравниваются.

Члены американской организации Lean In, которая борется с гендерной несправедливостью, проводят флешмоб #20PercentCounts: в день равной оплаты владельцы малого бизнеса делают женщинам скидку 20% на любые покупки. В Берлине в этот день женщины могут купить специальный билет на общественный транспорт, который стоит на 21% меньше, чем обычный билет. Активисты из Онтарио предлагают проводить маркеты, на которых женщины будут платить за все товары на 20% меньше, чем мужчины.

Получается очень утрированное восстановление справедливости — те, кто получают на 20% меньше, платят за услуги или товары на 20% меньше. Про акции пишут СМИ, в них участвуют государственные организации, создается резонанс.

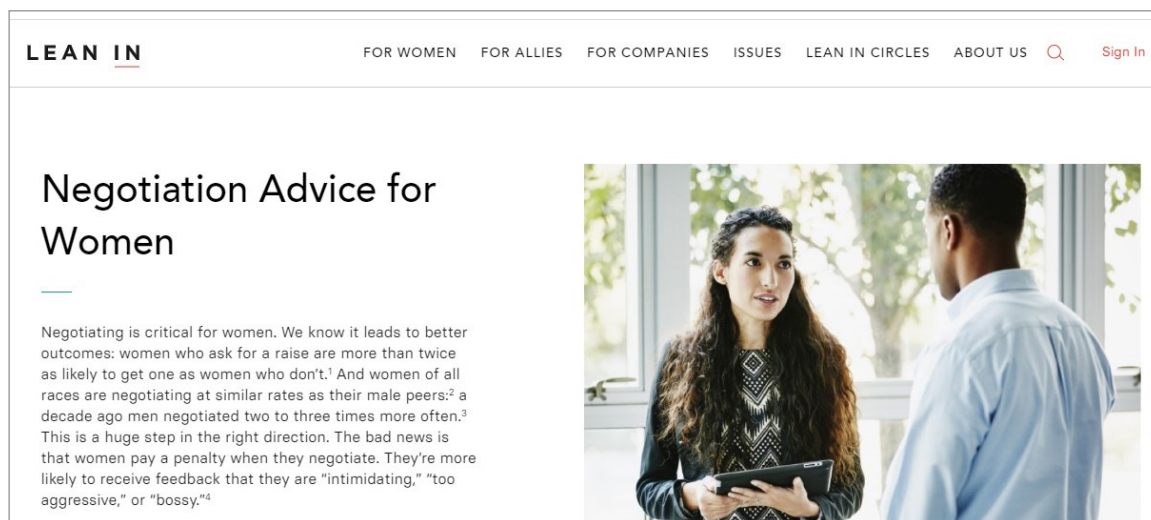


Активисты Структуры ООН по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-Женщины»), мужчина и женщина, играют роли уличных чистильщиков обуви. Они стоят в полуметре друг от друга и предлагают прохожим почистить обувь. Мужчина просит за свою работу доллар, женщина — 77 центов. Это отсылка к гендерному разрыву в оплате труда на 23%. Конечно же, люди считали, что почистить обувь за 77 центов, а не за доллар — прекрасная сделка. В процессе активисты рассказывали, что на самом деле это несправедливость и грабеж, потому что за одинаковую услугу, одинаковый опыт, навыки и образование, почти во всех сферах женщинам платят меньше. Все это сняли на видео и выложили в интернет с хештегом #StopTheRobbery. Кампания получила больше полумиллиарда показов в СМИ, люди из 192 стран вдохновились и провели аналогичные акции, это увеличило глобальный охват.

Получилось наглядно показать и сформулировать для людей проблему разрыва в оплате труда и вовлечь их в процесс. Интерактивные кампании нужны, чтобы людям доступно рассказывали и показывали, как они могут внести свой вклад.



3.3. Онлайн-платформы для обмена знаниями



Организация «Lean in» создает и собирает на своем сайте серии коротких видео, статей, проводит исследования и таким образом повышает информированность и помогает женщинам из разных стран строить карьеру.

