

Міжнародна
організація
праці



Заробітна плата у світі в 2018-2019 рр.

Що ховається за ґендерними розривами в оплаті праці

Global Wage Report

Міжнародна організація праці

Міжнародна організація праці (МОП) створена у 1919 році з метою сприяти соціальній справедливості й цим самим робити внесок у встановлення загального і міцного миру. МОП відповідає за розробку міжнародних трудових норм і здійснює нагляд за їх застосуванням. Вона є єдиною організацією в структурі ООН, що має тристоронню структуру і об'єднує представників держав, роботодавців і працівників для спільної розробки політики та програм із поширення гідної праці для всіх людей. Таке унікальне положення надає МОП перевагу в плані розуміння реальної ситуації в сфері зайнятості та праці.

Copyright © Міжнародна організація праці, 2018
Вперше опубліковано у 2018 р.

На видання Міжнародного бюро праці поширюється видавниче право згідно з Протоколом 2 Всесвітньої конвенції про авторське право. Тим не менш, короткі витяги з них можуть передруковуватися без спеціального дозволу за умови зазначення джерела. Звернення щодо передруку або перекладу потрібно надсилати до Відділу публікацій МОП (видавничі права та дозволи) за адресою: ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, або електронною поштою: rights@ilo.org. Міжнародне бюро праці вітає такі звернення. Робити копії даної публікації можуть бібліотеки, інститути та інші користувачі, зареєстровані в організаціях інтелектуальної власності, відповідно до умов видано їм для цих цілей ліцензії. Для того, щоб знайти у своїй країні організацію з питань отримання права на копіювання публікацій відвідайте веб-сайт www.iftro.org.

Заробітна плата у світі в 2018-2019 рр.: що ховається за гендерними розривами в оплаті праці

Міжнародне бюро праці - Женева: МБП, 2018 р.

ISBN 978-92-2-133463-7 (друкований варіант)

ISBN 978-92-2-133464-4 (інтернет-варіант у форматі pdf)

ISBN 978-92-2-133465-1 (електронна книга)

заробітна плата / диференціація заробітної плати / політика у галузі заробітної плати / гендерна рівність / працюючі жінки / розвинені країни / країни, що розвиваються

13.07

Також видано китайською мовою: ISBN 978-92-2-132016-6 (друкований варіант), 978-92-2-132017-3 (інтернет-варіант у форматі pdf); французькою мовою: ISBN 978-92-2-031350-3 (друкований варіант), 978-92-2-031351-0 (інтернет-варіант у форматі pdf); іспанською мовою: ISBN 978-92-2-132008-1 (друкований варіант), 978-92-2-132009-8 (інтернет-варіант у форматі pdf)

Бібліографічний запис МОП

Найменування, які використовуються у публікаціях МБП, відповідають практиці ООН, а подані в них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці на легальний статус країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці, відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

Для отримання додаткової інформації про публікації та цифрові продукти МБП відвідайте наш веб-сайт: www.ilo.org/publns.

Ілюстрація на обкладинці: © Panos pictures

Публікація підготовлена Відділом розробки, друку та розповсюдження документів і публікацій (PRODOC) МОП.

Графічний та типографський дизайн, підготовка рукопису, редагування, верстання і компоновання, коригування, друк, електронна публікація і розповсюдження.

PRODOC намагається використовувати папір, виготовлений із деревини з лісів, управління котрими здійснюється в екологічно безпечний та соціально відповідальний спосіб.

Код: DTP-WEI-CORR-MUS

Передмова

Гендерні розриви в оплаті праці сьогодні становлять один із найбільших проявів соціальної несправедливості, тому я радий бачити, що зусилля з викорінення цієї несправедливості останнім часом істотно активізувалися. Головним елементом цих зусиль є завдання 8.5 Цілей сталого розвитку (ЦСР), яке передбачає, зокрема, забезпечення рівної оплати за рівноцінну працю в рамках Порядку денного в галузі сталого розвитку на період до 2030 року, прийнятого Організацією Об'єднаних Націй. Щоб посилити роботу з виконання завдання ЦСР 8.5, МОП, разом із структурою «ООН-Жінки» та ОЕСР, створили Міжнародну коаліцію за рівну оплату праці (ЕРІС) – ініціативу, що має на меті прискорити усунення гендерного розриву в оплаті праці в усьому світі. Успіх наших зусиль має вирішальне значення, тому що нерівність усередині країн та між країнами, включно з нерівністю в оплаті праці, залишається серйозною перешкодою забезпеченню кращого і більш сталого майбутнього для всіх людей.

Виходячи з цього, у цьогорічній доповіді МОП «Заробітна плата у світі» - шостій у цій серії – проводиться детальне вивчення гендерної нерівності в оплаті праці, мета якого полягає в тому, щоб краще зрозуміти гендерний розрив у оплаті праці як форму неприйнятної нерівності у сфері праці. Доповідь також продовжує традицію попередніх видань, зокрема надаються порівняльні дані та інформація про останні глобальні та регіональні тенденції в галузі заробітної плати. Показано, що темпи зростання заробітної плати у світі у 2017 році не тільки були нижчими, ніж у 2016 році, а й упали до найнижчого рівня з 2008 року, далеко відставши від показників, які існували до світової фінансової кризи. Це залишається певною загадкою, враховуючи відновлення економічного зростання останнім часом і поступове зниження рівнів безробіття у провідних країнах усіх регіонів світу. Звичайно, були надані можливі пояснення для розв'язання цієї загадки – зокрема, повільне зростання продуктивності й активізація глобальної конкуренції – але зараз широко визнано, що саме повільне зростання заробітної плати стало перепоною на шляху до забезпечення сталого економічного зростання. Думки дедалі більше сходяться до того, що підвищення заробітної плати, зменшення нерівності у доходах і заохочення можливостей гідної праці залишаються задачами, яким слід приділяти головну увагу, якщо ми хочемо досягти успіху в реалізації Порядку денного ООН на період до 2030 року.

Друга частина цьогорічної доповіді присвячена гендерному розриву в оплаті праці. На цю тему багато написано, проведено колосальний обсяг досліджень із метою пояснити причини того, чому чоловікам продовжують платити більше, ніж жінкам, у всьому світі. Тож навіщо потрібна ще одна доповідь? По-перше, у цій доповіді подано критичну оцінку стандартних мір, за допомогою котрих зазвичай аналізують гендерні розриви в оплаті праці. Ця оцінка веде до пропозиції щодо нового, доповняльного і простого способу вимірювання гендерних розривів у оплаті праці, який, ми сподіваємося, стане корисним інструментом для цілей формування політики та моніторингу динаміки гендерного розриву в оплаті праці. Відповідним чином, оцінки, наведені у Частині II, які охоплюють близько 70 країн і майже 80 відсотків найманих працівників світу, показують, що у середньому жінкам наразі, як і раніше, платять приблизно на 20 відсотків менше, ніж чоловікам. По-друге, у доповіді проведено аналіз і деталізацію гендерних розривів у оплаті праці, що дозволяє краще зрозуміти, що ховається за цією цифрою. Факти свідчать про те, що гендерний розрив у оплаті праці по суті неможна пояснити в основному будь-якою з об'єктивних характеристик ринку праці, які зазвичай лежать в основі визначення заробітної плати. У країнах із високим рівнем доходу, наприклад, гендерний розрив у оплаті праці більшою частиною залишається без пояснень.

Отже, які ж фактори можуть стояти за гендерними розривами в оплаті праці? Як показано у доповіді, освіта у більшості країн не є головною проблемою: наймані працівниці в усьому світі мають такий самий – якщо не більш високий – рівень освіти, ніж працівники. Разом з тим, як ключові фактори виділяються професійна сегрегація та поляризація галузей промисловості та секторів економіки за гендером. Жінки, як і раніше, недостатньо представлені у категоріях, де традиційно переважають чоловіки, а у схожих категоріях жінкам, як правило, платять менше чоловіків, навіть якщо освітні здобутки жінок так само високі, як у чоловіків у схожих професіях, або навіть вищі. Важливим фактором є і гендерна поляризація: у доповіді показано, що в Європі, наприклад, зайнятість на підприємстві, де у робочій силі переважають жінки, може призвести до втрати у заробітній платі в обсязі 14,7 відсотка порівняно з зайнятістю на підприємстві з аналогічними показниками продуктивності, але з іншим гендерним складом працюючих. Цей розрив, 14,7 відсотка, може трансформуватися у втрату в заробітку в сумі близько 3500 євро (приблизно 4 тис. дол. США) за рік для тих, хто працює у фемінізованих секторах. Нарешті, у доповіді показано, що материнство спричиняє втрату в заробітній платі, яка може зберігатися протягом усього трудового життя жінки, тоді як статус працівника як батька, навпаки, стійко асоціюється з надбавками до заробітної плати.

У Частині III доповіді запропоновано ряд заходів політики для забезпечення паритету між жінками та чоловіками в оплаті праці. Сподіваюсь, що разом з емпіричними доказами, наведеними у першій та другій частинах доповіді, Частина III стане для політиків, соціальних партнерів, науковців і ключових зацікавлених сторін цінним джерелом інформації, яка дозволить їм сприяти викоріненню нерівності в оплаті праці в усьому світі.



Гай Райдер,
Генеральний директор МОП

Передмова.....	4
Зміст.....	6
Висловлення вдячності.....	9
Стислий огляд.....	10

ЧАСТИНА I

Основні тенденції в галузі заробітної плати.....	17
1. Вступ.....	17
2. Глобальні тенденції в галузі заробітної плати.....	17
2.1. Тенденції в галузі заробітної плати.....	17
2.2. Глобальний контекст.....	20
3. Регіональні тенденції в галузі заробітної плати.....	22
4. Індекси заробітної плати за останні десять років.....	25
5. Заробітна плата і продуктивність праці у країнах із високим рівнем доходу.....	27
6. Нерівність у заробітній платі.....	29

ЧАСТИНА II

Вимірювання гендерних розривів у оплаті праці й аналіз факторів, які стоять за ними.....	31
7. Вступ.....	31
8. Вимірювання гендерного розриву в оплаті праці.....	32
8.1. «Необроблений» гендерний розрив у оплаті праці.....	33
8.2. За межами «необробленого» гендерного розриву в оплаті праці.....	39
8.3. Доповняльна міра: зважений за факторами гендерний розрив у оплаті праці.....	48
9. Які фактори стоять за гендерним розривом у оплаті праці?.....	56
9.1. Оцінювання гендерного розриву в оплаті праці в усьому розподілі погодинної заробітної плати.....	56
9.2. Яку частину гендерного розриву в оплаті праці можна пояснити відмінностями в характеристиках жінок і чоловіків на ринку праці?.....	66
9.3. Як зрозуміти, що ховається за не поясненою частиною гендерного розриву в оплаті праці: недооцінка праці жінок і розрив у оплаті праці через материнство.....	78

ЧАСТИНА III

Куди далі?.....	95
10. Міри сталого зростання заробітної плати.....	95
11. Зменшення гендерного розриву в оплаті праці.....	96
12. Потреба у підвищенні якості даних.....	97
13. Необхідність застосування не тільки простих мір гендерного розриву в оплаті праці.....	98
14. Вивчення гендерного розриву в оплаті праці на всьому розподілі заробітної плати і аналіз ефективності інститутів ринку праці.....	98
15. Усунення «поясненої» частини гендерного розриву в оплаті праці: освіта, поляризація та професійна сегрегація.....	100
16. Усунення «непоясненої» частини гендерного розриву в оплаті праці: недооцінювання праці у фемінізованих професіях і на фемінізованих підприємствах та запровадження рівної оплати праці.....	101
17. Зменшення гендерного розриву в оплаті праці через Материнство.....	103
18. Час прискорити прогрес в усуненні гендерного розриву в оплаті праці.....	104

ДОДАТКИ

I. Глобальні тенденції в галузі заробітної плати: методологічні питання.....	106
II. Темпи зростання реальної та номінальної заробітної плати по регіонах і країнах.....	114
III. Групування країн і територій по регіонах і за рівнем доходу.....	131
IV. Охоплення глобальної бази даних із заробітної плати	134
V. Національні джерела даних.....	135
VI. Розкладання гендерного розриву в оплаті праці	138
VII. Освітні здобутки найманих працівників і працівниць по країнах і місцю в розподілі погодинної заробітної плати.....	142
Бібліографія.....	150

ВСТАВКИ

Вставка 1. Статистика заробітної плати в Африці.....	25
Вставка 2. Функція розподілу ймовірності проти кумулятивної функції розподілу: ілюстративний приклад.....	41
Вставка 3. Зважений за факторами гендерний розрив у оплаті праці: ілюстративний приклад.....	48
Вставка 4. Розкладання гендерного розриву в оплаті праці: ілюстративне пояснення.....	68
Вставка 5. Емпіричні дані про гендерний розрив у оплаті праці на рівні підприємства.....	84
Вставка 6. Швейцарський інструмент рівної оплати праці для малих підприємств.....	87
Вставка 7. Батьківський статус у даних – попередження.....	88
Вставка А1. Що таке заробітна плата?.....	107

РИСУНКИ

Рис. 1. Середньорічні темпи зростання реальної заробітної плати у світі, 2006-2017 рр.....	18
Рис. 2. Середньорічні темпи зростання реальної заробітної плати у країнах Групи двадцяти, 2006-2017 рр.....	19
Рис. 3. Загальне збільшення реальної середньої заробітної плати у країнах Групи двадцяти, 1999-2017 рр.....	20
Рис. 4. Середньорічні темпи економічного зростання, 2006-2017 рр. (ВВП у постійних цінах).....	21
Рис. 5. Рівень інфляції, 2006-2017 рр. (середні споживчі ціни).....	21
Рис. 6. Середньорічні темпи економічного зростання по регіонах, 2015 і 2017 рр. (ВВП у постійних цінах).....	22
Рис. 7. Рівень інфляції по регіонах, 2015 і 2017 рр. (середні споживчі ціни).....	23
Рис. 8. Середньорічні темпи зростання реальної заробітної плати по регіонах, 2006-2017 рр. (відсоткова зміна).....	24
Рис. 9. Індекс середньої реальної заробітної плати у розвинених країнах Групи двадцяти, 2008-2017 рр.....	26
Рис. 10. Індекс середньої реальної заробітної плати у країнах із перехідною економікою Групи двадцяти, 2008-2017 рр.....	26
Рис. 11. Динаміка середньої реальної заробітної плати та продуктивності праці у країнах із високим рівнем доходу, 1999-2017 рр.....	27
Рис. 12. Динаміка основних показників у вибраних країнах із високим рівнем доходу, 2007-2017 рр., у річному вираженні.....	28
Рис. 13. Оцінки нерівності у заробітній платі у 64 країнах (погодинна заробітна плата) за коефіцієнтом Джині.....	30
Рис. 14. Гендерні розриви у оплаті праці за погодинною заробітною платою.....	35
Рис. 15. Гендерні розриви у оплаті праці за місячною заробітною платою.....	36
Рис. 16. Гендерні розриви та поширеність часткової зайнятості серед жінок.....	38
Рис. 17. Гендерні розриви та поширеність часткової зайнятості серед чоловіків.....	39
Рис. 18. Структура заробітної плати у вибраних країнах.....	43
Рис. 19. Зважені за факторами гендерні розриви у оплаті праці за погодинною заробітною платою.....	50
Рис. 20. Зважені за факторами гендерні розриви у оплаті праці за місячною заробітною платою.....	51

Рис. 21. Зважені за факторами гендерні розриви у оплаті праці: зайнятість у приватному секторі та зайнятість у державному секторі (за середньою погодинною заробітною платою).....	52
Рис. 22. Зважені за факторами гендерні розриви у оплаті праці: повна зайнятість і часткова зайнятість (за середньою погодинною заробітною платою).....	53
Рис. 23. Порівняння «необроблених» і зважених за факторами значень гендерного розриву в оплаті праці з використанням в обох випадках середньої погодинної заробітної плати: класифікація на основі ранжування країн (у п'яти групах) за «необробленим» гендерним розривом у оплаті праці.....	55
Рис. 24. Гендерний розрив у оплаті праці за шкалою розподілу заробітної плати для вибраних країн за останні роки.....	57
Рис. 25. Частка жінок і чоловіків у верхньому та нижньому центилях і проміжних децилях розподілу погодинної заробітної плати для вибраних країн за останні роки.....	60
Рис. 26. Гендерний розрив у оплаті праці в першому та дев'ятому квантилях розподілу погодинної заробітної плати за останні роки.....	63
Рис. 27. Частка жінок і чоловіків у нижньому та верхньому центилях розподілу погодинної заробітної плати за останні роки.....	64
Рис. 28. Частка жінок і чоловіків у 2-му – 10-му центилях і 91-му – 99-му центилях розподілу погодинної заробітної плати за останні роки.....	65
Рис. 29. Розкладання гендерного розриву в оплаті праці, з виділенням пояснювального ефекту освіти, у вибраних країнах за останні роки.....	70
Рис. 30. Середньозважене трьох компонентів гендерного розриву, показаних на рис. 29, за останні роки.....	75
Рис. 31. Професії, фемінізація, освіта і гендерний розрив у оплаті праці у вибраних країнах за останні роки.....	80
Рис. 32. Заробітна плата і професії за ступенем фемінізації.....	83
Рис. 33. Погодинна заробітна плата за ступенем фемінізації у Європі, 2014 р.....	85
Рис. 34. Погодинна заробітна плата за ступенем фемінізації та профілем заробітної плати у Європі, 2014 р.....	86
Рис. 35. Вік, участь у ринку праці та гендерний розрив у оплаті праці у вибраних країнах по групах за рівнем доходу, за останні роки.....	91
Рис. А1. Частка найманих працівників у загальній кількості зайнятих, 1995-2017 роки.....	107
Рис. А2. Темпи зростання реальної заробітної плати по регіонах і країнах, 2008-2017 рр.....	120
Рис. А3. Освітні здобутки найманих працівників і працівниць по країнах і місцю в розподілі погодинної заробітної плати.....	143

ТАБЛИЦІ

Табл. 8.1. Дані про зважений за факторами гендерний розрив у оплаті праці у Єгипті.....	49
Табл. 9.1. Важливі для ринку праці параметри, ознаки та характеристики для розкладання гендерного розриву в оплаті праці.....	67
Табл. 9.2. Розриви в оплаті праці через материнство і батьківство у вибраних країнах в останні роки.....	89
Табл. А1. Номінальна заробітна плата і темпи зростання реальної заробітної плати по країнах, 2013-2017 рр.....	114
Табл. А2. Групування країн і територій по регіонах.....	131
Табл. А3. Групування країн і територій за рівнем доходу.....	132
Табл. А4. Охоплення глобальної бази даних із заробітної плати, 2017 р. (у відсотках).....	134
Табл. А5. Охоплення глобальної бази даних із заробітної плати, 2007-2017 р. (у відсотках).....	134

Висловлення вдячності

Доповідь підготовлена співробітниками відділу МОП із питань інклюзивного ринку праці, трудових відносин і умов праці (INWORK) за участю інших співробітників МОП із штаб-квартири в Женеві та польових бюро під загальним керівництвом Філіпа Маркадена, керівника INWORK. Основними авторами доповіді є Патрік Бельзер, Розалія Васкес-Альварес і Дянь Ху. Патрік Бельзер здійснював загальну координацію підготовки доповіді і написав Частину III. Розалія Васкес-Альварес написала Частини I та II і забезпечила координацію досліджень із гендерного розриву в оплаті праці. Дянь Ху виконав аналіз даних для Частини I. Молка Абассі збрала і проаналізувала дані для Частин I і II й надала матеріали Мюріель Еспозіто виконала огляд останніх тенденцій у галузі права і політики й надала матеріали для Частини III. Кріс Едгар відповідав за координацію у зв'язку з редагуванням, публікацією й анонімним рецензуванням усього тексту доповіді. Джилліан Сомерскейлз здійснила коригування початкового проекту доповіді.

Особливу вдячність автори висловлюють Мануелі Томей, директору Департаменту з питань праці та рівності МОП, яка надала дуже корисні пропозиції та матеріали. Дякуємо за корисні коментарі також фахівцям МОП, які працюють у різних містах світу, зокрема Севане Ананіян (Каїр), Ксав'є Еступікану (Нью-Делі), Даніелу Косцеру (Бангкок), Андресу Марінакісу (Сантьяго-де-Чилі), Маріко Оучі (Будапешт) і Ніколя Стюдеру (Москва). Клер Пайпер заслуговує на вдячність за забезпечення чудової секретарської підтримки.

Особливий внесок

Частина II доповіді базується на даних, оброблених і підготовлених Сайлесом Амо-Агьей, Неллі Ель-Маллах, Деепті Гоел, Анною Лук'яновою, Роксаною Мауріціо, Анан Назьєр, Оксаною Неживенко, Недою Трифкович, Густаво Васкесом і Юнь Янем. Технічне рецензування Частини II, на додаток до загального рецензування доповіді, здійснив Сайлес Амо-Агьей. Автори вдячні проф. Суне Карлссону (Школа бізнесу університету Еребру) за експертну оцінку всієї методології Частини I у 2017 році.

Особлива вдячність

Висловлюємо особливу вдячність усім національним органам статистики, які надали допомогу в збиранні даних. Ми хотіли б також подякувати всьому колективу МОП/IALC (відділу інформаційних систем і аналізу з питань праці) в Панамі, зокрема Болівару Піно, за надані дані щодо заробітної плати у країнах Латинської Америки та Карибського басейну. Автори висловлюють особливу подяку також усім, хто взяв участь у двох регіональних семінарах, організованих Севане Ананіян і спрямованих на ширше охоплення у доповіді даних щодо заробітної плати по країнах Африки. Ці семінари відбулися у Каїрі в грудні 2017 року і Абіджані у квітні 2018 року; зокрема, ми вдячні за підтримку, одержану від Департаменту статистики МОП, Регіонального бюро МОП в Африці (ROAF) та Представництва МОП у Кот-д'Івуарі в Абіджані.

Ми хотіли б також подякувати нижчезазначеним особам за цінні матеріали та коментарі: Самії Арчелла, Марії Артета, Джанін Берг, Флоранс Бонне, Марії Хосе Чаморро, Джа-Хі Чангу, Еріку Чаресту, Наджаті Чоше, Клер Хобден, Кун Хуангу, Мартіні Хамблет, Монсеррат Лопес, Джону Мессенджеру, Юмі Набешима, Рафаелю Пілсу, Бімлешу Раджу, Джону Рітчотту, Патрісії Роа, Верені Шмідт, Анні ван Клаверен і Хосе-Луї Віверосу-Акорве, а також членам Тимчасового керівного комітету ЕРІС, зокрема Патріку Еберхарду, Сільвії Дюррер, Рісі Гупрін Ерлінгсдйттір, Бйонг Хі Квону та Сальмі Німс, урядовцям, представникам роботодавців і профспілок країн-членів МОП, міжнародним експертам із гендерних питань за їхній внесок у вдосконалення Частини III доповіді.

Особлива подяка – двом анонімним рецензентам, які здійснили експертну оцінку доповіді, та всім внутрішнім рецензентам із різних підрозділів МОП. Дякуємо також Ніколь Фортен за надання неопублікованих матеріалів, які допомогли авторам доповіді виконати декомпозицію в Частині II.

Частина I. Основні тенденції в галузі заробітної плати

У 2017 році в світі зафіксовано найнижчі темпи зростання заробітної плати починаючи з 2008 року

Темпи зростання заробітної плати у світі у 2017 році не тільки були нижчими, ніж у 2016 році, а й упали до найнижчого рівня з 2008 року, далеко відставши від показників, зафіксованих до світової фінансової кризи. Світові темпи зростання в реальному вираженні (тобто з поправкою на цінову інфляцію), які склали у 2016 році 2,4 відсотка, у 2017 році знизилися до 1,8 відсотка. Якщо не брати до уваги Китай, велика чисельність населення та швидке зростання заробітної плати в якому значно впливають на середній світовий показник, то світові темпи зростання заробітної плати в реальному вираженні знизилися з 1,8 відсотка у 2016 році до 1,1 відсотка у 2017 році.

Темпи зростання реальної заробітної плати розраховуються на основі місячної заробітної плати до вирахування податків, а не погодинних ставок оплати праці, які зустрічаються рідше, тому коливання відображають як погодинну оплату праці, так і середню кількість відпрацьованого часу.

Повільне зростання заробітної плати у країнах із високим рівнем доходу попри економічне відновлення і зниження рівня безробіття

У розвинених країнах, що входять до Групи двадцяти, реальні темпи зростання заробітної плати, які у 2015 році становили 1,7 відсотка, у 2016 році знизилися до 1,3 відсотка, а у 2017 році впали ще сильніше, практично до нуля, через нижчі темпи зростання заробітної плати у таких країнах, як Франція і Німеччина, та зменшення реальної заробітної плати в Італії та Іспанії; у Східній Європі, навпаки, реальне зростання заробітної плати відновилося після падіння на 4,9 відсотка у 2015 році й після цього продовжило зростати – з 2,8 відсотка у 2016 році до 5,0 відсотка у 2017 році. У США темпи зростання реальної заробітної плати знизилися з 2,2 відсотка у 2015 році до 0,7 відсотка у 2016 та 2017 роках.

Ураховуючи відновлення зростання ВВП і поступове зниження рівнів безробіття у різних країнах, повільне зростання заробітної плати у країнах із високим рівнем доходу в 2017 році викликало певний подив і стало предметом активних дискусій. Мляве зростання заробітної плати можна пояснити такими чинниками, як повільне зростання продуктивності праці, посилення глобальної конкуренції, ослаблення переговорної позиції працівників і неспроможність статистики безробіття належним чином відобразити застій на ринку праці, а також невизначеність економічних перспектив, що, можливо, знеохотило фірми до підвищення заробітної плати¹.

Беручи до уваги ці низькі темпи зростання заробітної плати, мабуть, не дуже дивно, що прискорення економічного зростання у країнах із високим рівнем доходу в 2017 році обумовлювалося переважно збільшенням інвестиційних видатків, а не приватним споживанням.

Більш стійке зростання заробітної плати у країнах із низьким та середнім рівнем доходу і значні відмінності між країнами та регіонами

У країнах із перехідною економікою та країнах, що розвиваються, Групи двадцяти реальне зростання заробітної плати останніми роками коливалося від 2,9 відсотка у 2015 році до 4,9 відсотка у 2016 року, після чого у 2017 році знов упало, до 4,3 відсотка.

¹ Див., наприклад, OECD, 2018; IMF, 2017.

У Азіатсько-Тихоокеанському регіоні в період 2016-2017 рр. мали місце найвищі серед усіх регіонів темпи зростання реальної заробітної плати працівників. Проте, навіть тут темпи зростання заробітної плати у 2017 році виявилися нижчими, ніж у 2016-му, впавши з 4,8 відсотка у 2016 році до 3,5 відсотка у 2017-му. Темпи зростання заробітної плати вповільнилися й у Центральній та Західній Азії – з 3,0 відсотка у 2016 році до 0,5 відсотка у 2017-му. У країнах Латинської Америки та Карибського басейну темпи зростання реальної заробітної плати у 2017 році дещо підвищилися порівняно з 2016 роком, але залишаються відносно низькими, менше 1 відсотка. В Африці, де вперше були зібрані дані про заробітну плату щодо значної кількості країн, реальна заробітна плата, як виявилось, в цілому в 2017 році знизилася на 3,0 відсотка.

Це можна віднести на рахунок, головним чином, негативної динаміки заробітної плати в Єгипті та Нігерії, двох великих країнах, які справляють сильний вплив на наше регіональне середньозважене значення. Якщо ж вилучити ці дві країни з даної вибірки, то реальна заробітна плата в Африці, за оцінками, у 2017 році зросла помірно, на 1,3 відсотка.

Якщо подивитися на динаміку за довший період, то за 1999-2017 роки у країнах із перехідною економікою та у країнах, що розвиваються, Групи двадцяти реальна заробітна плата зросла майже втричі, тоді як у розвинених країнах Групи двадцяти її приріст виявився набагато меншим, усього 9 відсотків. Тим не менш, у багатьох країнах із низьким і середнім рівнем доходу середня заробітна плата залишається низькою й недостатньою для того, щоб належним чином покривати потреби працівників та їхніх сімей.

Зростання заробітної плати відстає від зростання продуктивності праці у країнах із високим рівнем доходу

Розглядаючи динаміку середньої заробітної плати та продуктивності праці за період 1999-2017 р. у 52 країнах із високим рівнем доходів, автори доповіді констатують, що у середньому продуктивність праці зростала швидшими темпами (загалом на 17 відсотків), ніж реальна заробітна плата (13 відсотків), хоча за 2015-2017 роки розрив між двома цими трендами скоротився. У цілому усунення зв'язку між заробітною платою та продуктивністю праці пояснює, чому частка трудового доходу (частка оплати праці у ВВП) в багатьох країнах залишається істотно меншою, ніж на початку 1990-х років.

Найвища нерівність в оплаті праці – у країнах із низьким рівнем доходу

Використовуючи дані проведеного в 64 країнах опитування щодо оплати праці, які разом відображають розподіл заробітної плати близько 75 відсотків найманих працівників світу, автори доповіді констатують, що країни з найнижчим ступенем нерівності в оплаті праці належать до групи країн із високим рівнем доходів, тоді як країни з найвищим ступенем нерівності в оплаті праці – у групах країн із низьким і високим рівнем доходу. Серед країн із високим рівнем доходу найнижчий ступінь нерівності в оплаті праці має місце у Швеції, а найвищим – у Чилі. Серед країн із низьким і середнім рівнем доходу найбільша нерівність спостерігається у Південно-Африканській Республіці й Намібії, а найменша – у Вірменії та Монголії.

Частина II. Вимірювання гендерних розривів у оплаті праці й аналіз факторів, які стоять за ними

Вимірювання гендерного розриву в оплаті праці

«Необроблене» значення гендерного розриву в оплаті праці

У Чащині II доповіді наведено аналіз гендерного розриву в оплаті праці в світовому масштабі. Завдання 8.5 ЦСР ООН, в якому поставлено мету забезпечити до 2030 року «рівну оплату за рівноцінну працю», передбачає в якості головного показника порівняння «середнього погодинного заробітку жінок та чоловіків» (показник 8.5.1).

Використовуючи середню погодинну заробітну плату для оцінювання гендерного розриву в оплаті праці, як пропонується у показнику 8.5.1 ЦСР, автори доповіді встановили, що

– за даними щодо 75 країн, на які припадає близько 80 відсотків найманих працівників світу – світовий гендерний розрив у оплаті праці (зважений) дорівнює приблизно 16 відсоткам. Спостерігаються значні коливання між країнами, зокрема гендерний розрив у середній погодинній оплаті праці варіюється від 34 відсотків у Пакистані до -10,3 відсотка на Філіппінах (що означає, що в цій країні жінки заробляють у середньому на 10,3 відсотка більше чоловіків).

Проте, існують різні можливі способи вимірювання «необроблених» значень гендерних розривів у оплаті праці. Найбільш широко застосовуються такі показники, як «середній гендерний розрив у оплаті праці» (як в оцінці вище) та «медіанний гендерний розрив в оплаті праці»; другий з них передбачає порівняння значення, розташованого посередині розподілу заробітної плати жінок, із значенням, розташованим посередині розподілу заробітної плати чоловіків. Подальші відмінності виникають, коли порівняння проводиться з використанням місячної, а не погодинної заробітної плати. Використовуючи ці чотири різні комбінації (середній/медіанний та погодинна/місячна), автори доповіді встановлюють, що зважені світові оцінки коливаються від 16 до 22 відсотків залежно від того, який показник використовується. У разі використання медіанної місячної заробітної плати гендерний розрив у оплаті праці дорівнює 22 відсоткам.

Доповняльна міра: зважений за факторами гендерний розрив у оплаті праці

У доповіді встановлено, що в більшості країн – а особливо там, де частка жінок серед найманих працівників мала – жінки, як правило, мають інші характеристики, ніж чоловіки, й зазвичай зосереджуються навколо конкретної погодинної заробітної плати. У розподілі заробітної плати, який характеризується такою нерівномірністю, оцінки гендерного розриву в оплаті праці, основані на одній величині, «середній» чи «медіанній», можуть виявитися важкими для інтерпретації та надати інформацію, не дуже корисну для тих, хто формує політику, тому що вищезгадане зосередження повністю домінує в цих оцінках і викривлює їх.

Отже, у доповіді пропонується методика формування доповняльних оцінок гендерного розриву в оплаті праці, які усувають деякі з значних «композиційних ефектів», що виникають з існування цих осередків (наприклад, коли жінки, як правило, зосереджуються в державному секторі або на роботах, які вимагають високого рівня освіти). По суті ця методика передбачає поділ найманих працівниць і працівників на більш однорідні підгрупи з подальшою оцінкою гендерного розриву в оплаті праці в кожній підгрупі. Далі за цією методикою формується середньозважене значення розрахункових гендерних розривів в оплаті праці по всіх підгрупах, де вага відображає частку кожної підгрупи в загальній чисельності найманих працівників. За використання цього методу середній гендерний розрив у погодинній оплаті праці набуває позитивного значення в усіх країнах, крім двох, а світовий середній гендерний розрив у погодинній оплаті праці зростає з 16 до 19 відсотків.

Які фактори стоять за гендерним розривом в оплаті праці?

Розрахунок гендерного розриву в оплаті праці в усьому розподілі погодинної заробітної плати

У доповіді розраховується оцінка гендерного розриву в погодинній оплаті праці у різних точках розподілу заробітної плати. Серед країн із високим рівнем доходу увагу привертає розширення гендерного розриву в оплаті праці на верхньому кінці розподілу. У країнах із низьким і середнім рівнем доходу, навпаки, гендерний розрив у оплаті праці ширший саме на нижньому кінці розподілу заробітної плати – де жінки відповідно надмірно представлені. Проте, на ринках праці всього світу спостерігається загальна тенденція: коли ми рухаємося від нижчої до вищої погодинної заробітної плати, частка жінок зменшується, в деяких випадках – різко.

Яку частину гендерного розриву в оплаті праці можна «пояснити» відмінностями в ознаках і характеристиках жінок та чоловіків, зайнятих оплачуваною працею?

Чи платять чоловікам більше, ніж жінкам, тому, що вони краще освічені, або тому, що вони мають інші помітні характеристики чи ознаки, які асоціюються з більш високою

продуктивністю праці? У доповіді за допомогою методів, уперше застосованих Fortin, Lemieux and Firo (2011), здійснюється розкладання гендерного розриву в оплаті праці (у різних точках розподілу та в цілому) на компонент, який можна «пояснити» відмінностями в ознаках жінок і чоловіків, важливих для ринку праці, - і тут у доповіді виділяється, зокрема, роль освіти – й на компонент, який не можна «пояснити» такими характеристиками. Під ознаками, важливими для ринку праці, ми розуміємо так звані параметри людського капіталу (зазвичай вік, досвід роботи та освіти), характеристики, які визначають посади, котрі займають особи (як, наприклад, професійна категорія чи робочий час), і характеристики робочого місця, на якому здійснюється виробництво (галузі промисловості, географічне розташування тощо).

Хоча між країнами мають місце значні відмінності, у звіті констатується, що у середньому освітою та іншими ознаками, важливими для ринку праці, пояснюється відносно незначна частина гендерного розриву в оплаті праці у різних точках розподілу заробітної плати. Непояснена ж частина гендерного розриву в оплаті праці загалом переважає практично в усіх країнах, незалежно від групи за доходом.

У країнах із високим рівнем доходу освіта обумовлює в середньому менше 1 відсоткового пункту гендерного розриву в оплаті праці, хоча в деяких окремих країнах її вплив набагато сильніше. Цей загальний висновок не є несподіваним, тому що в країнах із високим рівнем доходу рівень освіти жінок, зайнятих оплачуваною працею, у багатьох випадках вище, ніж чоловіків; отже, нижчий освітній рівень не може слугувати поясненням гендерного розриву в оплаті праці. Більш дивним, мабуть, є те, що нижчий освітній рівень не є помітним фактором, що пояснював би гендерний розрив у оплаті праці, й у більшості країн із низьким і середнім рівнем доходу, навіть попри те, що в багатьох із цих країн жінки, як правило, мають нижчий рівень освіти, ніж чоловіки. На практиці, однак, велика частка жінок із низьким рівнем освіти залишається поза ринком праці або працює на умовах самозайнятості, а не за наймом. Жінки, зайняті оплачуваною працею, як правило, мають більший рівень освіти, ніж чоловіки в аналогічних професійних групах.

Як зрозуміти, що ховається за «непоясненою» частиною гендерного розриву в оплаті праці: недооцінювання праці жінок і розрив у оплаті праці через материнство

Що ховається за непоясненою частиною гендерного розриву в оплаті праці? Одна складова цієї відповіді стосується нижчої заробітної плати, яку платять жінкам за рівноцінну працю. Представляючи певну точку зору на це запитання, хоча й не повну відповідь, автори звіту розглядають професійні категорії та показують, що в багатьох країнах жінки є набагато більш освіченими, ніж чоловіки в цих самих професійних категоріях, проте отримують меншу заробітну плату. Цей факт є ілюстрацією того, що жінки зазвичай отримують меншу віддачу від своєї освіти в плані розміру заробітної плати, ніж чоловіки, навіть якщо вони трудяться в цій самій освітній категорії.

Інша складова цієї відповіді стосується недооцінювання праці жінок у сильно фемінізованих професіях і галузях. У звіті на прикладі вибраної групи країн показано, що заробітна плата жінок і чоловіків з аналогічним рівнем освіти у сильно фемінізованих професіях, як правило, менша, ніж в решті професій. Подальший аналіз – за даними Європейського обстеження структури заробітків (ОСЗ) – також свідчить про те, що заробітна плата частіше за все нижча на підприємствах, які є сильно фемінізованими, ніж на підприємствах, аналогічних першим в інших аспектах, як-от чисельність працюючих, сектор економіки, форма власності й вид колективної угоди про оплату праці.

Нарешті, у звіті розглядається «розрив у оплаті праці через материнство», визначений як розрив у оплаті праці між жінками, які мають дітей, та тими, в кого їх немає. За оцінкою авторів доповіді, такий розрив у оплаті праці коливається від 1 відсотка і менше в Канаді, Монголії та ПАР до такого високого рівня, як 30 відсотків, у Туреччині. Нижча заробітна плата матерів може бути пов'язана з цілим рядом факторів, наприклад, із тим, що жінки з дітьми часом відсутні на ринку праці, працюють за скороченим графіком, віддають перевагу менш оплачуваній, але зручнішій для виконання сімейних обов'язків роботі, а також із тим, що рішення про прийняття на роботу і просування по службі на рівні підприємств часто приймаються на основі стереотипів, чим шкодять кар'єрі матерів.

Частина III. Куди далі?

Що можна зробити для того, щоб поступово скоротити гендерні розриви в оплаті праці в усьому світі? Існує цілий ряд стратегій та заходів, за допомогою котрих можна зменшити ці розриви, проте відповідь на це запитання, безперечно, визначатиметься контекстом конкретної країни, оскільки чинники, які спричиняють і пояснюють гендерні розриви в оплаті праці, мають свої особливості у кожній країні та у різних частинах розподілу.

Підвищення якості даних

Для початку в доповіді підкреслюється важливість належних даних і вказано, що у багатьох країнах існує потреба у більш якісних даних щодо розподілу заробітної плати. Зокрема, у країнах із низьким і середнім рівнем доходу наявний дуже обмежений обсяг статистичних даних про середню заробітну плату жінок і чоловіків. Одним із можливих варіантів дій є перегляд і коригування чинних обстежень, наприклад, шляхом запровадження у перехресні обстеження модулів, які конкретно стосуються гендерного розриву в оплаті праці. У країнах, краще забезпечених ресурсами, вирішенню деяких із проблем, пов'язаних із тлумаченням подій, що мають місце протягом життєвого циклу, тією чи іншою мірою можуть сприяти панельні дані.

Необхідність застосування не тільки простих мір гендерного розриву в оплаті праці

У доповіді також рекомендується вийти за межі зведених показників, що дозволить детальніше дослідити відповідну структуру заробітної плати жінок і чоловіків, проаналізувати гендерні розриви в оплаті праці у більш однорідних підгрупах найманих працівників і розрахувати зважені за факторами гендерні розриви в оплаті праці, які враховують деякі з значних композиційних ефектів. Це є особливо корисним там, де частка жінок у загальній чисельності працюючих мала і де жінки зосереджуються у конкретних секторах і професіях.

Визначення точки розподілу заробітної плати, в якій гендерний розрив у оплаті праці найбільший, і аналіз ефективності існуючих інститутів ринку праці

Важливо відповісти на запитання про те, на якому ступеню розподілу заробітної плати - нижньому, середньому чи верхньому - розриви в оплаті праці найбільше обумовлюють гендерний розрив в оплаті праці. Це запитання має важливі стратегічні наслідки. Наприклад, чітко визначена мінімальна заробітна плата з широким законодавчим забезпеченням може зменшити гендерний розрив у оплаті праці на нижніх рівнях розподілу заробітної плати, тоді як на наступних рівнях цього розподілу такий самий ефект можуть справляти колективні угоди, дія яких поширюється на вразливі групи працівників і які містять положення щодо гендерних розривів в оплаті праці або прозорості оплати праці. Нарешті, стратегії та заходи, які заохочують ширше представництво жінок на вищих і високооплачуваних посадах, могли б мати позитивний вплив на верхніх рівнях розподілу заробітної плати. Заходи, що сприяють формалізації неформальної економіки, також здатні принести значну користь жінкам, поширивши на них законний та ефективний захист і розширивши їхні права та можливості, завдяки чому вони зможуть краще захищати власні інтереси.

Усунення «поясненої» частини гендерного розриву в оплаті праці, зокрема за допомогою освіти, зміни стереотипів та подолання упередженості роботодавців у рішеннях про приймання на роботу та підвищення по службі

Декомпозиційний аналіз, проведений у доповіді, показує, що частково гендерний розрив у оплаті праці можна пояснити відмінностями в ознаках жінок і чоловіків, важливих для ринку праці, зокрема в рівні їхньої освіти, а також тим, що вони зазвичай працюють у професіях або галузях, де платять менше. Важливість цих факторів варіюється залежно від конкретної країни. Там, де жінки, зайняті оплачуваною працею, мають нижчі освітні здобутки, ніж чоловіки, освітня політика, спрямована на збільшення кількості дівчат у навчальних закладах, може

сприяти зменшенню гендерного розриву в оплаті праці в майбутньому. Зменшення поляризації та професійної сегрегації може потребувати зміни сприйняття і стереотипів, наприклад, залучення більшої кількості жінок у такі галузі, як наука, техніка, інженерна справа і математика, де пропонуються можливості щодо краще оплачуваної зайнятості, або подолання стереотипів, якими роботодавці керуються, приймаючи рішення щодо приймання на роботу і (або) просування по службі.

Усунення «непоясненої» частини гендерного розриву в оплаті праці

У доповіді визнано, що в багатьох країнах найбільшу частку гендерного розриву в оплаті праці неможливо пояснити відмінностями в ознаках і характеристиках жінок та чоловіків. Тому дедалі більше країн зосереджують увагу на національному законодавстві, яке забороняє дискримінацію щодо жінок в оплаті праці, й на заходах, які заохочують рівну оплату праці жінок та чоловіків. Проте, попереду ще довгий шлях. 40 відсотків країн запровадили повною мірою принцип «рівної оплати за рівноцінну працю», решта країн замість цього зосередилися на вужчому принципі – «рівна оплата за рівну працю». Крім того, деякі країни вжили заходів для заохочення прозорості оплати праці з метою виявлення диференціації між жінками та чоловіками, зокрема підприємства (зазвичай великі) повинні оприлюднювати дані про заробітки своїх працівників. Останніми роками в ряді країн здійснено такий випереджувальний крок, як ухвалення законів про справедливість в оплаті праці, які вимагають від роботодавців регулярно вивчати їхню практику оплати праці, оцінювати гендерні розриви в оплаті праці та вживати заходів для усунення тієї частини розриву, яка спричинена дискримінацією в оплаті праці.

Країнам також слід розглянути можливі способи усунення такого явища, як недооцінювання праці жінок у сильно фемінізованих професіях і галузях, зокрема шляхом підвищення заробітної плати в останніх. Подолання цієї упередженості є не лише способом безпосередньо звузити гендерний розрив у оплаті праці: це також є умовою зменшення професійної сегрегації, наприклад, шляхом залучення більшої кількості чоловіків у такі галузі, як освіта і охорона здоров'я.

Що можна зробити для зменшення розриву в оплаті праці через материнство? Більш справедливий розподіл сімейних обов'язків між жінками та чоловіками, а також забезпечення належних послуг із догляду за дітьми й літніми людьми в багатьох випадках дозволяють жінкам вибирати іншу професію. Корисною тут була б і адекватна політика підприємств щодо гнучких графіків роботи. Відсутність програм підтримки жінок у поверненні до роботи після народження дитини також сприяє зниженню заробітної плати, з яким жінки стикаються, починаючи знов працювати після тривалого періоду відсутності на ринку праці.

Час прискорити прогрес в усуненні гендерного розриву в оплаті праці

Ніколи ще питання усвідомлення необхідності гендерної рівності у сфері праці та суспільстві й відданості цій меті не посідало таке провідне місце у національних і міжнародних публічних дискусіях. У ЦСР 8 Організація Об'єднаних Націй поставила завдання до 2030 року «забезпечити повну та продуктивну зайнятість і гідну працю для всіх жінок і чоловіків, зокрема молодих людей та осіб з інвалідністю, а також рівну оплату за рівноцінну працю». На підтримку досягнення цієї цілі Міжнародна коаліція за рівну оплату праці (EPIC), заснована у вересні 2017 року як багатостороння ініціатива, в якій беруть участь, зокрема, МОП, структура «ООН-Жінки» та ОЕСР, прагне добитися рівної оплати праці жінок та чоловіків. На міжнародному рівні активізується рух на користь конкретних і узгоджених дій із подолання гендерної нерівності.

На практиці, однак, прогрес у зменшенні гендерних розривів у оплаті праці є надто повільним. Потрібні більш енергійні та рішучі дії. На додаток до конкретних заходів, висвітлених вище, ми пропонуємо ще ряд загальних міркувань. По-перше, прискорення прогресу вимагатиме як політичної прихильності, так і соціальної трансформації. Безперечно, державна політика з покращення ситуації в освіті, сфері праці та соціальному захисті й вдосконалення соціальної інфраструктури є необхідною для усунення гендерного розриву в оплаті праці, проте її ефективність залежить – принаймні частково – від змін у соціальних

нормах і гендерних стереотипах. По-друге, для боротьби з гендерним розривом у оплаті праці потрібні комплексні, наскрізні підходи до гендерної рівності. Дійсно, гендерні розриви в оплаті праці не лише впливають з глибоко вкорінених стереотипів: вони є зведеним показником, який відображає безліч аспектів того невігідного становища, в якому дівчата і жінки опиняються як на ринку праці, так і за його межами. Отже, заходи зі зменшення чи усунення гендерних розривів у оплаті праці слід інтегрувати в загальну, ширшу політику щодо гендерної рівності. По-третє, ми ще раз наголошуємо на тому, що ефективна комбінація заходів політики в будь-якому національному контексті залежатиме від обставин, які склалися у даній конкретній країні, й що необхідно проводити масштабну аналітичну роботу з метою виявлення найбільш значних факторів, які сприяють гендерному розриву в оплаті праці – і, отже, найбільш ефективних коригувальних заходів – в умовах різних країн.

ЧАСТИНА I

Основні тенденції в галузі заробітної плати

1. Вступ

Цьогорічна доповідь з серії «Заробітна плата у світі» виходить на фоні повільного зростання середньої заробітної плати в країнах із розвинутою економікою. У деяких країнах це зростання відбувається в умовах відносно повільного зростання економіки, тоді як в інших воно має місце незважаючи на прискорення економічного відновлення і зниження рівнів безробіття. В'ялим темпам зростання заробітної плати в останніх є багато можливих пояснень – від повільного зростання продуктивності праці до посилення конкуренції в світі, ослаблення переговорної позиції працівників, неспроможності статистики безробіття належним чином відобразити застій на ринку праці та невизначених економічних перспектив, які, можливо знеохотили підприємства до підвищення заробітної плати².

У країнах із низьким та середнім рівнем доходу зростання середньої заробітної плати в цілому було більш сталим, але зі значними відмінностями між країнами й регіонами. У деяких країнах, особливо у Китаї, заробітна плата за останнє десятиріччя швидко зросла, тоді як у багатьох інших країнах середня заробітна плата залишається низькою й недостатньою для належного задоволення потреб працівників та їхніх сімей. У цілому в країнах із низьким і середнім рівнем доходу приблизно 50 відсотків усіх найманих працівників продовжують працювати в неформальній економіці – або у неформальному секторі, або як неформальні працівники у формальному секторі (ILO, 2018a).

У Частині I цьогорічної доповіді «Заробітна плата у світі» наводяться докази цих тенденцій у галузі заробітної плати, висвітлюються найостанніші дані про динаміку заробітної плати у світі та регіонах і обговорюється економічний контекст цієї динаміки, з особливою увагою до тенденцій в економічному зростанні та цінній інфляції. У рамках підготовки цьогорічної доповіді особливі зусилля були докладені для того, щоб збільшити представництво африканських країн в аналізі тенденцій заробітної плати: про це свідчить істотно більша кількість африканських країн, щодо яких авторам доповіді вдалося навести дані про заробітну плату. У доповіді обговорюються деякі тенденції на рівні країн, а також розглядається міра, якою останні тенденції в галузі заробітної плати в розвинених країнах можна пояснити – або не пояснити – змінами продуктивності праці.

2. Глобальні тенденції в галузі заробітної плати

2.1. Тенденції в галузі заробітної плати

За оцінками МОП, середня світова частка участі в робочій силі становить приблизно 52 відсотка населення працездатного віку, тобто чисельність зайнятих становить близько 3,3 млрд осіб. Серед усіх зайнятих близько 54 відсотки, тобто 1,8 млрд, працюють за наймом. Ця цифра приблизно на 760 млн осіб більше, ніж 25 років тому (ILOSTAT; ILO, 2017). Для більшості цих працівників дохід у формі заробітної плати складає значну частку сукупного доходу їхніх домогосподарств. У середньому частка заробітної плати в сукупних доходах домогосподарств, у яких є принаймні одна особа працездатного віку, коливається від приблизно 40 відсотків у

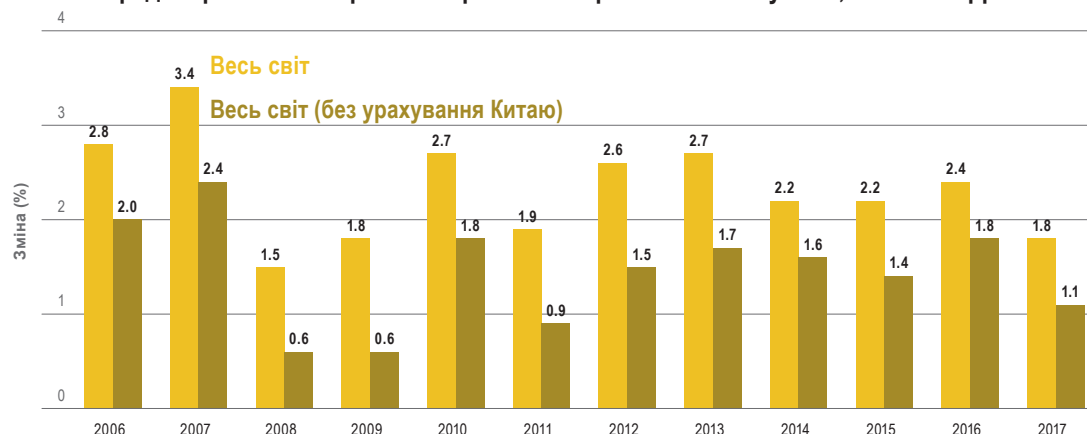
² Стосовно повільного зростання заробітної плати у розвинених країнах див. також OECD, 2018; IMF, 2017.