Сайт состоит из нескольких разделов: для женщин, для «союзников» и организаций.

Женщинам предлагают бесплатную онлайн-библиотеку экспертных выступлений, руководств и обучающих материалов, которые помогут продвинуться по карьерной лестнице, выявить и преодолеть гендерную предвзятость.

В разделе для тех, кто хочет внести свой вклад в устранение неравенства, собраны материалы и личный опыт. Для мужчин — понятные объяснения, как поддерживать женщин в работе, быть равноправным партнером в отношениях и не допустить сексизма в воспитании детей.

Раздел для компаний рассказывает о том, как сократить разрыв в оплате труда и бороться с предвзятостью внутри организации.



3.4. Конференции по равной оплате труда

Активисты организуют национальные и международные конференции по равной оплате труда. Они нужны для разработки и распространения мер, которые ускорят изменения и привлекут внимание политиков. Часто ресурсы государственного сектора ограничены и самостоятельная выработка той или иной политики занимает много времени. Общественные организации и активисты, заинтересованные в решении проблемы, обладают достаточными компетенциями, чтобы запустить перемены и начать дискуссию, а государственным институтам становится проще имплементировать решения в законодательные рамки. Ниже приведены примеры проектов, которые были реализованы после таких конференций.

В Канаде Комиссия по вопросам равенства Квебека создала бесплатный онлайн-инструмент, который поможет пользователям проводить оценку работы с учетом гендерных факторов.

В Сальвадоре инспекция труда создала специализированное подразделение по гендерным вопросам и борьбе с дискриминацией, чтобы инспекторы труда могли официально решать вопросы равной оплаты труда.

В трудовом кодексе Франции коллективные переговоры должны учитывать гендерное равенство и определять меры по устранению разрыва в оплате труда. Работодатели должны ежегодно публиковать информацию о том, сколько мужчин и женщин занимают аналогичные должности и как оплачивается их труд. Это помогает увидеть гендерный раскол в компании, если он существует.

В Южной Африке по закону о справедливости в сфере занятости, работодатели должны предоставлять отчеты о различиях в доходах между работниками мужского и женского пола. Данные собирают для каждой профессии с разбивкой по полу и расе. Если в отчете есть доходы с «непропорциональными различиями» работодатели должны принимать меры для постепенного уменьшения этих различий, в том числе через коллективные договоры.



В Португалии благодаря сотрудничеству активистов с правительством внедрили гендерно нейтральный метод оценки рабочих мест. Это обеспечивает равную оплату труда женщин и мужчин в гостиничном бизнесе, общепите и туризме.

В Исландии права женщин на равную оплату труда поддерживаются на законодательном уровне: в 2018 году страна обязала компании и правительственные учреждения отчитываться об уровне зарплат сотрудников и сотрудниц. Он должен быть одинаковым на аналогичных должностях. В отличие от других стран, не работница должна доказывать, что ее труд оплачивается несправедливо, а руководство обязано доказать, что платит справедливо. Если работодатель не предпринимает надлежащих мер для установления равенства, это считается уголовным преступлением.

В Финляндии компании могут получить премию в области гендерного равенства за «выдающиеся усилия» при разработке плана обеспечения гендерного равенства. Премия присуждается по двум основным критериям: конкретность плана и свидетельство достижения целей. План может охватывать широкий круг вопросов, включая оценку заработной платы.



Выводы

Разница заработной платы мужчин и женщин в России выше, чем в среднем по миру и может быть уменьшена. Изменения необходимы как на государственном уровне, так и на уровне отношений наемных работников и работодателей. Ведущую роль в продвижении необходимых изменений могут сыграть профсоюзы, общественные объединения и активистские группы.

Возможные действия могут быть разделены на два типа: те, которые не требуют значительных ресурсов и могут принести «быстрые победы» и те, которые потребуют пересмотра бюджетных приоритетов, либо потребуют перераспределения средств от работодателей к наемным работникам.