деяких країнах із низьким і середнім рівнем доходу до 60-80 відсотків у економіках із високим рівнем доходу (ILO, 2016a). Отже, аналіз темпів зростання заробітної плати у глобальному та регіональному розрізі є ключем до розуміння зростання доходів і рівня життя в світовому масштабі.

Як реальна середня заробітна плата змінилася за останні роки? На рис. 1 представлено оцінку темпів зростання реальної заробітної плати в світі та аналогічну оцінку без урахування Китаю за період 2006-2017 рр. на основі даних щодо 136 країн. Темпи зростання реальної заробітної плати розраховані на основі місячної заробітної плати до вирахування податків, а не погодинних ставок оплати праці, які зустрічаються рідше, тому коливання відображають як погодинну оплату праці, так і середню кількість відпрацьованого часу. Реальна заробітна плата враховує інфляцію споживчих цін, тобто це номінальна заробітна плата, зменшена на величину відповідного індексу цін, як правило, індексу споживчих цін (ІСЦ). Глобальна і регіональна оцінки ґрунтуються на середньозваженому значенні, яке враховує загальну чисельність найманих працівників у відповідних країнах, рівні оплати праці та темпи зростання заробітної плати. Повна методологія та визначення заробітної плати наведені у Додатку I, а дані по країнах представлені у Додатку II. Виключення Китаю, велика чисельність населення і швидкі темпи зростання в якому істотно впливають на глобальний середній показник, дозволяє отримати таку оцінку, яка краще відображає ситуацію в інших країнах світу.

З рис. 1 очевидно, що глобальні темпи зростання реальної заробітної плати у 2017 році не тільки були нижчими, ніж у 2016 році, а й упали до найнижчого рівня з 2008 року, далеко відставши від показників, які спостерігалися у 2006 чи 2007 роках, до світової фінансової кризи. Вповільнення темпів зростання заробітної плати в період із 2016 до 2017 року можна помітити в обох рядах даних, як з урахуванням, так і без урахування Китаю. Таке саме вповільнення можна побачити в наведеній на рис. 2 оцінці темпів зростання реальної заробітної плати в країнах Групи двадцяти, в яких нараховується близько 60 відсотків усіх найманих працівників світу і на які в сукупності припадає приблизно три чверті світового ВВП. Хоча темпи зростання заробітної плати у Групі двадцяти дещо вищі, ніж загалом у світі, обидві оцінки, тим не менш, у 2017 році істотно зменшилися порівняно з 2016 роком. На рис. 2 також представлено окремі оцінки темпів зростання заробітної плати для розвинених країн Групи двадцяти та країн, що розвиваються, цього утворення³. Ці оцінки показують, що весь згаданий період реальна заробітна плата швидше зростала у країнах Групи двадцяти, що розвиваються, ніж у її розвинених країнах. Знов-таки, темпи зростання заробітної плати у 2017 році були повільнішими, ніж у 2016-му, в обох цих підгрупах країн.

Рис. 1. Середньорічні темпи зростання реальної заробітної плати у світі, 2006-2017 рр.



Примітка: дані за 2017 рік є попередніми оцінками, тому що національні оцінки поки що наявні не по всіх країнах.

Джерело: оцінки МОП, розраховані за даними офіційних національних джерел, наявними в ILOSTAT і глобальній базі даних МОП із заробітної плати. Повний набір даних наведений у вищезгаданій базі даних і може бути завантажений безкоштовно (див. www.ilo.org/ilostat).

³ Поділ країн Великої двадцятки на «розвинені» та «такі, що розвиваються» оснований на класифікації МВФ, де підгрупа «розвинені країни Групи двадцяти» не включає сукупність країн Європейського Союзу.

Рис. 2. Середньорічні темпи зростання реальної заробітної плати у країнах Групи двадцяти, 2006-2017 рр.

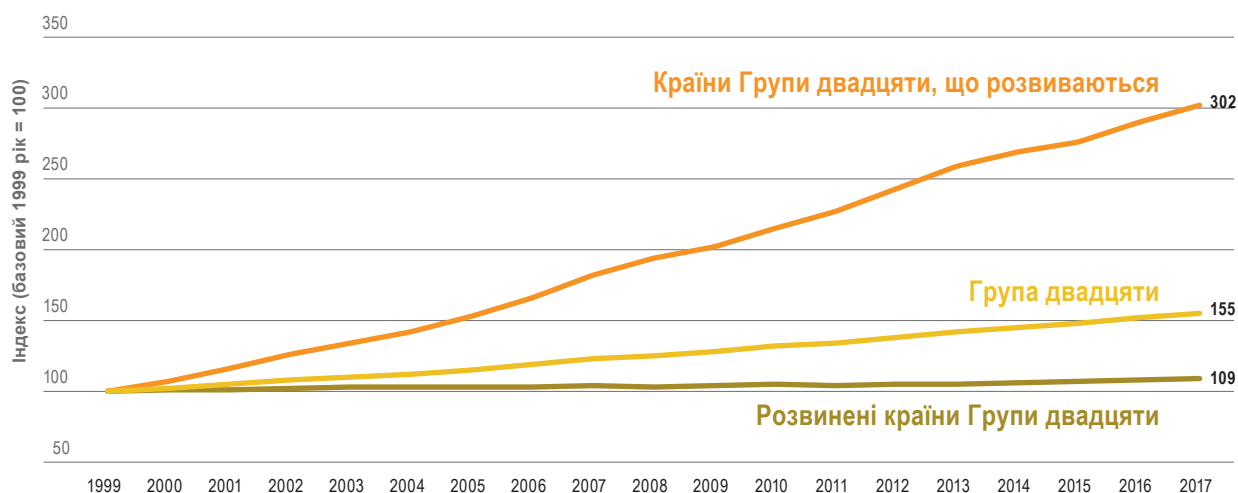


Примітка: дані за 2017 рік є попередніми оцінками, тому що національні оцінки поки що наявні не по всіх країнах.
 Джерело: оцінки МОП, розраховані за даними офіційних національних джерел, наявними в ILOSTAT і глобальній базі даних МОП із заробітної плати. Повний набір даних наведений у вищезгаданій базі даних і може бути завантажений безкоштовно (див. www.ilo.org/ilostat).

На рис. 3 показано, що, згідно з нашими оцінками, середня заробітна плата у країнах Групи двадцяти за період 1999-2017 рр. зросла загалом приблизно на 55 відсотків. Ця цифра, однак, приховує значні відмінності між країнами Групи двадцяти, що розвиваються, де середня заробітна плата підвищилася втричі, і розвиненими країнами Групи двадцяти, де реальна середня заробітна плата збільшилася всього лише на 9 відсотків. Незважаючи на швидші темпи зростання заробітної плати, рівень середньої заробітної плати в країнах, що розвивається, залишається істотно нижчим, ніж у розвинених економіках Групи двадцяти. Перерахунок величин середньої заробітної плати у всіх країнах Групи двадцяти в долари США за курсами, основаними на паритеті купівельної спроможності (ПКС), дає у результаті просту середню заробітну плату на рівні десь 3250 дол. США на місяць у розвинених країнах і приблизно 1500 дол. США на місяць у країнах, що розвиваються⁴.

⁴ Коефіцієнт перерахунку за ПКС – кількість одиниць національної валюти, потрібна для купівлі таких самих обсягів товарів і послуг на внутрішньому ринку, які можна купити за 1 долар у США. Цей коефіцієнт перерахунку відображає приватне споживання (тобто витрати домогосподарств на кінцеве споживання). Для більшості країн величини ПКС отриманий шляхом екстраполяції орієнтовних оцінок Програми міжнародних зіставлень (ПМЗ) 2011 року або застосовується умовно з використанням статистичної моделі на основі ПМЗ 2011 року. Для 47 країн із високим рівнем доходу та рівнем доходу вище середнього коефіцієнт перерахунку наданий Євростатом і ОЕСР.

Рис. 3. Загальне збільшення реальної середньої заробітної плати у країнах Групи двадцяти, 1999-2017 рр.



Примітка: дані за 2017 рік є попередніми оцінками, тому що національні оцінки поки що наявні не по всіх країнах.
Джерело: оцінки МОП, розраховані за даними офіційних національних джерел, наявними в ILOSTAT і глобальній базі даних МОП із заробітної плати (див. www.ilo.org/ilostat).

2.2. Глобальний контекст

Сповільнення зростання заробітної плати в 2017 році мало місце незважаючи на швидке економічне зростання. На рис. 4 показано, що у 2017 році глобальні темпи економічного зростання прискорилися, а у 2018 році очікується їх подальше пришвидшення⁵. Як можна бачити, економічне зростання прискорилося у розвинених країнах, країнах із перехідною економікою та країнах, що розвиваються. У розвинених країнах це прискорення було обумовлене переважно збільшенням інвестиційних видатків, які до того, після світової фінансової кризи 2008-2009 років, залишалися незначними, а також підвищенням темпів зростання експорту. З іншого боку, приватне споживання у розвинених країнах не сприяло значно зростанню реального ВВП у 2016-2017 роках, що, мабуть, не дуже дивно в світлі низьких темпів зростання заробітної плати, відображених на рис. 1 і 2. У країнах із перехідною економікою та країнах, що розвиваються, швидше зростання було спричинено як стрибком інвестицій в основний капітал, так і прискоренням темпів приватного споживання.

На рис. 5 відображено динаміку інфляції цін. У 2015 та 2016 роках розвинені країни стикнулися з можливістю потрапляння у низхідну цінову спіраль або у смугу дефляції, проте пізніше темпи інфляції зросли з менш ніж 1 відсотка у 2015-2016 роках (позначки, що набагато нижча за орієнтир центральних банків) до 1,7 відсотка у 2017 році⁶. Це підвищення інфляції у 2017 році, поряд із відносно стабільним зростанням номінальної заробітної плати, звело нанівець зростання реальної заробітної плати. Водночас базова інфляція (тобто інфляція без урахування цін на продовольство і енергоносії) часто залишалася на рівні набагато нижче двовідсоткової позначки, викликаючи запитання про те, як більш високі темпи зростання номінальної заробітної плати можуть сприяти досягненню цільових показників інфляції. У країнах із перехідною економікою та країнах, що розвиваються, середній показник інфляції цін упродовж 2011-2017 років неухильно знижувався, хоча дефляція не є причиною для занепокоєння в цих країнах.

⁵ Матеріал цього розділу оснований на джерелі IMF, 2017 and 2018.

⁶ Європейський центральний банк (ЄЦБ) орієнтується на темпи інфляції нижче 2 відсотків, але близько до цього рівня, у середньостроковій перспективі. Див. <https://www.ecb.europa.eu/mopo/html/index.en.html>.

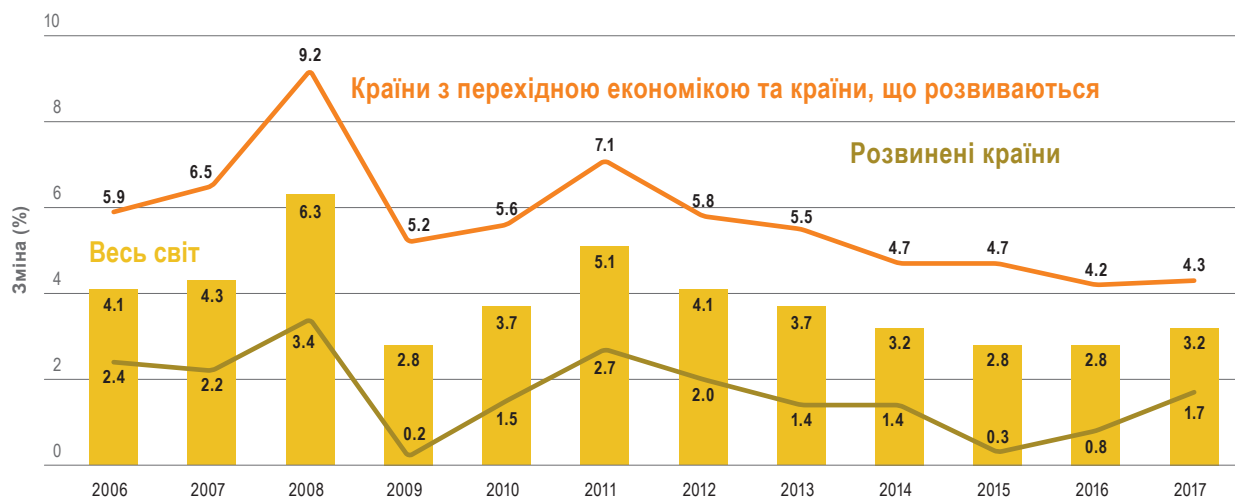
Рис. 4. Середньорічні темпи економічного зростання, 2006-2017 рр. (ВВП у постійних цінах)



Примітка: групи країн відповідають класифікації МВФ і описані у додатках до доповіді «Перспективи розвитку світової економіки» (жовтень 2018 р.).

Джерело: МВФ, база даних видання «Перспективи розвитку світової економіки», жовтень 2018 р.

Рис. 5. Рівень інфляції, 2006-2017 рр. (середні споживчі ціни)



Примітка: групи країн відповідають класифікації МВФ і описані у додатках до доповіді «Перспективи розвитку світової економіки» (жовтень 2018 р.).

Джерело: МВФ, база даних видання «Перспективи розвитку світової економіки», жовтень 2018 р.

У країнах із високим рівнем доходу повільне збільшення середньої реальної заробітної плати в контексті прискорення економічного зростання є тим більш дивним, тому що рівні безробіття в цілому знизилися. Середній рівень безробіття з урахуванням сезонних коливань у країнах ЄС-28 у квітні 2018 року становив близько 6,5 відсотка, що є найнижчим показником, зафіксованим у Європейському Союзі з грудня 2008 року⁷. У США рівень безробіття наблизився до своєї найнижчої позначки з кінця 1960-х років, упавши в травні 2018 року до 3,8

⁷ Дані Євростату, квітень 2018 р.

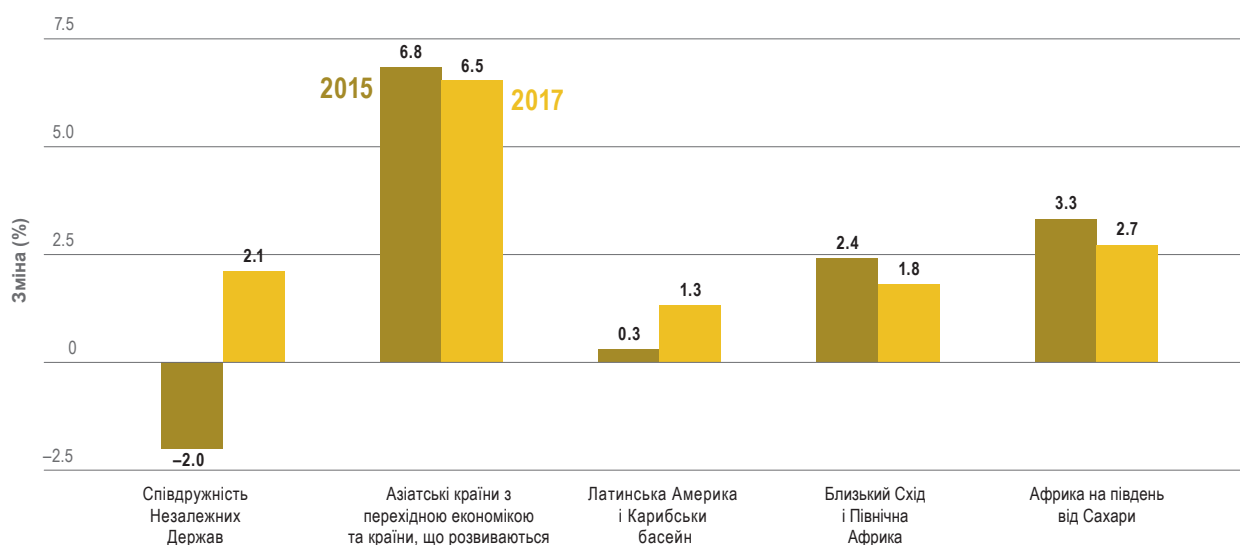
відсотка⁸. У цілому вважається, що існує зворотна залежність між рівнями безробіття і темпами зростання заробітної плати, тому коли рівні безробіття знижуються, зростання заробітної плати прискорюється, й навпаки – коли рівні безробіття підвищуються, зростання заробітної плати сповільнюється. У 2016 та 2017 роках ця залежність не виглядала дуже сильною.

Хоча рівні безробіття знизилися і у країнах із низьким та середнім рівнем доходу (ILO, 2018a), ступінь, у якому цей показник реально відображає стан ринку праці, обмежений тим, що багато працівників просто не можуть дозволити собі залишатися безробітними і, отже, мають залишатися активними, часто у неформальній економіці. У нещодавній доповіді МОП зазначено, що майже 40 відсотків усіх найманих працівників і понад 60 відсотків загального контингенту зайнятих у світі заробляють на життя у неформальній економіці, а у значній частині країн Африки на південь від Сахари частка неформально зайнятих перевищує 90 відсотків (ILO, 2018c).

3. Регіональні тенденції в галузі заробітної плати

Динаміка економічних показників і реальної заробітної плати має значні відмінності в регіональному розрізі. На рис. 6 і 7 показано, відповідно, темпи економічного зростання та інфляції у 2015 та 2017 роках по регіонах. З рис. 6 зрозуміло, що темпи економічного зростання в азіатських країнах із перехідною економікою та країнах, що розвиваються залишаються більш високими, ніж в інших регіонах світу. Показники інфляції також демонструють значні регіональні відмінності. У 2017 році найвищі темпи інфляції спостерігалися у країнах Африки на південь від Сахари, Близького Сходу і Північної Африки. У країнах Африки на південь від Сахари це підвищення є результатом зниження валютного курсу, що мало місце раніше (IMF, 2018). З іншого боку, сильний долар США і збільшення валютного курсу в багатьох латиноамериканських країнах допомогли утримати інфляцію на відносно помірних рівнях, причому в таких країнах, як Бразилія, були зафіксовані історично низькі темпи інфляції.

Рис. 6. Середньорічні темпи економічного зростання по регіонах, 2015 і 2017 рр. (ВВП у постійних цінах)

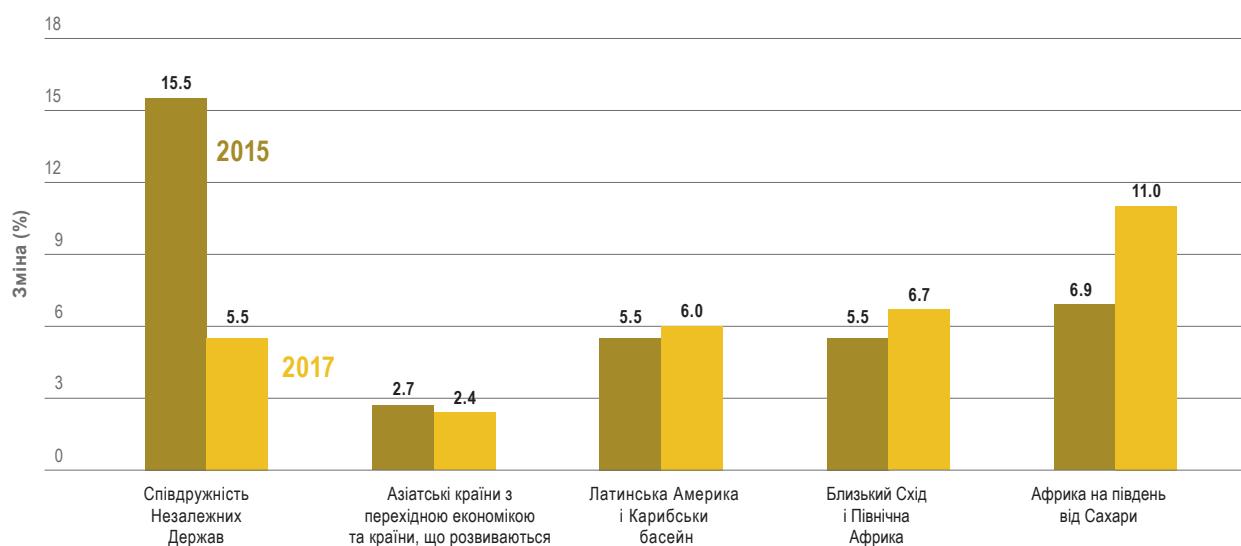


Примітка: групи країн відповідають класифікації МВФ і описані у додатках до доповіді «Перспективи розвитку світової економіки» (жовтень 2018 р.).

Джерело: МВФ, база даних видання «Перспективи розвитку світової економіки», жовтень 2018 р.

⁸ Дані Бюро статистики праці США.

Рис. 7. Рівень інфляції по регіонах, 2015 і 2017 рр. (середні споживчі ціни)



Примітка: групи країн відповідають класифікації МВФ і описані у додатках до доповіді «Перспективи розвитку світової економіки» (жовтень 2018 р.).

Джерело: МВФ, база даних видання «Перспективи розвитку світової економіки», жовтень 2018 р.

Як можна побачити на рис. 8, найвищі темпи зростання реальної заробітної плати працівників серед усіх регіонів за період 2006-2017 рр. зафіксовані у країнах Азіатсько-Тихоокеанського регіону, що відображає швидше зростання економіки в цьому регіоні порівняно з рештою регіонів. Лідерами за темпами зростання реальної заробітної плати є такі країни, як Китай, Індія, Таїланд і В'єтнам. Проте, навіть тут темпи зростання заробітної плати в 2017 році були нижчими, ніж у 2016-му, причому на значну величину, 1,3 відсоткового пункту.

У країнах Латинської Америки та Карибського басейну темпи зростання реальної заробітної плати у 2017 році дещо збільшилися порівняно з 2016 роком, але залишилися відносно низькими, менше 1 відсотка. У Мексиці темпи зростання реальної заробітної плати досі набагато нижчі рівня 2008 року, причому вони продовжували знижуватися у роки, що передували 2017-му, тоді як Бразилія відновилася після падіння у 2015-2016 рр.

В Африці реальна заробітна плата, у 2017 році, як здається, в цілому знизилася. Це можна пояснити, головним чином, дуже високими темпами інфляції через девальвацію валюти в Єгипті, великій країні, яка справляє сильний вплив на середньозважений регіональний показник, а також імовірним падінням реальної заробітної плати в Нігерії. Якщо видалити з вибірки ці дві країни, то виявиться, що реальна заробітна плата в Африці, за оцінками, у 2017 році помірно зросла.

У Центральній та Західній Азії темпи зростання заробітної плати продовжили поступове падіння, яке почалося у 2011 році. З того часу цей показник знизився з більш ніж 6 відсоткових пунктів до менш ніж 1 відсотка у 2017 році. Серед цих країн ми бачимо Туреччину, де темпи зростання реальної заробітної плати у 2015-2017 роках поступово зменшилися, незважаючи на прискорення економічного зростання.

У Східній Європі посилення попиту в сусідніх країнах, разом із вужчим ринком праці (рівні безробіття у Чехії, Польщі та Румунії нижче європейського середнього показника), сприяло помітному підвищенню темпів зростання реальної заробітної плати до позитивних цифр у 2016 та 2017 роках.

У Північній, Південній та Західній Європі темпи зростання заробітної плати у 2015 та 2016 роках перевищили 1 відсоток, але у 2017 році впали майже до нуля через повільніше зростання заробітної плати у великих країнах, таких як Франція та Німеччина, і зменшення реальної заробітної плати в Італії та Іспанії.

У Північній Америці (Канаді та США) темпи зростання заробітної плати впали 2 відсотків (у середньому) в 2015 році до менш ніж 1 відсотка у 2016-2017 роках.

Оцінки, показані на рис. 8 для арабських, є лише попередніми, що викликано істотним дефіцитом даних щодо цього регіону.

Рис. 8. Середньорічні темпи зростання реальної заробітної плати по регіонах, 2006-2017 рр. (відсоткова зміна)



Примітка: дані щодо заробітної плати по країнах і регіонах наведені у Додатку II.

Вставка 1. Статистика заробітної плати в Африці

Доповідь «Заробітна плата у світі в 2016-2017 рр.» містила дані про середню заробітну плату тільки щодо 14 з 54 країн Африки. З цієї причини у процесі підготовки цього річної доповіді було докладено значних зусиль для збирання більшого обсягу даних кращої якості щодо заробітної плати та темпів її зростання у країнах Африки. На африканському континенті було проведено два регіональні семінари з статистики заробітної плати. Перший відбувся у Каїрі (Єгипет) у грудні 2017 року і охопив вибірку країн Східної Африки, а саме Ефіопію, Мадагаскар, Малаві та Уганду, а також Єгипет. На другому семінарі, який пройшов у Абіджані (Кот-д'Івуар) у квітні 2018 року, були зібрані дані щодо ряду західноафриканських країн, а саме Беніну, Камеруну, Кот-д'Івуару, Габону, Гани, Нігерії та Сенегалу.

Семінари допомогли збільшити представництво Африки у цього річної доповіді. Дані про номінальну заробітну плату були зібрані з 28 країн, а дані про реальну заробітну плату – з 24 країн. У результаті цієї роботи в цього річного виданні доповіді охоплено 84 відсотки найманих працівників Африки, на яких припадає майже 91 відсоток загального фонду заробітної плати континенту. При цьому слід зауважити, що не всі ці країни надають дані про заробітну плату щорічно.

Дані про заробітну плату в країнах Африки на південь від Сахари зазвичай збираються з адміністративних документів, як-от документація з соціального забезпечення та єдині казначейські рахунки, а також за результатами регулярних переписів населення і обстежень домогосподарств (обстежень робочої сили, досліджень з визначення рівня життя тощо), тому що в більшості країн окреме обстеження щодо заробітної плати не проводиться. Вибір даних, пов'язаних із заробітною платою, з джерел такого типу може бути складною задачею. Для адміністративних документів характерні певні складнощі, тому що вони складаються, як правило, для адміністративних, а не статистичних цілей, й тому наведені в них дані не завжди розбиті за статтю; так само охоплення цільової групи населення зазвичай визначається юридичними і (або) адміністративними процедурами. Ще одне загальне спостереження в цьому відношенні: важко розрізнити різні поняття, пов'язані з працею, перш за все поняття доходів. Зокрема, деякі набори даних містять лише дані про сукупний наявний дохід, а додаткова інформація про характер отриманих доходів відсутня.

Нарешті, слід зазначити, що найменше працівників в Африці складають лише обмежену частку працюючого населення цих країн. У Беніні, наприклад, у 2010 році за наймом працювало тільки 11,5 відсотка зайнятих чоловіків і всього лише 3,7 відсотка зайнятих жінок. В Уганді, за результатами Національного обстеження домогосподарств 2016-2017 рр., найменше працівники становили тільки 23 відсотки зайнятого населення. Результати обстеження робочої сили в Ефіопії за 2013 рік показали, що найменше працівники склали тільки 10 відсотків працюючого населення, тоді як на «неоплачуваних членів сім'ї» та «самозайнятих» припадали найбільші частки зареєстрованої робочої сили країни. У Камеруні частка найманих працівників у працюючому населенні зросла з 12 відсотків працюючого населення у 2005 році до приблизно 20 відсотків у 2010 році, тоді як на Мадагаскарі частка найманих працівників скоротилася з 11 відсотків у 2012 році до 9,5 відсотка у 2015 році.

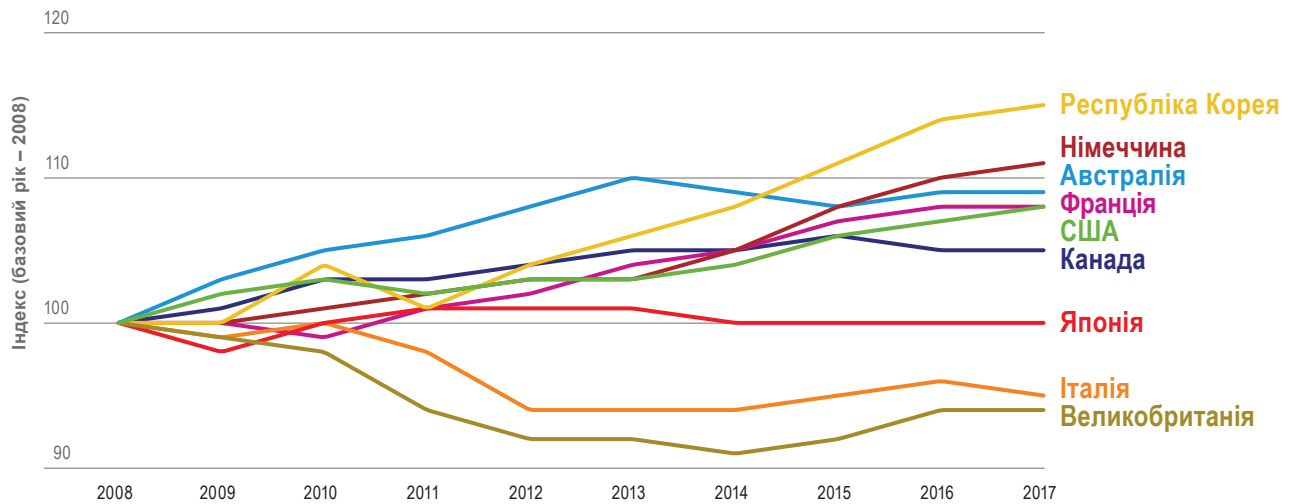
4. Індекси заробітної плати за останні десять років

Відображаючи картину у більш довгостроковій перспективі, рис. 9 і 10 демонструють дані про індекси реальної заробітної плати за період 2008-2017 рр. відповідно у вибраних розвинених країнах Групи двадцяти та країнах із перехідною економікою Групи двадцяти.

Серед країн із розвинутою економікою виділяються дві групи: країни, в яких мали місце позитивні темпи зростання, і країни, в яких темпи зростання реальної заробітної плати знизилися або залишилися на рівні, близькому до нуля (див. рис. 9). Першу з цих груп очолює Республіка Корея, де зростання заробітної плати було найбільш швидким, сягнувши за період 2008-2017 рр. 15 відсотків. На другій позиції тут – Німеччина, яка почала цей період практично з нульовим зростанням заробітної плати у 2008-2009 роках і лише помірним зростанням у період 2010-2013 рр.; після цього зростання заробітної плати у Німеччині прискорилося, завдяки чому за весь період 2008-2017 рр. зростання реальної заробітної плати склало 11 відсотків. Австралія, США, Франція і Канада – інші розвинені країни Групи двадцяти, в яких спостерігалися позитивні темпи зростання заробітної плати у період до 2017 року, хоча і з більш помірними сукупними здобутками – від 5 до 9 відсотків за весь період – ніж у Республіці Корея та Німеччині.

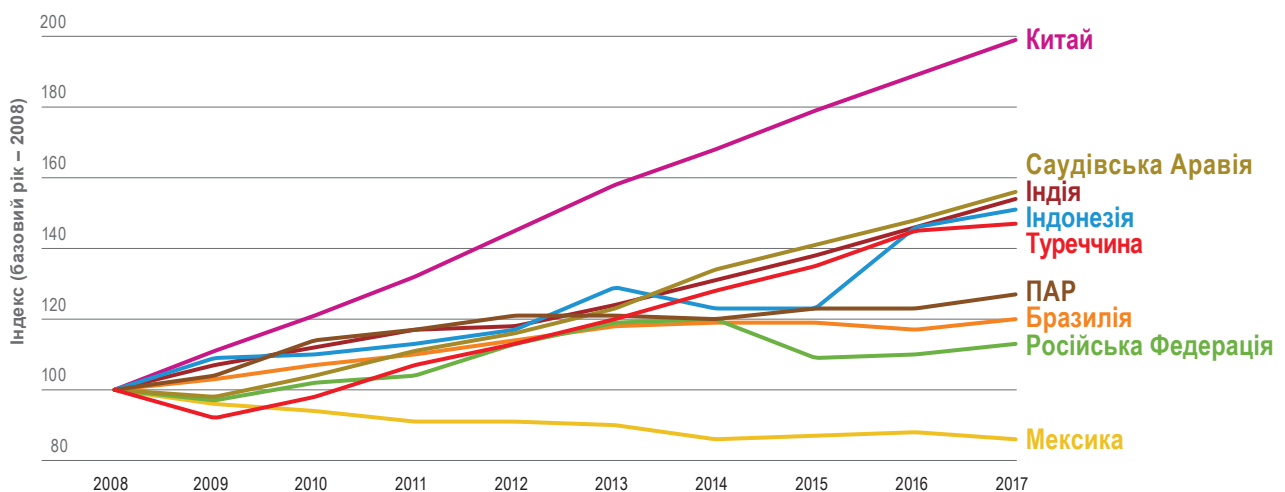
Італія та Великобританія зазнали втрат у темпах зростання реальної заробітної плати за 2008-2017 рр. – приблизно на 5 відсотків. У випадку Італії повернення з 2014 року до позитивних темпів зростання заробітної плати припинилося у 2017 році, коли реальна заробітна плата знов зменшилася, тоді як у Великобританії, після дворічного періоду відновлення у 2014-2016 рр. темпи зростання заробітної плати, як здається, залишаються незмінними. У Японії загальні темпи зростання заробітної плати за період 2008-2017 рр. близькі до нуля.

Рис. 9. Індекс середньої реальної заробітної плати у розвинених країнах Групи двадцяти, 2008-2017 рр.



Джерело: оцінки МОП.

Рис. 10. Індекс середньої реальної заробітної плати у країнах із перехідною економікою Групи двадцяти, 2008-2017 рр.



Джерело: оцінки МОП.

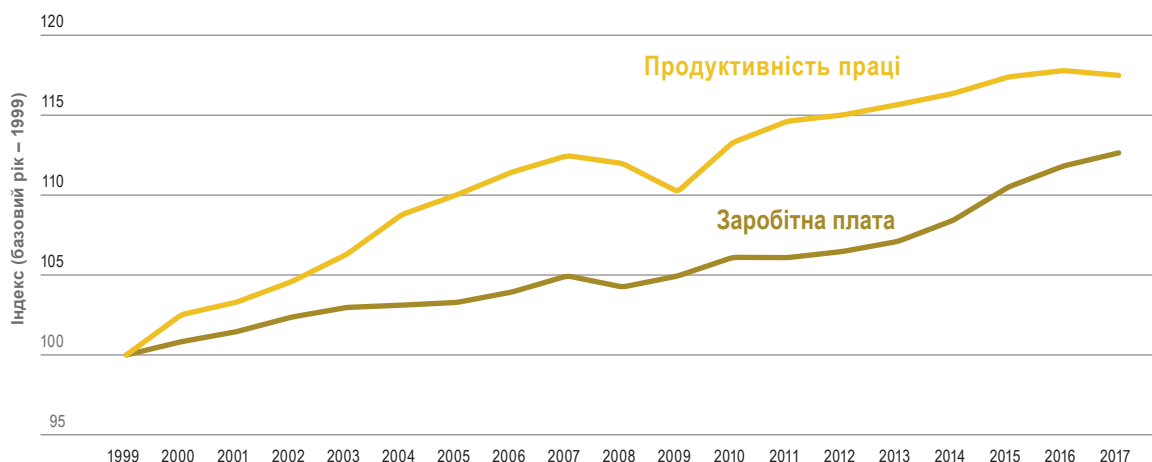
На рис. 10, який доповнює рис. 9 поглядом на країни з перехідною економікою Групи двадцяти, показана помітна і безперервна висхідна траєкторія Китаю, де середня реальна заробітна плата за період 2008-2017 рр. майже подвоїлася. По суті, всі країни з перехідною економікою Групи двадцяти, за винятком Мексики, за цей період забезпечили значні позитивні темпи зростання середньої реальної заробітної плати. Зростання заробітної плати триває у Саудівській Аравії, Індії та Індонезії, тоді як у Туреччині його темпи в 2017 році впали приблизно до 1 відсотка. У Південно-Африканській Республіці та Бразилії спостерігається позитивне зростання заробітної плати починаючи з 2016 року, коли закінчилася фаза переважно нульового зростання (2012-2016 рр.), яка супроводжувалася від'ємною динамікою цього показника у 2015-2016 рр. у Бразилії. Російська Федерація зазнала істотного падіння темпів зростання заробітної плати у 2015 році, знов-таки через зниження цін на нафту, але з того часу країна виправила ситуацію, забезпечивши помірні, але позитивні темпи зростання заробітної плати.

5. Заробітна плата і продуктивність праці у країнах із високим рівнем доходу

Ураховуючи відновлення зростання ВВП у 2017 році та поступове зниження рівнів безробіття, повільне зростання заробітної плати у країнах із високим рівнем доходу є певною загадкою, що спричинило активні дискусії. Розглядаються та обговорюються декілька можливих рушійних факторів, зокрема повільне зростання продуктивності праці⁹.

На рис. 11 показано динаміку середньої реальної заробітної плати та продуктивності праці у 52 країнах із високим рівнем доходу за період із 1999 до 2017 року¹⁰. Продуктивність праці виміряна як ВВП на одного працівника; як індекс реальної заробітної плати, так і індекс реальної продуктивності праці розраховані як середньозважені величини (щоб великі країни впливали на цю цифру більше, ніж маленькі). У цілому ми бачимо, що продуктивність праці підвищувалася швидшими темпами, ніж реальна заробітна плата. У 2014-2015 роках розрив між цими двома трендами звужився завдяки незначному збільшенню заробітної плати, яке перевищувало відносно слабке зростання продуктивності праці. З того часу темпи зростання продуктивності праці дещо знизилися, тоді як у заробітній платі мало місце невелике збільшення. Ці дуже помірні, але різноспрямовані зміни у двох трендах скоротили розрив між ними за 2015-2017 роки приблизно на 2 відсотки. У цілому усунення зв'язку між заробітною платою та продуктивністю праці пояснює, чому частка трудового доходу (частка оплати праці у ВВП) в багатьох країнах залишається істотно меншою, ніж на початку 1990-х років.

Рис. 11. Динаміка середньої реальної заробітної плати та продуктивності праці у країнах із високим рівнем доходу, 1999-2017 рр.

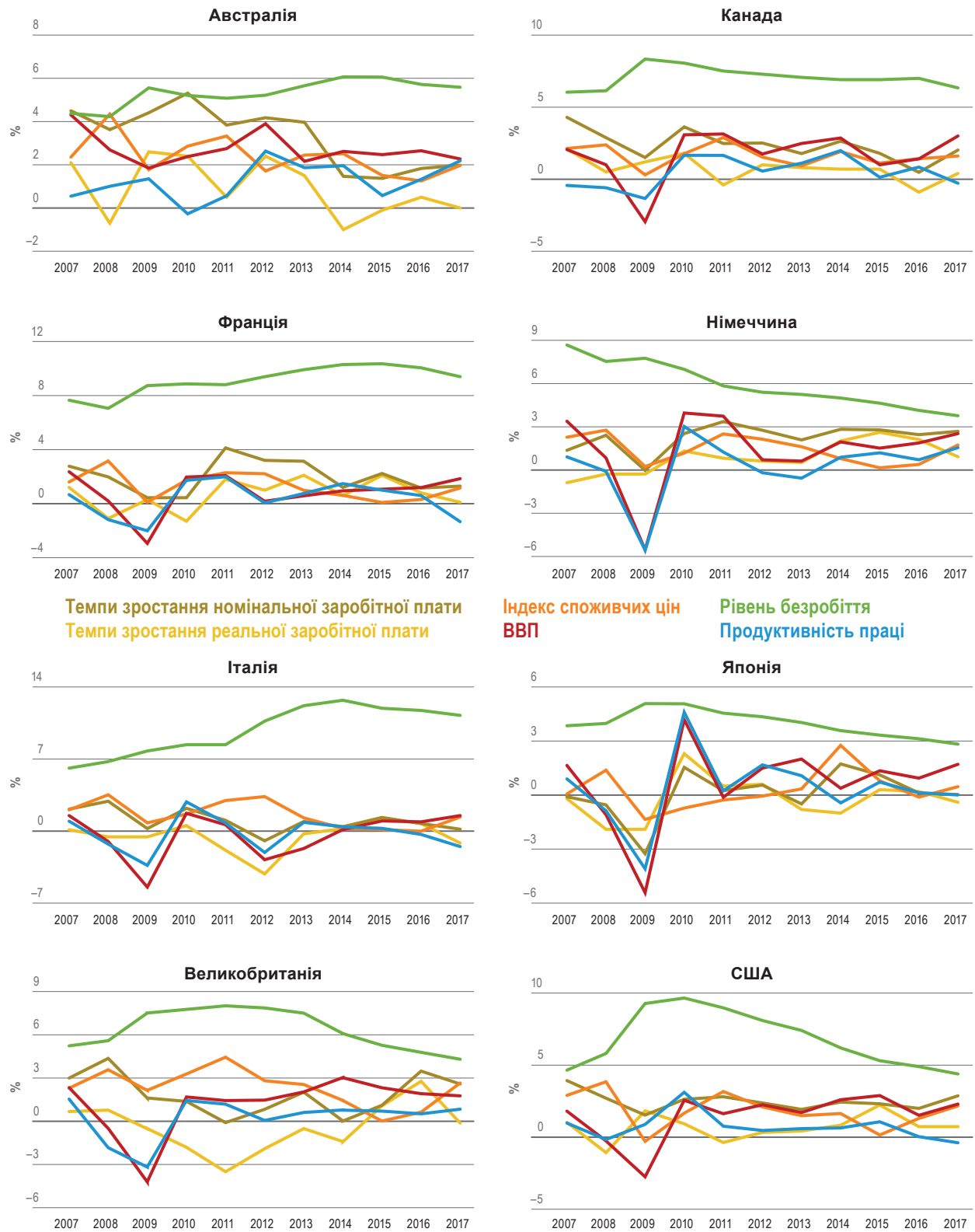


Джерело: оцінки МОП.

⁹ Див. IMF, 2017, Chapter 2, "Recent wage dynamics in advanced economies: Drivers and implications".

¹⁰ Див. Додаток III, табл. А3 «Групування країн і територій за рівнем доходу».

Рис. 12. Динаміка основних показників у вибраних країнах із високим рівнем доходу, 2007-2017 рр., у річному вираженні



Джерело: оцінки МОП.

Сповільненням зростання продуктивності праці можна частково пояснити повільне зростання заробітної плати у країнах із високим рівнем доходів, проте його навряд чи можна вважати однією-єдиною причиною цього явища. У літературі наводяться й такі пояснення, як можливе неточне відображення показниками безробіття млявості на ринку праці, невизначеність економічних перспектив, яка могла утримати підприємства від збільшення витрат на оплату праці, і ослаблення переговорної позиції працівників через такі чинники, як запровадження нових технологій, посилення конкуренції у світі, зростання кількості робочих місць з неповним робочим часом, збільшення різноманітності форм зайнятості, зниження активності профспілок і зменшення охоплення колективних переговорів. Згадуються й такі можливі причини, як зміщення в бік більш капіталомістких галузей промисловості або підвищення капіталомісткості у самих галузях промисловості.

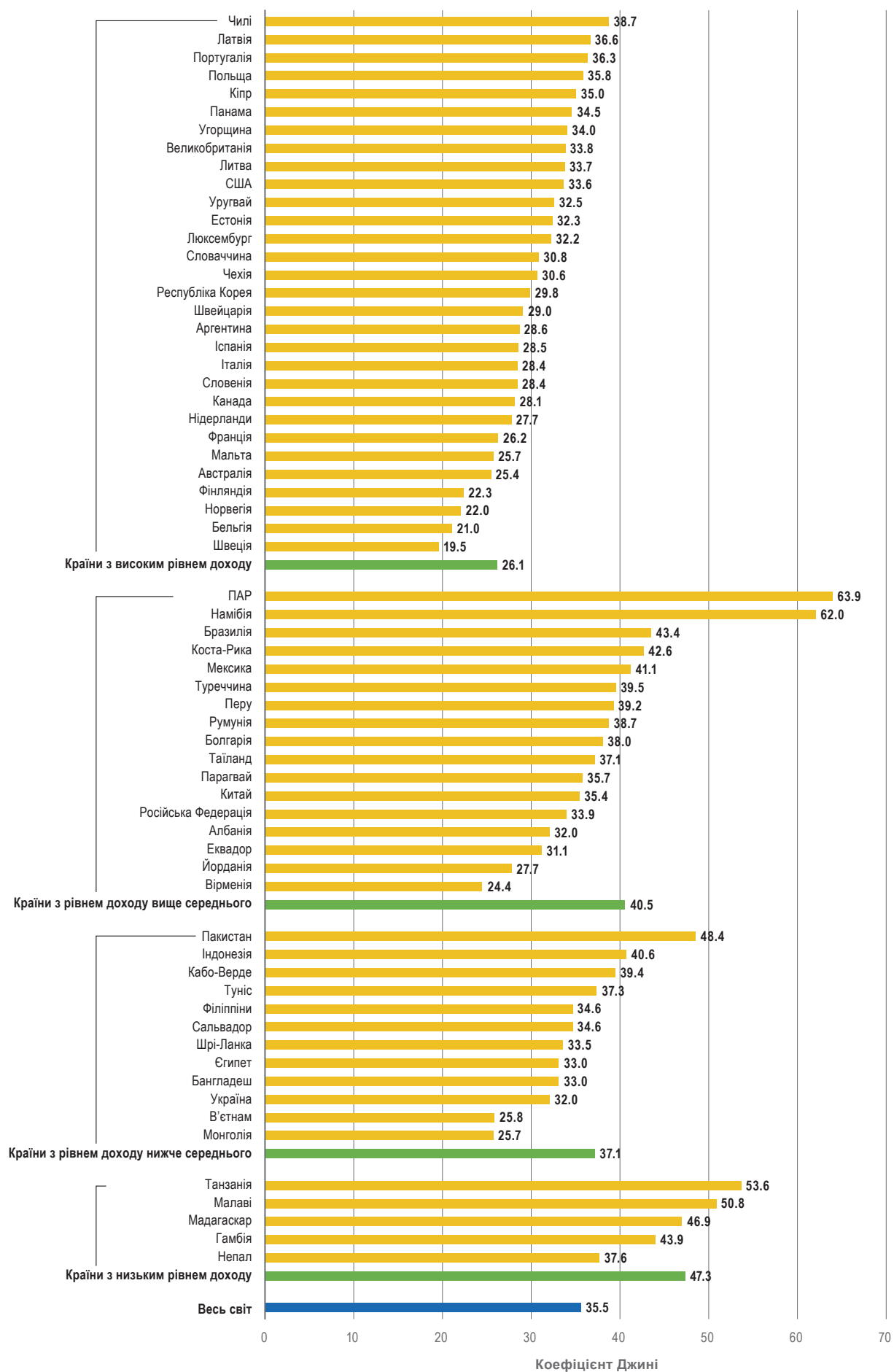
Дивлячись на окремі країни, згадані на рис. 12, ми можемо помітити, що тенденція «зниження безробіття за незмінності заробітної плати» особливо виражена у Німеччині та США – двох країнах, де рівні безробіття останні сім-вісім років поступово знижувалися, але темпи зростання номінальної заробітної плати залишалися відносно постійними, коливаючись від 2 до 3 відсотків на рік. Зміни темпів зростання реальної заробітної плати у річному зіставленні в цих двох країнах, як здається, визначалися скоріше коливаннями рівня споживчих цін, аніж змінами у зростанні номінальної заробітної плати. Слабший варіант цієї тенденції «зниження безробіття за незмінності заробітної плати» можна також побачити, але на пізнішому етапі, у Франції, Японії та Великобританії.

6. Нерівність у заробітній платі

Досі у доповіді висвітлювалася динаміка середньої заробітної плати та її можливий зв'язок із змінами продуктивності праці. Проте, як зазначалося у попередніх виданнях цієї серії (ILO, 2014 and 2016a), поточна середня заробітна плата або динаміка середньої заробітної плати не інформують нас про ступінь нерівності у заробітній платі. На рис. 13 представлено ступінь нерівності у заробітній платі у вигляді значень коефіцієнта Джині за даними обстежень рівня заробітної плати у 64 країнах, які разом відображають розподіл заробітної плати близько 75 відсотків найманих працівників світу. Нерівність у заробітній платі тут проілюстрована у формі порівняння країн з іншими країнами, які мають схожий рівень економічного розвитку. Коефіцієнт Джині узагальнює відносний розподіл заробітної плати у популяції, при цьому менші значення (ближче до нуля) відповідають нижчому ступеню нерівності, а більші (ближче до 100) – більш високому ступеню нерівності у заробітній платі.

На рис. 13 показано, що нерівність у заробітній платі значно варіюється як між чотирма представленими групами країн, так і всередині цих груп. Країни з найнижчим ступенем нерівності у заробітній платі знаходяться у групі з високим рівнем доходу, а країни з найвищим ступенем нерівності – у групах із низьким і середнім рівнем доходу. Присутня й певна варіативність усередині цих угруповань: серед країн із високим рівнем доходу коефіцієнт Джині коливається від 19,5 у Швеції (нижня межа діапазону) до 38,7 у Чилі (верхня межа). Серед країн із низьким рівнем доходу Танзанія має коефіцієнт Джині 53,6, а Південно-Африканська Республіка – віднесена до країн із рівнем доходу вище середнього – 63,9. Згідно з цими оцінками, ПАР, Намібія, Танзанія і Малаві є країнами з найвищим ступенем нерівності у заробітній платі серед 64 розглянутих країн.

Рис. 13. Оцінки нерівності у заробітній платі у 64 країнах (погодинна заробітна плата) за коефіцієнтом Джині



ЧАСТИНА II

Вимірювання гендерних розривів у оплаті праці й аналіз факторів, які стоять за ними

7. Вступ

У Частині II цього річної доповіді «Заробітна плата в світі» викладено аналіз гендерного розриву в оплаті праці в світовому масштабі, який – якщо виразити його в найпростішій формі – є різницею у середній заробітній платі між усіма жінками та всіма чоловіками, які працюють за наймом. Гендерний розрив у оплаті праці – це широко використовуваний показник гендерної нерівності у сфері праці, який часто використовують для відстеження прогресу в досягненні гендерної рівності на національному або міжнародному рівні. У схвалених Організацією Об'єднаних Націй Цілях сталого розвитку (ЦСР) у завданні 8.5 ЦСР 8 «Гідна праця та економічне зростання» поставлено мету забезпечити до 2030 року «рівну оплату за рівноцінну працю», і одним із важливих мірил прогресу за цим завданням є «середній погодинний заробіток жінок та чоловіків» (показник 8.5.1) (UN, 2017). Міжнародна коаліція за рівну оплату праці (ЕРІС), нова багатостороння ініціатива, заснована у вересні 2017 року, також тлумачить скорочення гендерного розриву в оплаті праці як показник прогресу в виконанні завдання ЦСР 8.5¹¹.