К числу «быстрых побед» можно отнести:

- 1.** Включение показателя разрыва заработных плат мужчин и женщин с разбивкой по должностям в отчетность компаний. Наделение работников правом на получение такой информации.
- 2.** Введение обязательного отпуска по уходу за ребенком для отцов.
- 3.** Индексация заработной платы за время отпуска по уходу за ребенком.
- 4.** Сохранение пособия по уходу за ребенком для работающих родителей.
- 5.** Закрепление права на гибкий график работы для семей с детьми.
- 6.** Разработка методов объективной оценки труда и распространение их как рекомендаций для компаний по устранению гендерного разрыва.
- 7.** Закрепление в законодательстве полного определения



дискриминации, разработка рекомендаций для судей и ужесточение наказаний за действия дискриминационного характера.

8. Запрет виктимизации.

9. Установление прямого запрета в законодательстве задавать вопросы, связанные с личной жизнью, семейным положением, беременностью, наличием детей при проведении собеседования о приёме на работу.

10. Устранение необоснованной дифференциации правовых статусов различных категорий работников в трудовых отношениях.

11. Разработка программ повышения квалификации для родителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

Вторая группа мер требует больших ресурсов:

1. Развитие сети яслей, детских садов и групп продлённого дня.

2. Повышение заработных плат в феминизированных секторах.

3. Повышенные выплаты пособия по уходу за ребенком при сокращении срока отпуска.

4. Повышение прожиточного минимума и МРОТ.

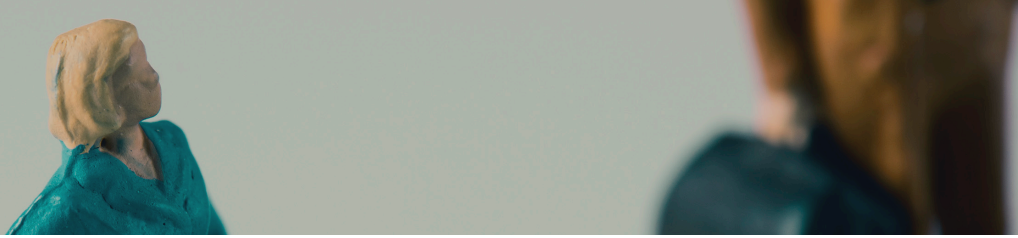
5. Учреждение государственного органа, отвечающего за борьбу с дискриминацией.

6. Разработка программ поддержки женщин в науке и бизнесе.



Примечания:

- 1.** Средняя начисленная заработная плата мужчин и женщин по обследованным видам экономической деятельности по результатам выборочных обследований организаций за октябрь 2017 и 2019 г. Заработная плата включает суммы заработной платы в денежной и неденежной формах, начисленные организацией работникам за отработанное и неотработанное время, компенсационные выплаты, связанные с условиями труда и режимом работы, доплаты и надбавки, премии, единовременные поощрительные выплаты, а также оплата питания и проживания, имеющая систематический характер. Выборочные исследования уровня заработной платы проходят один раз в два года.
- 2.** Наличие пика заработных плат не характерно для стран с развитыми профсоюзами и высоким охватом системами непрерывного образования
- 3.** Росстат. Труд и занятость в России — 2019 г. Средняя начисленная заработная плата работников организаций по занятиям, полу и возрастным группам в 2017 г.
- 4.** Проблема заключается в том, что оценка здоровья человека пока слабо оцифрована и в качестве измеримых факторов используются субъективные данные, полученные в результате опросов.
- 5.** Росстат. Женщины и мужчины России 2018 г. стр. 62
- 6.** https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_546379.pdf
- 7.** Медианная заработная плата — заработная плата, которая находится в середине совокупности, то есть 50% работников получают больше этого уровня и 50% меньше. Медианная заработная плата всегда меньше средней заработной платы. Например, в 2017 году медианная заработная плата составляла 72% от средней заработной платы.