Проте, аналіз розривів у оплаті праці слід проводити у ширшому контексті інших вимірів нерівності між жінками й чоловіками, зокрема з урахуванням більш обмеженого доступу жінок до оплачуваної зайнятості та нерівного розподілу завдань у домогосподарстві. У країнах із високим рівнем доходу участь жінок в оплачуваній зайнятості в останні десятиріччя значно зросла, і у деяких країнах майже досягнуто паритету з чоловіками в цьому відношенні. Проте, це спостерігається не всюди. У світовому масштабі жінки досі беруть істотно меншу участь у ринку праці, ніж чоловіки. Глобальний розрив у рівні участі в робочій силі між жінками та чоловіками, за оцінками, становить 27 відсоткових пунктів, причому різниця у цьому показнику залишається особливо великою в арабських державах, країнах Північної Африки та Південної Азії – у кожному з цих регіонів перевищуючи 50 відсоткових пунктів (ILO, 2017). Повільний прогрес на цьому фронті спонукав лідерів країн Групи двадцяти на саміті 2014 року в Брісбені поставити задачу зменшити до 2025 року гендерний розрив в участі у робочій силі на 25 відсотків (так звана мета «25 до 25-го»).

Коли жінки все ж таки присутні на ринку праці, вони, як правило, користуються більш обмеженим доступом до можливостей щодо високоякісної зайнятості, ніж чоловіки. Одна з причин цього – нерівний розподіл часу неоплачуваної роботи в домогосподарстві: жінки виконують більшість хатніх обов'язків і більшу частину неоплачуваної роботи з догляду – як за домогосподарством у цілому, так і за літніми членами сім'ї та дітьми зокрема. Як наслідок, результати досліджень витрат часу показують, що, якщо враховувати не тільки оплачувану, а й також неоплачувану роботу, жінки працюють більше часу, ніж чоловіки. Цей несумірний тягар неоплачуваної хатньої роботи справляє негативний вплив на участь жінок у ринку праці, особливо у місцях, де немає послуг із догляду за дітьми або підприємства не проводять політику, що враховує інтереси сім'ї.

¹¹ Серед інших показників, використовуваних ЕРІС, - продемонстрована готовність забезпечити рівну оплату і ратифікація відповідних міжнародних трудових норм.

У країнах із високим рівнем доходу багато жінок – якщо вони все ж вирішили вийти на ринок праці – обирають варіант роботи на умовах часткової зайнятості. У країнах із середнім або низьким рівнем доходу багато жінок, які прагнуть оплачуваної роботи, виштовхуються у неформальну економіку, де їм легше знайти роботу з гнучкими умовами щодо графіку та тривалості робочого часу, або змушені обирати надомну працю. У цілому статус зайнятості не розподілений між жінками та чоловіками рівномірно: чоловіки частіше за жінок стають підприємцями; в якості неоплачуваних членів сімей перебуває більше жінок, ніж чоловіків; часто – хоча і не повсюдно – кількість жінок, які залучені до неформальної праці, перевищує відповідну кількість чоловіків. Жінки, крім того, зазвичай працюють у середньому менше робочих годин, ніж чоловіки.

Усі ці реалії мають прямий вплив на гендерний розрив у оплаті праці – на аспект, про який останніми роками вже багато сказано і написано. Можна зробити два конкретних зауваження. По-перше, широко визнано, що прогрес в усуненні гендерного розриву в оплаті праці повільний, незважаючи на значний прогрес в освітніх здобутках жінок і більш високі рівні участі жінок у ринку праці в багатьох країнах. Навіть там, де освітні рівні жінок однакові або вищі за освітні рівні чоловіків, це сприяло тільки зменшенню, а не усуненню розриву в оплаті праці (O'Reilly et al., 2015). Отже, у підсумку диференціація заробітної плати залишається стійкою формою нерівності між працюючими жінками та чоловіками. По-друге, зрозуміло, що, хоча проста міра гендерного розриву в оплаті праці слугує для привернення уваги широкого загалу й політиків до проблеми нерівної оплати праці жінок та чоловіків, вона залишається дуже недосконалим показником нерівності, який необхідно глибше аналізувати й уточнювати, якщо він має бути належною основою для формування політики (Grimshaw and Rubery, 2015).

Гендерний розрив у оплаті праці, вимірюваний у простий спосіб – так званий «необроблений» або нескоригований гендерний розрив у оплаті праці – може виникати через безліч різноманітних причин, серед яких, наприклад: різниця у рівні освіти жінок та чоловіків; нижча заробітна плата в тих галузях і професіях, де зосереджені жінки; відмінності у рівнях залучення жінок та чоловіків до роботи на умовах часткової та повної зайнятості, на що в свою чергу впливають роль жінок як матерів та їхні обов'язки з догляду; дискримінація в оплаті праці між жінками та чоловіками, які виконують рівну або рівноцінну роботу. Найбільш ефективна комбінація стратегічних заходів реагування має свої особливості в кожній країні, залежно від того, які чинники справляють найсильніший вплив на гендерний розрив у оплаті праці в кожному національному контексті.

Навіщо ж тоді потрібна ще одна доповідь про гендерний розрив у оплаті праці? Частина II цієї доповіді має дві конкретні цілі. Перша – детально розібратися у проблемі вимірювання гендерного розриву в оплаті праці і запропонувати простий спосіб коригування цього показника для отримання додаткової інформації в цілях формування політики та відстеження прогресу. Друга – проаналізувати та розібрати гендерні розриви в оплаті праці так, щоб поінформувати політиків і соціальних партнерів про фактори, що лежать в основі такого гендерного розриву. У Чащині III доповіді обговорюються деякі висновки для політики, що випливають із результатів цього аналізу.

8. Вимірювання гендерного розриву в оплаті праці¹²

Гендерний розрив у оплаті праці – широко використовуваний показник, який відображає різницю в оплаті праці в цілому між жінками та чоловіками, працюючими за наймом. Попри їхню очевидну простоту, оцінки гендерного розриву в оплаті праці часто є суперечливими, частково тому, що різні оцінки для однієї країни за даний період часу можуть істотно відрізнятися. Іноді ці розбіжності між оцінками виникають через численність можливих способів визначення терміну «оплата праці» або через те, що всі оцінки ґрунтуються на різних підгрупах найманих працівників. Більш тривожним є висновок про те, що оцінки гендерного

¹² Оцінки, представлені у доповіді, можуть відрізнятися від оцінок національних офіційних джерел через різницю у виборі методології.

розриву в оплаті праці з використанням одного визначення терміну «оплата праці» і застосуванням до однієї категорії працівників можуть істотно відрізнитися залежно від того, який метод обрано для вимірювання та узагальнення різниці у заробітній платі між чоловіками та жінками.

Якщо в оцінках гендерного розриву в оплаті праці, представлених як емпіричний доказ, є відчутні відмінності, вони стають перешкодою в дебатах щодо політики, а не сприяють їм, створюючи труднощі для політиків, які прагнуть визначити необхідні та доречні кроки, що їх слід ужити для зменшення розриву. Отже, уточнення причин розбіжностей між альтернативними мірами гендерного розриву в оплаті праці є обов'язковим першим кроком, який повинен передувати більш практичному вивченню причин самого розриву. Нижче ми вивчаємо стандартні методи оцінювання гендерного розриву в оплаті праці і висвітлюємо обставини, в яких вони можуть привести до різних, а іноді й суперечливих оцінок. Ці підсумки у свою чергу ведуть до нашої пропозиції щодо доповняльного методу оцінювання гендерних розривів у оплаті праці, який є корисним для цілей формування політики та відстеження прогресу.

8.1. «Необроблений» гендерний розрив у оплаті праці

«Необроблений» гендерний розрив у оплаті праці означає просто різницю в оплаті праці між жінками та чоловіками у конкретний момент часу і зазвичай розраховується як величина, на яку оплата праці жінок відстає від оплати праці чоловіків. Наприклад, якщо жінкам платять 75 відсотків того, що платять чоловікам, кажуть, що гендерний розрив у оплаті праці становить 25 відсотків. У цьому контексті терміни «оплата праці жінок» і «оплата праці чоловіків» означають міри, які узагальнюють весь спектр заробітків, отриманих відповідно всіма жінками та всіма чоловіками, котрі відносяться до категорії найманих працівників¹³. Саме цей повний спектр заробітної плати (жінок або чоловіків) ми називаємо «розподілом заробітної плати» або «структурою заробітної плати» найманих працівників (жінок або чоловіків) у даному контингенті.

Для узагальнення інформації у такому розподілі майже завжди використовуються дві міри: *середнє* (середньоарифметична величина всіх охоплених значень) і *медіана* (величина, розташована посередині розподілу). Зокрема, «середній гендерний розрив у оплаті праці» передбачає порівняння середньоарифметичного значення розподілу оплати праці жінок із середньоарифметичним значенням розподілу оплати праці чоловіків, а «медіанний гендерний розрив у оплаті праці» - порівняння значення, розташованого посередині розподілу оплати праці жінок, із значенням, розташованим посередині розподілу оплати праці чоловіків. Це може бути одним із джерелом відмінностей між оцінками. Перевага використання погодинної заробітної плати для оцінки гендерного розриву в оплаті праці, як передбачено показником 8.5.1 ЦСР, полягає у відокремленні робочого часу від заробітків. Навпаки, використання інших мір (місячної, тижневої або денної оплати праці) може відображати відмінності не лише у погодинній оплаті праці, а й у кількості годин, відпрацьованих за певний період часу. Якщо представлені дані про заробітну плату укрупнені й відокремити показник робочого часу від величини платні за годину неможливо, єдиний спосіб порівняти гендерні диференціали в оплаті праці – розглядати тільки підгрупу працівників, зайнятих на умовах повної зайнятості. Хоча цей метод впритул підходить до порівняння погодинної заробітної плати жінок і чоловіків, отриманий результат виключає з розрахунку всіх осіб, працюючих на умовах часткової зайнятості, більшість з яких - жінки, які до того ж зазвичай отримують меншу погодинну платню.

На практиці частіше доступні дані про місячну заробітну плату, але більшість даних обстежень із таких джерел, як обстеження робочої сили, містять інформацію, яка дозволяє

¹³ Термін «оплата праці» означає заробітну плату чи заробітки, отримані залежними (найманими) працівниками, на відміну від доходів, отриманих від інших способів участі у ринку праці, як, наприклад, самозайнятість. У цьому сенсі терміни «гендерний розрив у оплаті праці» і «гендерний розрив у заробітній платі» використовуються в тексті доповіді як еквіваленти, незалежно від того, чого стосується оплата праці - погодинної заробітної плати, місячних заробітків або будь-якого іншого способу опису заробітків, які виникають у результаті роботи за наймом.

визначити погодинну заробітну плату¹⁴. Перший погляд на гендерний розрив у оплаті праці за допомогою цих двох альтернативних мір оплати праці надає інформативну відправну точку для детального аналізу й розуміння різниці в оплаті праці між жінками й чоловіками.

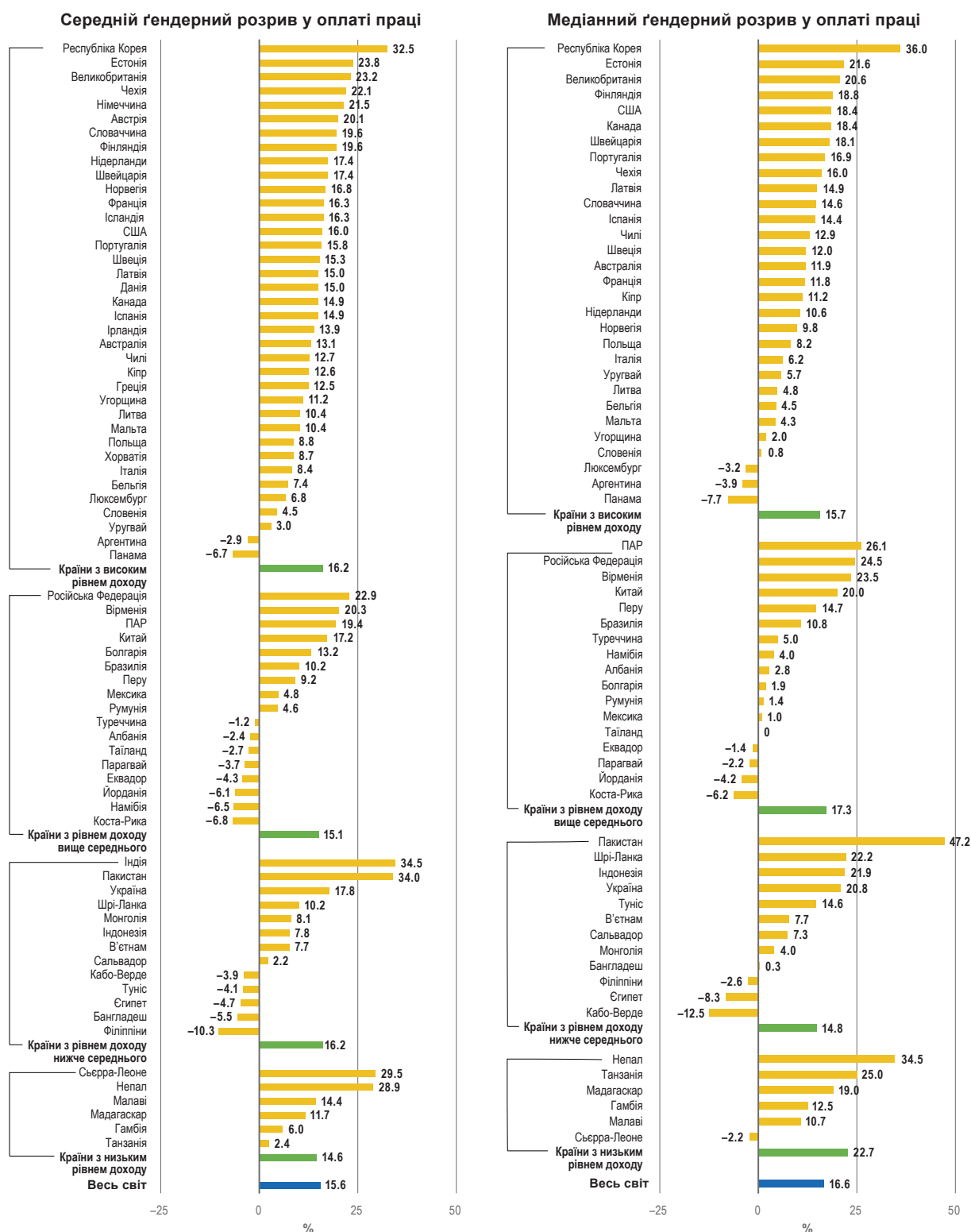
На рис. 14 і 15 представлені оцінки гендерного розриву в оплаті праці для 73 країн; ці країни вибрані з усіх регіонів світу і охоплюють близько 80 відсотків найманих працівників світу. Кожна з цих цифр відображає оцінки, основані на середньому гендерному розриві в оплаті праці та медіанному гендерному розриві у оплаті праці; разом вони дозволяють нам порівняти, у всіх можливих випадках, гендерні розриви в оплаті праці за погодинними ставками з гендерними розривами за місячними заробітками. Отже, у сукупності ці цифри дають чотири можливі конфігурації. Кожна з них включає загальний світовий гендерний розрив у оплаті праці; ці глобальні цифри побудовані на зважених величинах, які враховують чисельність найманих працівників у кожній з охоплених країн, - отже, великі країни, такі як Китай, Мексика чи США, матимуть більшу вагу в глобальній оцінці, ніж малі, наприклад, Малаві, Непал чи Панама.

Перше спостереження, що випливає з цих цифр, полягає в тому, що гендерний розрив у оплаті праці у переважній більшості випадків оцінюється як додатна величина – тобто величина, яка свідчить, що чоловіки заробляють більше, ніж жінки. Якщо розглядати середній гендерний розрив у оплаті праці за погодинною заробітною платою, то у 58 із 73 країн, представлених на рис. 14, має місце додатний середній гендерний розрив у оплаті праці; така сама ситуація спостерігається у 54 з 65 країн, щодо яких оцінюється медіанний гендерний розрив у оплаті праці. У випадку використання місячної заробітної плати (рис. 15) поширеність додатних значень гендерного розриву в оплаті праці стає ще більш очевидною: від'ємні значення середнього гендерного розриву в оплаті праці зафіксовано тільки у трьох із 65 країн, а від'ємні значення медіанного розриву – тільки у двох із 65 країн. Хоча у ряді країн гендерний розрив у оплаті праці має від'ємне значення (до цього питання ми повернемося пізніше), вищезгадані рисунки, тим не менш, переконливо доводять, що загальний розрив у оплаті праці – на користь чоловіків.

Зважені глобальні оцінки коливаються від 16 відсотків (у випадку середньої погодинної заробітної плати) до 22 відсотків (у випадку медіанної місячної заробітної плати) залежно від того, які міри використовуються. Дивлячись на всі ці різні оцінки, можна зробити єдиний висновок: у всьому світі в середньому жінкам платять приблизно на 20 відсотків менше, ніж чоловікам. Разом з тим, має місце значна варіативність між країнами: середній погодинний гендерний розрив у оплаті праці коливається, приміром, від 34 відсотків у Пакистані до -10,3 відсотка на Філіппінах (цю цифру слід тлумачити так: у цій країні жінки в середньому заробляють на 10,3 відсотка більше, ніж чоловіки).

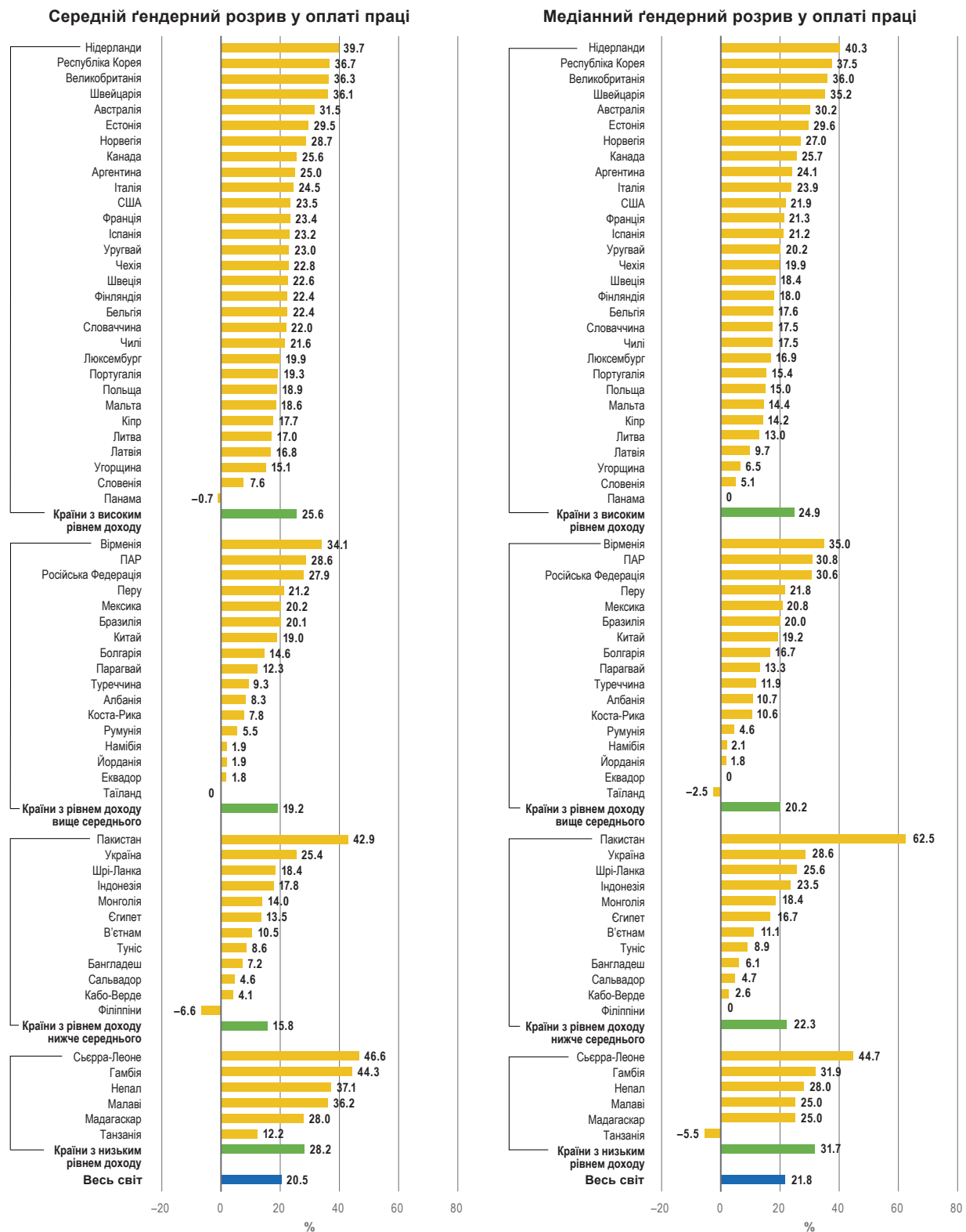
¹⁴ Як правило, дані обстежень містять інформацію про оплату праці в формі або погодинної заробітної плати, або місячних заробітків; у рідших випадках в обстеженнях респондентів просять повідомити про заробітки в інших часових рамках, наприклад, про тижневу заробітну плату (як-от у Перепису населення в США) або про денний заробіток (наприклад, у Національному обстеженні з питань зайнятості та занять у Мексиці (ENOE) та багатьох обстеженнях, що проводяться в країнах Азії, де опитуваним працівникам зазвичай пропонують повідомити про свій денний – а не погодинний чи місячний – заробіток).

Рис. 14. Гендерні розриви у оплаті праці за погодинною заробітною платою



Джерело: для 65 із 73 країн, представлених на цих рисунках, середня і медіанна оцінки є оцінками МОП на основі даних обстежень, наданих національними джерелами (зазначеними у Додатку V). Для 8 з представлених країн обстеження, доступні МОП, не містять належної інформації для побудови погодинної заробітної плати, отже для цих країн оцінки середньої погодинної заробітної плати, представлені тут, ґрунтуються на сторонніх джерелах. У випадку Австрії, Хорватії, Данії, Німеччини, Греції, Ісландії та Ірландії взято оцінки Євростату; для Індії оцінку взято з Доповіді МОП про заробітну плату в Індії (ILO, 2018b). У цих восьми випадках медіанний гендерний розрив у оплаті праці навести неможливо.

Рис. 15. Гендерні розриви у оплаті праці за місячною заробітною платою



Джерело: оцінки МОП, основані на даних обстежень, наданих національними джерелами (зазначеними у Додатку V). 8 країн, щодо яких у МОП немає належних даних, виключені. Отже, сукупність країн на рис. 15 є незмінною незалежно від того, яку місячну заробітну плату ми використовуємо – середню чи медіанну. Країни з очевидно нульовим гендерним розривом у оплаті праці мають неістотні значення. Якщо нуль розташований зліва від вертикалі, це означає, що майже нульове значення є від'ємним (наприклад, у Таїланді, де середній гендерний розрив у оплаті праці фактично дорівнює -0,043); якщо нуль розташований справа від вертикалі, майже нульове значення є додатним (наприклад, для Кабо-Верде та Йорданії щодо медіанного гендерного розриву в оплаті праці).

Друге спостереження полягає в тому, що майже для всіх країн гендерний розрив у оплаті праці більший, коли оцінка ґрунтується на місячній, а не на погодинній заробітній платі, відображаючи той факт, що в більшості країн між жінками та чоловіками існує значна різниця в плані робочого часу – зокрема, серед жінок більше, ніж серед чоловіків поширена робота на умовах часткової зайнятості (див. Fagan et al., 2014). У всіх 73 країнах у нашій базі даних, крім п'яти, поширеність роботи на умовах часткової зайнятості більша серед жінок, ніж серед чоловіків, хоча масштаб цієї різниці сильно варіюється: у Нідерландах, наприклад, на умовах часткової зайнятості працюють 72 відсотки жінок і тільки 26 відсотків чоловіків, тоді як серед працівників у Бангладеш лише 10 відсотків жінок і 4 відсотки чоловіків працюють на таких умовах. За середньозваженим показником по 72 країнах частка жінок, зайнятих на умовах часткової зайнятості, становить 14 відсотків, а чоловіків – 7 відсотків¹⁵.

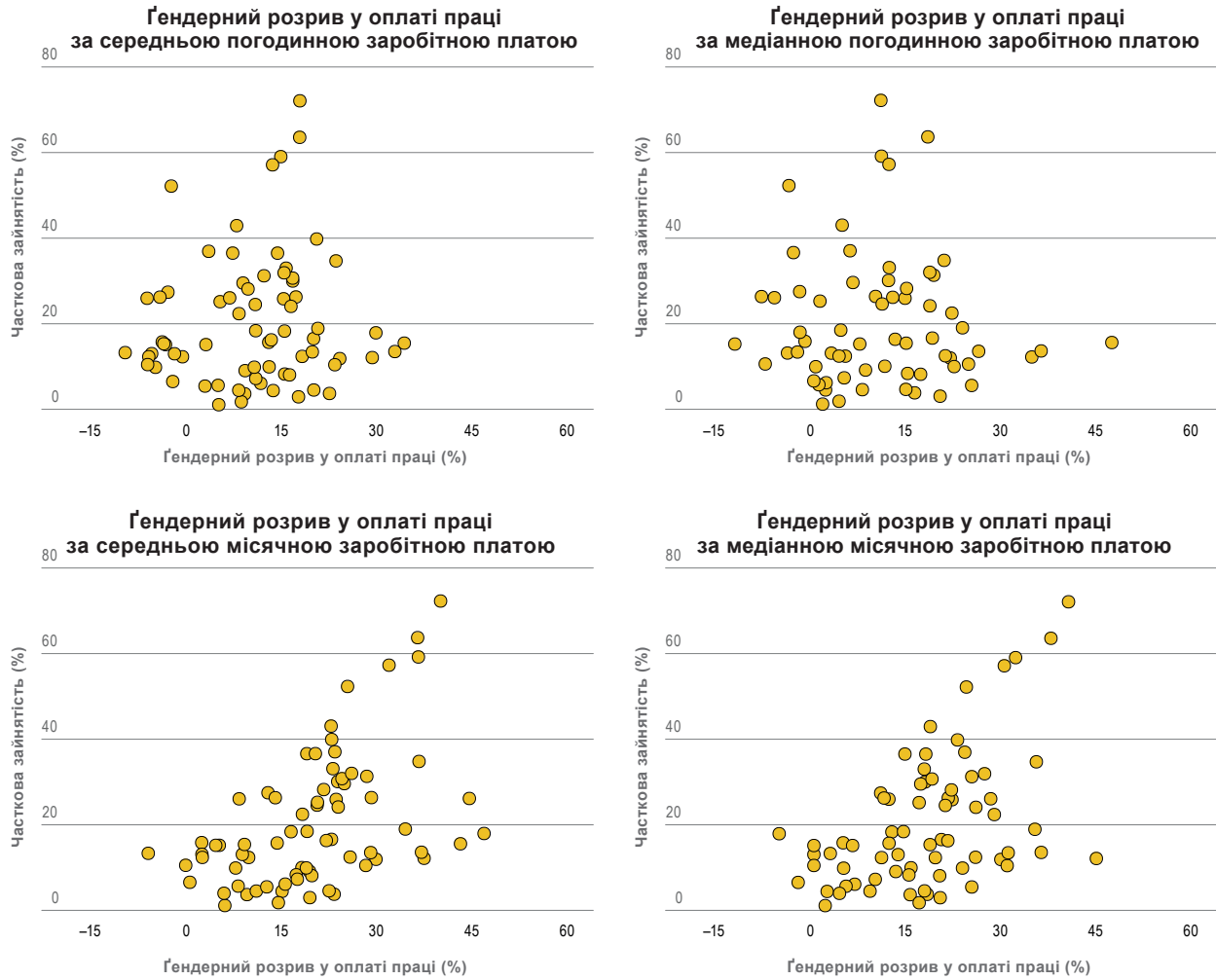
Важливість часткової зайнятості як сприятливого фактору в оцінках гендерного розриву в оплаті праці стане очевидною, коли ми подивимось на діаграми дисперсії на рис. 16. Тут кореляція між гендерними розривами у оплаті праці за погодинною заробітною платою та поширеністю часткової зайнятості серед жінок слабка – на відміну від ситуації, де з поширеністю часткової зайнятості серед жінок співвідносяться гендерні розриви у оплаті праці за місячною заробітною платою: тут кореляція є сильною та позитивною. На рис. 17, де представлені ці самі змінні щодо чоловіків, такого помітного контрасту не спостерігається. Хоча часткова зайнятість може мати місце з широкого спектру причин, останні оцінки дають підставу вважати, що понад половина всього обсягу часткової зайнятості у Болгарії, на Кіпрі, у Італії, Румунії та Іспанії має недобровільний характер (ILO, 2016b). Якщо велика частка жінок, працюючих на умовах часткової зайнятості, робить це через необхідність, а не за власним вибором, то будь-яка оцінка гендерного розриву в оплаті праці на основі місячних заробітків урахує також, хоча й неявно, вартість зменшення можливостей щодо повної зайнятості для жінок. Разом з тим, багато жінок, можливо, обирають роботу на умовах часткової зайнятості тому, що домашні турботи та обов'язки з догляду, як і раніше, лежать в основному на їхніх плечах (ILO, 2018d).

Третє спостереження, що його слід зробити на цьому етапі, полягає в тому, що середнє та медіанне значення можуть давати дуже різні результати навіть якщо ми використовуємо одне й те саме визначення оплати праці, тобто незалежно від того, що ми порівнюємо: середню та медіанну погодинну заробітну плату (рис. 14) або середню та медіанну місячну заробітну плату (рис. 15). У випадку Намібії, наприклад, середній гендерний розрив у оплаті праці за погодинною заробітною платою становить -6,5 відсотка, а медіанний - +4 відсотка; вищенаведене середнє значення свідчить про те, що жінки заробляють більше, ніж чоловіки, тоді як медіанне значення говорить про те, що жінки заробляють менше. У використанні та тлумаченні двох цих зведених показників є невеликі відмінності, але обидва вони застосовуються у формуванні висновків щодо різниці в оплаті праці між жінками й чоловіками. Такі очевидні суперечності між результатами, отриманими за допомогою цих двох мір, можуть стати перешкодою в реалізації політики забезпечення гендерної рівності в оплаті праці – не лише коли ці показники суперечать один одному за знаком, а й коли вони мають однаковий знак (плюс чи мінус), але помітно відрізняються за величиною. Наприклад, у випадку Болгарії середній гендерний розрив у оплаті праці за погодинною заробітною платою становить 13,2 відсотка, тоді як відповідний медіанний показник дорівнює 1,9 відсотка. Обираючи другу з цих оцінок як показник ситуації щодо гендерної рівності в оплаті праці, відповідні болгарські органи могли обґрунтовано стверджувати, що країна наблизилася до забезпечення гендерного

¹⁵ У більшості країн, щодо яких у нас є дані, статус «неповний робочий час» заявляється респондентом під час опитування – або безпосередньо як показник (наприклад, у Обстеженні структури заробітків, що проводиться Євростатом (ОСЗ), або тому, що респондент повідомляє кількість місяців за рік, відпрацьованих на умовах часткової зайнятості (наприклад, у обстеженні ЄС «Статистика доходів і житлових умов» (СДЖУ)). Коли цієї інформації безпосередньо в даних немає, ми отримуємо її з заявленої кількості робочих годин на тиждень, використовуючи прийняте ОЕСР визначення працівників, працюючих на умовах часткової зайнятості, як осіб, які заявили, що зазвичай працюють 30 годин на тиждень або менше (van Bastelaer, Lemaotre and Marianna, 1997).

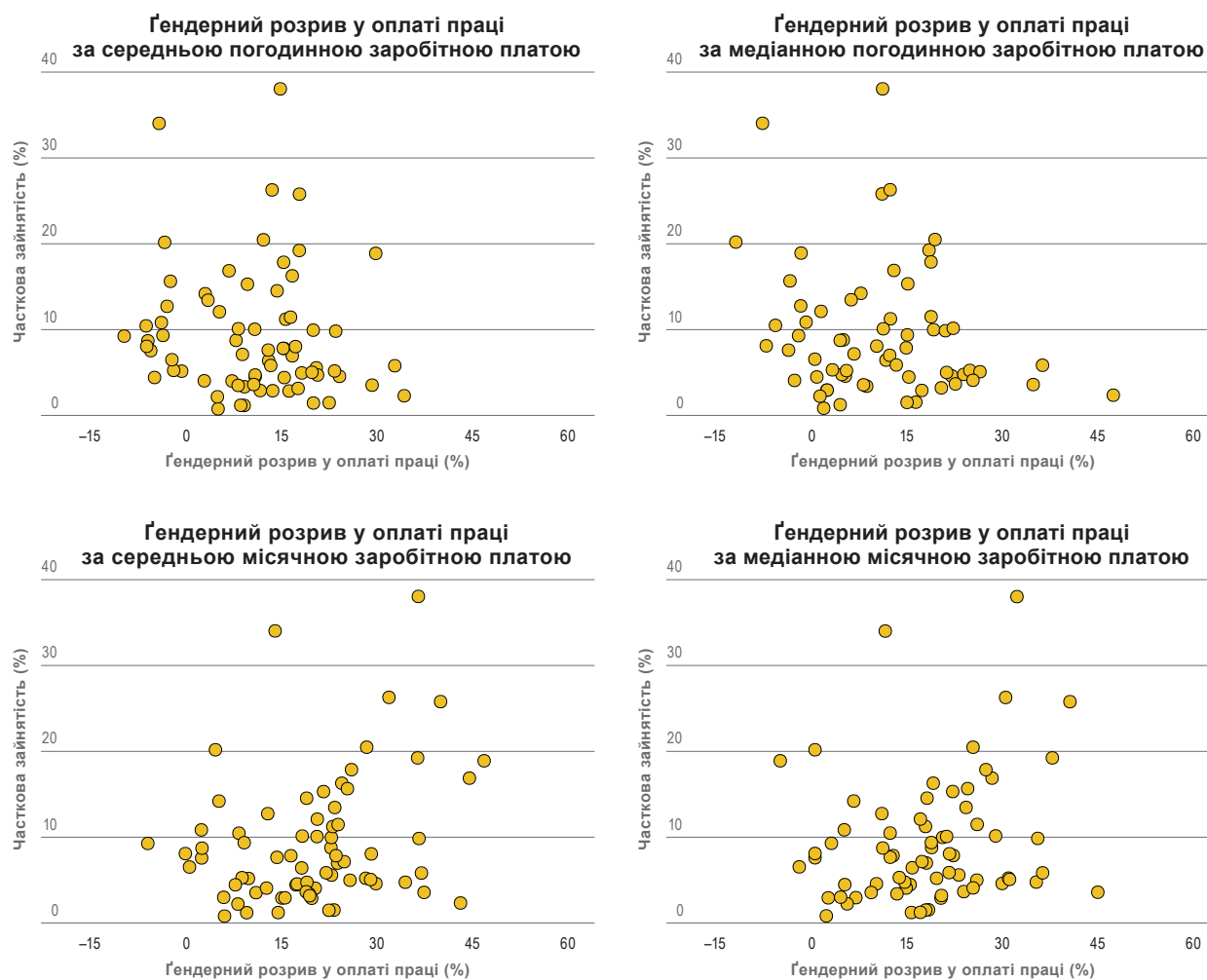
паритету в оплаті праці, но тоді залишається запитання: що ховається за цифрою 13,2 відсотка, тобто за оцінкою медіанного гендерного розриву в оплаті праці?

Рис. 16. Гендерні розриви та поширеність часткової зайнятості серед жінок



Джерело: оцінки МОП за даними обстежень по 72 країнах (див. Додаток V). Коефіцієнт кореляції між гендерним розривом у оплаті праці за середньою погодинною заробітною платою та поширеністю часткової зайнятості серед жінок становить 0,08; за медіанною погодинною заробітною платою - -0,4; за середньою місячною заробітною платою - 0,48; за медіанною місячною заробітною платою - 0,42.

Рис. 17. Гендерні розриви та поширеність часткової зайнятості серед чоловіків



Джерело: оцінки МОП за даними обстежень по 72 країнах (див. Додаток V). Коефіцієнт кореляції між гендерним розривом у оплаті праці за середньою погодинною заробітною платою та поширеністю часткової зайнятості серед чоловіків становить -0,12; за медіанною погодинною заробітною платою - 0,21; за середньою місячною заробітною платою - 0,28; за медіанною місячною заробітною платою - 0,13.

Наступний розділ доповіді присвячений вивченню причин, з яких гендерні розриви у оплаті праці, основані на середньому і медіанному значеннях, можуть відрізнятися. Аналіз показує, що ці відмінності фактично пов'язані з тим, що наймені працівниці та наймені працівники по-різному розсіяні у розподілі заробітної плати.

8.2. За межами «необробленого» гендерного розриву в оплаті праці

На рис. 14 відображено оцінки гендерного розриву в оплаті праці за середньою та медіанною погодинною заробітною платою для 65 з 73 країн із нашої бази даних. Ці 65 країн можна поділити на п'ять груп. У групі 1 (25 країн) і середній, і медіанний гендерні розриви у оплаті праці мають додатне значення, причому перший більше другого; у групі 2 (23 країни) і середній, і медіанний гендерні розриви у оплаті праці теж додатні, але середній гендерний розрив менше медіанного; у групі 3 (9 країн) і середній, і медіанний гендерні розриви у оплаті праці мають від'ємне значення; у групі 4 (6 країн) середній гендерний розрив є від'ємним, а медіанний – додатним; у групі 5 (2 країни) середній гендерний розрив є додатним, а медіанний – від'ємним.

У більшості з цих 65 країн оцінки співпадають за знаком – тобто обидва варіанти гендерного розриву в оплаті праці є або додатними, або від'ємними – однак, як видно на рис.

14, така узгодженість не обов'язково унеможлиблює широку варіативність за величиною; в багатьох із 57 країн, у яких знак двох показників однаковий, різниця у величині середнього та медіанного гендерних розривів у оплаті праці є значною, як у прикладі щодо Болгарії, наведеному вище у розділі 8.1.

Один спосіб зрозуміти причини того, чому оцінки середнього і медіанного гендерного розриву в оплаті праці можуть так сильно відрізнятись, - візуально вивчити структуру заробітної плати жінок і чоловіків. Ми ілюструємо цей підхід на вибірці країн із різних груп за рівнем доходів. Поділивши вищезгадані 65 країн на п'ять груп, ми відзначаємо, що всі країни у групах 3-5 - тобто ті, в яких середній чи медіанний гендерний розрив у оплаті праці або обидва вони мають від'ємне значення – є (за винятком Люксембургу) країнами з низьким або середнім рівнем доходу. Так само більшість країн у групі 2 (крім Канади, Республіки Корея, Португалії, Швейцарії та США) є країнами з низьким або середнім рівнем доходу. Навпаки, більшість країн у групі 1 (крім Малаві, Мексики та Монголії) є країнами з високим рівнем доходу. На основі цих спостережень ми сформуваємо вибірку країн, яка включає приклади з усіх п'яти груп, а також охоплює як країни із високим рівнем доходу, так і країни з середнім або низьким рівнем доходу.

На рис. 18 представлено порівняння розподілу погодинної заробітної плати жінок з розподілом погодинної заробітної плати чоловіків для цих країн. Для кожної з цих країн на ілюстрації показано структуру погодинної заробітної плати у двох форматах (пояснених у вставці 2), а саме у формі функції щільності ймовірності (перший стовпчик) та кумулятивної функції розподілу (другий стовпчик). Для простоти ми називатимемо їх відповідно функцією розподілу ймовірності та кумулятивної функцією розподілу. Ці два формати доповнюють один одного, показуючи, чому в багатьох випадках середній та медіанний гендерні розриви у оплаті праці значно варіюються за величиною чи знаком. У вставці 2 на прикладі Фінляндії з рис. 18 ми ілюструємо ці два способи аналізу структури заробітної плати в даній країні.

На рис. 18 показано, що для більшості країн функції розподілу ймовірності щодо жінок і чоловіків у діапазоні погодинної заробітної плати (перший стовпчик) не мають такої плавної дзвоноподібної форми, як у випадку Фінляндії. Фактично для більшості країн нашої ілюстративної вибірки розподіли, представлені на діаграмах, мають піки та западини, що свідчить про те, що наймані працівники не розподілені діапазоном погодинної заробітної плати плавно чи регулярно. У розподілі заробітної плати, який характеризується такою нерівномірністю, два показники, найчастіше використовувані для узагальнення структури заробітної плати в одне число, «середня» та «медіанна», надають інформацію, корисність якої обмежена.

Це можна проілюструвати, наприклад, розглянувши випадок Португалії. У цій країні велика частка жінок отримує мінімальну заробітну плату, й це відображено у різкому підйомі кривої на рівні мініимальної заробітної плати, який розташований на нижньому кінці розподілу заробітної плати; медіанна погодинна заробітна плата жінок у Португалії (показана на графіку вертикальною переривчастою лінією) фактично знаходиться не дуже далеко від піку, який відповідає мініимальній заробітній платі, що свідчить про те, що велика частка жінок має заробітки у районі мініимальної заробітної плати. Проте, середня погодинна заробітна плата жінок у Португалії (показана на графіку вертикальною суцільною лінією) набагато вища, ніж медіанна, і знаходиться далеко від мініимальної. Це обумовлено тим, що існують малі групи високооплачуваних жінок – що відображено невеликими піками у верхніх діапазонах розподілу заробітної плати жінок – погодинна заробітна плата котрих підтягує вгору середню заробітну плату всіх португальських найманих працівниць. Отже, середній та медіанний гендерні розриви у оплаті праці можуть відрізнятись через неоднорідність розсіяння найманих працівників у діапазоні значень погодинної заробітної плати.

Вставка 2. Функція розподілу ймовірності проти кумулятивної функції розподілу: ілюстративний приклад

Функція щільності ймовірності, яку зазвичай називають просто «функція щільності», є засобом, який показує, як особи розподілені у діапазоні значень – у даному випадку в діапазоні значень погодинної заробітної плати. У першому стовпчику на рис. 18 показано саме цей засіб (для простоти названий «розподілом ймовірності») для кожної з вибраних країн, з розділенням вибірки на окремі значення для жінок та чоловіків. Для того, щоб пояснити, як тлумачити ці цифри, ми в якості прикладу обрали Фінляндію. Горизонтальна вісь – це діапазон значень погодинної заробітної плати він найнижчої до найвищої. Кожна з двох кривих – відповідно для жінок та чоловіків – зіставляє кожне значення погодинної заробітної плати з ймовірністю наявності цього значення серед найманих працівників країни; ця ймовірність показана значеннями на вертикальній осі. Особи, які отримують украй низьку погодинну заробітну плату, є рідким явищем, тому на нижньому кінці розподілу заробітної плати обидві криві є відносно плоскими. У міру просування кривої зліва направо ми рухаємося від меншої до більшої заробітної плати, і ймовірність наявності найманих працівників у популяції на кожному рівні починає зростати: це показує підйом двох кривих на ділянці, де більші значення погодинної заробітної плати відповідають більшим значенням ймовірності на вертикальній осі.

Цікаво зазначити, що у випадку Фінляндії, як і більшості інших країн, крива щодо жінок починає зростати з нижнього рівня раніше, ніж крива щодо чоловіків. Це просто відображає той факт, що ймовірність наявності жінки на нижчих значеннях діапазону погодинної заробітної плати (вище вкрай низького рівня) більше, ніж ймовірність наявності чоловіка на цих значеннях. Приблизно посередині діапазону заробітної плати обидві криві припиняють зростати й починають спадати, свідчачи про те, що і для чоловіків, і для жінок після певного конкретного значення заробітної плати шанси зустріти найманого працівника з більшої заробітною платою – порівняно з особою, яка отримує заробітну плату в середині цього діапазону значень – починають знижуватися. Цікаво зазначити, що у випадку Фінляндії, як і багатьох інших країн, невдовзі після пікового значення кривої щодо жінок ймовірність наявності чоловіка на ділянці з більш високою заробітною платою вища, ніж ймовірність наявності там жінки: це очевидно, тому що десь із середини діапазону погодинної заробітної плати крива щодо чоловіків стабільно йде вище кривої щодо жінок. Після того, у міру наближення двох кривих до максимальних значень діапазону погодинної заробітної плати на горизонтальній осі ймовірність наявності найманих працівників або чоловічої, або жіночої статі поступово знижується. Це видно з того, що обидві криві поступово повертаються до нульового значення на вертикальній осі. У випадку Фінляндії, як і для багатьох країн, представлених на рис. 18, ймовірність наявності жінки на верхній межі розподілу погодинної заробітної плати дорівнює нулю: крива щодо жінок зупиняється раніше, ніж крива щодо чоловіків. У цілому ці підйоми та падіння призводять до дещо дзвоноподібної кривої, яка може бути більше або менше регулярною, зміщеною більше направо чи наліво, з довшими чи коротшими хвостами; саме ці особливості дзвоноподібної форми характеризують і описують розподіл найманих працівників у країні.

Доповняльним і рівною мірою необхідним інструментом у вивченні структури заробітної плати в країні є розрахунок, який має показати, як розподіл заробітної плати трансформується у накопичення найманих працівників у кожному значенні діапазону заробітної плати. Ця функція, відома як кумулятивна функція розподілу, представлена для кожної з наших вибраних країн у другому стовпчику рис. 18 (для простоти вона тут названа «кумулятивним відсотком»). Кумулятивний розподіл погодинної заробітної плати дозволяє побудувати криву, що зіставляє накопичену частку найманих працівників із кожним значенням розподілу погодинної заробітної плати. У міру просування горизонтальною віссю зліва направо має місце така закономірність: чим більше значення погодинної заробітної плати, тим більша частка найманих працівників, яка накопичена на цьому рівні погодинної заробітної плати або нижче нього, при цьому накопичення найманих працівників варіюється від майже 0 відсотків на найнижчому рівні погодинної заробітної плати до 100 відсотків (або загальної сукупності найманих працівників) на максимально можливому рівні погодинної заробітної плати.

Продовжуючи наш приклад щодо Фінляндії, ми бачимо, що крива, яка показує, як жінки послідовно накопичуються в міру підвищення погодинної заробітної плати, злітає від нуля за меншого значення погодинної заробітної плати, ніж крива щодо чоловіків; це свідчить про те, що частка жінок накопичується на менших значеннях погодинної заробітної плати швидше, ніж частка чоловіків. Погодинна заробітна плата, на рівні якої накопичується 50 відсотків сукупності, є медіаною, що показано переривчастою горизонтальною лінією на кожному з графіків у другому стовпчику. У випадку Фінляндії переривчаста горизонтальна лінія показує, що медіанна погодинна заробітна плата жінок знаходиться на нижчому рівні, ніж медіанна погодинна заробітна плата чоловіків. Крім того, в даному випадку крива, що показує, як жінки накопичуються вздовж діапазону погодинної заробітної плати, стабільно знаходиться зліва від такої кривої для чоловіків: тобто для однакової частки найманих працівниць і найманих працівників – яка відображена на вертикальній осі – ця частка жінок завжди отримує погодинну заробітну плату, яка нижче, ніж погодинна заробітна плата, отримувана такою ж часткою чоловіків.

Якщо тепер ми подивимось на розподіл заробітної плати в Кабо-Верде, то помітимо, що істотна частка жінок розташована на верхньому кінці розподілу заробітної плати; ці жінки збільшують середнє значення заробітної плати, але це значення не є репрезентативним для більшості найманих працівниць у даній сукупності. Якщо подивитися на кумулятивний розподіл, він покаже, що приблизно до 40-го перцентиля заробітна плата жінок нижче заробітної плати чоловіків, але приблизно з 40-го до 90-го перцентиля заробітки жінок перевищують заробітки чоловіків, а починаючи з 90-го перцентиля й до найбільшої заробітної плати знов спостерігається протилежна картина. Отже, залежно від того, яка сукупна частка найманих працівників обрана, ми можемо підсумувати, що жінки заробляють більше за чоловіків або навпаки. Цей приклад знов показує, що єдиний зведений показник, як-от середнє або медіанне значення, не може відобразити всю складність розподілу заробітної плати, що розглядається.

На рис. 18 видно, що в усіх без винятку країнах, де і середній, і медіанний гендерні розриви в оплаті праці мають додатне значення, сукупна частка найманих працівниць на будь-якому рівні завжди заробляє погодинну заробітну плату, яка менше погодинної заробітної плати, котру заробляє така ж частка найманих працівників. Це очевидно, тому що для всіх цих країн крива, що ілюструє сукупну частку жінок до даного рівня погодинної заробітної плати (стовпчик 2), завжди залишається зліва від такої ж кривої для чоловіків. Інша ситуація – у країнах, де середній або медіанний гендерний розрив у оплаті праці має від'ємне значення (групи 4 та 5), і у країнах, де обидва ці показники є від'ємними (група 3). У країнах, де середній і (або) медіанний гендерні розриви в оплаті праці є від'ємними, вони характеризуються також нерегулярними функціями розподілу з піками та западинами, що свідчить про те, що контингенти не розподілені плавно чи рівномірно у діапазоні значень погодинної заробітної плати. У розподілах заробітної плати цих країн рідко зустрічаються довгі верхні хвости. Майже в усіх випадках довгими є нижчі хвости: це характерно для країн із перехідною економікою та країн із низьким рівнем доходу, де значна частка найманих працівників розташована на нижньому кінці розподілу заробітної плати, а менш репрезентативна, не така велика частка найманих працівників отримує заробітну плату на верхньому кінці розподілу заробітної плати.

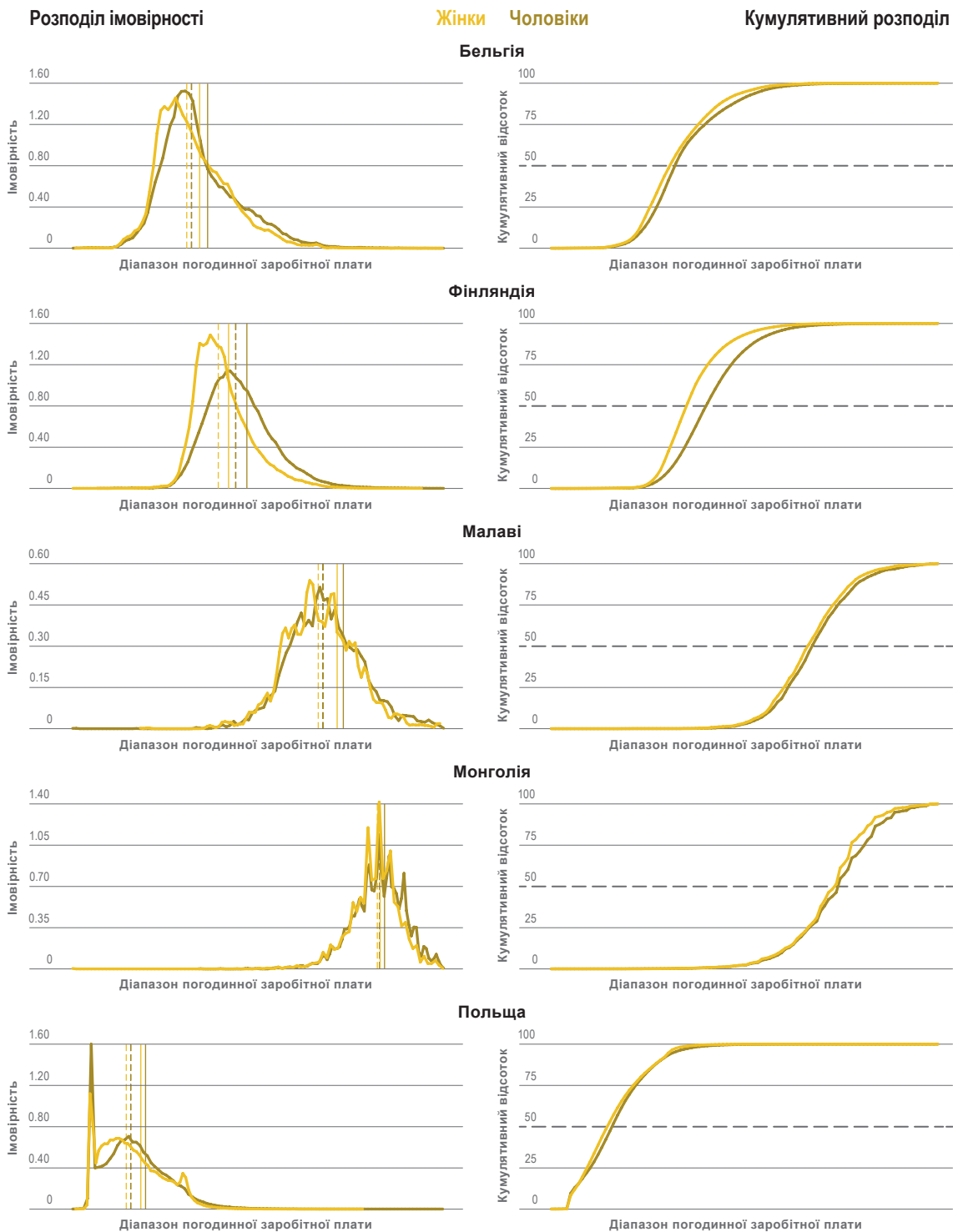
З рис. 18 ми бачимо також, що нерівномірності у розподілах імовірності, відображених у стовпчику 1, частіше зустрічаються у випадку жінок, ніж у випадку чоловіків; у багатьох випадках, де розподіли заробітної плати як жінок, так і чоловіків є дещо нерівномірними піки та западини у структурі заробітної плати є більш помітними у жінок, ніж у чоловіків. Причина того, чому піки та западини мають місце на всьому розподілі заробітної плати, полягає в тому, що жінки та чоловіки зосереджуються навколо конкретних значень погодинної заробітної плати. Наприклад, у багатьох випадках така концентрація має місце навколо мінімальної заробітної плати, а в багатьох із таких випадків, у свою чергу, ймовірність наявності жінок на цьому рівні заробітної плати вища, ніж ймовірність наявності там чоловіків. Разом з тим, усі країни з від'ємним середнім і (або) медіанним гендерним розривом у оплаті праці демонструють розподіли імовірності, для яких характерні малі осередки жінок на будь-якому кінці відповідних розподілів заробітної плати, найпомітніше – на верхньому кінці; це переважно країни з середнім і низьким рівнем доходу, що характеризуються низькими рівнями участі жінок у ринку праці в цілому і у роботі за наймом зокрема. Це групування свідчить про те, що жінки зосереджуються у конкретних діапазонах значень погодинної заробітної плати, які відображають їхню «вибіркову» участь у ринку праці. У випадку Єгипту, наприклад, жінки взагалі не представлені на крайньому нижньому кінці розподілу заробітної плати; помітні кілька піків, які відображають малі осередки навколо значень заробітної плати до середнього і медіанного її рівнів; після цього в розподілі спостерігається осередок більш високооплачуваних жінок, розташована ближче до верхнього кінця спектру заробітної плати.

Є одна проблема, характерна для простої міри гендерного розриву в оплаті праці: у країнах, де рівень участі жінок у роботі за наймом низький, ці кластерні, або композиційні, ефекти повністю домінують в оцінках гендерного розриву в оплаті праці, сформованих класичними середніми та медіанними показниками, і викривлюють їх. У результаті з'являються оцінки, які важко інтерпретувати для цілей формування політики чи моніторингу тенденцій. У

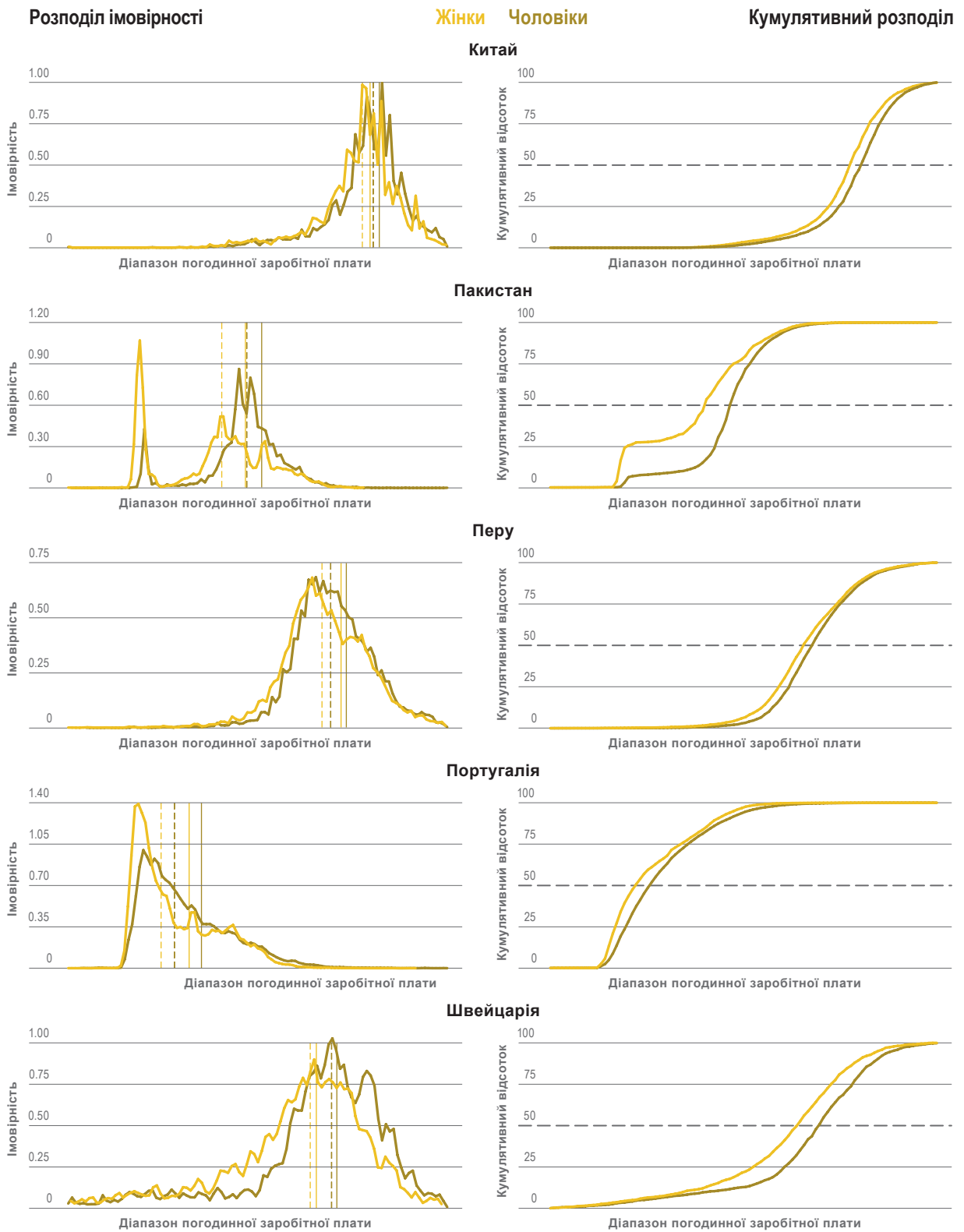
країнах, де частка жінок серед найманих працівників є великою – це переважно країни з високим рівнем доходу та деякі країни з середнім рівнем доходу – ймовірність наявності жінок по всьому розподілу заробітної плати також велика; проте, навіть у цих країнах наявність осередків і композиційних ефектів може дещо викривлювати оцінки гендерного розриву в оплаті праці. Отже, у наступному розділі пропонується методика формування доповняльних оцінок гендерного розриву в оплаті праці, яка враховує ці композиційні ефекти.

Рис. 18. Структура заробітної плати у вибраних країнах

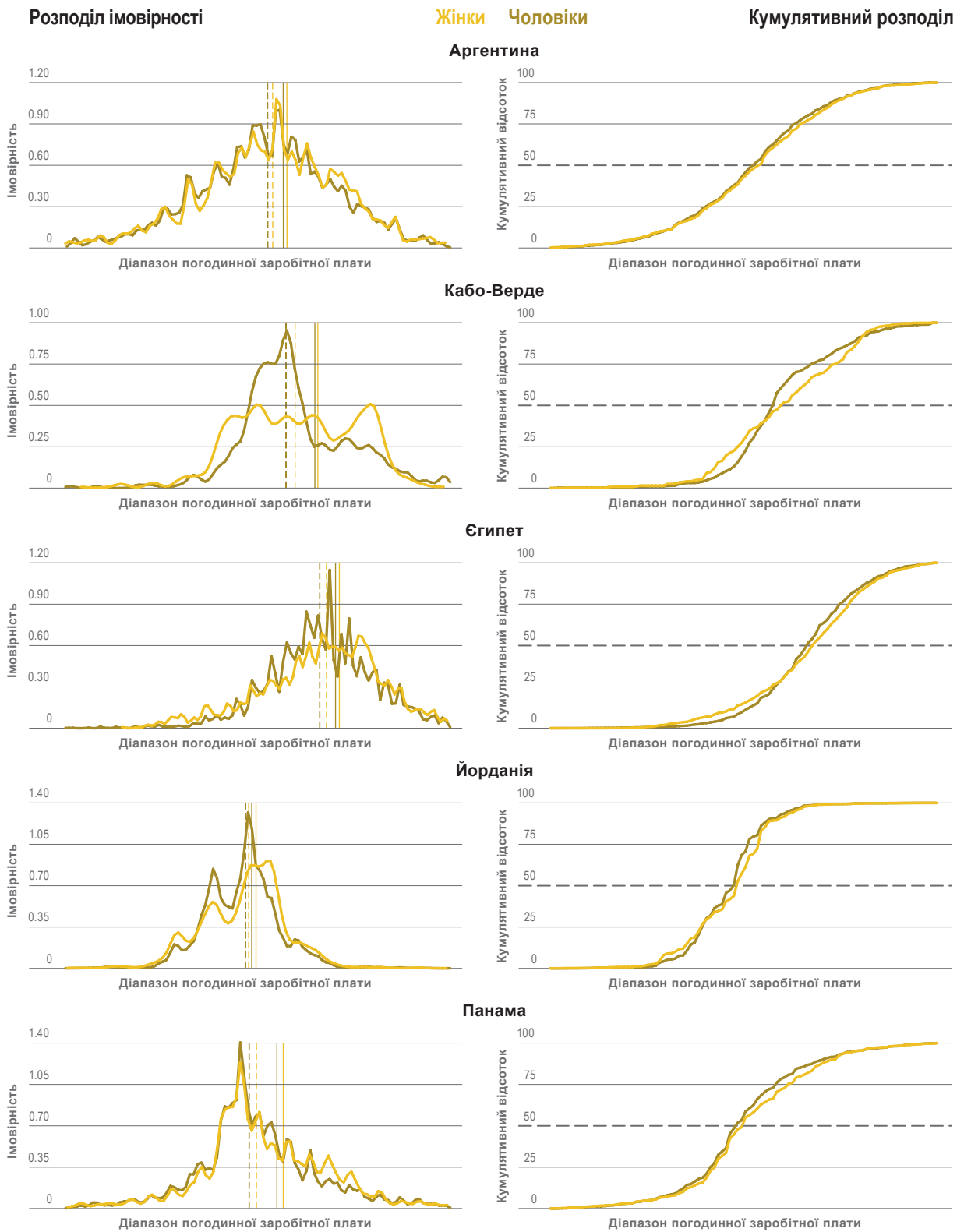
Група 1: середній та медіанний гендерні розриви у оплаті праці додатні, але середній більше медіанного (відображені вибірково)



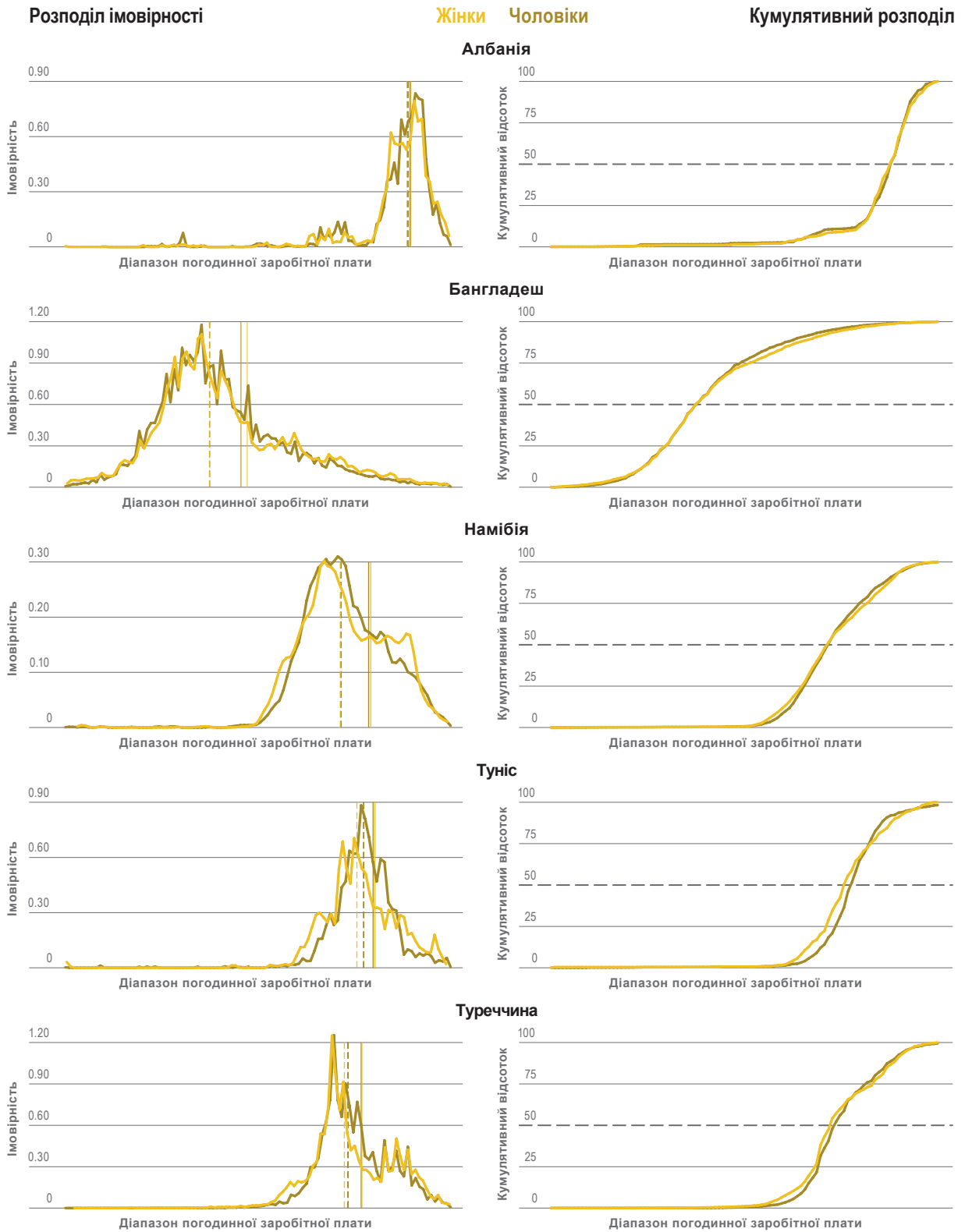
Група 2: середній та медіанний гендерні розриви у оплаті праці додатні, але середній менше медіанного (відображені вибірково)



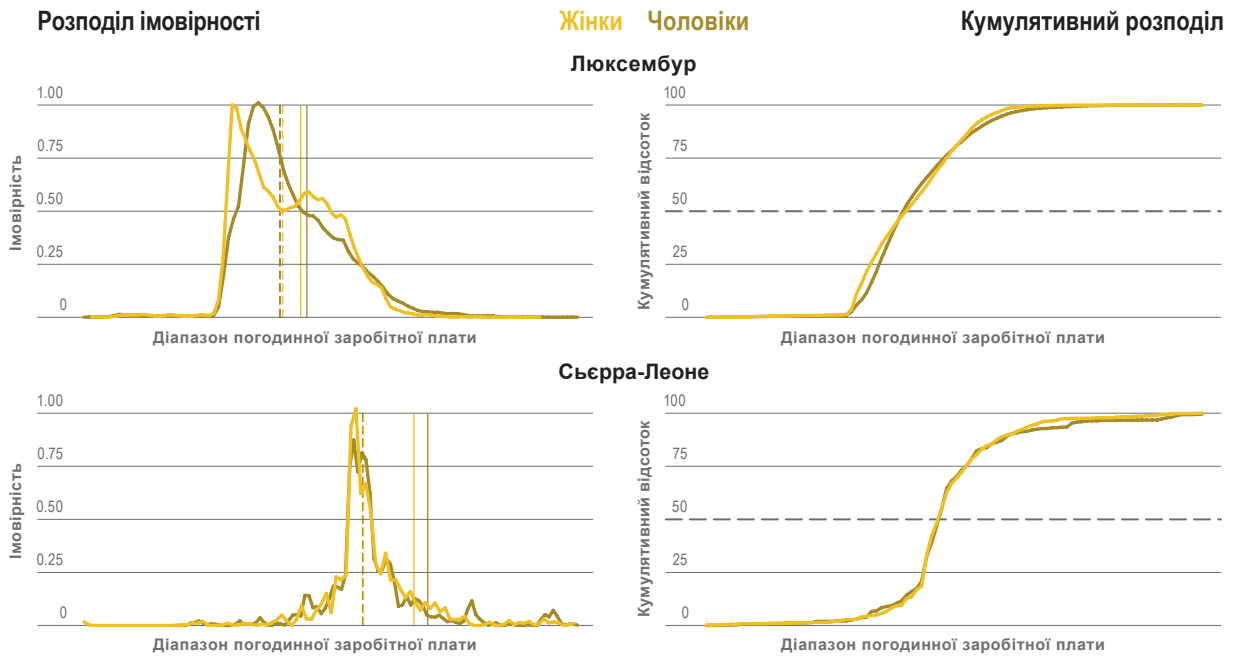
Група 3: середній та медіанний гендерні розриви у оплаті праці від'ємні (відображені вибірково)



Група 4: середній ґендерний розрив у оплаті праці від'ємний, а медіанний ґендерний розрив у оплаті праці додатний (відображені вибірково)



Група 5: середній ґендерний розрив у оплаті праці додатний, а медіанний ґендерний розрив у оплаті праці від'ємний (відображені обидва)



Джерело: оцінки МОП. Усі оцінки основані на представленні структури заробітної плати шляхом переведення погодинної заробітної плати у натуральні логарифми. Переривчасті вертикальні лінії у функції розподілу імовірності означають медіанні значення відповідно для жінок і чоловіків; суцільні лінії показують середні значення для кожної статі. Переривчаста горизонтальна лінія на графіку кумулятивної функції розподілу показує точку, в якій сукупність найманих працівників ділиться у співвідношенні 50:50; у цій точці горизонтальне показання кривих (окремо для жінок і чоловіків) відображає значення погодинної заробітної плати у медіані. На горизонтальній осі це значення не показане, але переривчаста лінія допомагає вказати відносне місце розташування медіанної погодинної заробітної плати жінок і чоловіків.

8.3. Доповняльна міра: зважений за факторами гендерний розрив у оплаті праці

У цьому розділі звіту пропонується та ілюструється метод формування оцінок гендерного розриву в оплаті праці, який дозволяє усунути деякі зі значних композиційних ефектів, спричинених наявністю осередків. Коротко кажучи, ми групуємо найманих працівників – жінок та чоловіків – у більш однорідні підгрупи, після чого оцінюємо гендерний розрив у оплаті праці в кожній з підгруп. Потім ми розраховуємо зважену суму значень гендерного розриву в оплаті праці всіх підгруп, де ваги відображають розмір кожної підгрупи в контингенті. У такий спосіб ми отримуємо альтернативу класичному способу оцінювання гендерного розриву в оплаті праці – альтернативу, яку ми назвали «зважений за факторами гендерний розрив у оплаті праці». У вставці 3 докладно описано порядок оцінювання зваженого за факторами гендерного розриву в оплаті праці для одної країни (Єгипту).

Які підгрупи слід обирати? Виходячи з моделі людського капіталу (Mincer, 1974), широко визнано, що двома важливими показниками професійної кваліфікації найманих працівників є освіта і досвід участі у ринку праці (при цьому вік слугує апроксимацією останнього). Визнано також, що жінки та чоловіки відрізняються в плані участі у ринку праці своїм робочим часом – жінки частіше, ніж чоловіки, працюють на умовах часткової зайнятості. Крім того, майже в усіх країнах, щодо яких у нас є дані, наймані працівниці з більшою вірогідністю, ніж чоловіки, працюють у державному, а не у приватному секторі. Отже, ми можемо взяти такі фактори, як «освіта», «вік», «статус робочого часу» та «зайнятість у державному секторі або зайнятість у приватному секторі», в якості чотирьох показників, що в сукупності охоплюють основні композиційні ефекти в більшості економічних контекстів (якщо не в усіх). Фактори «освіта» і «вік» відповідають моделі людського капіталу, а включення факторів «статус робочого часу» та «зайнятість у державному секторі або зайнятість у приватному секторі» має конкретний гендерний акцент і спрямоване на те, щоб краще врахувати композиційні ефекти, які лежать в основі відповідних режимів участі жінок та чоловіків у ринку праці.

Вставка 3. Зважений за факторами гендерний розрив у оплаті праці: ілюстративний приклад

Для отримання зваженого за факторами гендерного розриву в оплаті праці спочатку необхідно вибрати сукупність показників (факторів), які є важливими визначальними чинниками структури заробітної плати, для того, щоб поділити жінок і чоловіків на порівнянні підгрупи. Як особливо актуальні для цієї мети виділені чотири фактори: «освіта», «вік», «статус робочого часу» (тобто повна зайнятість або часткова зайнятість) та «зайнятість у державному секторі або зайнятість у приватному секторі». За допомогою цих факторів наша вибірка ділиться на підгрупи. Бажано передбачити розумно малу кількість підгруп, щоб не отримати підгрупи, в яких результат визначатимуть кілька осіб, які можуть репрезентувати або не репрезентувати свою групу. Використовуючи запропоновані чотири фактори, ділимо змінні «освіта» і «вік» на чотири категорії кожен. Змінні «повна зайнятість або часткова зайнятість» та «зайнятість у державному секторі або зайнятість у приватному секторі» вже визначають кожна по дві категорії. Разом ці чотири фактори дають (максимум) 64 підгрупи як результат взаємодії $4 \times 4 \times 2 \times 2$ основних підгруп. Після формування підгруп наступний крок – оцінити для кожної підгрупи гендерний розрив у оплаті праці, за допомогою відповідно середнього та медіанного значень. Останній крок полягає в оцінюванні зважених за факторами середнього та медіанного гендерних розривів у оплаті праці, які узагальнюють зважені значення для 64 (максимум) підгруп. Вагою для кожної підгрупи є її пропорційне представлення у контингенті найманих працівників, тобто ваги 64 (максимум) підгруп дають у сумі одиницю. Застосування цих ваг і підсумовування зважених гендерних розривів у оплаті праці по підгрупах дає єдину величину, яку ми називаємо середнім або медіанним зваженим за факторами гендерним розривом у оплаті праці.

На прикладі Єгипту в поданій нижче таблиці наведені деякі дані, що ілюструють вищеописаний механізм і демонструють ефект «осередків» у процесі оцінювання. Перші чотири рядки – це середня погодинна заробітна плата, отримана кожною підгрупою, що визначена відповідно до рівня освіти та сектору, в якому вони зайняті (приватного чи державного). У наступних трьох рядках показано пропорційне представництво кожної групи в загальному контингенті найманих працівників. Наприклад, єгипетські жінки, які мають університетський чи більш високий рівень освіти й працюють у приватному секторі, отримують 4,8 єгипетських фунтів за годину; ця група складає 36 відсотків усіх єгипетських жінок, які працюють у приватному секторі. В цілому, однак, жінки та чоловіки, які мають університетський чи більш високий рівень освіти, становлять лише 17,2 відсотка всіх жінок та чоловіків, працюючих у приватному секторі; отже, це є вагою, котру величина 4,8 єгипетських фунтів отримала б у зваженому розрахунку, за допомогою якого вибірка була б розбита відповідно до рівня освіти та сектору зайнятості (державного чи приватного). З цієї таблиці ми бачимо, що має місце додатний гендерний розрив у оплаті праці в усіх клітинках, визначених освітою та сектором

економіки. У Єгипті майже 74 відсотки найманих працівниць зайняті у державному секторі, і з них 58,% відсотка є високо-кваліфікованими, що збільшує середню погодинну заробітну плату всіх жінок, а те, що значна частка чоловіків припадає на нижчі освітні категорії – зокрема працюючих у приватному секторі – знижує середню заробітну плату чоловіків. Результатом є від'ємний ґендерний розрив у оплаті праці, як показано на рис. 14, навіть попри те, що в кожній з підгруп, визначених освітою та сектором зайнятості, ґендерний розрив у оплаті праці є завжди додатним. Хоча в таблиці представлені не всі можливі підгрупи (яких може бути максимум 64), після врахування композиційних ефектів шляхом зважування цих 64 (максимум) підгруп ґендерний розрив у оплаті праці стає додатним, як показано на рис. 19.

Табл. 8.1. Дані про зважений за факторами ґендерний розрив у оплаті праці у Єгипті

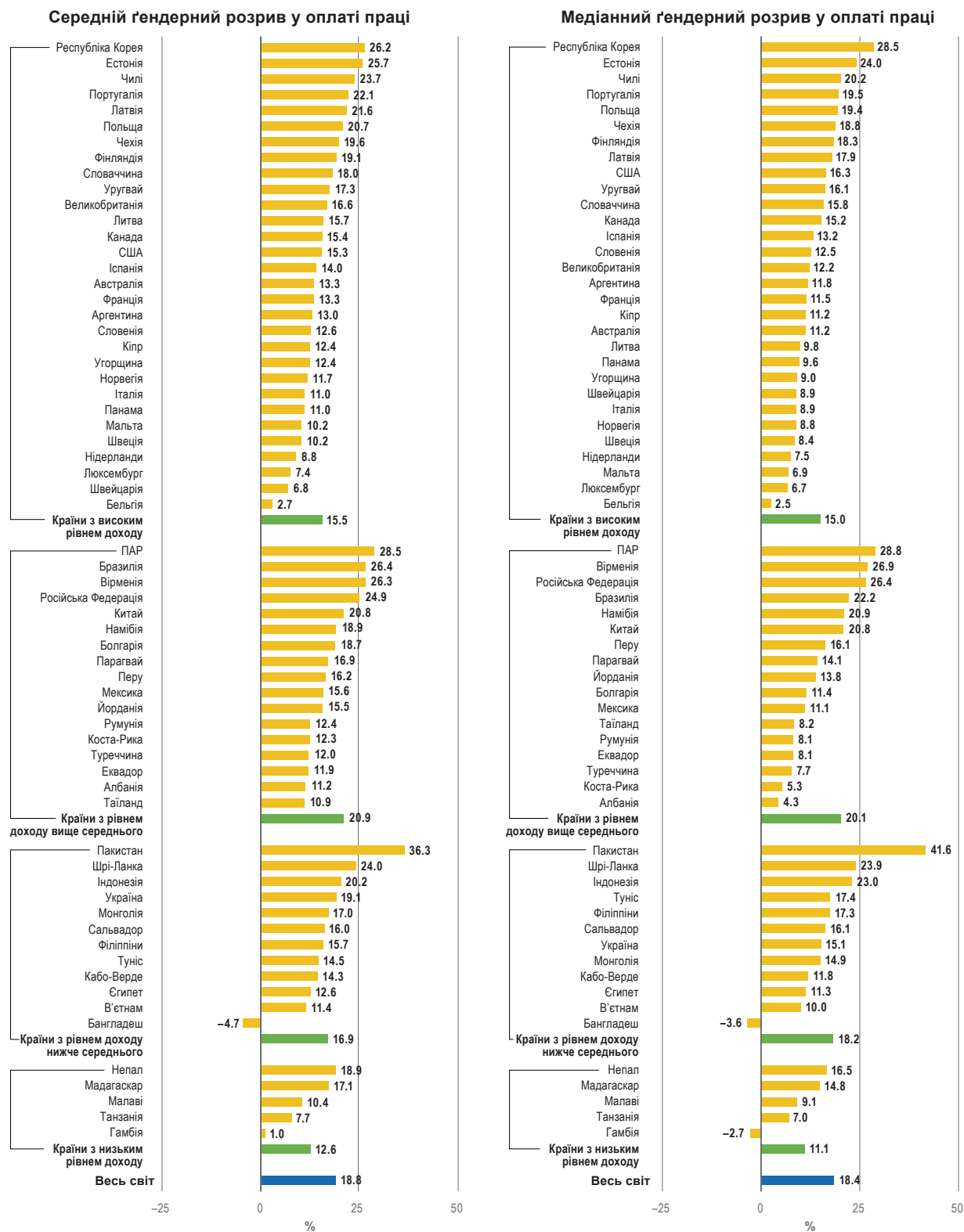
Рівень освіти	Приватний сектор			Державний сектор		
	Жінки	Чоловіки	Чоловіки та жінки	Жінки	Чоловіки	Чоловіки та жінки
Середня заробітна плата за годину (у єгипетських фунтах)						
Нижче середньої	3.4	4.5	4.4	3.4	4.4	4.3
Середня/професійна	3.0	4.6	4.5	5.9	6.1	6.1
Університет і вище	4.8	6.0	5.8	6.5	7.7	7.2
Загальне середньозважене	3.8	4.8	4.7	6.2	6.4	6.3
Відсоток загального контингенту найманих працівників						
Нижче середньої	36.8	47.0	46.2	4.4	23.3	17.0
Середня/професійна	27.3	37.4	36.6	37.1	36.8	36.9
Університет і вище	36.0	15.6	17.2	58.5	39.9	46.1
Загальна кількість найманих працівників у контингенті						
	759 874	8 769 701	9 529 575	2 138 373	4 318 519	6 456 892

Джерело: оцінки МОП на основі національних репрезентативних даних щодо Єгипту; див. Додаток V.

У принципі, можна побудувати й інші підгрупи. Проте, у формуванні підгруп слід керуватися простими й практичними критеріями: показники для цієї мети повинні бути наявними у даних обстежень та ефективно відображати відмінність між жінками та чоловіками на ринку праці. Під словом «ефективно» ми маємо на увазі, що для відображення таких відмінностей має бути достатньо використовувати лише кілька підгруп. Це – важливий критерій; якщо використовується забагато підгруп, то внутрішньогрупова міра ґендерного розриву в оплаті праці втрачає у точності. Усі чотири фактори, які ми обрали для зменшення композиційних ефектів, широкодоступні в даних більшості обстежень, наприклад, обстежень робочої сили або комплексних обстежень домогосподарств.

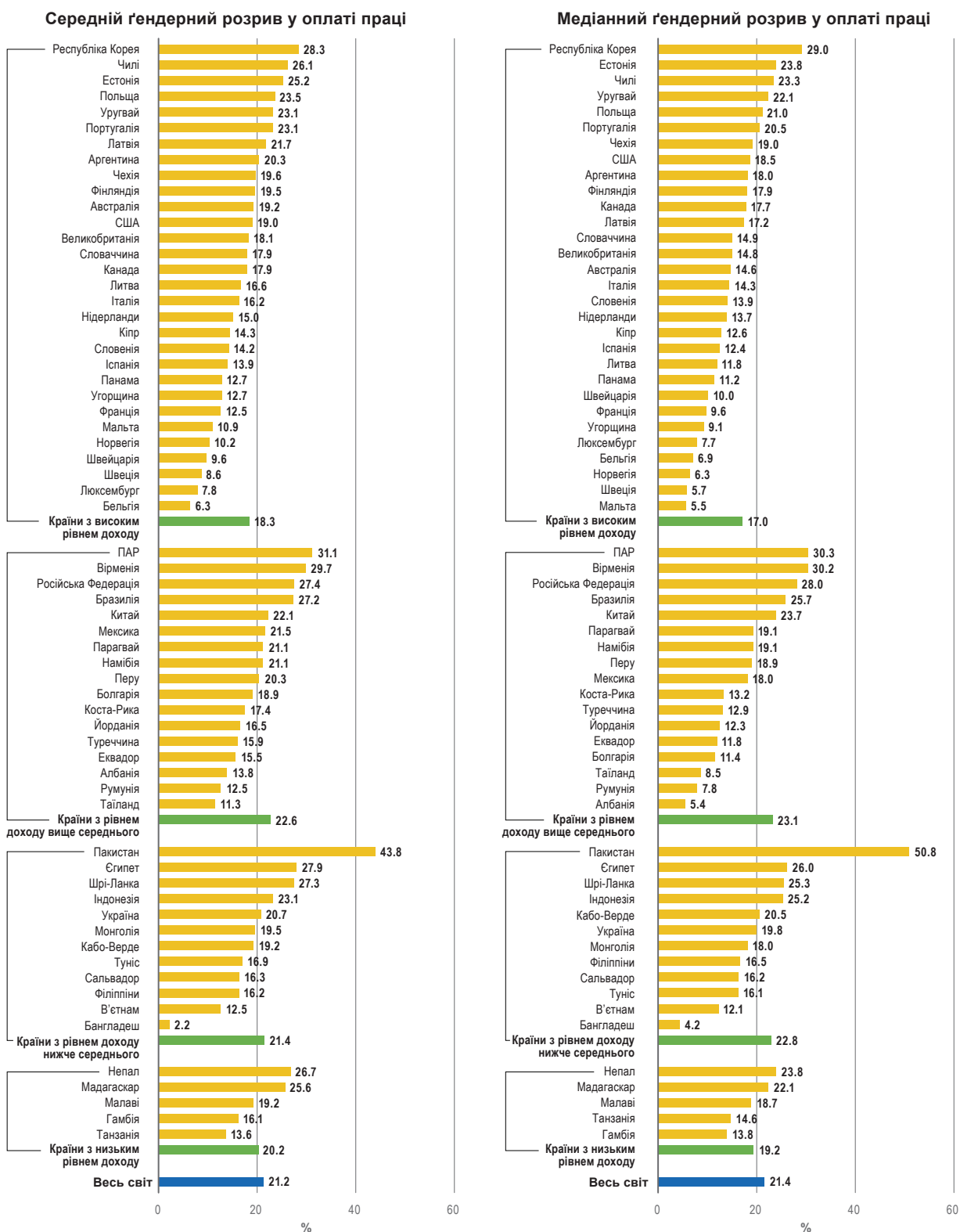
На рис. 19 і 20 представлено результат застосування методу зважування за факторами до 64 країн, щодо яких у нас є дані. Ми бачимо, що за цієї іншої методики майже всі оцінки погодинного і місячного (середнього і медіанного) ґендерного розриву в оплаті праці тепер мають додатне значення. На рис. 21 і 22 показано ґендерний розрив у оплаті праці в деяких вибраних підгрупах, а саме у підгрупі зайнятих у приватному секторі, підгрупі зайнятих у державному секторі, підгрупі повної зайнятості та підгрупі часткової зайнятості. Навіть незважаючи на значні відмінності між країнами, ми бачимо, що в середньому погодинний ґендерний розрив у оплаті праці є вищим у приватному секторі, ніж у державному, і вищим серед працюючих на умовах часткової зайнятості, ніж на умовах повної зайнятості.

Рис. 19. Зважені за факторами ґендерні розриви у оплаті праці за погодинною заробітною платою



Джерело: оцінки МОП на основі даних обстежень, наданих національними джерелами (див. Додаток V). Усі оцінки отримані методом, описаним у вставці 3, шляхом розбивки контингенту найманих працівників за такими факторами, як освіта, вік, статус робочого часу і зайнятість у приватному чи державному секторі.

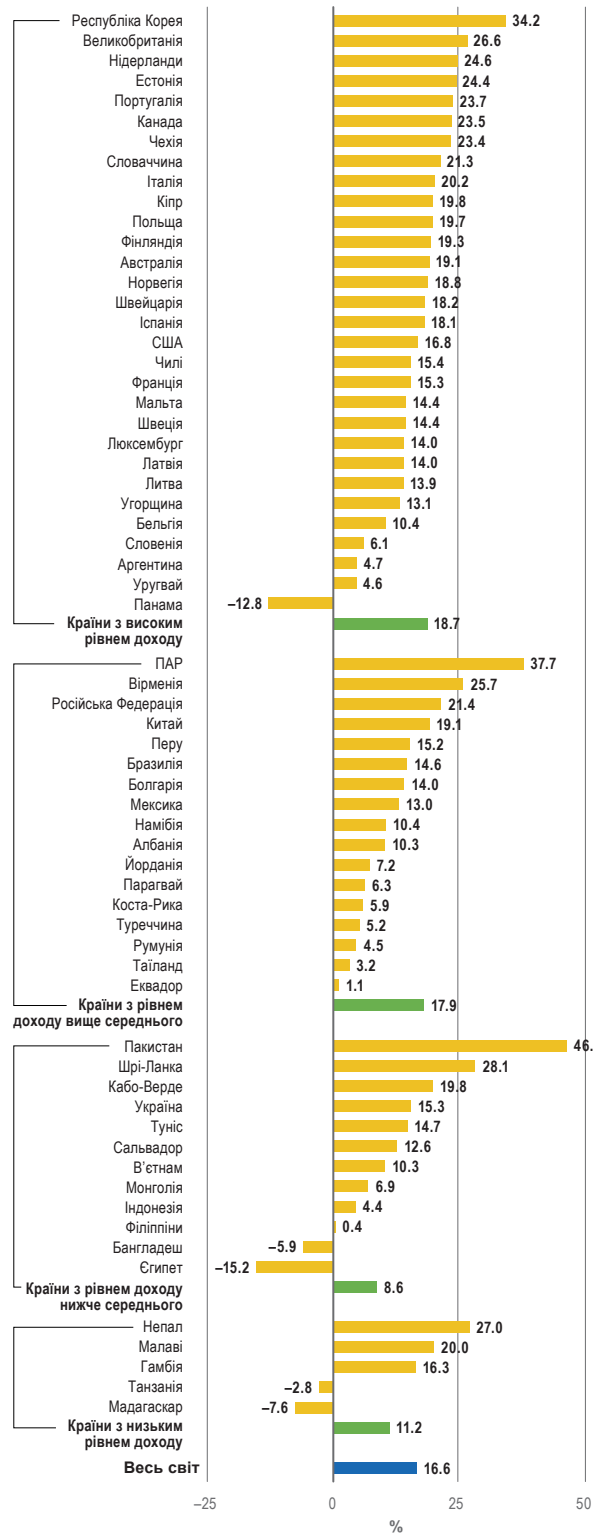
Рис. 20. Зважені за факторами ґендерні розриви у оплаті праці за місячною заробітною платою



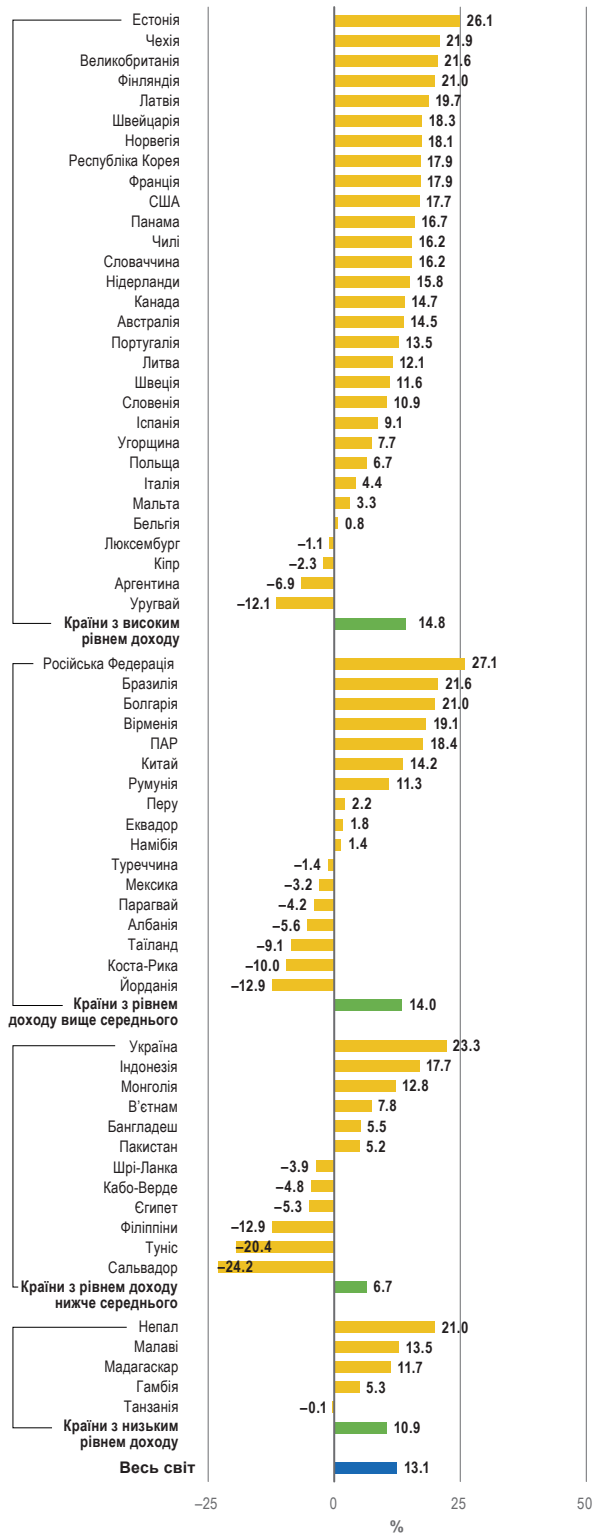
Джерело: оцінки МОП на основі даних обстежень, наданих національними джерелами (див. Додаток V). Додаткову інформацію див. у джерелі рис. 19.

Рис. 21. Зважені за факторами гендерні розриви у оплаті праці: зайнятість у приватному секторі та зайнятість у державному секторі (за середньою погодинною заробітною платою)

Гендерний розрив у оплаті праці в приватному секторі



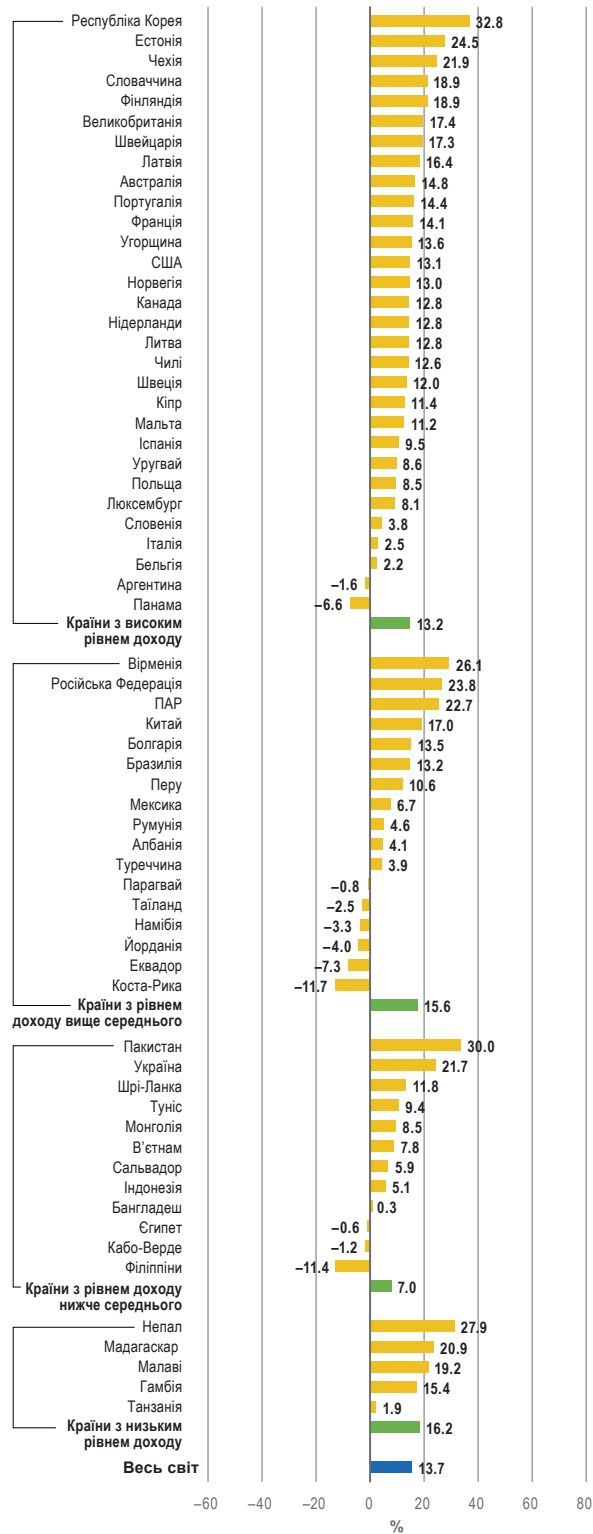
Гендерний розрив у оплаті праці в державному секторі



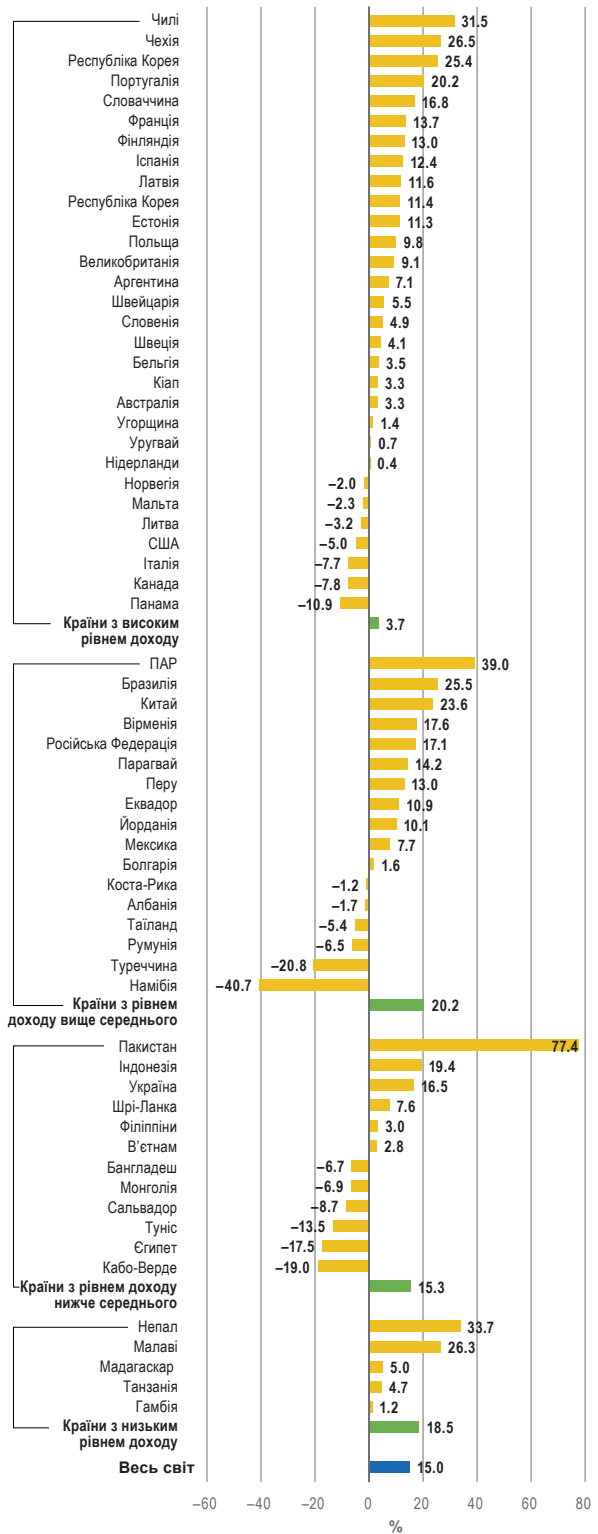
Джерело: оцінки МОП на основі даних обстежень, наданих національними джерелами (див. Додаток V). Усі оцінки отримані методом, описаним у вставці 3, шляхом розбивки контингенту найманих працівників за зайнятістю у приватному або державному секторі.

Рис. 22. Зважені за факторами гендерні розриви у оплаті праці: повна зайнятість і часткова зайнятість (за середньою погодинною заробітною платою)

Гендерний розрив у оплаті праці за повної зайнятості



Гендерний розрив у оплаті праці за часткової зайнятості



Джерело: оцінки МОП на основі даних обстежень, наданих національними джерелами (див. Додаток V). Усі оцінки отримані методом, описаним у вставці 3, шляхом розбивки контингенту найманих працівників за статусом робочого часу (повна чи часткова зайнятість).

Цікаво буде графічно представити залежність між зваженим за факторами гендерним розривом у оплаті праці та «необробленим» гендерним розривом у оплаті праці, показаним на рис. 14 (використовуючи в кожному випадку середню погодинну заробітну плату), групуючи результати цього порівняння відповідно до поділу на п'ять груп, показаного на рис. 18. Результат цього порівняння представлений на рис. 23, де показано, що використання методу зважування за факторами має вплив на оцінки гендерного розриву в оплаті праці майже в усіх країнах. Тільки в одній країні (Бангладеш) зважений за факторами гендерний розрив у оплаті праці за середньою погодинною заробітною платою має додатне значення. У деяких випадках зважений за факторами гендерний розрив у оплаті праці менше, ніж стандартний гендерний розрив у оплаті праці, але в більшості випадків він ширше. У країнах групи 1, де «необроблене» середнє значення було відносно малим, метод зважування за факторами дає більші значення, а у тих країнах, де «необроблений» середній розрив був великим, цей метод, як здається, коригує значення в менший бік. У випадку групи 2, де «необроблений» гендерний розрив у оплаті праці за середньою погодинною заробітною платою, за оцінками, менше відповідного медіанного показника, метод зважування за факторами, як здається, коригує значення у більший бік. Для всіх країн у групах 3 та 4, де середній гендерний розрив у оплаті праці був від'ємним, метод зважування за факторами виправляє помітне викривлення композиційних ефектів у даному контингенті, й оцінки гендерного розриву в оплаті праці показують, що жінки в цих країнах у середньому фактично отримують менше, ніж чоловіки. У країнах із додатним середнім гендерним розривом і від'ємним медіанним гендерним розривом (група 5) скориговане значення або збільшується, або зменшується. Нарешті, на рис. 23 також порівняно оцінки простого і зваженого за факторами глобальних гендерних розривів у оплаті праці, завдяки чому видно, що через зважування за факторами гендерний розрив у оплаті праці зростає з близько 16 до 19 відсотків.