- 8.** Норма об ограничении применения труда женщин на отдельных работах предусмотрена статьёй 253 Трудового кодекса РФ.
- 9.** Подробнее на сайте АДЦ «Мемориал»: <https://adcmemorial.org/novosti/zhenshhinyi-404-komitet-po-likvidatsii-diskriminatsii-v-otnoshenii-zhenshhin-oon-priznal-narusheniem-prav-zhenshhin-gosudarstvennyiy-zapret-raboty-na-morskih-i-rechnyih-sudah/>
- 10.** Oaxaca R. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets // International Economic Review. 1973 (October). Vol. 14. No. 3.
- 11.** «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом Высшей школой экономики и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.hse.ru/rlms>, <http://www.crc.unc.edu/projects/rlms>)».
- 12.** Результаты расчеты экспертного центра КТР
- 13.** <https://rosmintrud.ru/uploads/magic/ru-RU/6fbee78a-1500964810.pdf>
- 14.** План мероприятий по реализации в 2019-2022 годах Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017—2022 годы, утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 декабря 2019 г. № 2943-р
- 15.** Дизайн, искусство, реклама и т.п.
- 16.** Аналитический доклад. Эффективность защиты от дискриминации в трудовых отношениях по признаку пола в законодательстве и на практике в России // http://trudprava.ru/expert/research/discriminsurv/1547?fbclid=IwAR0Y1GTIrvb-9Oc-p4RxVUEDrYTwwICBOovfP3UD83LtU2SstmwzT_BnZv4



17. <http://trudprava.ru/expert/analytics/discriminanalyt/1935>
18. COMMISSION RECOMMENDATION of 7 March 2014 on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32014H0124>
19. https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/labour-market-effects-of-parental-leave-policies-in-oecd-countries_5k8xb6hw1wjf-en#page1
20. Общее количество школ в России в 2018 году — 45 795
21. Учитываются как расходы бюджетов так и расходы внебюджетных страховых фондов
22. Российское законодательство различает коллективные договоры и коллективные соглашения. Коллективные договоры заключаются на локальном уровне социального партнёрства, тогда как коллективные соглашения возможно заключать на всех уровнях социального партнёрства. В английском языке используется один обобщающий термин — collective agreement
23. Negotiating for Gender Equality, by Jane Pillinger, Verena Schmidt and Nora Wintour, ILO
24. Заработная плата в мире в 2016—2017 гг.: Неравенство в оплате труда на предприятиях. Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М.: МОТ. 2017. С. 88—89 // http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544096.pdf .
25. Подробнее: Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence. P. 54. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_540889.pdf



Литература

- 1.** Отчет Международной организации труда о тенденциях в заработных платах мужчин и женщин 2018/2019. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2018/lang--en/index.htm>
- 2.** Отчеты Всемирного экономического форума о глобальном разрыве заработных плат за 2017-2020 гг. <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>
- 3.** Руководство Международной организации труда по равной оплате труда. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_546379.pdf
- 4.** Федеральная служба государственной статистики. Статистический сборник «Женщины и мужчины России 2018».
- 5.** OECD social, employment, and migration working papers № 141 Labour market effects of Parental Leave Policies in OECD Countries, Oliver Thevenon, Anne Solaz https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/labour-market-effects-of-parental-leave-policies-in-oecd-countries_5k8xb6hw1wjf-en#page2
- 6.** Международная организация труда: The gender gap in employment: What's holding women back? <https://ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#intro>
- 7.** Международная организация труда: World Employment and Social Outlook — Trends for women 2017 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_557077.pdf
- 8.** Oaxaca R. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets // International Economic Review. 1973 (October). Vol. 14. No. 3.
- 9.** «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом Высшей школой экономики



и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.hse.ru/rlms>, <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms>)».

10. ITUC Economic and Social Policy Brief: The Gender Wage Gap <https://www.ituc-csi.org/brief-wage-gap?lang=en>

11. Economic Policy Institute (2016) What is the gender pay gap and is it real? <https://www.epi.org/publication/what-is-the-gender-pay-gap-and-is-it-real/>

**Экспертный центр
Конфедерации труда России**

+7 915 033 37 71

ktr@ktr.su