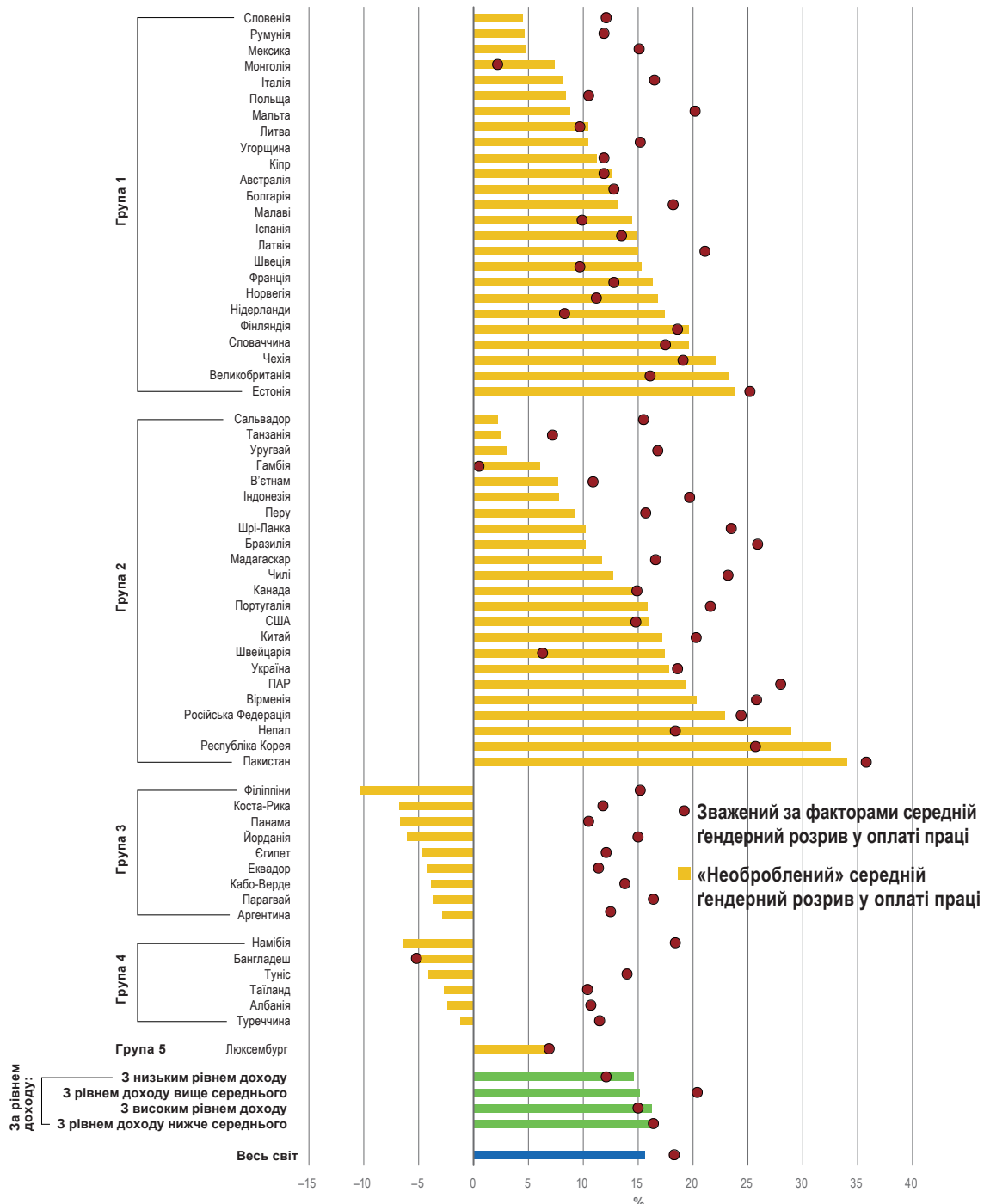
В якості ілюстрації того, як оцінки гендерного розриву в оплаті праці можуть через використання методу зважування за факторами перетворитися з від'ємних на додатні, можна навести приклад Намібії. Рис. 14 свідчить про те, що в Намібії середній гендерний розрив у оплаті праці за погодинною заробітною платою є від'ємним (-6,5 відсотка). Проте, оцінки на рис. 21 показують, що середній гендерний розрив у оплаті праці за погодинною заробітною платою є додатним як серед працівників, зайнятих у державному секторі (1,4 відсотка), так і серед працівників, зайнятих у приватному секторі (10,4 відсотка). Разом ці дві підгрупи складають весь контингент найманих працівників у країні. Застосувавши ваги до відповідних значень гендерного розриву в оплаті праці в групах і склавши ці дві величини, ми отримуємо зважений за факторами гендерний розрив у оплаті праці 2,7 відсотка. Це відрізняється від середнього гендерного розриву в оплаті праці в розмірі 18,9 відсотка, показаного на рис. 19, хоча в даному випадку «зважування» виконується у кількох підгрупах (можлива максимальна кількість – 64). Проте, навіть у разі застосування лише одного фактору – сектору зайнятості (приватного чи державного) – оцінка набуває значення, яке дещо більше збігається (принаймні за знаком) з остаточною та більш уточненою оцінкою для Намібії, наведеною на рис. 19.

Пропонований вище метод має й інші достоїнства. Одна з його переваг – у тому, що середній та медіанний гендерні розриви в оплаті праці, зважені за факторами, ближче один до одного за значенням, ніж у класичних мірах гендерних розривів у оплаті праці¹⁶. Це особливо важливо тому, що вибір середнього чи медіанного значення часто є суб'єктивним вибором дослідників або аналітиків, а такий суб'єктивний вибір одного з цих двох варіантів іноді може стати джерелом суперечливості у формуванні політики. Застосовуючи зважений за факторами гендерний розрив у оплаті праці й в такий спосіб зменшуючи відстань між середньою та медіанною оцінками, можна знизити таку суперечливість. Є й ще одна перевага: оскільки зважені за факторами оцінки гендерних розривів у оплаті праці враховують деякі значні композиційні ефекти, вони з більшою легкістю піддаються порівнянню між країнами. Так само в окремій країні зважений за факторами гендерний розрив у оплаті праці враховує деякі

¹⁶ У разі застосування методу зважування за факторами коефіцієнт кореляції між середнім і медіанним гендерним розривами за погодинною заробітною платою на рис. 19 становить 92,7%, тоді як коефіцієнт кореляції між середнім і медіанним гендерними розривами на рис. 14 він дорівнює 83,2%; за місячною заробітною платою коефіцієнт кореляції зростає з 77,1% (рис. 15) до 90,8% (рис. 20).

композиційні ефекти, які можуть змінюватися з часом – чи то через структурні, чи то через циклічні причини; це означає, що часовий ряд зважених за факторами гендерних розривів у оплаті праці є корисним доповняльним інструментом для аналізу часової динаміки гендерних розривів у даній конкретній країні¹⁷.

Рис. 23. Порівняння «необроблених» і зважених за факторами значень гендерного розриву в оплаті праці з використанням в обох випадках середньої погодинної заробітної плати: класифікація на основі ранжування країн (у п'яти групах) за «необробленим» гендерним розривом у оплаті праці



Джерело: оцінки МОП, що об'єднують гендерні розриви в оплаті праці з рис. 14 (стовпчики) та рис. 19 (крапки).

¹⁷ Важливо підкреслити, що запропонований зважений за факторами гендерний розрив у оплаті праці не еквівалентний оцінці скоригованого гендерного розриву: останній вимагає використання інших методів, наприклад, визначення контрфактуального розподілу, для визначення та виключення тієї частини розриву, що виникає через відмінності у здібностях між жінками й чоловіками (див. Fortin, Lemieux and Firpo, 2011). Це питання розглядається у наступному розділі доповіді (див., зокрема, розділ 9.2).

9. Які фактори стоять за гендерним розривом у оплаті праці?

Чому взагалі жінки заробляють менше, ніж чоловіки? Почнемо з того, що оцінимо гендерний розрив у оплаті праці у різних точках розподілу погодинної заробітної плати. Це може пролити світло на можливий вплив різних заходів політики на загальний гендерний розрив у оплаті праці. Отже, важливо знати, в якому місці розподілу заробітної плати гендерний розрив у оплаті праці є найширшим. Щоб доповнити цю інформацію, ми також оцінюємо частку жінок у різних точках розподілу заробітної плати, що покаже ступінь, у якому жінки надмірно представлені на нижньому кінці розподілу або недостатньо представлені на його верхньому кінці. Потім ми розкладаємо гендерний розрив у оплаті праці, у різних частинах розподілу та в цілому, на компонент, який можна «пояснити» відмінностями в ознаках жінок і чоловіків, важливих для ринку праці, й на компонент, який є «непоясненим» такими характеристиками. Далі у доповіді обговорюється питання про те, що саме ховається за «непоясненим» компонентом гендерного розриву в оплаті праці, зокрема менша віддача від освіти жінок в одних професіях із чоловіками, вплив заробітної плати на фемінізацію професій та робочих місць і наслідки наявності дітей у жінок та чоловіків на їхню відповідну заробітну плату.

9.1. Оцінювання гендерного розриву в оплаті праці в усьому розподілі погодинної заробітної плати

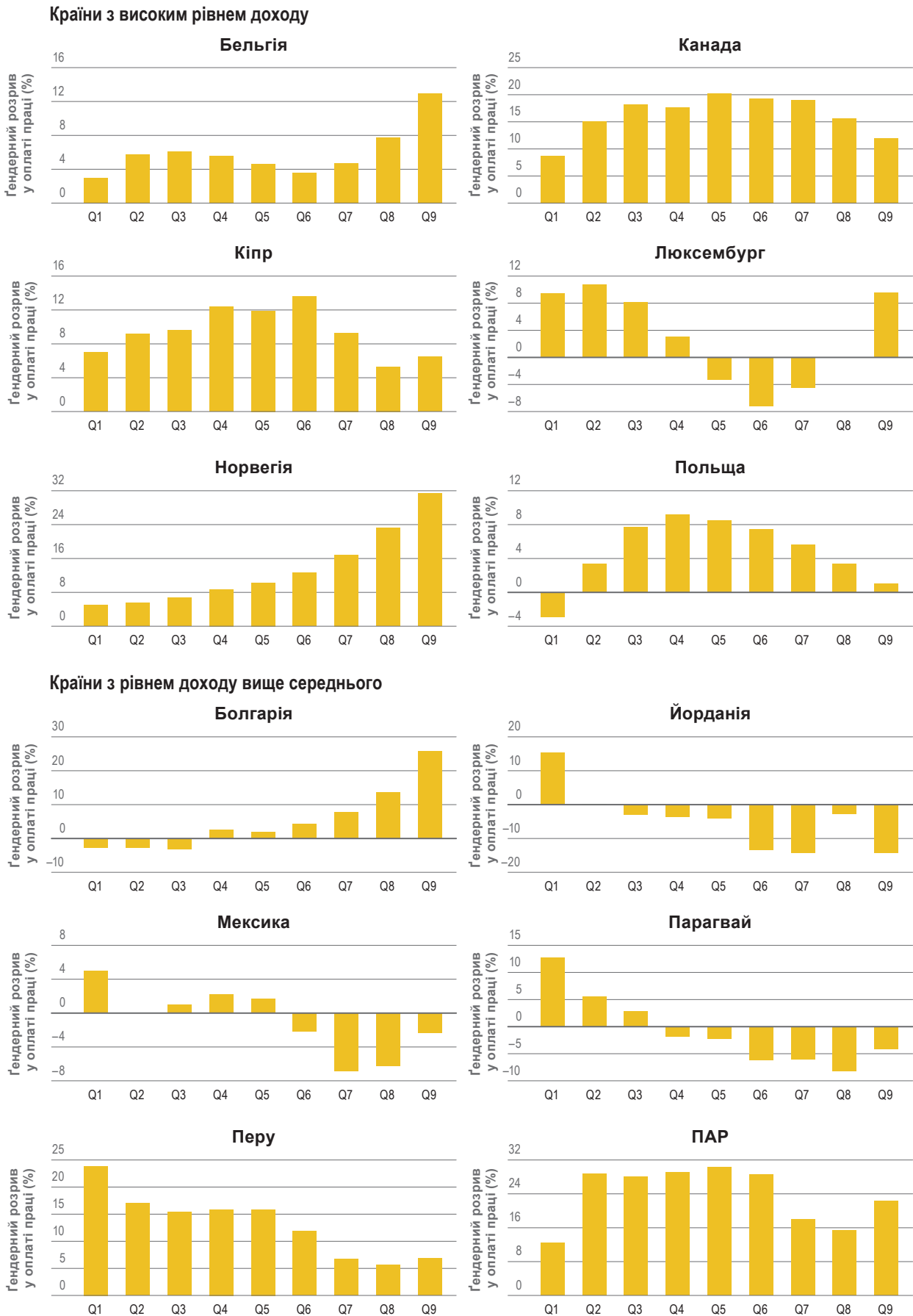
Почнемо цей розділ з оцінювання і аналізу гендерного розриву в оплаті праці у різних точках розподілу погодинної заробітної плати, зокрема у кожному з дев'яти квантилів, які ділять розподіл на десять груп однакового розміру¹⁸. Оцінювання гендерного розриву в оплаті праці – корисний інструмент, тому що він може пролити світло на потенційний вплив конкретних заходів політики на гендерний розрив у оплаті праці. Наприклад, встановлення мінімальної заробітної плати може зменшити гендерний розрив у оплаті праці на нижчих рівнях заробітної плати, колективні угоди про оплату праці можуть мати такий самий ефект у середині розподілу заробітної плати, а заходи політики, які сприяють підвищенню представництва жінок на вищих і високооплачуваних посадах, можуть мати позитивний вплив на верхньому кінці розподілу.

На рис. 24 показано гендерний розрив у оплаті праці у кожному квантілі (Q1–Q9) розподілу погодинної заробітної плати у вибірці країн, яка включає чотири групи за рівнем доходу (високий, вище середнього, нижче середнього, низький). Перше, що слід зазначити, – гендерний розрив у оплаті праці варіюється на протязі всього розподілу для всіх країн, представлених на цій ілюстрації.

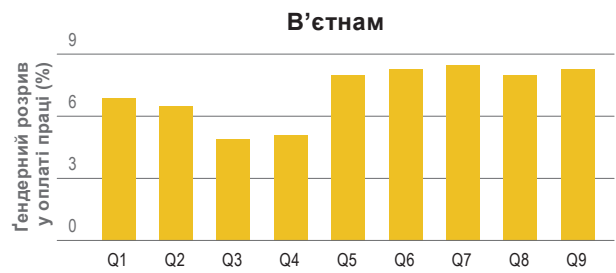
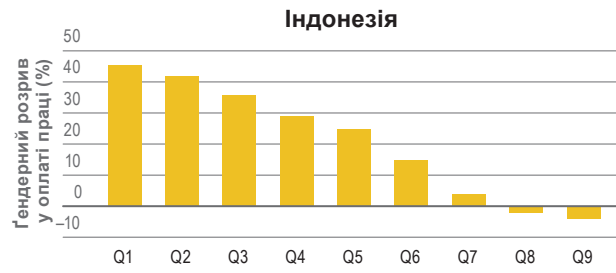
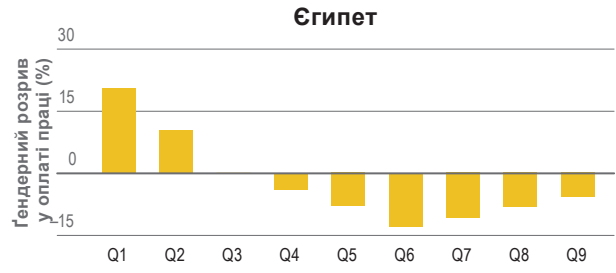
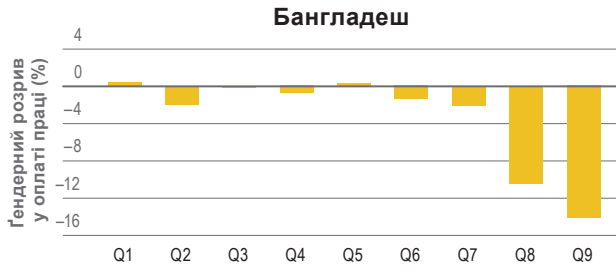
Як здається, має місце тенденція збільшення гендерного розриву в оплаті праці в міру руху від нижчих до верхніх точок розподілу погодинної заробітної плати, хоча це жодною мірою не є очевидним для всіх країн. Серед країн із високим рівнем доходу спостерігається вражаюче розширення гендерного розриву в оплаті праці на верхньому кінці розподілу: наприклад, у Бельгії гендерний розрив у оплаті праці становить біля 3 відсотків у нижньому квантілі, а у верхньому зростає приблизно до 13 відсотків. У Канаді, на Кіпрі та у Польщі розрив, що розширився, починає знов звужуватися в напрямку до самого верхнього рівня діапазону. Цікаво, що у випадку Польщі у першому квантілі має місце від'ємний гендерний розрив у оплаті праці.

¹⁸ Квантиль – це значення розподілу, яке ділить дані на групи однакового розміру. Наприклад, медіана – це порогове значення, що ділить дані на дві групи однакового розміру; квартиль – це одне з трьох порогових значень, яке ділить розподіл на чотири групи однакового розміру; дециль – одне з дев'яти порогових значень, яке ділить розподіл на десять груп однакового розміру. Термін «квантиль» охоплює всі ці різні терміни (медіану, квартиль, дециль, центиль тощо), якщо це порогове значення слугує для поділу даних на частини рівного розміру. У доповіді використовується термін «квантиль», крім випадків, коли необхідно прямо відрізнити конкретну розбивку розподілу на нерівні частини. Послідовне використання терміну «квантиль» дозволяє уникнути плутанини з тим, що термін «дециль» іноді також використовується для середнього значення розподілу між двома з дев'яти порогових значень розподілу, розбитого на десять частин. У доповіді терміни «квантиль», «дециль» і «центиль» завжди означають порогові значення у розподілі.

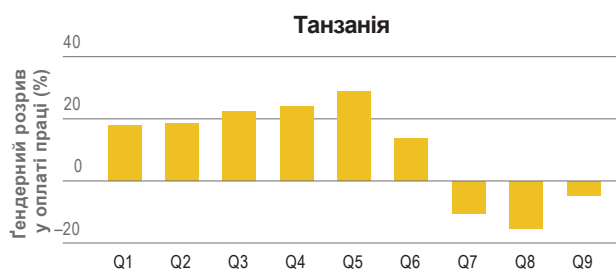
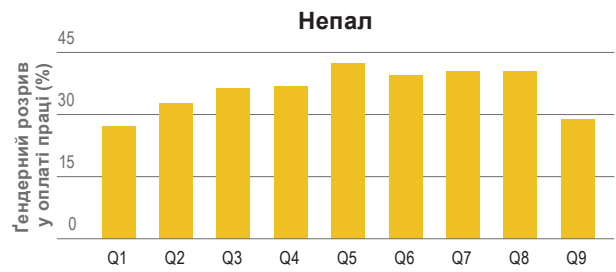
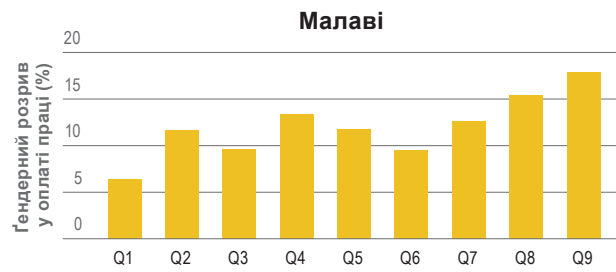
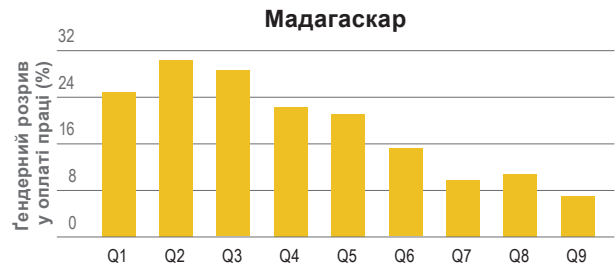
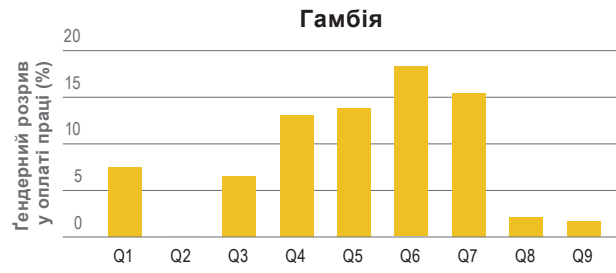
Рис. 24. Гендерний розрив у оплаті праці за шкалою розподілу заробітної плати для вибраних країн за останні роки



Країни з рівнем доходу нижче середнього



Країни з низьким рівнем доходу

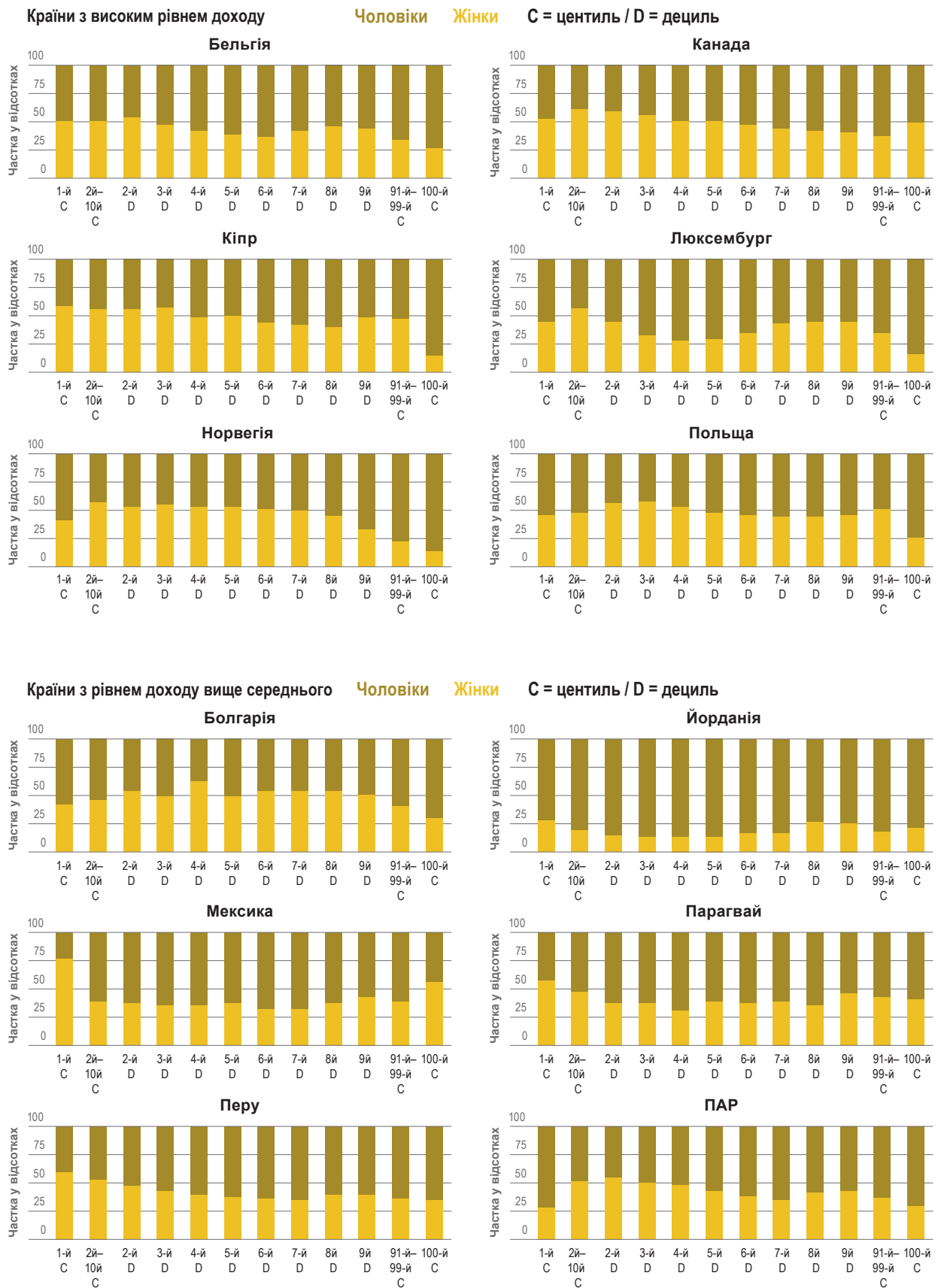


Оцінки в інших групах за рівнем доходу (вище середнього, нижче середнього і низький) демонструють дещо більше різноманіття. У деяких із представлених країн нерівномірна форма може бути результатом того, що на даному ринку праці присутні дуже малі групи найманих працівниць. Коли ми порівнюємо відносно невелику кількість жінок із більшою та більш різноманітною групою чоловіків у цій самій точці розподілу заробітної плати, на результат порівняння може несумірно сильно впливати присутність дуже малого числа жінок на даному рівні заробітної плати. Це явище відомо як ефект (помилка) малої вибірки.

На рис. 25 показані відповідні частки жінок і чоловіків у різних точках розподілу заробітної плати для тієї ж сукупності країн, що й на рис. 24. Ці графіки вказують на наявність загальної тенденції на ринках праці всього світу: коли ми рухаємося від нижчої до вищої погодинної заробітної плати, частка жінок зменшується, в деяких випадках – різко. Наприклад, у Бельгії жінки складають 50 відсотків нижнього 1 відсотка найманих працівників і лише 26 відсотків верхнього 1 відсотка; у Пакистані жінки становлять майже 90 відсотків найманих працівників у нижньому 1 відсотку і тільки 9 відсотків у верхньому 1 відсотку. У Йорданії, Бангладеш і Єгипті – й меншою мірою в Мексиці, Непалі, Гамбії, ПАР і Танзанії – жінки недостатньо представлені на всіх рівнях значень погодинної заробітної плати. По суті в усьому світі вагома частка жінок залишається поза межами роботи за наймом. У випадку країн із високим рівнем доходу зменшення частки жінок серед найманих працівників може бути наслідком материнства, а у країнах із середнім або низьким рівнем доходу відсутність жінок серед найманих працівників може також бути показником їхньої самозайнятості в неформальній економіці.

Замість вивчення різних картин, створених даними щодо кожної окремої країни, більш інформативним підходом може бути дослідження тенденцій, що виявляються у процесі порівняння результатів по широкому спектру країн. На рис. 26-28 представлено це порівняння відповідно для гендерного розриву в оплаті праці та частки жінок і чоловіків на нижньому і верхньому кінцях розподілу погодинної заробітної плати. На рис. 26 ми спостерігаємо дві речі: серед країн із високим рівнем доходу гендерний розрив у оплаті праці у верхній частині розподілу є ширшим, ніж у нижній частині. Хоча у цих країнах присутній як ефект «липкої підлоги», так і ефект «скляної стелі», очевидно, що ефект скляної стелі є набагато виразнішим, навіть попри те, що в середньому він може впливати на меншу кількість жінок, як показано на рис. 24 і 25. Щодо країн із низьким і середнім рівнями доходу, навпаки, на рис. 26 видно, що на нижньому кінці розподілу заробітної плати, де жінки пропорційно надмірно представлені – і, отже, де оцінки ймовірніше є статистично значущими – гендерний розрив у оплаті праці є ширшим, ніж на верхньому кінці. Цікаво також бачити, що гендерний розрив у оплаті праці на нижньому кінці розподілу заробітної плати є ширшим серед країн із нижчим рівнем доходу, ніж серед країн із вищим рівнем доходу.

Рис. 25. Частка жінок і чоловіків у верхньому та нижньому центилях і проміжних децилях розподілу погодинної заробітної плати для вибраних країн за останні роки

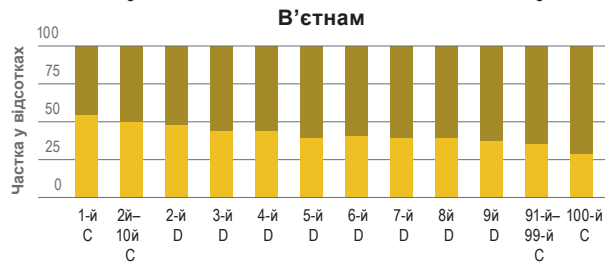
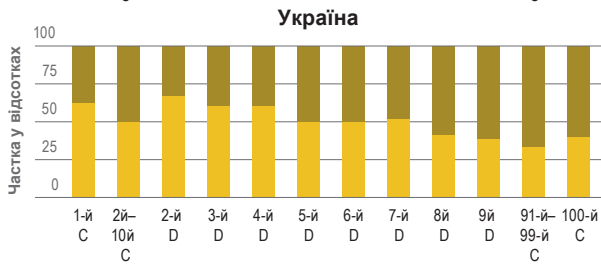
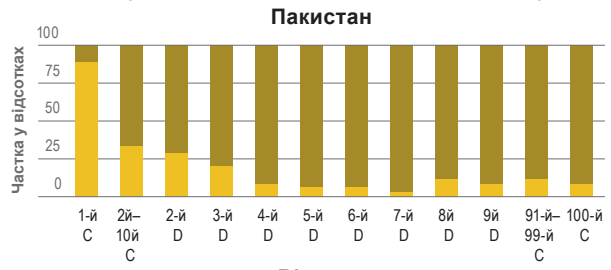
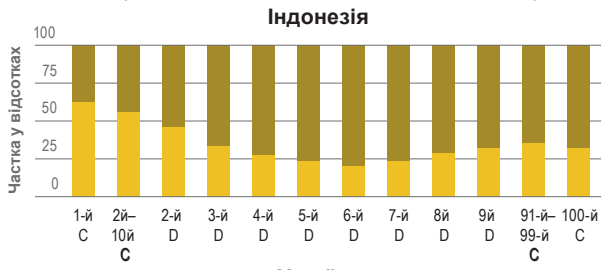
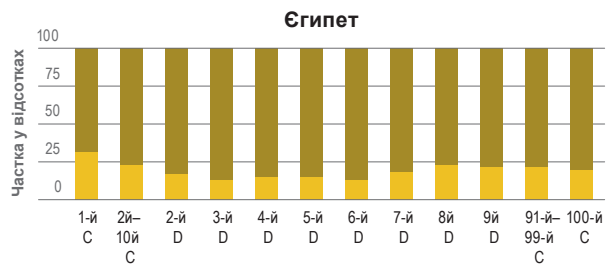
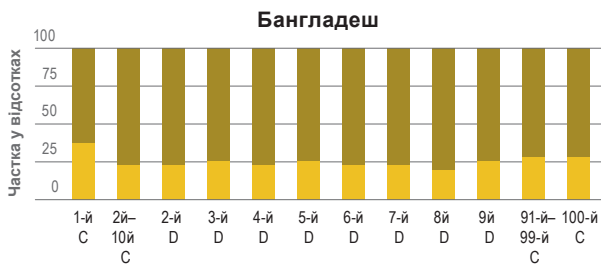


Країни з рівнем доходу нижче середнього

Чоловіки

Жінки

C = центиль / D = дециль



Країни з низьким рівнем доходу

Чоловіки Жінки

C = центиль / D = дециль

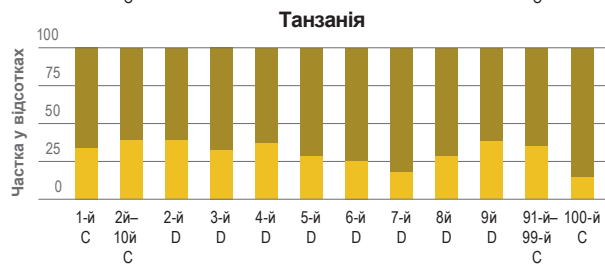
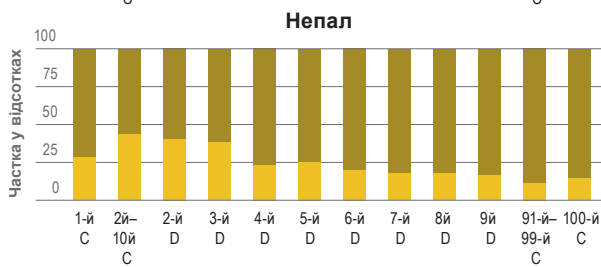
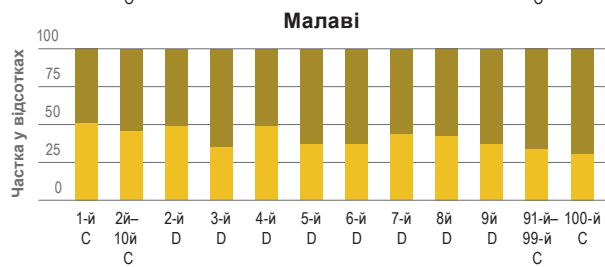
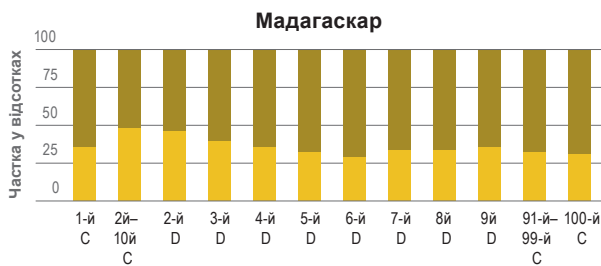
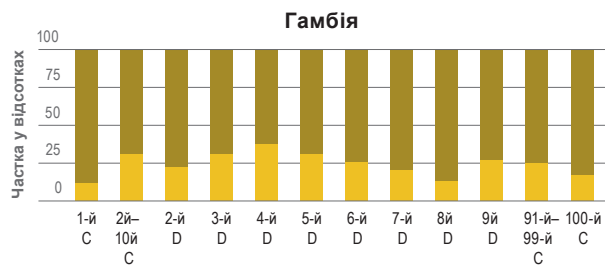
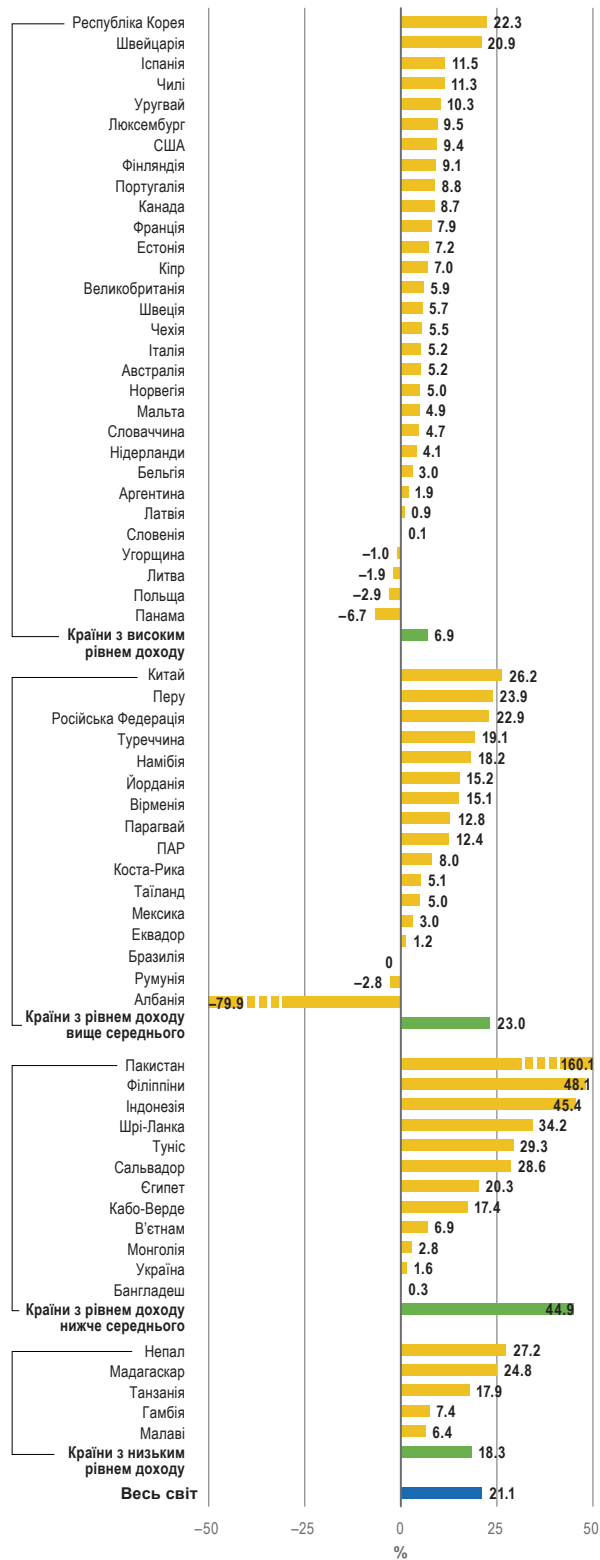
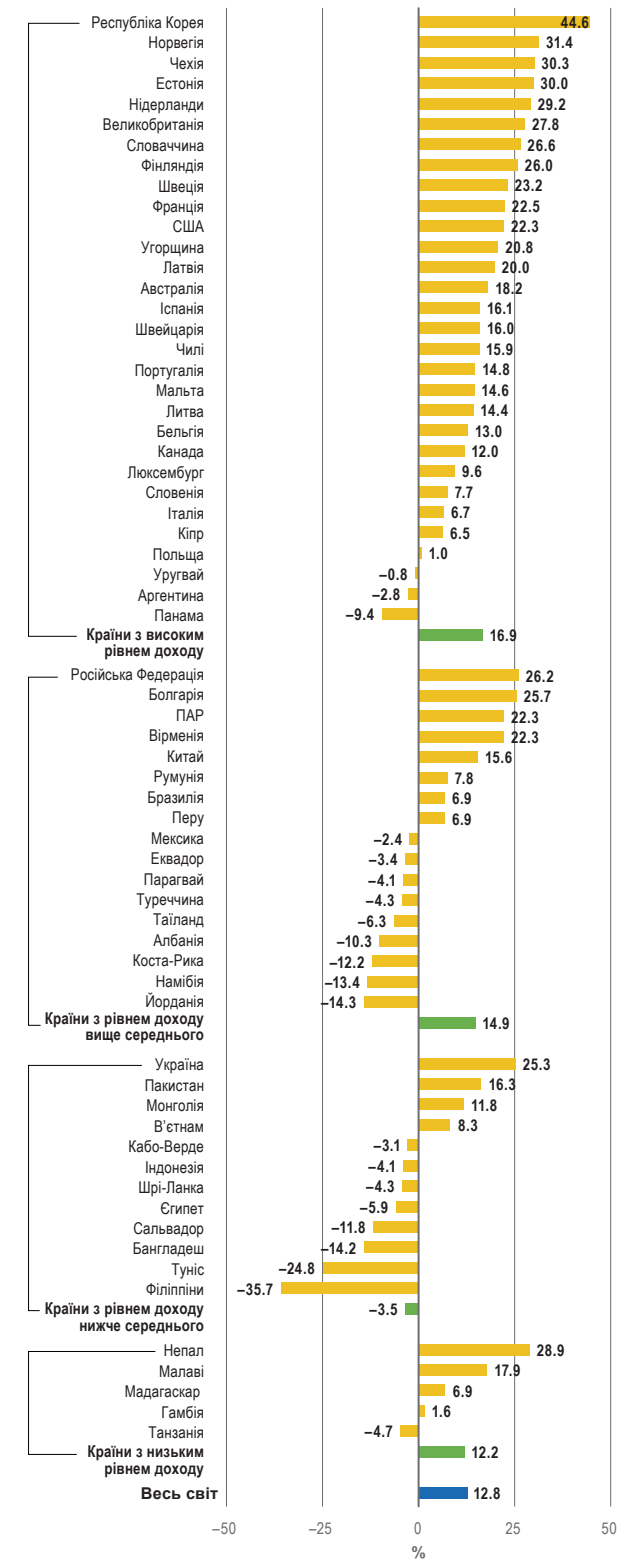


Рис. 26. Гендерний розрив у оплаті праці в першому та дев'ятому квантилях розподілу погодинної заробітної плати за останні роки

Гендерний розрив у оплаті праці в першому квантилі

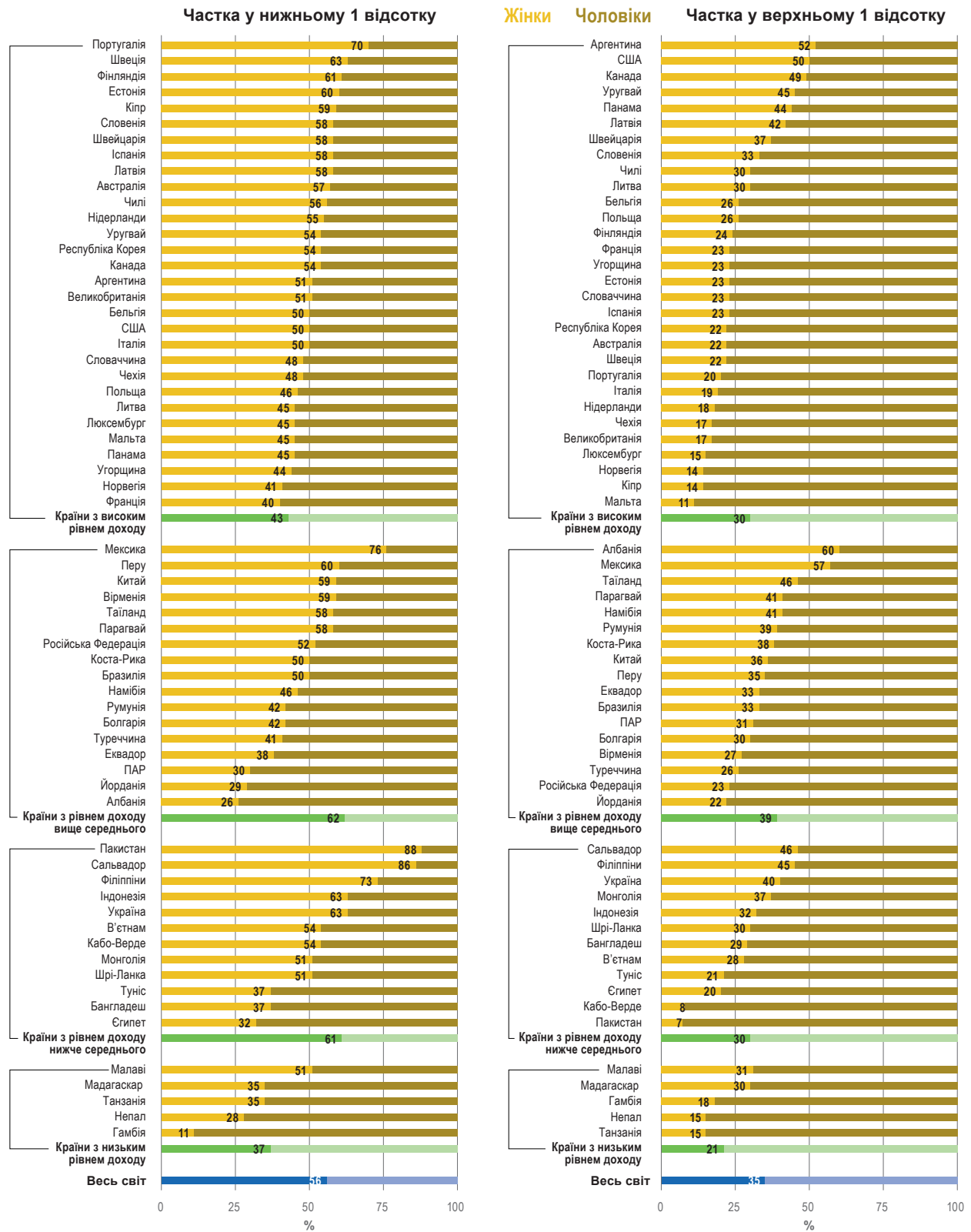


Гендерний розрив у оплаті праці в дев'ятому квантилі



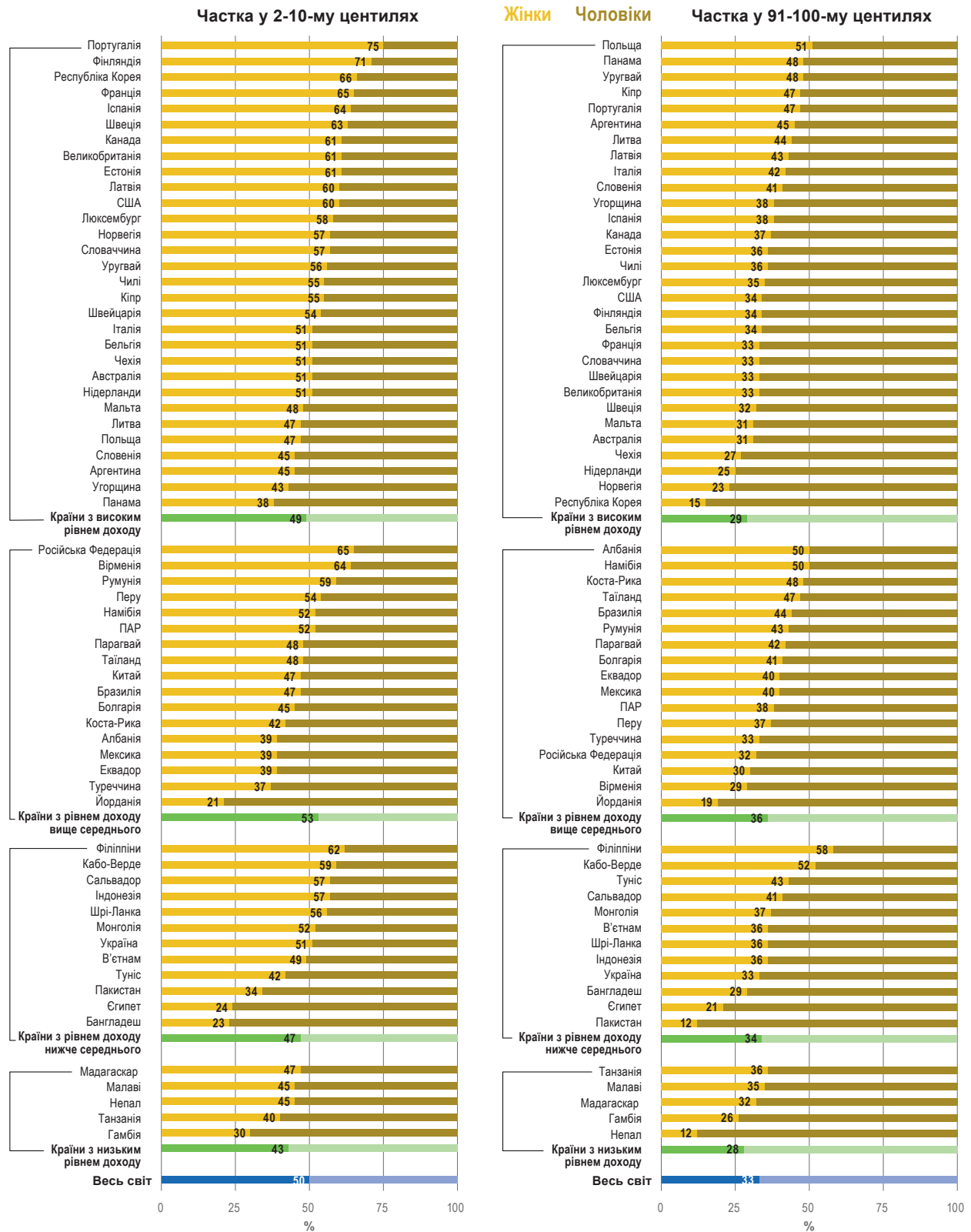
Джерело: оцінки МОП на основі даних обстежень, наданих національними джерелами (див. Додаток V).

Рис. 27. Частка жінок і чоловіків у нижньому та верхньому центилях розподілу погодинної заробітної плати за останні роки



Джерело: оцінки МОП на основі даних обстежень, наданих національними джерелами (див. Додаток V).

Рис. 28. Частка жінок і чоловіків у 2-му – 10-му центилях і 91-му – 99-му центилях розподілу погодинної заробітної плати за останні роки



Джерело: оцінки МОП на основі даних обстежень, наданих національними джерелами (див. Додаток V).

По суті оцінювання гендерного розриву в оплаті праці у різних точках розподілу заробітної плати є більш інформативним, ніж єдиний узагальнений показник цього розриву. Зокрема, якщо частка жінок серед найманих працівників мала – як, зокрема, у країнах із низьким рівнем доходу і рівнем доходу нижче середнього, наприклад, у Єгипті, Пакистані та Тунісі, де участь жінок у ринку праці взагалі (як найманих працівниць або за іншою формою зайнятості) дорівнює 25 відсоткам і менше, - набагато достовірніша оцінка виводиться, коли розрахунок зосереджений на тій частині розподілу заробітної плати, де зосереджені жінки.

9.2. Яку частину гендерного розриву в оплаті праці можна пояснити відмінностями в характеристиках жінок і чоловіків на ринку праці?

Розкладання гендерного розриву в оплаті праці у різних точках розподілу заробітної плати

Наступний крок у наших пошуках сутності гендерного розриву в оплаті праці – розкладання гендерних розривів у оплаті праці на «поясненну» і «непоясненну» частини. Поясненна частина – це частина гендерного розриву в оплаті праці, яку можна пояснити відмінностями в ознаках або характеристиках, важливих для ринку праці (параметрах людського капіталу, характеристиках роботи й характеристиках робочого місця), тоді як непояснена частина показує, якою мірою гендерний розрив у оплаті праці неможливо пояснити відмінностями у цих ознаках або характеристиках.

За допомогою методів розкладання, запропонованих Fortin, Lemieux and Firpo (2011), ми розкладаємо поясненну частину гендерного розриву в оплаті праці й у такий спосіб відокремлюємо від непоясненої частини. Ці методи – не єдині наявні методи розкладання, але на даний час доведено, що вони надають більш надійні результати, ніж інші методи¹⁹. По суті ця методика складається з трьох кроків. Перший крок – це вибір сукупності ознак і характеристик, якими зазвичай пояснюється різниця у заробітній платі між людьми (див. табл. 9.1). Другий крок полягає в оцінюванні «контрфактуального» розподілу заробітної плати жінок; цей розподіл показує, яку заробітну плату отримували б жінки, якщо б вони одержували таку саму віддачу від своїх ознак або характеристик, важливих для ринку праці, як і чоловіки. Третій крок передбачає використання контрфактуального розподілу для розкладання гендерного розриву в оплаті праці на частину, яка може бути пояснена вищезгаданими ознаками й характеристиками, та частину, яку неможливо ними пояснити. У вставці 4 пояснюється, як ці три кроки працюють на практиці, а детальніше ця методика викладена у Додатку VI.

¹⁹ Інші методи розкладання (наприклад, запропоновані Machado and Mata, 2005) дали б схожі результати, але вони втратили багатьох прихильників через значні обчислювальні потреби та у світлі успіхів, досягнутих останніми роками за допомогою альтернативних методів. Ще одна альтернатива – метод підбору контрольної групи за індексом відповідності (запропонований Soro, 2008), який використовується для розкладання гендерного розриву в оплаті праці у доповіді «Заробітна плата у світі в 2014-2015 рр.» (ILO, 2014). Важлива перевага методу, запропонованого Fortin, Lemieux and Firpo (2011), полягає у формуванні контрфактуального розподілу, який ураховує всіх жінок у вибірці, тоді як у методі підбору контрольної групи за індексом відповідності для формування такого розподілу часто використовується лише частина жінок у вибірці.

Табл. 9.1. Важливі для ринку праці параметри, ознаки та характеристики для розкладання ґендерного розриву в оплаті праці

Група	Змінні	Примітки
Параметри	<ul style="list-style-type: none"> • Вік • Освіта (категорії) • Стаж роботи 	<ul style="list-style-type: none"> • У випадку ОСЗ замість стажу роботи зазначається «вслуга років» на даній роботі. • Між країнами мають місце відмінності у кількості освітніх категорій, проте у більшості визначаються чотири-п'ять категорій (наприклад, без освіти; нижче початкової; неповна середня; середня/професійна; вища та післядипломна).
Ознаки (характеристики) роботи	<ul style="list-style-type: none"> • Робочий час • Договірні умови • Професійні категорії 	<ul style="list-style-type: none"> • «Робочий час» може бути безперервною змінною або фіктивною змінною для визначення повної або часткової зайнятості (відповідно до міжнародного визначення, наданого ОЕСР). • «Договірні умови» - фіктивна змінна для розрізнення між безстроковими та тимчасовими контрактами. • Професійні категорії для всіх країн відповідають міжнародній класифікації МСКЗ-88 або МСКЗ-08.
Характеристики робочого місця	<ul style="list-style-type: none"> • Категорія галузі виробництва (основна економічна діяльність) • Розмір підприємства • Державний або приватний сектор • Регіональне розташування • Місто чи сільська місцевість • Вид колективної угоди про оплату праці 	<ul style="list-style-type: none"> • Категорії галузей майже для всіх країн відповідають класифікації галузей, наведеної у ЄКВЕД ред. 4. • Розмір підприємства зазвичай зазначається у категоріях (мікро-, мале, середнє або велике). • Вид колективної угоди про оплату праці – це показник, що наводиться тільки для країн, охоплених ОСЗ.
Особисті характеристики	<ul style="list-style-type: none"> • Член профспілки • Мігрант (внутрішня міграція не враховується) • Домашній працівник • Формальна чи неформальна зайнятість 	<ul style="list-style-type: none"> • Ці змінні – крім «член профспілки» та «мігрант» - використовуються тільки для країн із низьким і середнім рівнем доходу. Винятком є Австралія, де можна визначити змінну «домашній працівник».

Примітки: МСКЗ = Міжнародна стандартна класифікація занять; ЄКВЕД = Європейський класифікатор видів економічної діяльності; ОЕСР = Організація економічного співробітництва і розвитку; ОСЗ = Обстеження структури заробітків. Не всі змінні наявні для всіх 65 країн, присутніх у цьому наборі даних (див. Додаток V). Майже для всіх визначено такі характеристики: вік, освіта, досвід, робочий час, договірні умови, професійна категорія, код галузі (основна економічна діяльність), сільська чи міська місцевість. Як виняток, у Поточному обстеженні населення США зазначається також раса, тому в розкладанні ґендерного розриву в оплаті праці для цієї країни використовується фіктивна категорія «біла» для відрізнєння її від інших рас. У країнах, де змінна «професійна категорія» включала єдину категорію «домашні працівники», остання була об'єднана з категорією «некваліфіковані», а для «домашніх працівників» була окремо введена фіктивна категорія.

Вставка 4. Розкладання ґендерного розриву в оплаті праці: ілюстративне пояснення

Процес розкладання ґендерного розриву в оплаті праці складається з трьох кроків. По-перше, відбирається сукупність ознак або характеристик – тобто спостережуваних показників у даних обстежень – на основі їхньої значущості у процесі визначення заробітної плати. У табл. 9.1 представлені ознаки й характеристики, відібрані для розкладання ґендерного розриву в оплаті праці в цій доповіді: відбір оснований на наявності цих показників у кожному з обстежень, згаданих у Додатку V. Не всі показники завжди наявні для всіх країн, а деякі показники присутні тільки в певних економічних контекстах (див. примітки до табл. 9.1).

На другому кроці за допомогою прийомів економетрики з використанням спостережуваних ознак або характеристик формується контрфактуальний розподіл заробітної плати, який відображає заробітну плату, яку жінки отримували б, якщо б вони одержували таку саму віддачу від своїх ознак і характеристик, як і чоловіки. (Детально ця методика викладена у Додатку VI.) Після того, як економетричним шляхом обчислено контрфактуальний розподіл, у нас є три розподіли заробітної плати: розподіл заробітної плати чоловіків, розподіл заробітної плати жінок і контрфактуальний розподіл заробітної плати жінок. Ці три розподіли можна порівняти в будь-якому квантилі, наприклад, у медіані. Скажімо, на медіанному рівні погодинна заробітна плата чоловіків складає 10 монет, а жінок – 6 монет: це означає, що у медіані ґендерний розрив у оплаті праці дорівнює 40 відсоткам. Припустимо також, що контрфактуальна погодинна заробітна плата у медіані дорівнює 9 монетам: це – медіанна заробітна плата, яку жінки отримували б, якщо б за свої фактичні «усереднені» параметри і ознаки їм платили стільки, скільки платять чоловікам за їхні ознаки на медіанному рівні. Слово «усереднені» тут є важливим, тому що воно означає приблизно одні й ті самі параметри, передбачаючи, що у порівнянні кількох показників жінки (або чоловіки) можуть мати більше або менше однієї чи кількох ознак (наприклад, більш високий освітній рівень, але менший стаж роботи). Повертаючись до порівняння, зазначимо, що відстань між тим, що отримують чоловіки (10 монет), і тим, що отримували б жінки завдяки своїм характеристикам, важливим для ринку праці, якщо б вони були чоловіками (9 монет), пояснюється відмінністю в ознаках. Решта, а саме різниця між тим, що отримували б жінки завдяки своїм характеристикам, важливим для ринку праці, якщо б вони були чоловіками (9 монет), і тим, що вони фактично отримують (6 монет) не може бути пояснена ознаками чи параметрами. Отже, різниця між тим, що жінки повинні отримувати за свої параметри (9 монет), і тим, що вони фактично отримують (6 монет), може бути пояснена тим, що жінки отримують меншу віддачу від своїх параметрів і характеристик, важливих для ринку праці, на медіанному рівні; цю різницю називають непоясненою, або структурною, частиною ґендерного розриву в оплаті праці.

Формування контрфактуального розподілу допомагає встановити, що жінки та чоловіки можуть мати різну структуру заробітної плати, не тому, що вони мають різні параметри, а тому, що вони отримують різну віддачу від цих параметрів, – отже, для позначення непоясненої частини ґендерного розриву в оплаті праці іноді вживають слово «структурний». У нашому прикладі непояснена частина ґендерного розриву в оплаті праці становить 3 монети. Таким чином, цей гіпотетичний приклад ілюструє ситуацію, де загальний ґендерний розрив у оплаті праці на медіанному рівні можна розкласти на дві частини: пояснену (10 відсотків) і непояснену (30 відсотків).

Третій і останній крок процесу розкладання полягає у застосуванні до кожного квантиля певного виду регресійного аналізу, відомого як безумовна квантильна регресія (детальний і дуже пізнавальний опис застосування безумовної квантильної регресії до ґендерного розриву в оплаті праці наведений у роботі Chi and Li, 2008). Цей метод дозволяє кількісно визначити внесок кожної з ознак до кожної з двох частин розриву, поясненої та непоясненої (докладніше щодо цього див. у Додатку VI). Додатний внесок тієї чи іншої характеристики в пояснену частину означає, що порівняно з жінками чоловіки в більшому ступені мають конкретну характеристику, яка добре винагороджується у даному квантилі. Наприклад, у середньому чоловіки можуть мати більш високий рівень освіти – або більш актуальний вид освіти – ніж жінки у даному квантилі. Від'ємний внесок означає, що жінки в більшому ступені мають такі ознаки чи характеристики порівняно з чоловіками (і, отже, повинні в принципі отримувати більшу платню, ніж чоловіки).

У нашому розкладанні непояснена частина є додатною, якщо віддача, яку жінки повинні отримувати від своїх характеристик і ознак, є більшою, ніж вони отримують фактично. Може бути й так, що непояснена частина ґендерного розриву в оплаті праці є від'ємною. Це відобразить ситуацію, де жінки отримують віддачу, яка перевищує те, що вони повинні отримувати завдяки своїм характеристикам і ознакам, важливим для ринку праці.

Після того, як виконано розкладання ґендерного розриву в оплаті праці на пояснену і непояснену частини, в результаті застосування регресійного аналізу залишаються – в кожному квантилі – це два компоненти ґендерного розриву в оплаті праці, які необхідно розглянути: один – це так званий «остаточний» або статистичний залишок, який має бути доволі малим, якщо специфікація моделі – у даному випадку показники, вибрані для інтерпретації заробітної плати – є точною і належним чином охоплює процес визначення заробітної плати; другий – це компонент, у якому зібрано разом все, що неможливо пояснити або параметрами чи характеристиками жінок або чоловіків, або віддачею від цих параметрів чи характеристик, принаймні в тому ступені, в якому ці характеристики спостерігаються в даних. В економетриці це відомо як «константа»; вона може охоплювати, наприклад, вплив на заробітну плату загальних макроекономічних тенденцій, сезонних факторів, як-от погода, та будь-чого

Вставка 4. Розкладання ґендерного розриву в оплаті праці: ілюстративне пояснення

іншого, що може впливати на процес визначення заробітної плати, але не є характерним для індивідів у процесі виробництва. У теорії розрахункова оцінка цієї «невідомої» частини, яка відображає різницю між жінками й чоловіками в плані тенденцій ринку праці, загальних для всіх, повинна бути малою; наприклад, немає жодних причин для того, щоб у середньому макроекономічні показники, прогнози погоди тощо справляли різний вплив на заробітну плату жінок і чоловіків. На індивідуальному рівні константа може враховувати такі фактори, як когнітивна здатність індивідів, що можуть впливати на їхню продуктивність і, отже, на їхню заробітну плату. Проте, знов-таки розподіл цієї здатності у середньому має бути ідентичним для жінок і чоловіків у розглядуваній сукупності.

Разом з тим, константа може також враховувати відмінності, які міцно укорінилися в суспільстві й по-різному впливають на жінок та чоловіків, як, наприклад, ґендерні стереотипи стосовно материнства і батьківства, значення, якого суспільство надає певним секторам економіки або професійним категоріям, у яких жінки й чоловіки чітко поляризовані, тощо. Незважаючи на труднощі, з якими прикладна економетрика стикається у тлумаченні відмінності між жінками та чоловіками у вищезгаданій константі, ми трактуємо цей компонент ґендерного розриву в оплаті праці, пов'язаного з константою, як елемент, що робить свій внесок – позитивний чи негативний – у непояснену частину ґендерного розриву в оплаті праці*.

* Хоча можливий ефект у результаті пропущення змінних не є незначним, показники, наведені у табл. 9.1, повинні на практиці надати доволі повну специфікацію для процесу формування даних. Більше тривожить те, що багато зі змінних, включених до цієї сукупності, є категоріями, й ці категорії вводяться у процес регресії як самостійні показники. Економетричні прийоми вимагають, щоб принаймні одна категорія кожної категорійної змінної була виключена з регресії, що доповнює звичайну вимогу щодо обмежені виключення для ідентифікації. Вибір категорії, яка буде виключена, здійснюється довільно, і, залежно від цього вибору, коефіцієнт, пов'язаний із константою, може мати те чи інше значення. Таке обмеження тлумачення константи в розкладанні описано в літературі (див. Fortin, Lemieux and Firpo, 2011, pp. 41–44). Одне рішення цієї проблеми полягає в тому, щоб перетворити цю категорію на дві – наприклад, замість того, щоб ввести десять категорій галузей економіки й довільно виключити одну, створити двійковий результат, ураховує «торгівлю» як «інші сектори» і виключає «інші сектори». Це дозволяє врахувати певні наслідки довільного виключення категорії, але за рахунок ослаблення пояснювальної спроможності показників, включених задля оцінювання ваг. Ми фактично виконали цю процедуру як експеримент і отримали схожі результати для всієї непоясненої частини ґендерного розриву в оплаті праці – хоча й з деякими модифікаціями у поясненій частині та в статистичному залишку, як і очікувалося. Отже, ми вважаємо, що у якісному відношенні стратегічні висновки за результатами нашого аналізу не змінилися б значно, якщо б ми використовували інші довільні виключення. Один спосіб ураховувати можливі ефекти вищезгаданої константи – завжди виключати ті категорії, які б стосувалися більше чоловіків, аніж жінок. Отже, для всіх країн і всіх розкладань ми виключили такі категорії: вікова група літніх людей; робота у гірничодобувній промисловості, будівництві або комунальному господарстві; керівник або менеджер як професійна категорія; робота у приватному секторі; робота на умовах повної, а не часткової зайнятості; робота на великих підприємствах; робота за безстроковим контрактом. Оскільки всі ці виключення потенційно краще визначають на ринку праці чоловіка, а не жінку, обмеження виключення не вибрані довільно, а пов'язані з такою умовою, як присутність на ринку праці жінки або чоловіка.

Пояснення і непояснена частини ґендерного розриву в оплаті праці у різних точках розподілу заробітної плати: деякі приклади з практики країн

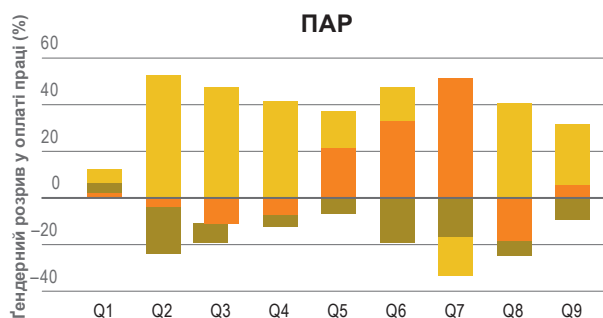
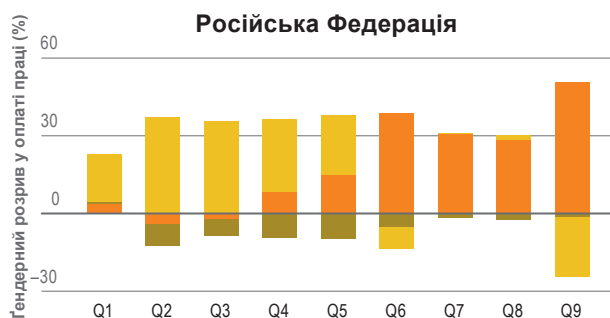
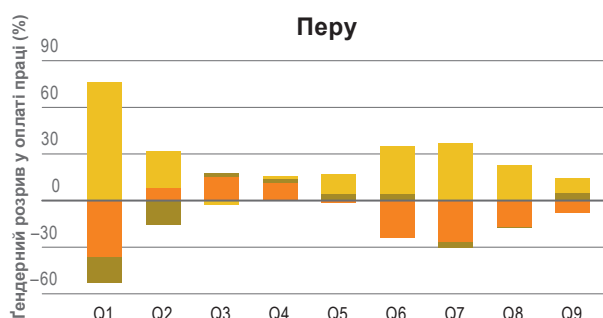
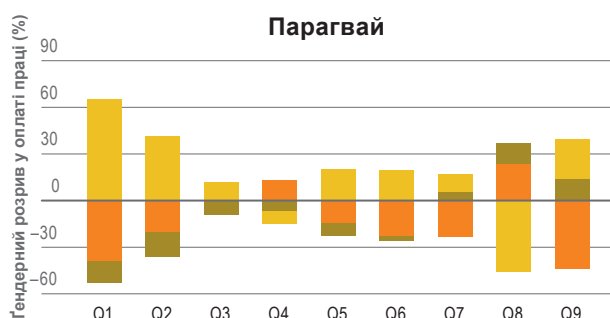
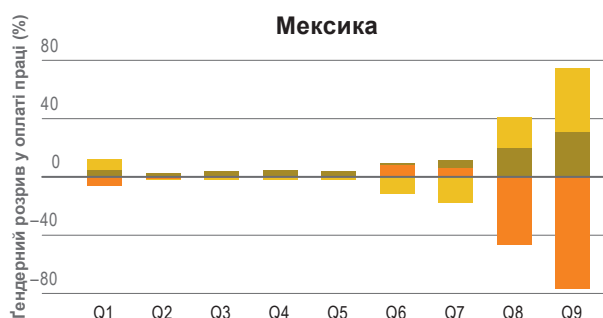
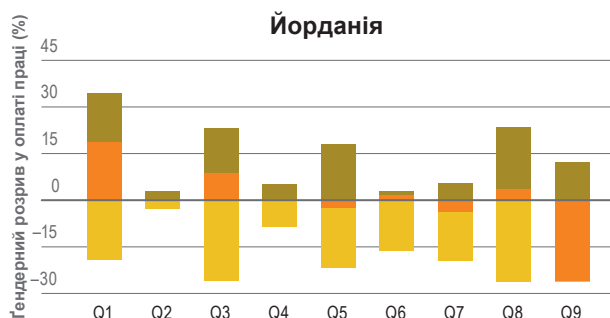
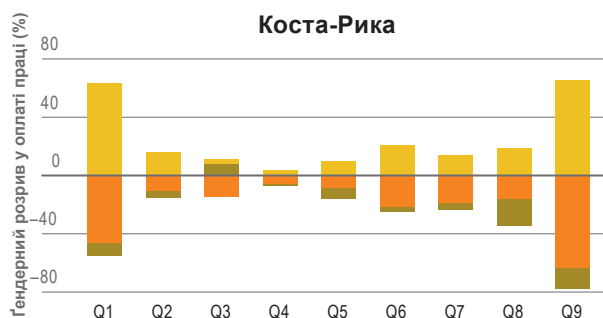
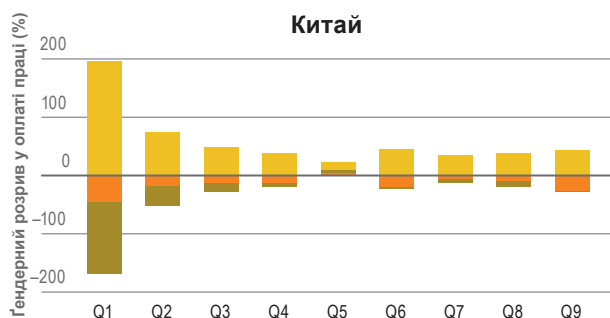
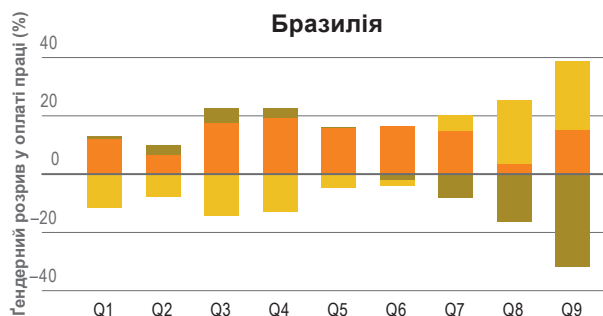
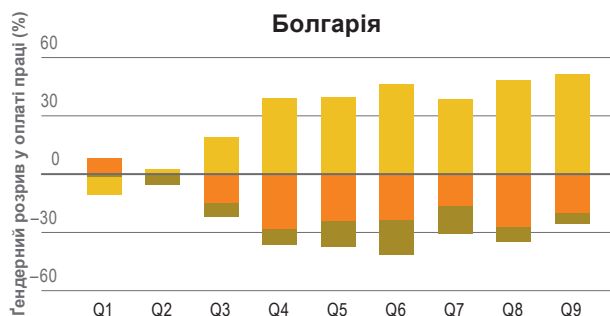
На рис. 29 представлено розкладання ґендерного розриву в оплаті праці для вибраної групи країн і у кожній точці розподілу погодинної заробітної плати. На кожному графіку для кожного квантиля показані три компоненти, які у сукупності представляють пояснену і непояснену частини розриву. Серед елементів поясненої частини ми виділяємо фактор «освіта», отже, другий компонент, названий «інші фактори», представляє пояснену частину за мінусом конкретного елемента «освіта». Сума трьох компонентів у кожному квантилі відображає ґендерний розрив у оплаті праці в даному квантилі. Варто тут зазначити, що деякі з країн, представлених на рис. 29, присутні й на рис. 24, отже, можна провести порівняння.

Ми бачимо, що відносна значимість поясненого і непоясненого компонентів у різних частинах розподілу варіюється залежно від конкретної країни. У країнах із високим рівнем доходу, наприклад, у США, ґендерний розрив у оплаті праці є здебільшого непоясненим на всьому розподілі заробітної плати, проте освіта все ж грає свою роль у поясненні розриву на нижньому кінці розподілу. На Кіпрі та в Угорщині картина дещо інша: в нижній частині розподілу ґендерний розрив у оплаті праці можна пояснити відмінностями в ознаках і характеристиках, але у верхніх сегментах розподілу він залишається непоясненим. У деяких країнах, наприклад у Норвегії чи Іспанії, як виявляється, ґендерний розрив у оплаті праці залишається більшою частиною непоясненим, особливо на верхньому кінці розподілу.

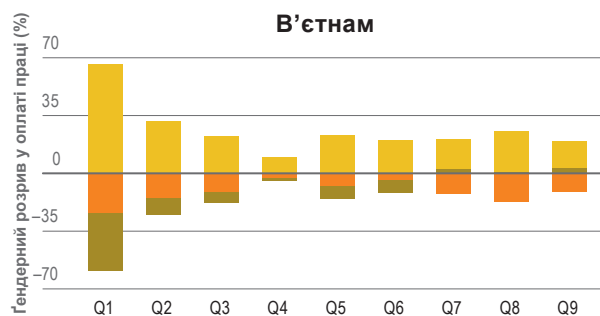
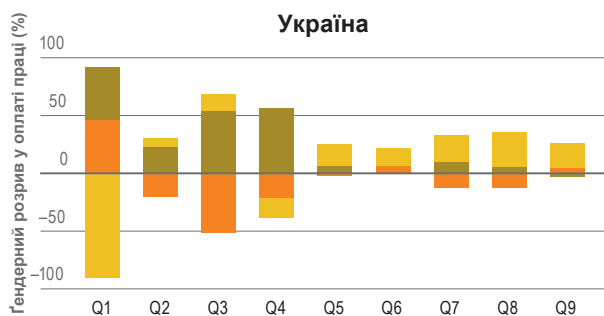
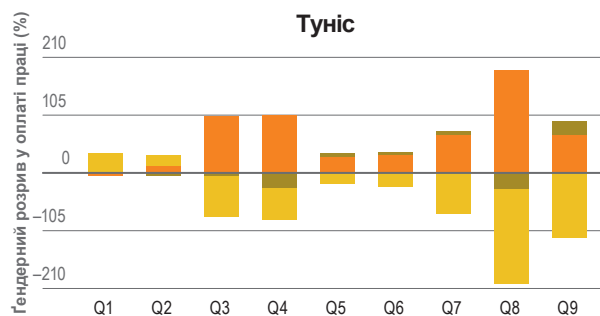
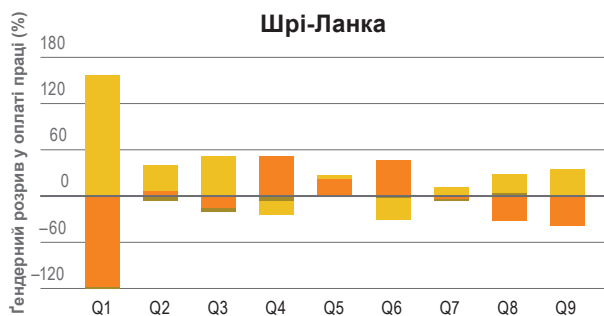
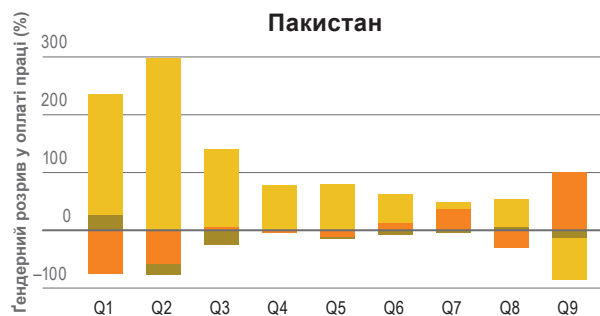
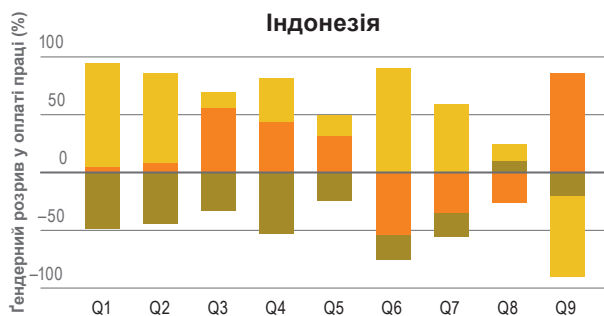
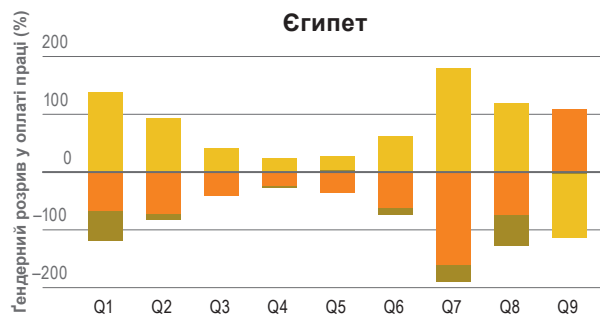
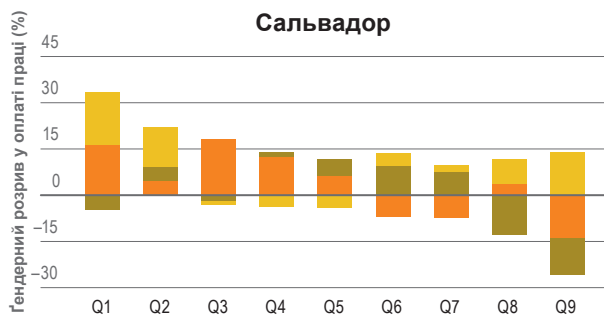
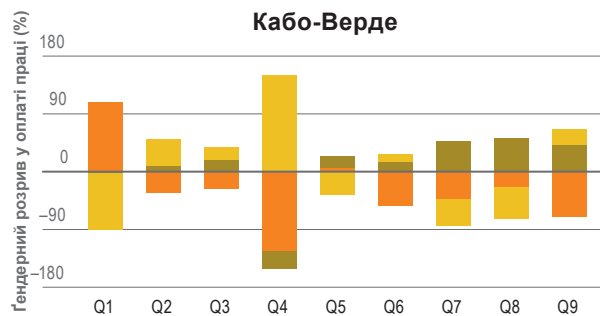
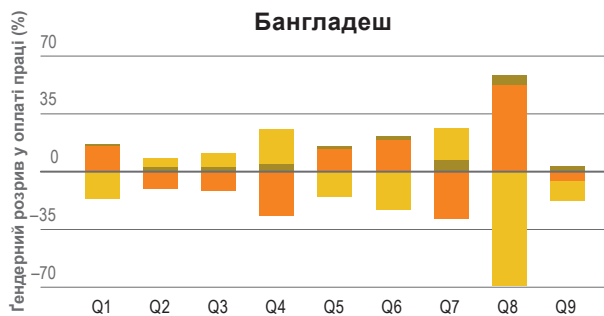
Рис. 29. Розкладання ґендерного розриву в оплаті праці, з виділенням пояснювального ефекту освіти, у вибраних країнах за останні роки



Країни з рівнем доходу вище середнього **Освіта** **Непояснена частина** **Інші фактори**

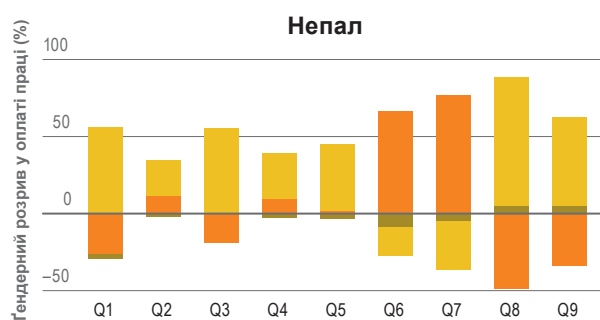
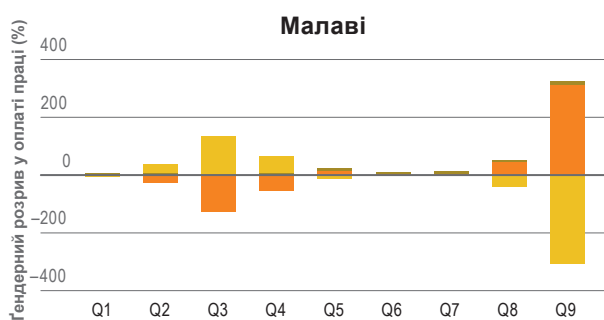
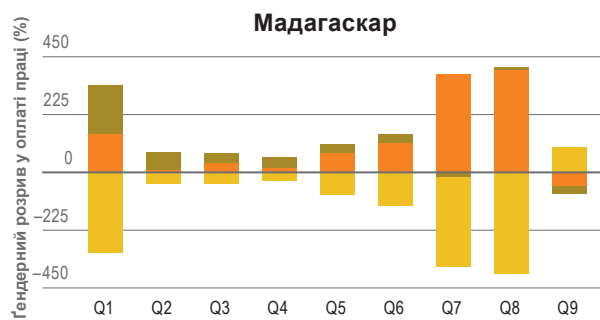
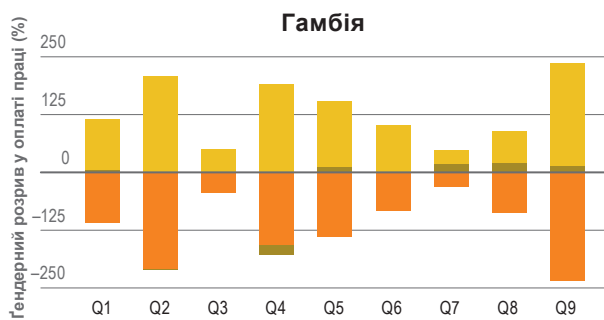


Країни з рівнем доходу нижче середнього Освіта Непояснена частина Інші фактори



Країни з низьким рівнем доходу

Освіта **Непояснена частина** **Інші фактори**



Для країн із середнім та низьким рівнем доходу картина ще більш неоднорідна: у більшості сегментів розподілу заробітної плати в таких країнах, як Йорданія, Мадагаскар або Туніс, гендерний розрив у оплаті праці можна пояснити відмінностями в ознаках і характеристиках, тоді як у Китаї, Пакистані або В'єтнамі він залишається переважно непоясненим на всьому протязі розподілу. У Бразилії гендерний розрив у оплаті праці є поясненим у нижній та середній частинах розподілу, а в інших країнах відносна значимість поясненої й непоясненої частин гендерного розриву в оплаті праці варіюється залежно від квантиля. Як зазначалося вище, у країнах із середнім та низьким рівнем доходу частка участі жінок у робочій силі менша, й вони часто розташовуються на нижньому кінці розподілу заробітної плати (рис. 25), тому оцінки для цих країн – зокрема у верхніх квантилях – можуть бути менш точними.

Що можна сказати про роль освіти? Як підкреслено у вставці 4, коли компонент «освіта» є додатним, це може бути викликано або тим, що чоловіки мають більш високий рівень освіти, ніж жінки, у даному квантилі, або тим, що в сукупності чоловіки мають освіту того виду, який приносить більше грошей у цьому квантилі – навіть попри те, що жінки можуть мати більший освітній стаж. Останнє показало б, що жінки є «надто кваліфікованими» у даному конкретному квантилі. Якщо пояснений компонент у квантилі є від'ємним через освіту, це може свідчити про те, що жінки є більш кваліфікованими, ніж чоловіки (і у випадку, якщо б усі інші ознаки та характеристики були такими самими, жінки повинні були, в принципі, отримувати більшу заробітну платну, ніж чоловіки, у даному квантилі). Для того, щоб краще зрозуміти цей аспект розкладання, розглянемо приклад Кіпру, де жінки мають кращі освітні здобутки, ніж чоловіки, на нижньому кінці розподілу заробітної плати. Це підтверджується у Додатку VII, де представлено порівняння освітніх здобутків жінок з освітніми здобутками чоловіків у кожному квантилі щодо великої кількості країн.

Отже, якщо б не було інших відмінностей в ознаках або характеристиках, важливих для ринку праці, на Кіпрі жінки мали б заробляти на 19 відсотків більше, ніж чоловіки, у нижньому квантилі розподілу заробітної плати. Проте, через відмінності в інших ознаках або характеристиках, важливих для ринку праці, гендерний розрив у оплаті праці стає додатним на користь чоловіків: це чітко показано на рис. 24, де гендерний розрив у оплаті праці на Кіпрі у нижньому квантилі становить 7 відсотків.

У цілому в країнах із високим рівнем доходу та в більшості квантилів освіта пояснює тільки малу частину гендерного розриву в оплаті праці. Більше того, найчастіше розрив має знак «мінус»: якщо освіта пояснює частину гендерного розриву в оплаті праці, вона переважно сприяє його зменшенню, ніж збільшенню. Навіть там, де освіта позитивно сприяє зростанню гендерного розриву в оплаті праці, це не обов'язково може означати, що чоловіки є більш освіченими, ніж жінки. Цікавий приклад наведено на графіку щодо Норвегії на рис. 29. Тут на нижньому кінці розподілу заробітної плати має місце додатний гендерний розрив у оплаті праці, який можна частково пояснити відмінностями у рівні освіти між жінками та чоловіками. Це викликано не тим, що чоловіки є більш освіченими, ніж жінки (у Додатку VII видно, що в Норвегії жінки на нижньому кінці розподілу заробітної плати мають кращі освітні здобутки, ніж чоловіки), а скоріше тим, що жінки у цій частині розподілу є «надто кваліфікованими»: інакше кажучи, вони у середньому мають більш високий рівень освіти, ніж рівень, який забезпечує (або пов'язаний із кваліфікацією, котра забезпечує) найбільшу грошову віддачу в цьому квантилі. Просто щоб проілюструвати цей момент, зазначимо, що на нижньому кінці розподілу може бути більше жінок із вищою освітою й більше чоловіків із професійно-технічною освітою, і саме остання асоціюється з більшою грошовою віддачею освіти в цій частині розподілу. При цьому в Угорщині та Словаччині на нижньому кінці розподілу заробітної плати чоловіки мають кращі освітні здобутки, ніж жінки (див. Додаток VII), і це частково пояснює гендерний розрив у оплаті праці. У цих двох країнах вищезгадані оцінки свідчать про необхідність вжиття стратегічних заходів для зменшення гендерного розриву в оплаті праці шляхом підвищення рівня освіти малокваліфікованих жінок.

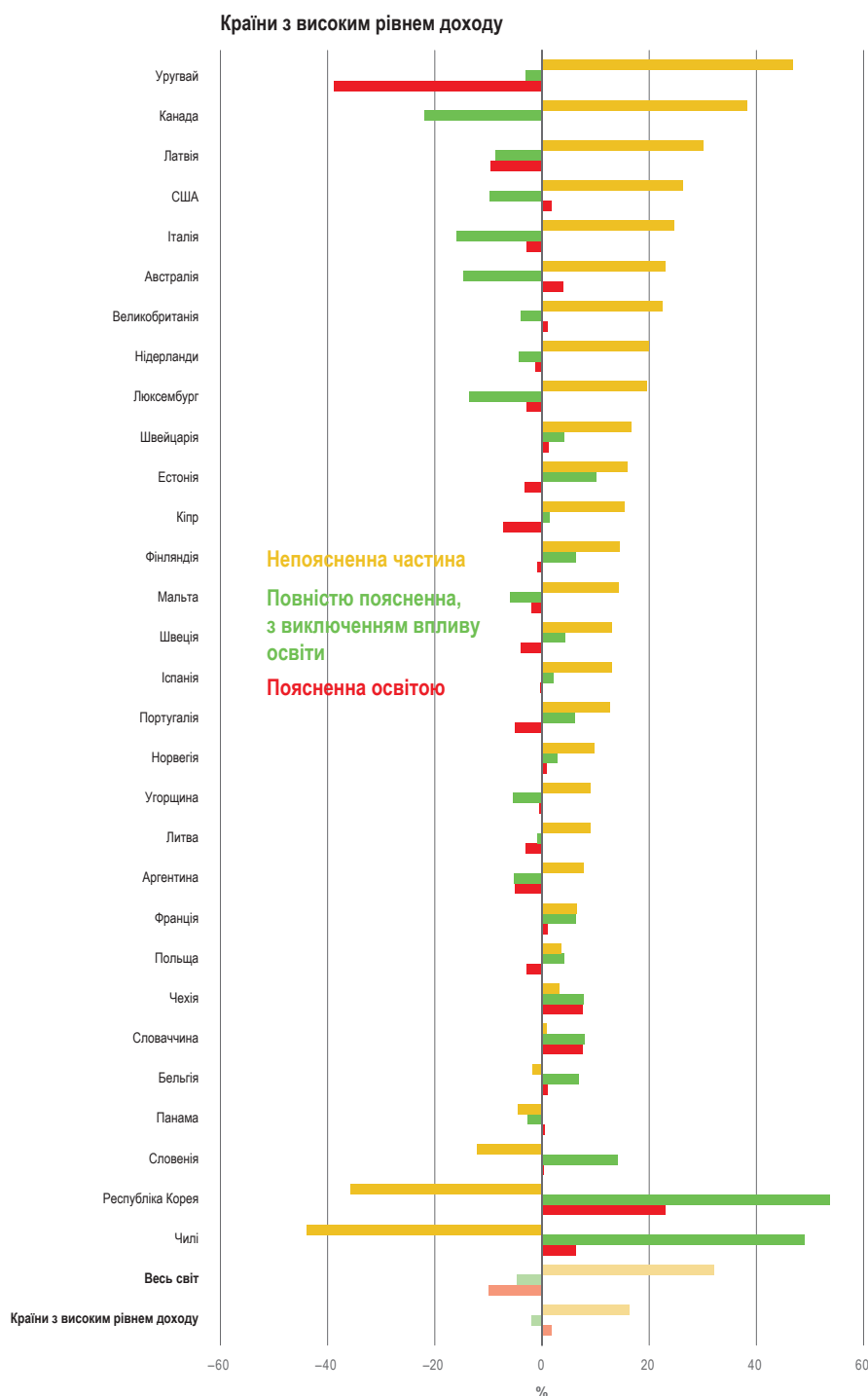
Що стосується країн із середнім і низьким рівнем доходу ми спостерігаємо, що освіта є важливим детермінантом гендерного розриву в оплаті праці в Йорданії або у нижній половині розподілу заробітної плати в Україні. Проте, тут також освіта сприяє зменшенню, а не

збільшенню гендерного розриву в оплаті праці (здебільшого тому, що жінки мають кращі освітні здобутки в межах децилів, як показано в Додатку VII) в усьому розподілі або в деяких його частинах: це характерно для таких країн, як Бразилія, Індонезія чи ПАР. У Гамбії, Малаві, Непалі або Шрі-Ланці відмінності між жінками та чоловіками у рівні освіти майже не грає ролі в поясненні гендерного розриву в оплаті праці в межах квантилів.

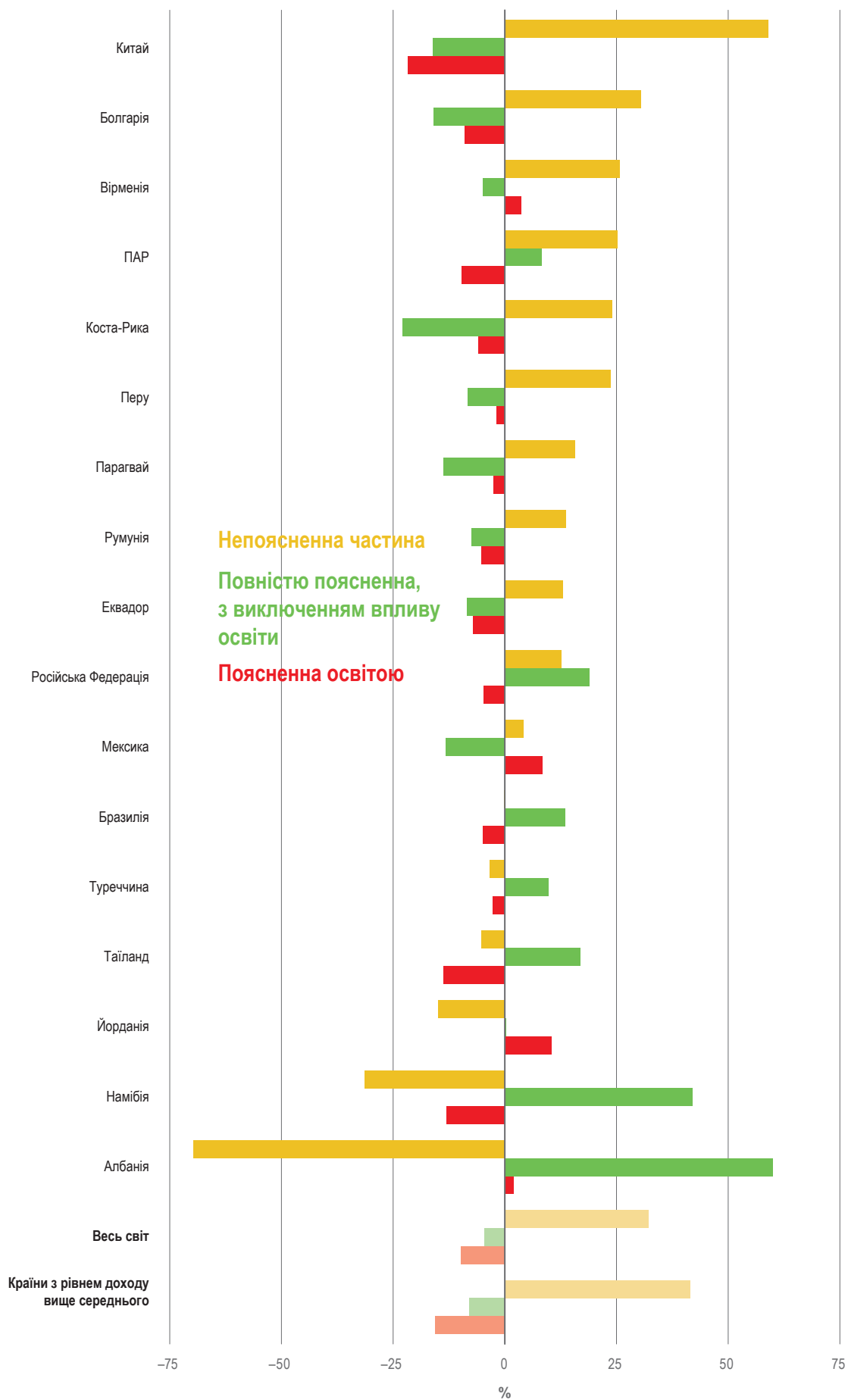
Пояснення і не пояснена частини гендерного розриву в оплаті праці: порівняння між країнами

Цікаво буде визначити середньозважену величину кожного з трьох компонентів, показаних на рис. 29, у всьому розподілі заробітної плати для кожної країни. Результати цього розрахунку представлені на рис. 30, де країни порівнюються по групах за рівнем доходу.

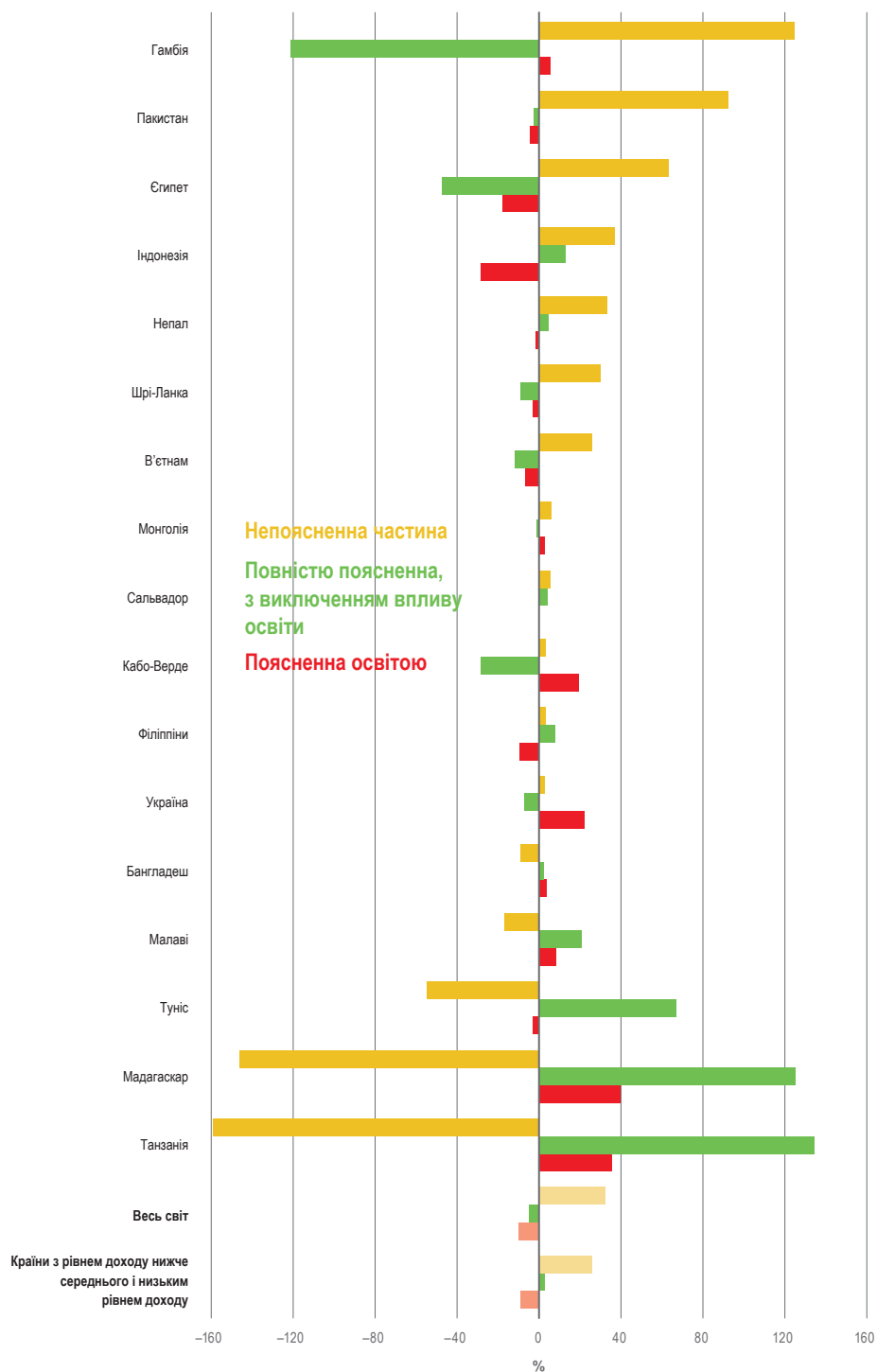
Рис. 30. Середньозважене трьох компонентів гендерного розриву, показаних на рис. 29, за останні роки



Країни з рівнем доходу вище середнього



Країни з рівнем доходу нижче середнього і низьким рівнем доходу



Джерело: оцінки МОП на основі даних обстежень, наданих національними джерелами (див. Додаток V).

Ми бачимо, що в усіх групах за доходами гендерний розрив у оплаті праці залишається переважно непоясненим відмінностями між жінками та чоловіками в ознаках і характеристиках, важливих для ринку праці. Звичайно, є винятки, а також варіації по країнах. Серед країн із високим рівнем доходів відмінності в ознаках і характеристиках досі мають відчутний вплив на гендерний розрив у оплаті праці у таких країнах, як Чилі, Республіка Корея чи Словенія. Серед країн із середнім і низьким рівнем доходу це характерно для Албанії, Бразилії, Мадагаскару, Намібії, Російської Федерації, Танзанії, Таїланду, Тунісу та Туреччини. У більшості країн, однак, найбільша частина гендерного розриву в оплаті праці залишається непоясненою.

У країнах із високим рівнем доходу освіта обумовлює у середньому менше 1 відсоткового пункту гендерного розриву в оплаті праці, хоча в окремих країнах, як-от Чилі, Республіка Корея, Словаччина або Чехія, вона має більший вплив на цей розрив. Цей загальний висновок навряд чи є несподіваним, тому що в країнах із високим рівнем доходу рівень освіти жінок, зайнятих оплачуваною працею, у переважній більшості випадків вище, ніж рівень освіти чоловіків, як показано у Додатку VII; отже, нижчий освітній рівень не може слугувати поясненням гендерного розриву в оплаті праці. Більш дивним, мабуть, є те, що нижчий освітній рівень не є помітним фактором, що пояснював би гендерний розрив у оплаті праці, й у більшості країн із низьким і середнім рівнем доходу. На перший погляд це може здатися неочікуваним, тому що в багатьох із цих країн жінки, як правило, мають нижчий рівень освіти, ніж чоловіки. На практиці, однак, велика частка жінок із низьким рівнем освіти залишається поза ринком праці або працює на умовах самозайнятості, а не за наймом. Більше того, жінки, зайняті оплачуваною працею, як правило, мають більший рівень освіти, ніж чоловіки в аналогічних професійних групах (див. Додаток VII).

9.3. Як зрозуміти, що ховається за неоясненою частиною гендерного розриву в оплаті праці: недооцінка праці жінок і розрив у оплаті праці через материнство

Що ховається за неоясненою частиною гендерного розриву в оплаті праці? Ми звертаємося до запитання про те, чи отримують жінки меншу віддачу від своїх освітніх здобутків, ніж чоловіки, в одній і тій самій професії, й чи є заробітна плата в сильно фемінізованих професіях і на сильно фемінізованих підприємствах загалом меншою. Нарешті, ми висвітлюємо проблему втрати у заробітній платі жінок, які мають дітей, і можливої наявності вигоди для чоловіків, які мають дітей.

Заробітна плата жінок і чоловіків однієї професії

Розкладання, зображене на рис. 29, показує, що більша частина розриву в заробітках залишається неоясненою. Чи може бути так, що жінки, як правило, мають меншу віддачу від своєї освіти в плані заробітної плати, ніж чоловіки, навіть якщо вони працюють в одній і тій же професії? Вивчення цього питання починається на рис. 31 із порівняння частки жінок і чоловіків у кожній з професійних категорій²⁰. На графіках видно, що частка жінок у нижчих професійних категоріях (некваліфіковані, малокваліфіковані або напівкваліфіковані) майже всюди набагато більша, ніж частка жінок у вищих професійних категоріях (керівники організацій та директори корпорацій). Наприклад, у Фінляндії тільки 20 відсотків керівників організацій – жінки, тоді як жінками зайнято близько 70 відсотків напівкваліфікованих посад. Це є ілюстрацією «вертикальної професійної сегрегації», тобто зосередження чоловіків на верхніх сходинках професійної ієрархії, а жінок – на нижніх. Ці відмінності у професіях між жінками та чоловіками є частиною поясненого компонента гендерного розриву в оплаті праці (див. табл. 9.1).

Разом з тим, на цьому ж рисунку видно, що в межах професійних категорій та майже в усіх країнах – фактично в усіх 64 країнах, щодо яких у нас є дані, крім дев'яти – жінки мають такі ж високі або вищі освітні здобутки, ніж чоловіки: лінія, що відображає освітні здобутки жінок, майже завжди розташована вище, ніж лінія щодо чоловіків; ми помічаємо, що ці результати узгоджуються з оцінками, наведеними у Додатку VII, де показані ці самі освітні здобутки, але жінки й чоловіки порівнюються в межах децилів заробітків, а не в межах

²⁰ Усі 64 бази даних, використані в доповіді, включають поділ на професійні категорії відповідно до Міжнародної стандартної класифікації занять (МСКЗ), оснований або на класифікації 1988 р. (МСКЗ-88) або на її оновленій редакції 2008 р. (МСКЗ-08). У першій класифікації було передбачено поділ на кілька малих і великих груп. У наборах даних, наданих для аналізу, дворозрядна класифікація (тобто десять великих груп) поділена на меншу кількість груп (від п'яти до восьми). У цілому можна розрізнити такі категорії: керівні посади, професійні посади, технічні посади, напівкваліфіковані заняття та некваліфіковані заняття; у деяких випадках таке розукрупнення дозволяє окремо визначити групу «домашні працівники». Докладніше про МСКЗ див. за посиланням <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/>.

професійних категорій²¹. Отже, у середньому, як здається, в кожній професійній групі рівень освіти жінок вище рівня освіти чоловіків або еквівалентний йому. Незважаючи на це, згадані графіки свідчать також про те, що майже для всіх професійних категорій та майже в усіх країнах гендерний розрив у оплаті праці залишається додатним і значним. Це показує, що у межах професійних категорій жінки мають нижчу віддачу від освіти, ніж чоловіки. Такий результат може бути наслідком дії цілого спектра факторів – від дискримінації в оплаті праці на роботі до «горизонтальної сегрегації», коли на одному професійному рівні (тобто в межах професійних груп або навіть самих професій) жінки та чоловіки виконують різні робочі завдання.

Заробітна плата у сильно фемінізованих професіях

Ще одна проблема стосується можливої недооцінки праці жінок у сильно фемінізованих професіях. Для деяких із 64 країн нашої бази даних можлива більш детальна розбивка професійних категорій: це, зокрема, європейські країни²², Канада, Пакистан і США. Кількість використовуваних професійних підкатегорій варіюється від 42 у Пакистані до 452 у США. Отже, для кожної з цих країн ми оцінюємо частку жінок, які працюють у цих професійних категоріях (ступінь фемінізації), з тим, щоб розташувати професії відповідно до ступеню їхньої фемінізації. Розташувавши професійні категорії за зростанням ступеню фемінізації, ми оцінюємо середню погодинну заробітну плату, зокрема за освітніми категоріями у межах професії.

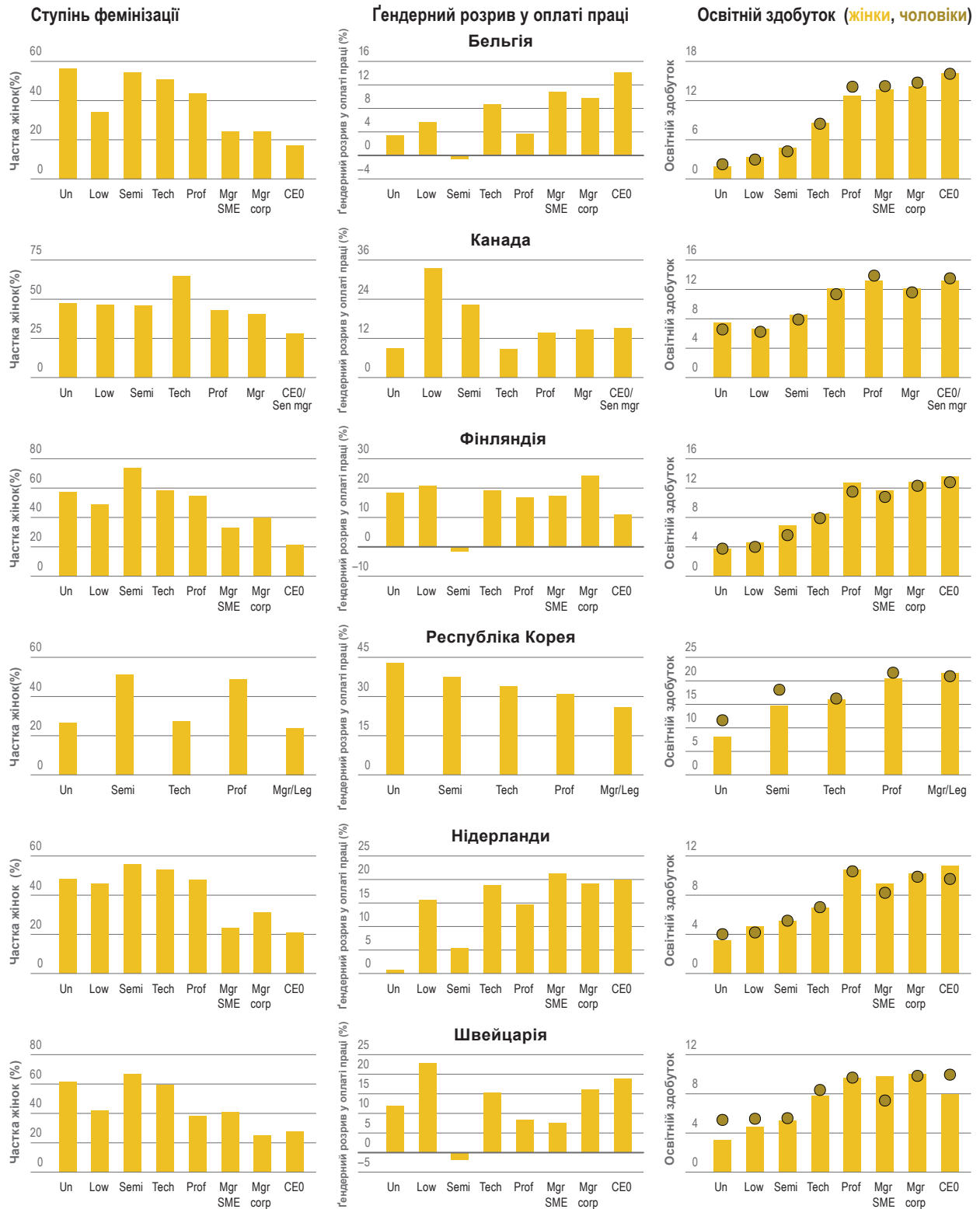
На рис. 32 представлені результати цього аналізу для європейських країн (взятих разом) та інших країн, згаданих вище. Оцінки показують, що в більш високих освітніх категоріях заробітна плата вище; проте, для одного рівня освіти робота за професіями, де має місце більш високий ступінь фемінізації, оплачується нижче. Наприклад, у США випускник університету, працюючий у професії, де переважають чоловіки, зокрема де чоловіки складають близько 95 відсотків працівників, отримуватиме 30 дол. США за годину; якщо ж ця особа працює у професії, де переважають жінки, середня заробітна плата падає до 20 дол. США за годину. Менша, але також реальна різниця в оплаті праці має місце у США для працівників, рівень освіти яких нижче середнього: від близько 15 дол. США за годину в категорії, де переважають чоловіки, до близько 10 дол. США за годину в категорії, де переважають жінки.

²¹ Освітні здобутки, представлені на рис. 31, визначені у такий самий спосіб, як і показники, використані для порівняння рівнів освіти жінок і чоловіків у Додатку VII. У цих даних відсутня інформація про «тривалість освіти» кожної особи, яка була б ідеальною для цієї процедури. Замість цього ми використовуємо категорію, яка визначає освітні досягнення осіб у категоріях: це може бути «відсутність формальної освіти», «початкова», «неповна середня», «повна середня с професійним навчанням або без нього» або «вища освіта». Кожній з цих категорій ми надаємо числове значення, яке пояснює відносну цінність освіти особи. Найнижча категорія має значення 1, а наступні категорії – більші значення, які зростають за експонентою. Це експонентне зростання означає, що більш високі рівні освіти ціняться вище, ніж нижчі освітні здобутки, причому ступінь цього підвищення поступово зростає. Потім для кожної з професійних категорій ми беремо середню величину цих здобутків для жінок і для чоловіків. Ці оцінки показані у третьому стовпчику графіків на рис. 31.

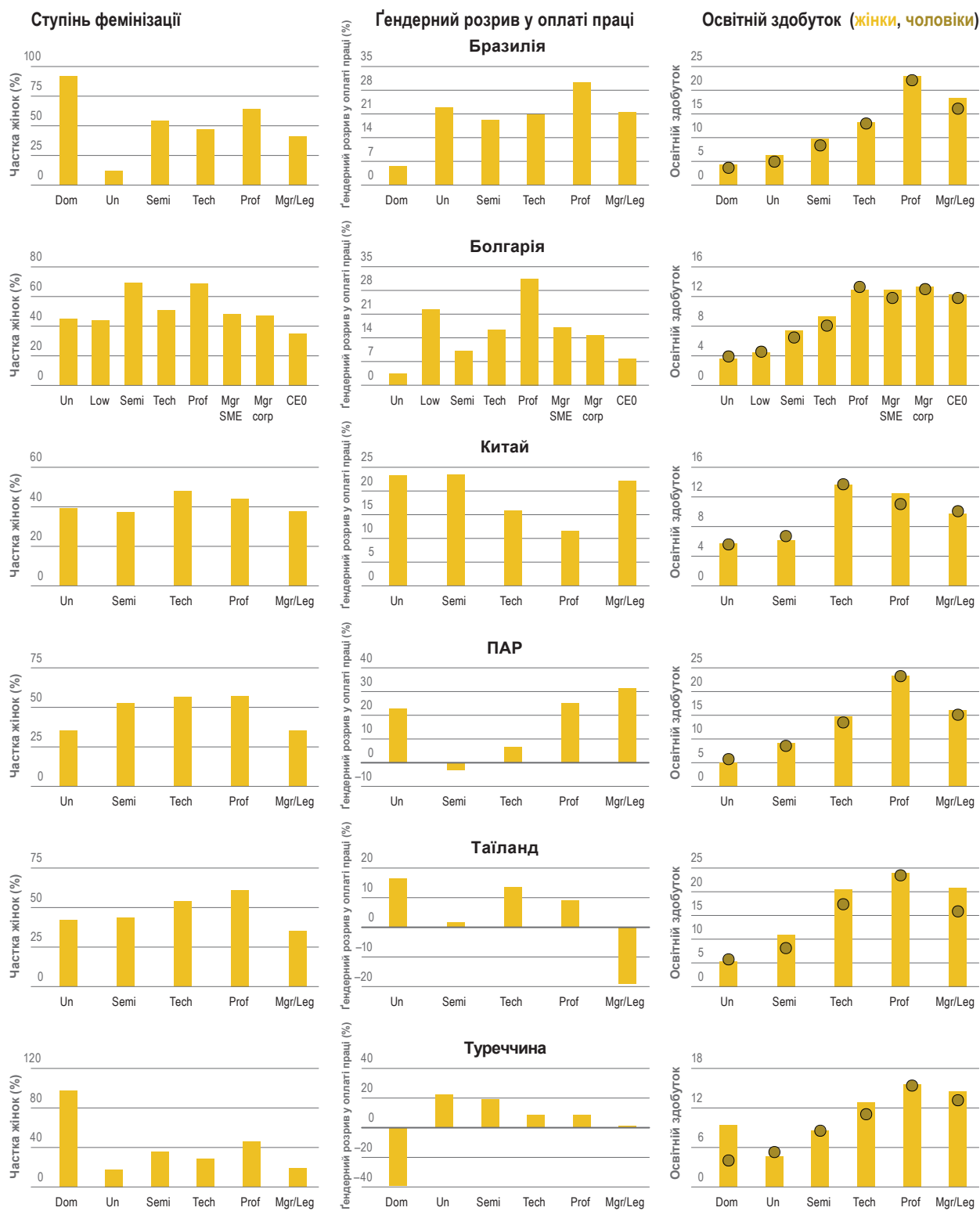
²² Набір даних, наданий МОП Євростатом, - це дані Обстеження структури заробітків (ОСЗ) за 2014 р., у якому брали участь 23 європейські країни: Бельгія, Болгарія, Кіпр, Чехія, Естонія, Фінляндія, Франція, Угорщина, Італія, Латвія, Литва, Люксембург, Мальта, Нідерланди, Норвегія, Польща, Португалія, Румунія, Словаччина, Словенія, Іспанія, Швеція та Великобританія. У цілому цей набір даних містить близько 10 млн спостережень (на жовтень 2014 р.), що охопили півмільйона підприємств. Ці дані є репрезентативними щодо найманих працівників Європи, за винятком підприємств із чисельністю найманих працівників 9 і менше (мікропідприємств). Обстеження включало також підприємства, що обслуговують державний сектор (державне управління), і підприємства, підтримувані капіталом державного сектора. Разом охоплені 10 млн осіб представляють контингент працівників Європи, що нараховує близько 111 млн осіб. Детальнішу інформацію див. у Додатку V.

Рис. 31. Професії, фемінізація, освіта і гендерний розрив у оплаті праці у вибраних країнах за останні роки

Країни з високим рівнем доходу



Країни з рівнем доходу вище середнього



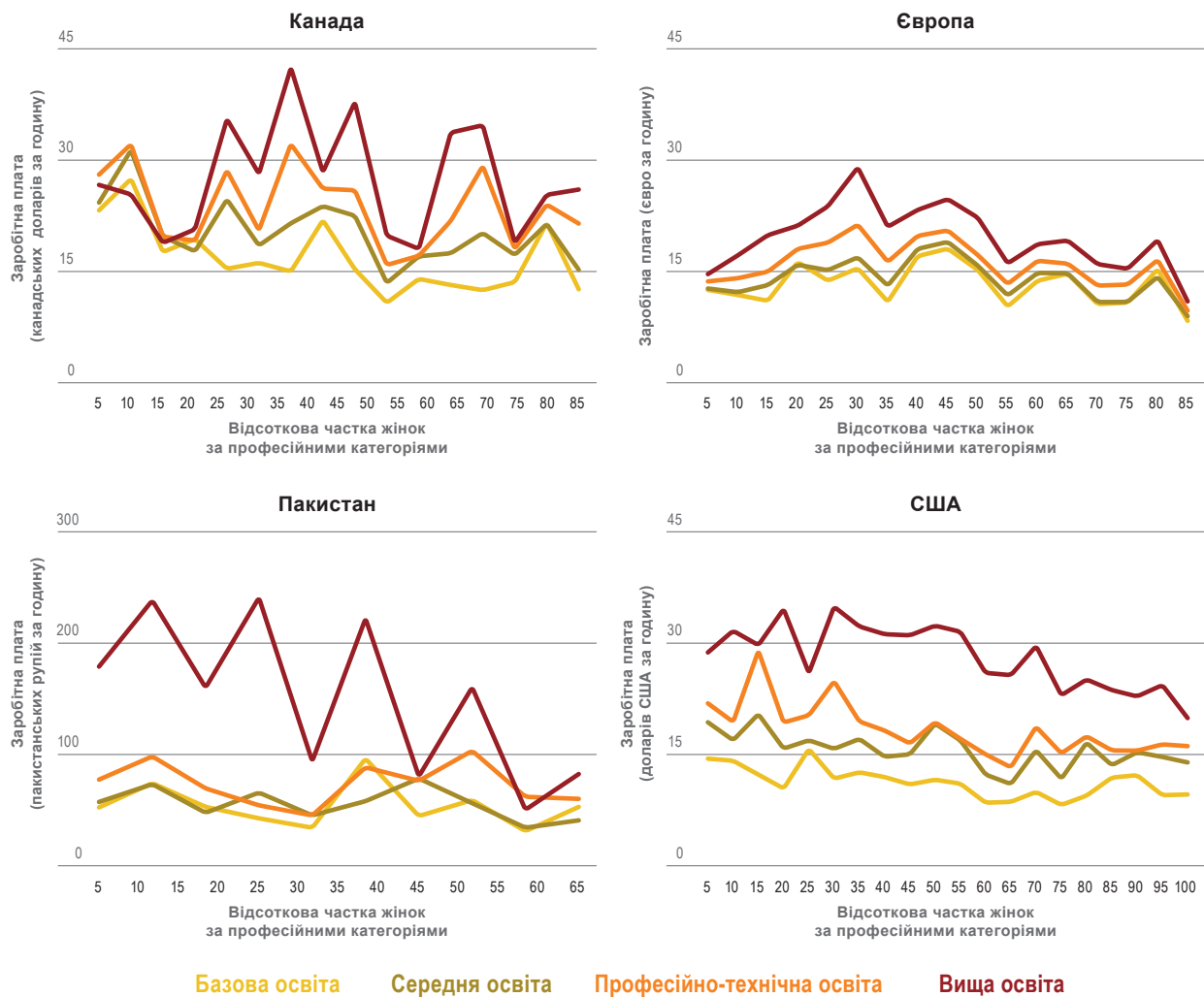
Країни з рівнем доходу нижче середнього і низьким рівнем доходу



Примітка: CEO = керівник організації; Mgr = директор; Mgr corp = директор корпорації; Mgr SME = директор малого або мікробізнесу; Sen mgr = управлінець вищої ланки; Leg = законодавець; Prof = спеціаліст; High prof, Top prof = спеціаліст вищої ланки; Mid prof = спеціаліст середньої ланки; Tech = технічний працівник; Top-high = висококваліфікований вищої ланки; Low-high = висококваліфікований нижчої ланки; Semi = напівкваліфікований; Low = малокваліфікований; Un = некваліфікований; Dom = домашній працівник.

Джерело: оцінки МОП на основі даних обстежень, наданих національними джерелами (див. Додаток V).

Рис. 32. Заробітна плата і професії за ступенем фемінізації



Примітки. У розрахунки щодо Європи включено 23 країни – це країни, щодо яких надані дані ОСЗ. Для цих 23 країн, а також для Канади, США і Пакистану наведено професійні категорії з розбивкою на 50 або більше категорій за Міжнародною стандартною класифікацією занять (МСКЗ-88 або МСКЗ-08). На горизонтальній осі кожного з чотирьох графіків показано рейтинг цих класифікацій відповідно до ступеню фемінізації (тобто до частки жінок порівняно з часткою чоловіків у кожній з цих категорій). У випадку Європи та Канади кількість професійних категорій, у яких жінки складають 85 або більше відсотків найманих працівників, дуже мала (або таких категорій взагалі немає), тому оцінки представлені тільки до тієї точки, в якій вага категорій для представлення ступеню фемінізації є такою, що її неможна не брати до уваги. У випадку Пакистану це має місце за меншої відсоткової частки: професійних категорій, у яких частка жінок становить 65 або більше відсотків найманих працівників, не виявлено. У випадку Європи оцінки спочатку формуються для кожної країни окремо, а потім агрегуються з урахуванням ваги, котру кожна країна має у Європі.

Джерело: оцінки МОП на основі даних обстежень, наданих національними джерелами (див. Додаток V).

Вставка 5. Емпіричні дані про ґендерний розрив у оплаті праці на рівні підприємства

Обсяг емпіричних даних про ґендерний розрив у оплаті праці на рівні підприємств зростає, але ця інформація залишається відносно мізерною. Два наявні приклади (Hedija and Musil, 2011; Jurajda and Terrell, 2003) основані на відомостях із Чехії; в інших дослідженнях розглядається поведінка роботодавців, яких можна вважати уособленням підприємства (див., наприклад, Neumark, 1988, де розглядається приклад США). Тим не менше, накопичено масив емпіричних досліджень, де ґендерний розрив у оплаті праці вивчається на основі даних рівня працівника, але з укрупненням їх за сектором економіки, розміром підприємства чи професійною категорією. У цих джерелах не використовуються дані рівня підприємства, але вони дають уявлення про важливість характеристик підприємств для формування ґендерного розриву в оплаті праці в даному контингенті. Зокрема, в основі більшості цих досліджень лежить тенденція, очевидна для ринків праці всього світу, а саме помітна ґендерна поляризація (сегрегація) за галузями та професійними категоріями. Наприклад, у більшості цих досліджень зазначено, що рівень оплати праці у професіях, де переважають жінки (вертикальна сегрегація) залишається нижчим, ніж у професіях, де переважають чоловіки; так само оплата праці у галузях, де переважають жінки (горизонтальна сегрегація), залишається нижчою, ніж у галузях, де переважають чоловіки (див., серед іншого, England et al., 1994; Blau and Kahn, 2003; Grimshaw and Rubery, 2002; Lips, 2012; Ochsenfeld, 2014). В одному з останніх досліджень (Brynin and Perales, 2016) показано, що вплив професійної фемінізації на заробітну плату слабшає, але тільки на посадах, які вимагають високого рівня навичок, у галузях, у яких до цього часу домінували жінки, де попит на кваліфіковані кадри зростає (наприклад, у сфері послуг), хоча підвищення складності процесу визначення заробітної плати на ринку праці також відіграє свою роль. Разом з тим, у цьому ж дослідженні зауважено, що сегрегація продовжує істотно знижувати оплату праці жінок у професіях, які вимагають навичок нижчого рівня.

Заробітна плата на сильно фемінізованих підприємствах

Усі оцінки ґендерного розриву в оплаті праці, які обговорювалися до цього моменту, трактують це явище як таке, що стосується індивідів у даній популяції, ігноруючи значну роль, яку можуть відігравати певні аспекти підприємства, на якому працюють ці індивіди, – робочого місця – у визначенні різниці в оплаті праці між жінками та чоловіками. Ураховуючи це, в решті цього підрозділу ми наводимо оцінки, які показують вплив, що його фемінізація на рівні підприємства може справляти на ґендерний розрив у оплаті праці. Це допомагає заповнити деякі з пробілів у знаннях із цього предмету (див. вставку 5).

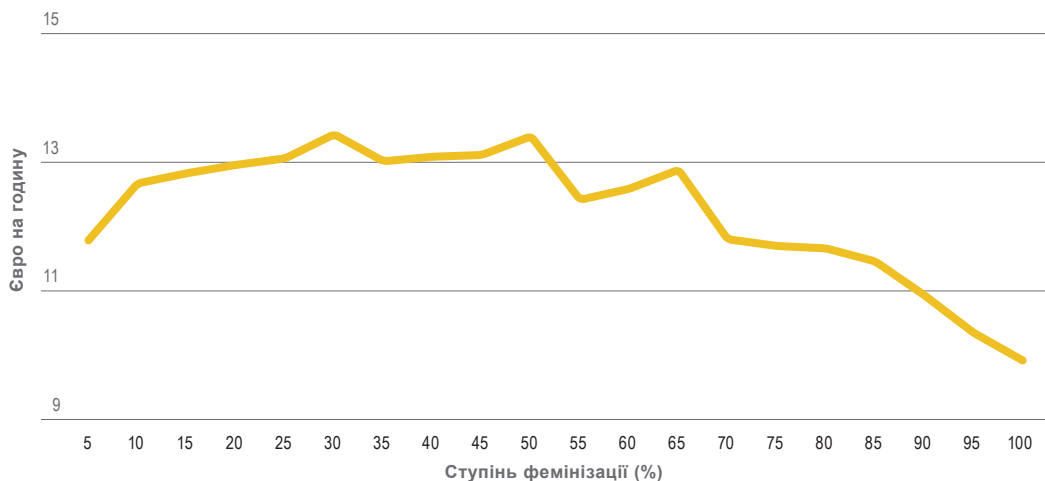
Для того, щоб виконати цю задачу, нам потрібні дані особливого характеру про підприємства; дійсно, характеристики розподілу заробітної плати у межах підприємств можна вивчити тільки за умови наявності даних, які представляють усіх найманих працівників на кожному з підприємств, включених до бази даних. Аналогічним чином, щоб зрозуміти різницю у заробітній платі між підприємствами, нам потрібні – для даної країни – дані з репрезентативної вибірки підприємств (а не, наприклад, лише з одного підприємства). Дані цього типу називають даними «співвіднесення працівників і роботодавців» (СПР). У нашому випадку дані СПР вже використовувалися, у попередньому підрозділі, для класифікації ступеню фемінізації у межах професій у країнах Європи²³. Кожний працівник у цих даних співвідноситься зі своїм роботодавцем, щоб цей набір даних надавав інформацію про параметри людського капіталу працівника і характеристики роботи, а також про робоче місце і колег працівника.

Запитання, на яке ми прагнемо відповісти, виглядає так: яким є ефект ступеню фемінізації на рівні підприємств (тобто частки жінок серед усіх найманих працівників) на середню заробітну плату на цих підприємствах? На рис. 33 розглядається і порівнюється середня погодинна заробітна плата на підприємствах усіх 23 країн із бази даних ОСЗ, розташована у порядку зростання ступеню фемінізації. Перш за все, ми оцінили частку жінок, які працюють на кожному з приблизно півмільйона підприємств, включених до цих даних. По-друге, для кожної країни ми розставили підприємства у порядку від тих, де ступінь фемінізації найнижчий (тобто де більшість працівників – чоловіки), до підприємств із найвищим ступенем фемінізації (тобто де майже всі працівники – жінки). На горизонтальній осі відображено цей рейтинг від 0, що означає дуже низький або майже нульовий ступінь фемінізації, до 100, що

²³ Повний перелік країн наведений вище у виносці 22.

означає підприємства, персонал яких складається тільки з жінок. Упорядкувавши підприємства за ступенем їхньої фемінізації, ми розрахували середню нараховану заробітну плату по охоплених підприємствах²⁴. Середня погодинна заробітна плата у євро відображена на вертикальній осі.

Рис. 33. Погодинна заробітна плата за ступенем фемінізації у Європі, 2014 р.



Примітка: оцінки основані на зважених значеннях ступеню фемінізації; ваги відображають відносний розмір кожної країни й зазначені Євростатом у базі даних. Додаткова інформація про ці дані наведена у Додатку V.

Джерело: оцінки МОП щодо 23 країн, охоплених ОСЗ 2014 р. (повний перелік наведений вище у виносці 22).

Рис. 33 ілюструє такий факт: чим вище ступінь фемінізації на підприємстві, тим менше середня погодинна заробітна плата на цьому підприємстві. На найнижчому кінці – на підприємствах, на яких переважають чоловіки, де жінки складають максимум 5 відсотків робочої сили – середня погодинна заробітна плата фактично дорівнює близько 12 євро на годину. Ця цифра швидко збільшується до близько 13,5 євро на підприємствах із помірним ступенем фемінізації, де жінки складають 30-45 відсотків робочої сили. Проте, на підприємствах, де частка жінок серед найманих працівників перевищує 65 відсотків, погодинна заробітна плата на рівні підприємства починає знижуватися, й на верхньому кінці спектра «фемінізації», на підприємствах, укомплектованих майже повністю жінками, середня заробітна плата становить трохи менше 10 євро на годину.

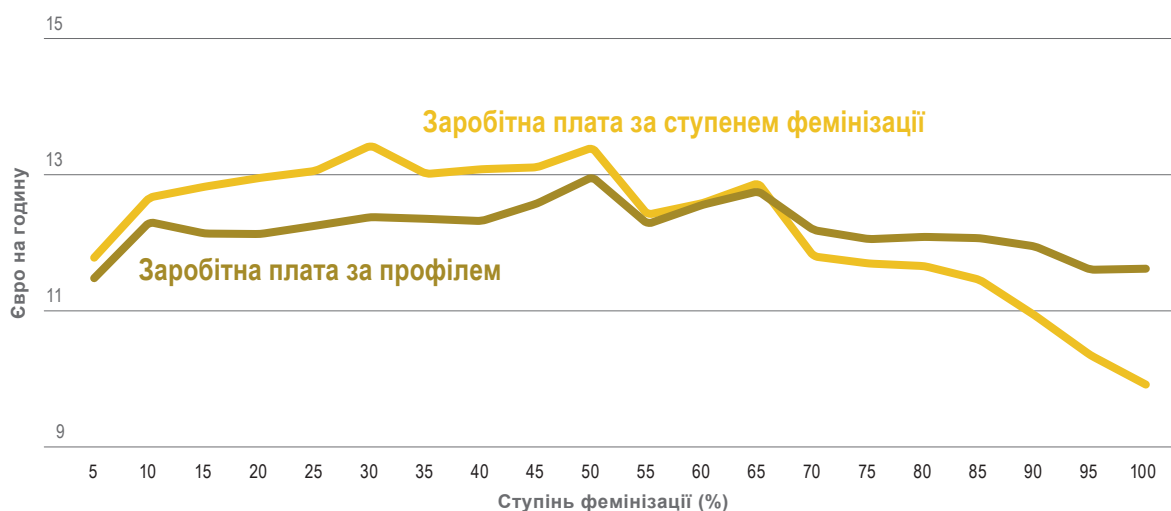
Які ж причини лежать в основі ймовірної зворотної залежності між заробітною платою й ступенем фемінізації? Може бути так, що середня продуктивність праці вище на підприємствах із переважанням чоловіків і нижче на підприємствах із переважанням жінок просто через характеристики підприємства. ОСЗ не надає інформацію про доходи підприємства, тому неможливо оцінити продуктивність праці через додану вартість на одного працівника й порівняти ці величини з середньою заробітною платою, виплаченою на кожному з підприємств, зазначених у даних. Разом з тим, ОСЗ містить деякі показники, які стосуються продуктивності підприємства, зокрема такі змінні як «галузь економіки» та «розмір підприємства». У даній країні та з урахуванням регіональних коливань підприємства, які мають схожий профіль, частіше мають схожу середню продуктивність праці, ніж підприємства з різним профілем, наприклад менші за розміром і належні до галузі з меншою середньою доданою вартістю. Крім того, ми також використовуємо інформацію про «державний чи

²⁴ Зробивши це для кожної з 23 країн, ми розрахували середнє цих 23 значень для кожного з «інтервалів» (де інтервал відображає п'ять центилів із 100 центилів розподілу), зважене відповідно до пропорційного представництва кожної з 23 країн у Європі, щоб велика країна, наприклад, Франція, мала більшу вагу в остаточному розрахунку, ніж мала країна, наприклад, Мальта. Паритет купівельної спроможності ми не враховуємо, тому що наш інтерес – не в тому, щоб порівняти країни за рівнем життя, а в тому, щоб просто порівняти відносну різницю в заробітній платі за ступенем фемінізації, використовуючи репрезентативну вибірку підприємств у Європі.

приватний фінансовий контроль» і «вид колективної угоди про оплату праці» як показники для складання профілю й порівняння підприємств. Отже, приклад профілю підприємства може бути таким: підприємство, що належить до фінансового сектора, має середній розмір, повністю фінансується приватним капіталом і не має колективних угод про оплату праці.

Після того, як профілі підприємств складено, кожне з них можна порівняти з іншими підприємствами з аналогічним профілем, включеними до набору даних. На рис. 34 представлено ті ж самі профілі підприємств щодо заробітної плати, що й на рис. 33, розташовані за ступенем фемінізації, проте з графіком – для кожного з 20 інтервалів – розрахункової середньої погодинної заробітної плати всіх підприємств із таким самим профілем, крім ступеню їхньої фемінізації²⁵. Дивлячись на правий бік графіку, ми помічаємо, що середня заробітна плата на сильно фемінізованих підприємствах (де жінки складають 65 і більше відсотків працівників) є істотно меншою, ніж середня заробітна плата на підприємствах, схожих за іншими показниками. На крайньому правому боці графіку підприємства з переважанням жінок (де жінки складають понад 95 відсотків працівників) платять близько 9,90 євро на годину, на відміну від 11,60 євро на годину, які платять підприємства зі схожим виробничим профілем, але без урахування ступеню фемінізації. Це становить розрив у 14,7 відсотка, який для працівника з контрактом на умовах повної зайнятості означав би різницю в загальному заробітку близько 3500 євро на рік. Навпаки, ліва частина графіку показує, що на підприємствах зі значною часткою чоловіків серед працівників (підприємства, де жінки становлять 50 і менше відсотків робочої сили) середня заробітна плата більша, ніж на підприємствах, схожих за іншими показниками (у середньому цей розрив на лівому боці графіку становить близько 1 євро на годину). Це дає підстави вважати, що відмінності у продуктивності праці можуть бути не єдиним поясненням нижчого рівня заробітної плати, виплачуваної на сильно фемінізованих підприємствах. Проте, залишається очевидна потреба у повніших наборах даних, які б пролили світло на це питання.

Рис. 34. Погодинна заробітна плата за ступенем фемінізації та профілем заробітної плати у Європі, 2014 р.



Примітка: оцінки основані на зважених значеннях ступеню фемінізації; ваги відображають відносний розмір кожної країни й зазначені Євростатом у базі даних. Додаткова інформація про ці дані наведена у Додатку V.

Джерело: оцінки МОП щодо 23 країн, охоплених ОСЗ 2014 р. (повний перелік наведений вище у виносці 22).

²⁵ На рис. 33 розглядається ступінь фемінізації підприємств, тоді як оцінки, відображені додатковою кривою на рис. 34 («заробітна плата за профілем»), враховують тільки схожість профілів у кожному інтервалі незалежно від того, наскільки великою чи малою є частка жінок, які працюють на цих підприємствах. Крім того, середня заробітна плата, показана додатковою кривою, не враховує всі підприємства, котрі були включені у відповідний інтервал через ступінь їхньої фемінізації; у цьому сенсі ця крива відображає середню заробітну плату на підприємствах, які схожі за профілем із підприємствами цього ж інтервалу, але без урахування ступеню фемінізації. Таким чином, крива на рис. 34, позначена як «заробітна плата за профілем», виступає контрафактальною для кривої на рис. 33, позначеної як «ступінь фемінізації».

Одна гіпотеза може полягати в тому, що частка трудового доходу, отримувана працівниками на сильно фемінізованих підприємствах, є малою порівняно з часткою, отримуваною працівниками на підприємствах, де переважають чоловіки. Якщо ця гіпотеза вірна, це означало б, що на сильно фемінізованих підприємствах праці надається менше значення, навіть хоча вартість роботи й продукції, що їх ці підприємства надають суспільству, може бути порівнянною з вартістю роботи й продукції інших підприємств у галузях, де серед найманих працівників традиційно переважають чоловіки. Щоб провести дослідження на цю тему, нам потрібні набори даних, що включають змінні, які дозволяють дослідникам оцінити питому додану вартість на одного працівника на рівні підприємства у даних СПР (наприклад, ОСЗ). Це, у свою чергу, дозволило б нам краще розуміти, як підприємства встановлюють заробітну плату, й розробляти гендерну політику, що відображає характеристики підприємства (див. вставку 6).

Вплив наявності дітей на заробітну плату

У нових літературних джерелах продемонстровано, що в різних країнах гендерний розрив у оплаті праці принаймні частково обумовлений «розривом у оплаті праці через материнство», що визначається як різниця в оплаті праці між жінками, які мають дітей, та жінками, в яких дітей немає. Нижча заробітна плата матерів може бути пов'язана з цілим рядом факторів, наприклад, із тим, що жінки з дітьми часом відсутні на ринку праці або працюють за скороченим графіком, віддають перевагу менш оплачуваній, але зручнішій для виконання сімейних обов'язків роботі, а також із тим, що рішення про прийняття на роботу і просування по службі на рівні підприємств часто приймаються на основі стереотипів, чим шкодять кар'єрі жінок із дітьми. Актуальність цих факторів у різних країнах залежить від конкретної сукупності законів, політичних документів, гендерних стереотипів і очікувань суспільства (див., наприклад, усеосяжний огляд літератури щодо «розриву в оплаті праці через материнство» у джерелі ILO, 2015). Результати емпіричних досліджень указують також на існування розриву в оплаті праці через батьківство – але в цьому випадку чоловіки, які мають дітей, отримують надбавку до заробітної плати порівняно з чоловіками, в яких немає дітей, а не потерпають від зменшення заробітків. Разом з тим, досліджень, де вивчається розрив у оплаті праці через батьківство, дуже мало, і більшість їх стосується країн із високим рівнем доходу (наприклад, Lundberg and Rose, 2000 щодо США або Meurs, Pailhe and Ponthieux, 2010 щодо Франції).

Вставка 6. Швейцарський інструмент рівної оплати праці для малих підприємств

У Швейцарії Федеральна конституція і Закон про рівність юридично зобов'язують роботодавців додержуватися принципу рівної оплати за рівноцінну працю. Крім того, згідно з Законом про державні закупівлі, державні органи повинні не укладати контракти з фірмами, які не забезпечують рівність у заробітній платі, і можуть перевіряти дотримання вищезгаданого принципу. У 2006 році Федеральне бюро з питань гендерної рівності Швейцарії запропонувало інструмент самоперевірки Logib (www.logib.ch), який за допомогою моделі множинної регресії оцінює середній вплив гендерного фактору на заробітну плату з урахуванням об'єктивних, недискримінаційних факторів. Проте, через технічні причини цей інструмент найкраще працює на підприємствах із чисельністю працівників 50 і більше.

Розроблено новий інструмент, який, на відміну від Logib, оснований на методології оцінки робіт, що базується на здобутках науки про працю. Відповідно до цієї методології, кожна функція передбачає певні вимоги та потреби. Вимоги визначаються як навички, необхідні для виконання завдання. Потреби – це аспекти виконання завдання, які можуть завдати шкоди працівнику. Широко визнано, що функції з більш високими вимогами та потребами повинні оплачуватися краще. Новий інструмент дозволяє оцінювати вимоги та потреби на основі шести факторів (потрібний рівень освіти, самостійність, спеціальні знання, відповідальність, психосоціальні та фізичні вимоги, психосоціальні та фізичні потреби). Крім того, він урахує досвід конкретного працівника.

Оцінка за допомогою нового інструмента вимагає від роботодавця виконання чотирьох простих кроків:

- (1) визначення існуючих робіт або функцій;
- (2) оцінка кожної роботи;
- (3) введення даних про працівників;
- (4) віднесення робіт до працівників.

Після цього інструмент автоматично складає очікуваний рейтинг працівників, який порівнюється з чинним рейтингом, оснований на фактичній заробітній платі. Шляхом попарного порівняння інструмент виявляє осіб, фактична заробітна плата яких нижче, ніж теоретично очікувалося б, порівняно з щонайменше однією особою протилежної статі. Ці особи відмічаються як такі, що потенційно зазнають від дискримінації в оплаті праці.

Надаючи цінну інформацію про практику оплати праці, причому всього за кілька годин, цей новий засіб дозволяє роботодавцям глибше вивчити це питання і в кінцевому підсумку може заохотити їх до внесення необхідних коректив.

Найостанніша версія цього інструмента пройшла успішну апробацію на кількох десятках малих підприємств. Наразі розробляються додаткові, вдосконалені функції цього інструмента, які дозволять покращити пристосування до конкретних потреб і візуалізацію, завдяки чому його цінність для малих підприємств збільшиться. Федеральне бюро з питань гендерної рівності планує у другій половині 2019 року викласти цей інструмент, разом із повним комплектом документації, в інтернет для безплатного користування.

Наш наступний набір оцінок відображає аналіз розриву через материнство і розриву через батьківство у виборці країн, у яких можна визначити батьківський статус. Важливо на цьому етапі підкреслити, що батьківський статус не завжди чітко зазначається у даних обстежень і це може мати доволі значні наслідки для правильного оцінювання і тлумачення розривів у заробітній платі, спричинених наявністю дітей (див. вставку 7).

Вставка 7. Батьківський статус у даних – попередження

Усупереч поширеному переконанню батьківський статус осіб, тобто наявність дітей, не завжди чітко визначається у даних обстежень. У переважній більшості обстежень особи визначаються по відношенню до голови домогосподарства, де голова може бути чоловіком або жінкою й часто вважається годувальником сім'ї. Зазвичай усім іншим членам сім'ї ставиться таке питання: «Яке відношення ви маєте до голови домогосподарства?». Отже, можна встановити, чи має голова домогосподарства подружжя або дітей, які живуть у цьому ж домогосподарстві, або інших родичів чи не родичів, які живуть із ним чи нею. На основі відповіді на це запитання можна визначити батьківський статус тих членів домогосподарства, які класифікуються як «голови». Проте, батьківський статус інших членів домогосподарства (не класифікованих як голови) прямо не зазначається. Наприклад, домогосподарство може складатися з голови, дружини (чоловіка), двох дітей та двох онуків, які живуть в одному приміщенні. Параметр, яким описуються відносини між усіма членами домогосподарства, визначає, хто є його головою, а хто – подружжям голови, а також факт наявності у голови двох дітей: отже, голові призначається статус «батьківство». Наявність двох онуків, визначених їхнім відношенням до голови домогосподарства, означає, що одна з осіб, зазначених як дитина голови, ймовірно, є батьком чи матір'ю онуків голови, які живуть у домогосподарстві. Обстеження зазвичай не містять додаткової інформації, яка б допомогла уточнити, хто в домі є матір'ю чи батьком цих онуків; отже, ці можливі батьки можуть зрештою опинитися у групі «не батьки».

Останнім часом у деяких обстеженнях – особливо у країнах із високим рівнем доходу – почали використовувати сполучні змінні, які визначають батьківські відносини між членами домогосподарства. Це певною мірою сприяє точнішому визначенню того, чи є опитані особи батьками, навіть при тому, що в багатьох випадках це визначення є тільки частковим; наприклад, навіть якщо матері та батьки зв'язані з дітьми, зареєстрованими як члени обстеженого домогосподарства, батьки, чії діти вже виїхали з домогосподарства, можуть бути невірно класифіковані як «не батьки».

Отже, наскільки багато жінка втрачає у заробітній платі через наявність у неї дітей? У табл. 9.2 наведено оцінки розривів через материнство і батьківство у вибраних країнах. Розриви через материнство в таблиці розраховані шляхом простого порівняння погодинної заробітної плати жінок, які не мають дітей, із погодинною заробітною платою матерів, а розриви через батьківство – погодинної заробітної плати чоловіків, які не мають дітей, із погодинною заробітною платою чоловіків, у яких є діти. Додатний розрив через материнство (батьківство) означає, що матері (або батьки) заробляють менше, ніж жінки (або чоловіки), які не мають дітей. Ці оцінки слід тлумачити з певною обережністю, тому що наявні дані обстежень нечасто є достатніми для впевненого визначення гендерного розриву в оплаті праці (див. вставку 7). По

суті, з усіх 23 країн, представлених у табл. 9.2, лише три – Канада, Швейцарія та Уругвай – надають дані обстежень, із яких особи можуть бути чітко ідентифіковані як матері чи батьки. Для решти країн доводиться робити припущення, через які оцінка може стати менш ніж цілком достовірною. При цьому дана таблиця підтверджує емпіричний висновок, чітко висловлений у літературі: матері, як здається, потерпають від втрати в заробітній платі, тоді як батьки, як здається, отримують вигоду в якості надбавки до неї. Вищезгадана втрата може бути як дуже малою, всього лише 1 відсоток або менше (у Канаді, Монголії та ПАР), так і дуже великою, до 30 відсотків (у Туреччині).

Табл. 9.2. Розриви в оплаті праці через материнство і батьківство у вибраних країнах в останні роки

Група за рівнем доходу	Країна	Розрив через материнство	Розрив через батьківство
Країни з високим рівнем доходу	Аргентина	10.50	-0.30
	Австралія	5.00	-7.30
	Бразилія	7.70	-7.00
	Канада	1.20	-3.40
	Чилі	2.40	1.90
	Китай	10.40	0.10
	Республіка Корея	12.60	-26.00
	Мексика	5.80	-3.40
	ПАР	1.10	-16.40
	Швейцарія	7.30	-17.20
	Туреччина	29.60	2.40
	США	4.30	-18.80
	Уругвай	6.10	-3.630
Країни з середнім і низьким рівнем доходу	Вірменія	-6.70	1.60
	Єгипет	-13.10	-10.90
	Мадагаскар	14.60	-4.50
	Монголія	0.22	-1.95
	Перу	12.90	-5.90
	Філіппіни	4.80	8.40
	Російська Федерація	14.70	2.00
	Танзанія	3.05	7.10
	Україна	-2.80	-11.20
	В'єтнам	-0.96	-8.30

Примітки. За винятком Канади, Швейцарії та Уругваю (де у даних прямо зазначається статус материнства чи батьківства), оцінки оснований на визнанні «матір'ю» чи «батьком» будь-якої особи, яка є або головою домогосподарства, або подружжям голови домогосподарства у домогосподарстві, де принаймні один член є дитиною голови домогосподарства. «Не матері» та «не батьки» - це члени домогосподарства, які не підпадають під це визначення. Для всіх цих країн вибірка обмежена віковим діапазоном, який залежить від конкретної країни, але входить у діапазон від 25 до 50 років. Ця варіативність на рівні країн оснований на спостереженні точки мінімального рівня, на якому щонайменше 10 відсотків матерів належать до цієї вікової групи в даних. Детальніше про джерела даних розповідається у вставці 7.

Джерело: оцінки МОП на основі даних обстежень, описаних у Додатку V.

Як правило, материнство часто призводить до зменшення рівня участі у ринку праці. На рис. 35 представлено рівні участі жінок і чоловіків у ринку праці по вікових групах, доповнені гендерним розривом у оплаті праці, розрахованим для кожної з вікових груп, зазначених на горизонтальній осі²⁶. Всі оцінки стосуються останніх років (джерела даних див. у Додатку V). Слід зазначити, що на цьому рисунку показані «учасники ринку праці», а не просто наймані

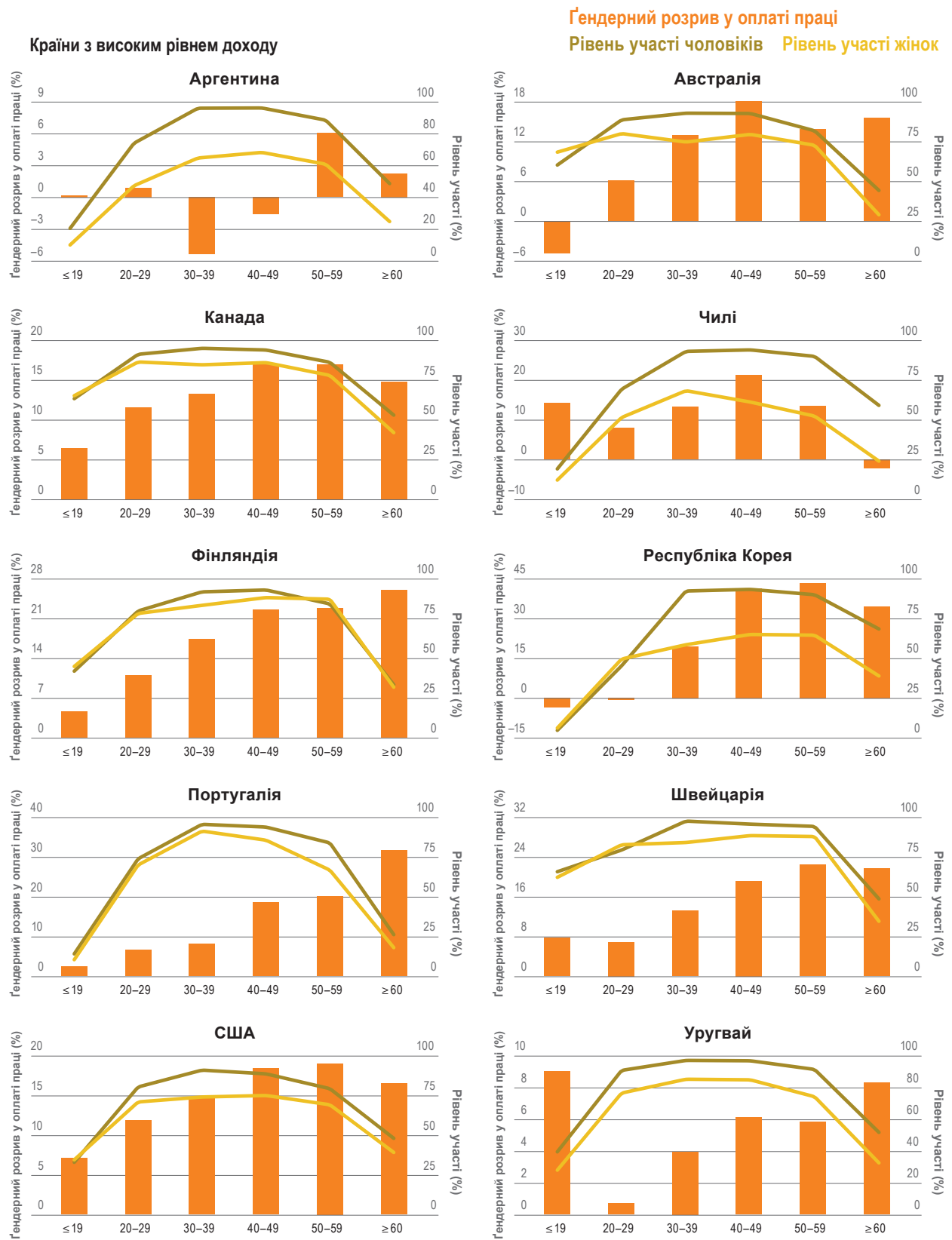
²⁶ У більшості суспільств вік батьківства (яким вважається період із 15 до 49 років) значною мірою співпадає з віком так званих «працівників у розквіті сил» (близько 25-54 роки). Ці визначення є приблизними й можуть варіюватися залежно від країни й навіть різнитися у статистичних даних однієї країни та її відповідних органів. Наприклад, визначення терміну «працівник у розквіті сил» офіційно встановлено у Канаді Бюро статистики цієї країни, але це обов'язково може мати місце в усіх країнах. З іншого боку, використання вікового діапазону 15-49 років як віку батьківства дуже значною мірою обумовлено дітородним віком жінок: наприклад, репродуктивний розділ Обстеження демографічних характеристик і стану здоров'я, яке широко проводиться АМР США у країнах із низьким рівнем доходу, заповнюється тільки для жінок віком 15-49 років, тому що вважається, що ймовірність наявності дітей у жінок віком 50 років і старше близька до нуля.

працівники²⁷. У В'єтнамі, наприклад, частка найманих працівниць серед жінок менша, ніж 50 відсотків (див. рис. 25), але рівень участі жінок у ринку праці – принаймні вікової групи 30-50 років – перевищує 80 відсотків. Перше спостереження з рис. 35, яке заслуговує на увагу, полягає в тому, що низький рівень участі жінок у ринку праці порівняно є чоловіками є явищем глобального характеру. Незалежно від рівня доходу, в усіх країнах і в будь-якій віковій групі рівні участі жінок завжди нижчі, ніж рівні участі чоловіків. У деяких випадках (як у Єгипті) рівень участі жінок помітно нижчий, тоді як у деяких інших країнах (як-от Російська Федерація, ПАР, В'єтнамі) ця різниця не така помітна. По-друге, у більшості країн вищезгаданий тренд у рівнях участі жінок починає віддалятися від тренду щодо чоловіків приблизно у віці 25-35 років, що збігається з початком періоду материнства. Нарешті, тільки у деяких із показаних тут країн (Вірменії, Австралії, Монголії, Філіппінах, Російській Федерації, Україні) спостерігається «надолуження» у поверненні жінок на ринок праці. В більшості інших країн, як здається, материнство має довготривалий ефект: після того, як приблизно у віці 25-30 років рівень участі жінок знижується, частка жінок, які залишаються на ринку праці (або поза ним), в усіх інших вікових групах не зазнає змін приблизно до пенсійного віку.

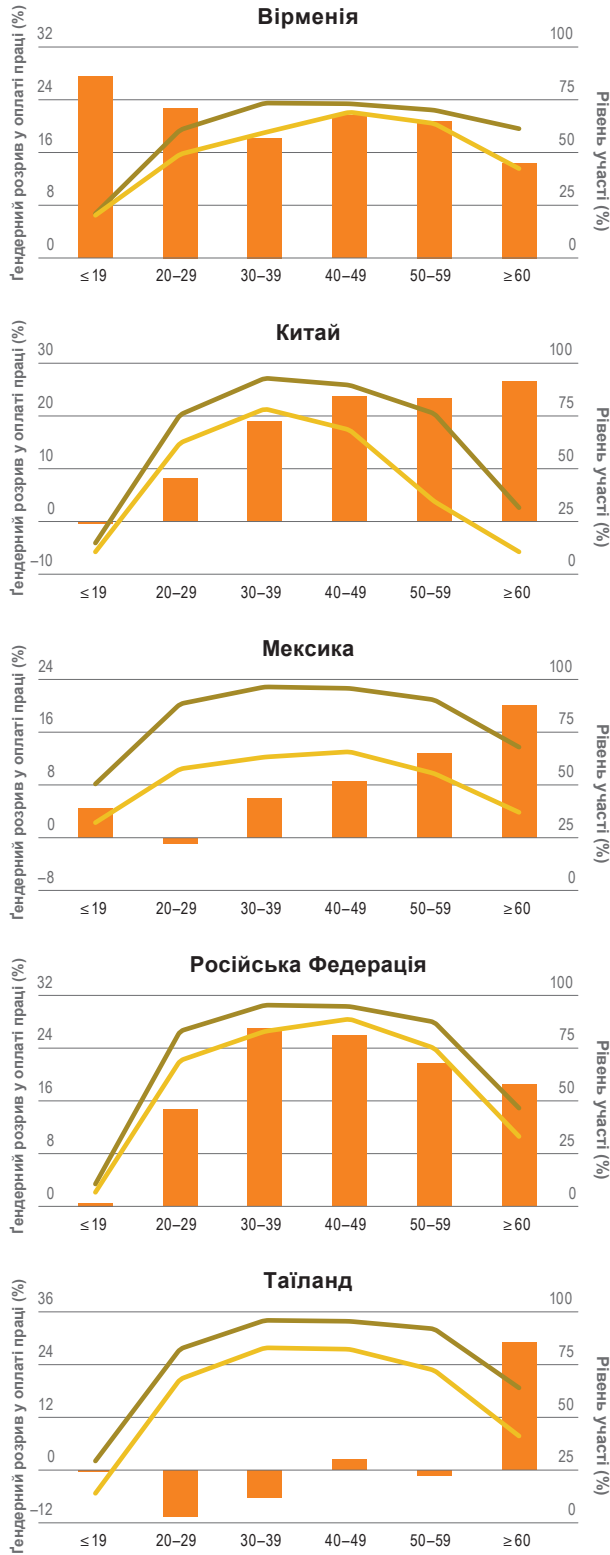
Хоча між країнами мають місце певні відмінності, очевидно, що в багатьох країнах гендерний розрив у оплаті праці поступово розширюється в міру руху від молодших до старших когорт. Вражає й те, що в усіх цих країнах, крім чотирьох (Австралії, Бангладеш, Китаю та Російської Федерації), гендерний розрив у оплаті праці є додатним на момент виходу на ринок праці. Ще одна примітна особливість полягає в том, що майже в усіх країнах – наприклад, у Республіці Корея, Російській Федерації та США – в міру збільшення розриву він демонструє особливо різкий «стрибок» після першої когорти. У випадку США найбільш крутий підйом має місце після першої вікової когорти (до віку 20 років), де гендерний розрив у оплаті праці збільшується з приблизно 7 відсотків серед усіх осіб віком 16-20 років до близько 12 відсотків серед осіб віком 21-30 років. У сукупності ці спостереження дають підставу вважати, що приблизно у період, який припадає на виховання дітей, вплив на участь жінок у ринку праці має інший характер, ніж на відповідний показник серед чоловіків, що цей ефект впливає на заробітну плату й що він є не короткостроковим, а таким, що має відносно довготривалі наслідки для значної частки жінок усіх країн світу.

²⁷ Участь у ринку праці включає всі форми зайнятості – найманих працівників, роботодавців, самозайнятих працівників, неоплачуваних працівників сімейних підприємств – а також безробітних.

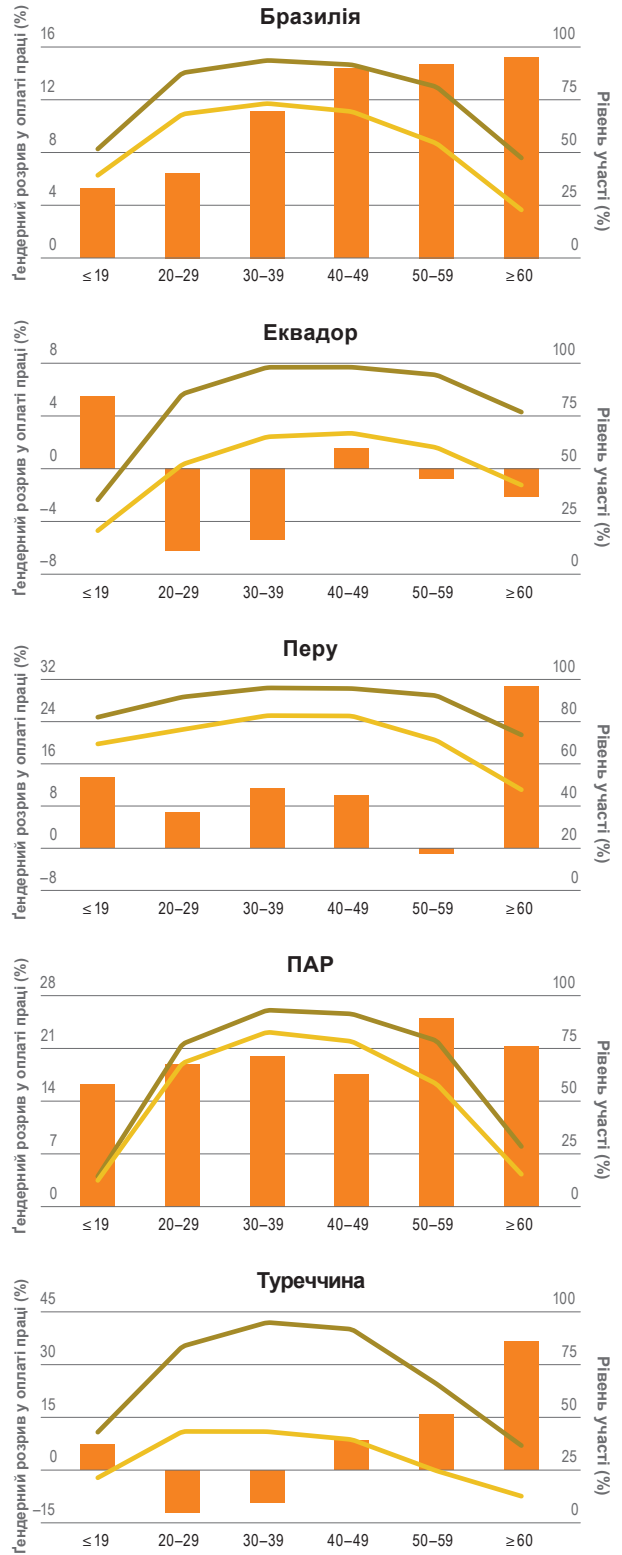
Рис. 35. Вік, участь у ринку праці та ґендерний розрив у оплаті праці у вибраних країнах по групах за рівнем доходу, за останні роки



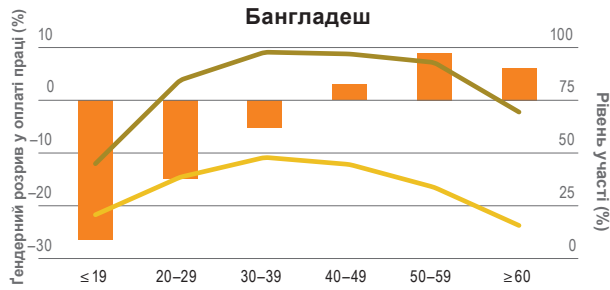
Країни з рівнем доходу вище середнього



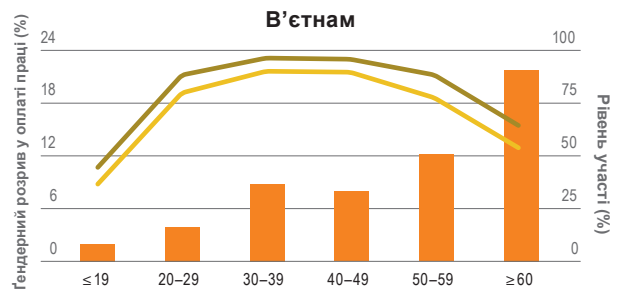
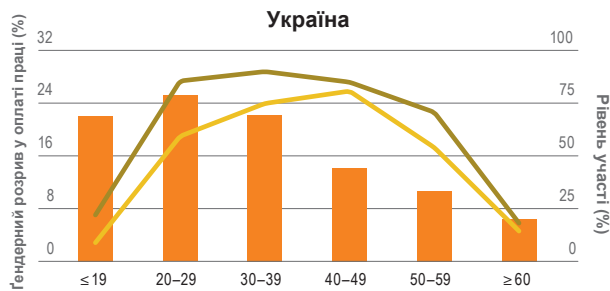
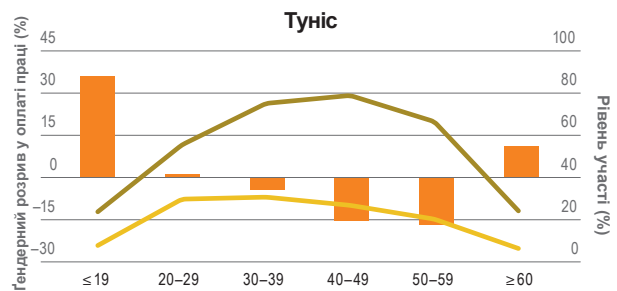
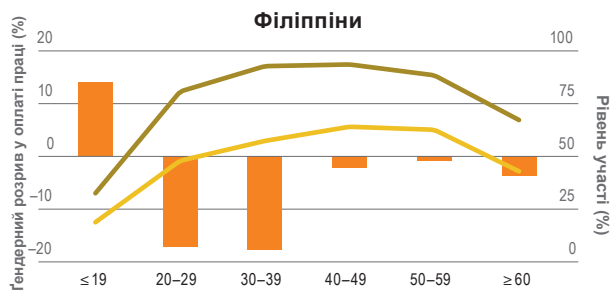
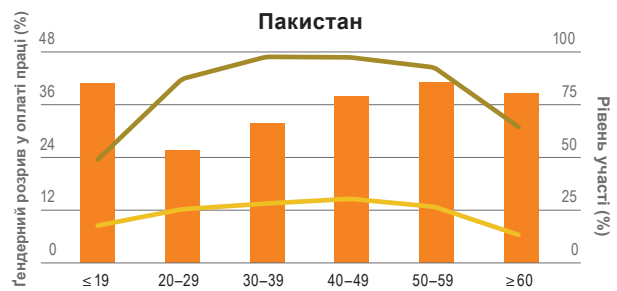
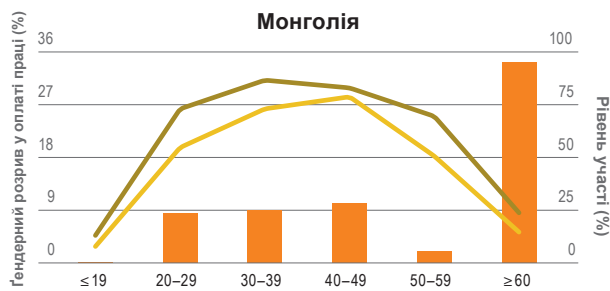
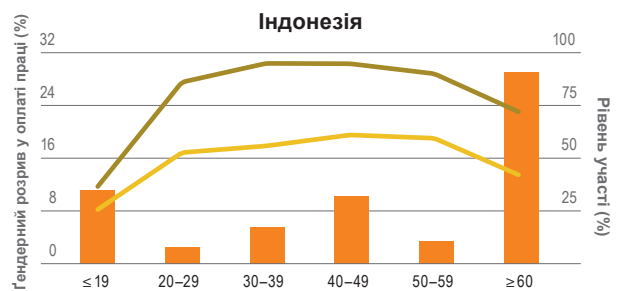
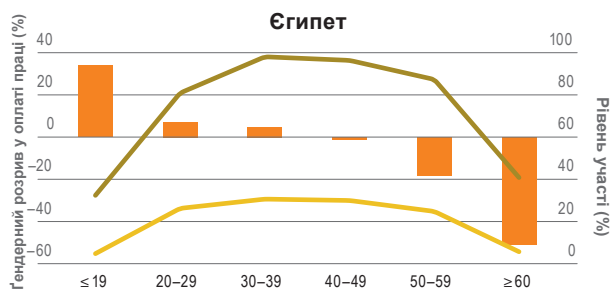
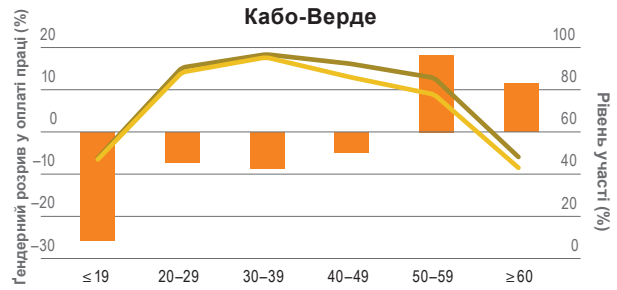
Гендерний розрив у оплаті праці
Рівень участі чоловіків Рівень участі жінок

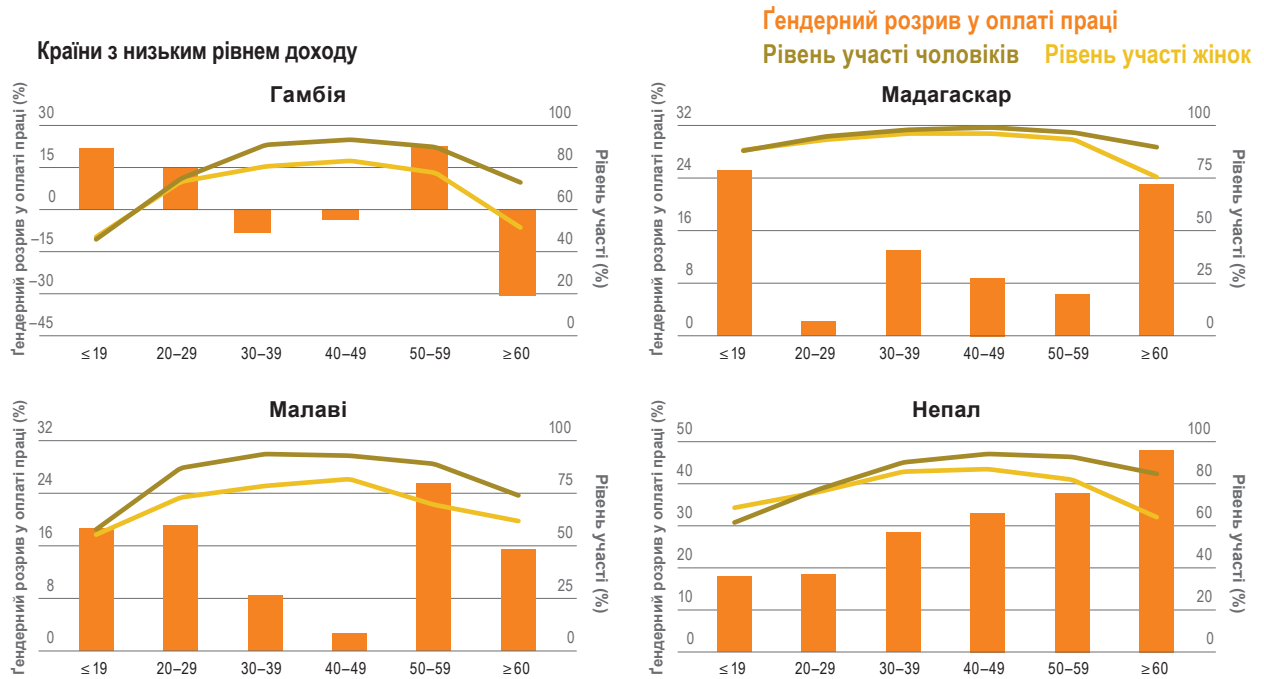


Країни з низьким рівнем доходу



Гендерний розрив у оплаті праці
Рівень участі чоловіків **Рівень участі жінок**





Джерело: оцінки МОП на основі даних обстежень, наданих національними джерелами (див. Додаток V).

ЧАСТИНА III

Куди далі?

10. Міри сталого зростання заробітної плати

Темпи зростання заробітної плати в світі у 2017 році не лише були нижчими, ніж у 2016 році, а й впали до свого найменшого значення з 2008 року, залишившись набагато нижчими за рівень, що спостерігався до глобальної фінансової кризи. Ураховуючи відновлення зростання ВВП у 2017 році та поступове зниження рівнів безробіття у різних країнах, стабільно повільне зростання заробітної плати у країнах із високим рівнем доходу є певною загадкою, що спричинила активні дискусії. Серед можливих пояснень в'ялого зростання заробітної плати – повільне зростання продуктивності, активізація глобальної конкуренції, ослаблення переговорної позиції працівників і неспроможність статистики безробіття належним чином відобразити застій на ринку праці, а також невизначеність економічних перспектив, що, можливо, знеохотило фірми до підвищення заробітної плати

Якими б не були причини, зараз широко визнано, що заробітна плата є важливим визначальним фактором доходу домогосподарств і, отже, сукупного попиту і всеосяжного зростання. У цьому контексті неодноразово згадувалося, що повільне зростання заробітної плати викликає занепокоєння, і проблема зростання заробітної плати вийшла на перший план у політичному аналізі та дебатах. Європейська Комісія провела дослідження з питання динаміки заробітної плати у Економічному і валютному союзі, і у Щорічному огляді економічного зростання за 2018 рік та Рекомендаціях Європейської Ради з економічної політики було підкреслено, що швидше зростання заробітної плати у зоні євро допомогло б усталити внутрішній попит, зменшити нерівність і забезпечити підвищення рівня життя, сприяючи в такий спосіб реалізації принципу справедливої оплати праці, передбаченого Європейським стовпом соціальних прав. У контексті Європейського семестру деяким країнам було запропоновано вивчити умови для підвищення темпів зростання заробітної плати, враховуючи при цьому роль соціальних партнерів. І ОЕСР, і МВФ також опублікували дослідження з динаміки заробітної плати за останній період і відповідних наслідків. У своєму прогнозі зайнятості (ОЕСД, 2018) ОЕСР зауважила, що зростання заробітної плати «зійшло нанівець», і розцінила цей факт як ознаку того, що економічне відновлення залишається нестійким. МВФ у виданні «Перспективи розвитку світової економіки» (IMF, 2017) зазначив, що темпи інфляції у країнах із високим рівнем доходу можуть залишитися низькими доти, поки зростання заробітної плати не почне стабільно випереджати зростання продуктивності праці, і висвітлив можливі наслідки з точки зору належних темпів відходу від стимулюючої грошово-кредитної політики.

Усі ці тривожні моменти нагадують нам про важливість кращого розуміння ролі, яку політика в сфері заробітної плати – особливо щодо мінімальної заробітної плати, колективних переговорів і оплати праці в державному секторі – може відігравати у забезпеченні кращого узгодження між зростанням заробітної плати і зростанням продуктивності праці в країнах, де між трендами цих двох змінних порушено зв'язок. Ще одне питання полягає в тому, як за допомогою ефективнішої координації на міжнародному рівні можна сприяти сталому зростанню заробітної плати, яке може підтримувати сукупний попит на національному, регіональному і глобальному рівнях.

У доповіді показано, що у країнах із низьким і середнім рівнем доходу зростання реальної заробітної плати є більш стійким, але зі значними відмінностями між країнами та

регіонами. У багатьох країнах, однак, низький рівень оплати праці та нерівність у заробітній платі залишаються серйозним викликом на шляху до забезпечення гідної праці та всеохопного зростання, тому що заробітна плата залишається низькою й недостатньою для того, щоб належним чином покривати потреби працівників та їхніх сімей. Хоча глобалізація і технології сприяли зростанню заробітної плати й доходів у деяких країнах, є ще одне важливе питання, зосереджене навколо того, як країни з низьким і середнім рівнем доходу можуть зберегти більш значну частку доданої вартості, створеної у глобальних мережах постачань²⁸. Ще один виклик випливає з того, що загалом у країнах із низьким і середнім рівнем доходу орієнтовно 50 відсотків усіх найманих працівників, як і раніше, зайняті у неформальній економіці – або у неформальному секторі, або як неформальні працівники у формальному секторі (див. ІЛО, 2018с).

Незважаючи на ці виклики, деякі країни останнім часом здійснили заходи з підвищення мінімальної заробітної плати з метою забезпечити більш ефективний захист робочої сили. Наприклад, Південно-Африканська Республіка оголосила про запровадження у 2018 році національної мінімальної заробітної плати, а індійські законодавці вивчають можливість поширення юридичної сфери дії чинної мінімальної заробітної плати, що наразі охоплює працівників професій, «включених у списки», на всіх найманих працівників країни. Масштаби колективних переговорів у країнах із низьким і середнім рівнем доходу залишаються більш обмеженими, ніж у країнах із високим рівнем доходу, але останнім часом висунуто певні ініціативи, спрямовані на поширення захисту на більш уразливі категорії працівників.

11. Зменшення гендерного розриву в оплаті праці

На основі даних із великої кількості країн – на які разом припадає близько 80 відсотків найманих працівників світу – у Частині II цього річної доповіді «Заробітна плата у світі» показано, що у середньому жінкам продовжують платити менше, ніж чоловікам, у всьому світі, причому спостерігаються значні відмінності між країнами у цьому аспекті. Використовуючи середню погодинну заробітну плату жінок і чоловіків, як у Цілях сталого розвитку ООН (показник 8.5.1), автори доповіді встановили, що глобальний гендерний розрив у оплаті праці (зважений) становить приблизно 16 відсотків. Проте, спостерігаються істотні відмінності між країнами, які залежать також від того, як вимірюється гендерний розрив у оплаті праці. У випадку використання медіанної місячної заробітної плати глобальна оцінка гендерного розриву в оплаті праці збільшується приблизно до 22 відсотків.

У доповіді висвітлено численні фактори, які можуть стояти за існуванням гендерного розриву в оплаті праці у різних національних контекстах. У деяких країнах гендерний розрив у оплаті праці може бути більшим на верхньому кінці розподілу, зокрема у багатьох країнах із високим рівнем доходу, тоді як в інших країнах він може бути більшим у середині розподілу або на нижньому його кінці, як у країнах із низьким та середнім рівнем доходу. Крім того, гендерний розрив у оплаті праці в різних частинах розподілу заробітної плати зазвичай може бути обумовлений відмінностями в помітних ознаках, важливих для ринку праці, як-от нижчі рівні освіти жінок, або не поясненою різницею у віддачі від цих характеристик, недооцінкою праці жінок у сильно фемінізованих професіях або на сильно фемінізованих підприємствах, зменшеною чи незмінною заробітною платою жінок, які мають дітей, або просто нижчою оплатою праці жінок порівняно з чоловіками попри виконання рівної чи рівноцінної праці на одному й тому ж підприємстві.

Отже, що ж можна зробити для поступового зменшення гендерних розривів у оплаті праці в різних країнах світу? Існує цілий ряд політичних заходів і дій, які можна вжити для скорочення цих розривів, але відповідь на це запитання обов'язково залежатиме від конкретної ситуації у кожній країні, тому що фактори, які обумовлюють і пояснюють гендерні розриви в

²⁸ Дослідження, в яких вивчалось питання про те, як «поділені» глобальні мережі постачань, показали, що частка доданої вартості, яка припадає на працівників у країнах, що розвивається, часто залишається дуже малою. Див., наприклад, Timmer et al., 2014.

оплаті праці, різні в усіх країнах і всіх частинах розподілу заробітної плати. У наступних розділах висвітлено деякі з політичних наслідків, що випливають із цієї доповіді.

12. Потреба у підвищенні якості даних

Для початку в доповіді підкреслюється потреба у більш якісних даних щодо розподілу заробітної плати. У багатьох країнах, особливо у країнах із низьким і середнім рівнем доходу, наявний дуже обмежений обсяг статистичних даних про заробітну плату. Іноді ці дані збираються за допомогою епізодичних обстежень робочої сили, обстежень підприємств, які не охоплюють незареєстровані підприємства, або адміністративних механізмів, які охоплюють тільки тих працівників, які зареєстровані у структурах соціального забезпечення. Такі дані можуть призводити до недостовірних оцінок гендерних розривів у оплаті праці.

Одним із можливих варіантів дій є перегляд і коригування чинних обстежень, наприклад, шляхом запровадження у перехресні обстеження модулів, які конкретно стосуються гендерного розриву в оплаті праці. Використання модулів для одержання конкретної інформації – поширена практика у збиранні даних обстежень, причому модулі підключаються епізодично, для отримання інформації конкретно щодо жінок (як, наприклад, в опитуванні жінок, що проводилося в рамках Обстеження стану здоров'я населення і сімей в Йорданії у 2012 році). Ми ж пропонуємо не модуль із питань, що стосуються тільки жінок, а розробку та подальшу інтеграцію ретельно продуманих модулів для охоплення питань, які визнані потенційними детермінантами гендерного розриву в оплаті праці. Оскільки гендерний розрив у оплаті праці – це статистичний показник, який змінюється повільно, вищезгаданий модуль можна застосовувати нерегулярно, не обов'язково щорічно. Цей модуль був би дуже економічно ефективним інструментом для отримання достатньо обширних даних обстежень, які б дозволили краще зрозуміти чинники, котрі сприяють гендерному розриву в оплаті праці.

Переконливим ілюстративним прикладом цього аспекту є дослідження розриву в оплаті праці через материнство. У наявних даних обстежень домогосподарств респондента зазвичай просять повідомити, хто живе у домогосподарстві й яке відношення до нього чи неї має кожний член домогосподарства. Це показує нам, чи має голова домогосподарства подружжя й чи є певні інші члени домогосподарства його чи її дітьми. Про родинні зв'язки між іншими членами домогосподарства ми можемо лише здогадуватися, тому ідентифікація «материнства» та «батьківства» часто має суб'єктивний характер. Так само ми не знаємо, скільки точно дітей має кожний дорослий у домогосподарстві, оскільки якщо діти вже не живуть у ньому, вони зазвичай не беруть участі в обстеженні. Це – лише один приклад того, як можна вдосконалити обстеження задля отримання повнішої інформації, яка має відношення до гендерного розриву в оплаті праці.

У більшості країн обстеження проводяться у перехресному форматі: це означає, що дані збираються через регулярні проміжки часу (наприклад, щорічно або раз на два роки), причому щоразу стосовно цілком іншої сукупності осіб – на відміну від опитування однієї й тієї самої особи або сім'ї протягом кількох періодів, як у випадку з панельними даними. «Моментальний знімок» життя людини – а саме його дозволяють отримати набори перехресних даних – може надати великі обсяги інформації для розуміння ситуації з заробітною платою в конкретний момент часу в середньому для даного контингенту. Проте, важливо також розуміти, що відбувається поза межами цього «моментального знімку», створеного даними станом на один момент часу. Цьому є дві причини: по-перше, такий підхід може дозволити краще зрозуміти фактори, які визначають гендерний розрив у оплаті праці; по-друге, він може допомогти політикам розробити політику, яка сприяє згладжуванню ефектів, що їх події, котрі відбуваються протягом життєвого циклу, спричиняють на чоловіків і жінок, ще до того, як вони вийдуть на ринок праці. Саме тому панельні дані можуть допомогти у вирішенні деяких із питань, пов'язаних із тлумаченням подій життєвого циклу²⁹.

²⁹ Це особливо важливо у випадку, коли вагома і зростаюча частка робочої сили починає працювати за так званими нестандартними формами зайнятості й де зміни у відносинах між працівником і роботодавцем можуть мати наслідки в плані різниці в оплаті праці між жінками та чоловіками; див. Adams and Berg, 2017.

13. Необхідність застосування не тільки простих мір гендерного розриву в оплаті праці

Класичний метод вимірювання гендерного розриву в оплаті праці полягає в обчисленні різниці в оплаті праці між чоловіками та жінками відносно оплати праці чоловіків. З міркувань простоти ця міра ґрунтується або на усередненому значенні заробітної плати всіх найманих працівників (середній заробітній платі), або на заробітній платі, яку отримує середній найманий працівник у відповідному контингенті (медіанній заробітній платі). Обидві міри є простим узагальненим показником дисперсії заробітної плати усіх найманих працівників у відповідному контингенті.

У деяких країнах, однак, ці базові зведені міри можуть давати дуже різні, а іноді навіть протилежні результати, через що така інформація не дуже корисна для політиків. Особливо це характерно для випадку, де рівень участі жінок у робочій силі низький і де жінки зосереджуються в окремих галузях і професіях. Тому в доповіді рекомендується вийти за межі зведених мір, навіть попри те, що вони є популярними показниками, щоб детальніше дослідити структуру заробітної плати жінок і чоловіків.

У Частині II доповіді пропонується використання «зваженого за факторами» гендерного розриву в оплаті праці, який урахує можливі композиційні ефекти в контингенті. Оскільки зважений за факторами гендерний розрив у оплаті праці враховує деякі з істотних композиційних ефектів, які з часом можуть змінюватися, часовий ряд зважених за факторами гендерних розривів у оплаті праці є корисним доповняльним інструментом для аналізу часової динаміки гендерних розривів в оплаті праці. Він також є відносно простим методом, який легко реалізувати.

14. Вивчення гендерного розриву в оплаті праці на всьому розподілі заробітної плати і аналіз ефективності інститутів ринку праці

Важливо відповісти на запитання про те, на якому ступеню розподілу заробітної плати - нижньому, середньому чи верхньому - розриви в оплаті праці найбільше обумовлюють гендерний розрив в оплаті праці. Як показано у звіті, у країнах із високим рівнем доходу гендерний розрив у оплаті праці, як правило, розширюється на верхньому кінці розподілу: наприклад, у випадку Бельгії гендерний розрив у оплаті праці становить приблизно 3 відсотка на нижньому кінці розподілу, але на верхньому кінці збільшується майже до 13 відсотків. У країнах із низьким і середнім рівнем доходу, навпаки, саме на нижньому кінці розподілу заробітної плати – де жінки пропорційно надмірно представлені - гендерний розрив у оплаті праці є найширшим. Разом з тим, те, який ефект - «липкої підлоги» або «скляної стелі» - переважає, залежить від специфіки конкретної країни, причому з доволі очевидними стратегічними наслідками. Наприклад, мінімальна заробітна плата може зменшувати гендерний розрив у оплаті праці на нижчих рівнях заробітної плати, тоді як на наступних рівнях цього розподілу такий самий ефект можуть справляти колективні угоди, а на найвищих рівнях могли б мати позитивний вплив стратегії та заходи, які заохочують ширше представництво жінок на вищих і високооплачуваних посадах.

Встановлено, що мінімальна заробітна плата є ефективним засобом зменшення гендерного розриву в оплаті праці на нижньому кінці розподілу заробітної плати, особливо якщо вона належним чином визначена і слугує ефективним мінімальним розміром оплати праці. Щоб максимально збільшити вплив мінімальної заробітної плати на гендерний розрив у оплаті праці, необхідно забезпечити, щоб сама мінімальна заробітна плата не дискримінувала жінок, прямо чи опосередковано, наприклад, шляхом установаження нижчих рівнів заробітної

плати в галузях або професіях, де переважають жінки, або навіть виключення галузей або професій, де переважають жінки, із сфери дії відповідного законодавства. Прикладом тут може слугувати домашня праця, якою займаються понад 65 мільйонів працівників у всьому світі, переважна більшість з яких – жінки. У багатьох країнах домашня праця виключена зі сфери дії законодавства про працю, тому що вона не вважається «працею». В інших країнах домашня праця може бути охоплена дією законодавства, але воно не передбачає ставлення до домашньої праці на рівних умовах з іншими видами праці. Наприклад, мінімальна заробітна плата за некваліфіковану працю може не поширюватися на домашніх працівників або встановлюватися в набагато меншому розмірі, ніж для решти категорій працівників.

Ефективним механізмом усунення гендерного розриву в оплаті праці можуть бути колективні переговори, особливо у нижній та середній частинах розподілу заробітної плати (див. Pillinger, Schmidt and Wintour, 2016). Вони також можуть сприяти зменшенню диспропорцій в оплаті праці як у галузях і фірмах, так і між ними. Частково це пояснюється тим, що в країнах із ширшою сферою охоплення колективними переговорами, як правило, має місце менша нерівність у заробітній платі в цілому, а також тим, що колективні угоди можуть бути спрямовані на звуження гендерного розриву в оплаті праці, особливо коли це приписано законом, як у випадку Франції³⁰. Зокрема, колективні угоди можуть зосереджуватися на узгодженні трудової діяльності з сімейними потребами; підвищенні прозорості диференціації оплати праці в компаніях; більш значному підвищенню оплати праці в категоріях робіт, де переважають жінки; праві повернення до роботи після відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами; гендерно-нейтральних оцінках робіт із метою уникнення гендерного упередження в класифікації робіт і системах оплати праці. Разом з тим, різні системи соціально-трудова відносин справили неоднотипний вплив на гендерний розрив у оплаті праці. Рівень колективних переговорів також здатний впливати на гендерний розрив у оплаті праці: як показують деякі дослідження, чим більше централізованим є рівень колективних переговорів, тим менше розмір гендерного розриву в оплаті праці (Sissoko, 2011). Враховуючи це, запропоновано, щоб у країнах, де ведення колективних переговорів на рівні підприємства є нормою, соціальні партнери могли приймати спільні керівні принципи гендерно-чутливих колективних переговорів, згідно з якими їх відповідні представники на рівні підприємства визначали б напрям переговорів (Eurofound, 2010).

Колективні переговори, орієнтовані на усунення дискримінаційної складової гендерного розриву в оплаті праці, мають колосальний потенціал щодо зменшення гендерної нерівності в заробітках. Це відповідає думці про те, що перспективнішим підходом є більш випереджувальний обов'язок – причому він включає дотримання роботодавцями законодавства про рівну оплату праці, а не тільки очікування подання скарг працівниками (Herple, 2007). Проте, існує ризик того, що соціальні партнери можуть утратити свою рішучість щодо досягнення цілей справедливої оплати праці, якщо виникнуть інші, так само нагальні пріоритети, як-от стримування зростання заробітної плати чи захист робочих місць у складних економічних обставинах. Можуть відрізнитися і погляди соціальних партнерів на характер проблем рівної оплати праці або способів розв'язання цих проблем, зокрема деякі з них можуть стверджувати, що питання гендерного розриву в оплаті праці має вирішувати уряд; такий підхід ставить під сумнів вплив колективних переговорів, зменшуючи його (Smith, 2012). Укладання і (або) продовження дії угод, які поширюють категорії працівників, уразливіші до такого фактору, як низька заробітна плата, також може бути дуже корисним засобом, особливо у професіях чи галузях, де переважають жінки.

До факторів, які можуть сприяти колективним переговорам із питання гендерної рівності, слід віднести: включення жінок у групи роботодавців і профспілок із керівництва і ведення колективних переговорів; сприяння прийняттю законодавства, яким закладається основа для ведення переговорів щодо гендерної рівності; загальне нормативно-правове середовище; існування стратегій працівників і роботодавців із посилення гендерної рівності на робочому місці. Так само активна і безпосередня роль профспілок і організацій роботодавців може мати значний вплив на зменшення гендерного розриву в оплаті праці. Зокрема, можна

³⁰ Loi relative a l'egalite salariale entre les femmes et les hommes, Act No. 2006-340, *Journal officiel*, No. 71, 23 March 2006.

було б значно покращити переоцінку праці жінок, якщо б профспілки та організації роботодавців почали визначати, де саме в їхніх власних системах існують прояви гендерної нерівності (Rubery and Johnson, готується до публікації). Стратегії та заходи, що допомагають жінкам досягти вищих посад, пробивши в такий спосіб так звану «скляну стелю» в бізнесі, можуть забезпечити гендерну збалансованість у керівному складі та радах директорів компаній (ILO, 2015). Як виявилось, останній з цих чинників має позитивний вплив на ефективність діяльності компаній, що продемонстровано у численних дослідженнях (McKinsey & Company, 2017; Catalyst, 2012; Curtis, Schmid and Struber, 2012).

При цьому слід зауважити: хоча мінімальна заробітна плата, колективні переговори та відповідна діяльність компаній можуть значно зменшити гендерну нерівність у оплаті праці, важливо визнати, що працівники, зайняті у неформальній економіці, або не підпадають під дію чинних законів, або охоплені ними тільки в принципі – наприклад, міжнародними трудовими нормами – але не на практиці. За останніми оцінками МОП, у неформальній економіці працює 61,2 відсотка зайнятого населення світу і 39,7 відсотка всіх найманих працівників. Жінки, які працюють за наймом на неформальних умовах, як правило, зазнають подвійного удару: у неформальній економіці працівники отримують у середньому меншу заробітну плату, ніж у формальній, а жінки зазвичай у середньому отримують меншу заробітну плату, ніж чоловіки. Отже, заходи, що сприяють формалізації неформальної економіки, можуть принести значну користь жінкам, поширивши на них дію законного і ефективного захисту, що, в принципі, допомагає зменшити гендерний розрив у оплаті праці і розширює їх права і можливості, дозволяючи їм краще відстоювати власні інтереси.

15. Усунення «поясненої» частини гендерного розриву в оплаті праці: освіта, поляризація та професійна сегрегація

Декомпозиційний аналіз, проведений у доповіді, показує, що частково гендерний розрив у оплаті праці можна пояснити відмінностями в ознаках жінок і чоловіків, важливих для ринку праці, зокрема в рівні їхньої освіти та у виборі ними професій чи галузей. Важливо зауважити, що теза про те, що гендерний розрив у оплаті праці частково можна пояснити відмінностями в ознаках, не означає «допустимість» цього компоненту розриву, тому що він сам по собі може відображати гендерну нерівність у доступі до освіти або в інших сферах особистого та трудового життя.

Як не дивно, у доповіді встановлено, що в багатьох країнах відмінностями у рівні освіти між чоловіками та жінками можна пояснити лише малу частку гендерного розриву в оплаті праці. У країнах із високим рівнем доходу освіта обумовлює в середньому менш ніж 1 відсотковий пункт розриву, хоча в окремих країнах, наприклад, у Чехії, Республіці Корея та Словаччині, її вплив є набагато сильнішим. Цей загальний висновок є не дуже несподіваним, тому що – як ми побачили у доповіді – у країнах із високим рівнем доходу освітні здобутки жінок, працюючих за наймом, у багатьох випадках перевищують здобутки чоловіків; отже, нижчий рівень освіти не може слугувати поясненням гендерного розриву в оплаті праці. Більш дивним, мабуть, є те, що нижчий освітній рівень не є помітним фактором, що пояснював би гендерний розрив у оплаті праці, й у більшості країн із низьким і середнім рівнем доходу, навіть попри те, що в багатьох із цих країн жінки часто мають нижчий рівень освіти, ніж чоловіки. На практиці, однак, велика частка жінок із низьким рівнем освіти залишається поза ринком праці або працює на умовах самозайнятості, а не за наймом. У будь-якому разі жінки, зайняті оплачуваною працею, як правило, мають більший рівень освіти, ніж чоловіки в аналогічних професійних групах. Отже, хоча освітня політика, спрямована на збільшення кількості дівчат у навчальних закладах, може сприяти підвищенню рівня участі жінок у ринку праці в майбутньому, вона не обов'язково може зменшити гендерний розрив у оплаті праці в усіх країнах.

Серед інших факторів, якими більшою чи меншою мірою пояснюється гендерний розрив у оплаті праці у різних країнах, – зосередження жінок у набагато меншому та іншому спектрі галузей та професій порівняно з тими, де переважають чоловіки. Професійна сегрегація може

бути відображенням відмінностей у виборі професій та галузей. Наприклад, жінки рідше навчаються і обирають професію в таких сферах, як наука, техніка, інженерна справа і математика (НТІМ), в яких наявні можливості краще оплачуваної зайнятості. Крім того, якщо жінки все ж таки обирають професію з однієї з цих сфер у таких галузях, як інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ), вони зазвичай зосереджуються у менш оплачуваних професіях, як-от управління, а не, скажімо, у розробленні програмного забезпечення. Через це деякі країни запровадили програми, спрямовані на те, щоб змінити таку ситуацію і залучити більше жінок до галузей НТІМ. Спектр цих програм широкий – від підвищення обізнаності щодо кар'єрних можливостей жінок у НТІМ до організації відповідних ярмарків вакансій, надання фінансової та натуральної допомоги для реалізації програм із НТІМ, орієнтованих на жінок, і можливостей стажування та професійної орієнтації (G20, 2018).

Професійна сегрегація виникає частково й через стійкі стереотипи та упередженість роботодавців в ухваленні рішень щодо прийняття на роботу і (або) підвищення по службі. Заходи на обох фронтах можуть сприяти ослабленню професійної сегрегації: наприклад, сприяння збільшенню кількості дівчат, які навчаються у галузях НТІМ, і залучення більшої кількості чоловіків до таких галузей, як освіта і охорона здоров'я³¹. Проте, для того, щоб ці галузі були привабливими для чоловіків, відповідний соціальний статус і заробітки повинні зрости. Насильство та домагання щодо жінок на робочому місці, особливо в галузях чи професіях, де вони становлять меншину, також можуть виступати стримувальним чинником, через який жінки не хочуть працювати або залишатися на краще оплачуваній роботі, де переважають чоловіки (ILO, 2018e; Pillinger, 2017).

16. Усунення «непоясненої» частини гендерного розриву в оплаті праці: недооцінювання праці у фемінізованих професіях і на фемінізованих підприємствах та запровадження рівної оплати праці

Отже, у багатьох країнах найбільшу частку гендерного розриву в оплаті праці неможливо пояснити відмінностями в освіті та інших ознаках, важливих для ринку праці, як-от вік, досвід роботи, професія чи галузь. Дійсно, непояснена частина цього розриву переважає в усіх групах країн за рівнем доходу. Через це важливо «розшифрувати» на національному рівні причини, що стоять за цим компонентом гендерного розриву в оплаті праці.

На прикладі вибірки країн у доповіді показано, що віддача від освіти у сильно фемінізованих професіях, безперечно, нижча, ніж у решті професій, а середня заробітна плата на сильно фемінізованих підприємствах менше, ніж на інших підприємствах, навіть після врахування ряду інших характеристик. Цей дисбаланс може бути пов'язаний із загальною недооцінкою праці жінок, що «означає, що кваліфікація і досвід у професіях і на підприємствах, де переважають жінки, як правило, винагороджуються несправедливо» (Grimshaw and Rubery, 2015, p. vi). Ці висновки також підтверджують ту сукупність джерел, у якій констатується, що поступове входження жінок у галузі чи професії, де традиційно домінують чоловіки, зазвичай асоціюється зі зниженням середніх заробітків у таких галузях і професіях (Murphy and Oesch, 2015). Усунення цієї упередженості – не лише спосіб безпосередньо скоротити гендерний розрив у оплаті праці, а й також умова зменшення професійної сегрегації, наприклад, шляхом збільшення чоловіків у галузях освіти та охорони здоров'я і забезпечення справедливого

³¹ Цікаво, що в нещодавньому дослідженні, проведеному фахівцями Валенсійського університету (Іспанія), показано, що навіть у галузях навчання, пов'язаних із НТІМ, існує гендерна упередженість у виборі підгалузей навчання, яку обумовлюють стереотипні переконання. На основі аналізу відповідей репрезентативної вибірки студентів старших курсів у дослідженні продемонстровано, що студенти обох статей вважають, що в професії економіста переважають чоловіки й домінують макроекономічні теми (на відміну мікроекономічних). Таке переконання, яке жодним чином не відповідає дійсності в даній професії, справляє сильний вплив на те, як жінки виправдовують оцінки, котрі вони отримують за макроекономічними предметами, й на вибір ними підгалузей навчання у галузі економіки; з іншого боку, воно не впливає на те, як студенти-чоловіки трактують свої оцінки або вибирають підгалузі навчання з економіки (Beneito et al., 2018).

ставлення до жінок на виробництві. Беручи це до уваги, Нова Зеландія нещодавно підвищила рівень оплати праці 329 допоміжних працівників у галузі освіти, причому для деяких із них збільшення заробітної плати сягнуло 30 відсотків. Це знаменує собою історичний крок до забезпечення справедливості в оплаті праці та прокладає шлях для інших жінок у галузі освіти.

У літературі автори часто відносять частину непоясненого гендерного розриву в оплаті праці на рахунок дискримінації щодо жінок порівняно з чоловіками. Така дискримінація має місце, коли жінкам платять менше чоловіків за однакову або рівноцінну працю. Пряма дискримінація у заробітній платі включає випадки, де двом роботам, які є еквівалентними, надають різні назви залежно від статі особи, яка їх виконує, і ці роботи оплачуються по-різному, причому посади чоловіків зазвичай асоціюються з більш високою заробітною платою, ніж посади жінок. Прикладом можуть бути такі назви, як «шеф» для чоловіків і «кухар» для жінок, «менеджер з інформації» для чоловіків та «бібліотекар» для жінок, «помічник директора» для чоловіків і «секретар» для жінок. Несправедливість також має місце, коли жінкам платять менше чоловіків за рівноцінну працю, а саме за працю, що може відрізнитися за завданнями та обов'язками, потрібними знаннями й навичками, зусиллями, яких треба докладати, та (або) умовами, у яких вона виконується, проте, тим не менш, вона є рівноцінною. Непряма дискримінація у заробітній платі є менш помітною, і виявити її складніше. Вона може проявлятися у різних структурах і звичайній практиці, зокрема у способі, в який розраховується заробітна плата, і у відносній частці у загальній сумі винагороди премії за вислугу років або доплат за тривалий час постійного перебування на робочому місці. У таких ситуаціях жінки частіше зазнають збитків унаслідок своїх сімейних обов'язків.

Намагаючись забезпечити рівну оплату праці чоловіків і жінок, дедалі більше країн ухвалюють національне законодавство, яке забороняє нижчу оплату рівної або рівноцінної праці. Проте, хоча більшість країн прийняло закони щодо заборони гендерної дискримінації в оплаті праці, тільки 40 відсотків усіх країн втілили повною мірою принцип «рівної оплати за рівноцінну працю», тоді як решта замість цього зосередилася на вужчому принципі – «рівна оплата за рівну працю» (World Bank Group, 2018; Oelz, Olney and Tomei, 2013). Крім того, деякі країни вжили заходів для заохочення прозорості оплати праці з метою виявлення диференціації між жінками та чоловіками. Наприклад, з початку 2018 року Німеччина вимагає, щоб підприємства з чисельністю найманих працівників 200 та більше повідомляли про заробітки своїх працівників – будь-якого гендера – на вимогу будь-якого працівника, зайнятого у цих компаніях. Схоже правило запроваджено у Великобританії, де з квітня 2017 року всі компанії та всі організації державного сектора з чисельністю працюючих 250 і більше зобов'язані публікувати дані про різницю між середньою і медіанною заробітною платою й преміями, а також про гендерний розрив у оплаті праці за різними шкалами заробітної плати. Крім того, починаючи з 2018 року підприємства з чисельністю працюючих більше 500 повинні подавати регулярні фінансові звіти щодо конкретних заходів, яких вони вживають для усунення нерівності між гендерами.

Завдяки висвітленню розміру гендерного розриву в оплаті праці звітність щодо цього розриву допомагає вказати на існування можливих випадків дискримінації в оплаті праці і таким чином зменшити ризик подання претензій щодо нерівної оплати праці. Ще один важливий інструмент, який допомагає встановити чинники, що визначають оплату праці, – аудити рівної оплати праці. Вони є корисними для виявлення можливих недоліків у практиці оплати праці, що діє на тому чи іншому підприємстві. У 2013 році британський уряд прийняв нові нормативні акти, що вимагають від судів із трудових спорів накладати на роботодавців, які програли спір щодо рівної оплати праці, обов'язок проводити аудит рівної оплати праці.

Останніми роками в ряді країн здійснено такий випереджувальний крок, як ухвалення законів про справедливість в оплаті праці, які вимагають від роботодавців регулярно вивчати їхню практику оплати праці, оцінювати гендерні розриви в оплаті праці та вживати заходів для усунення тієї частини розриву, яка спричинена дискримінацією в оплаті праці. У деяких юрисдикціях, а саме в Ісландії та у канадських провінціях Онтаріо і Квебек, усунення таких розривів є обов'язковим, а в інших випадках, наприклад у Швейцарії, роботодавці, в яких зайнято 50 і більше працівників, не зобов'язані проводити аудит оплати праці та усувати дискримінаційну частину різниці в заробітках, але повинні робити це, якщо вони бажають узяти

участь у державних тендерах. Щоб заохотити роботодавців дотримуватися законодавства, Федеральне бюро з питань гендерної рівності Швейцарії розробило і розмістило в інтернеті для безплатного користування інтерактивний інструмент самооцінки Logib (див. вставку 6 у Частині II); останнім часом бюро працює над розробкою інструменту самооцінки, призначеного для менших підприємств, де зайнято менше 50 працівників. В Ісландії з січня 2018 року компанії та урядові відомства з чисельністю працюючих більше 25 повинні отримувати від незалежного органу державний сертифікат, який засвідчує, що їхня політика щодо оплати праці є гендерно-рівною. Ті, хто не продемонстрував рівність в оплаті праці, платять штрафи. Цей оперативний політичний захід запроваджено Ісландією з метою усунути до 2022 року гендерний розрив у оплаті праці. Країни, які прийняли випереджувальне законодавство щодо справедливості в оплаті праці, також запровадили механізми, що передбачають регулярний моніторинг і оцінку впливу запроваджених заходів із метою безперервної переорієнтації чи коригування дій задля підвищення ефективності політики.

17. Зменшення гендерного розриву в оплаті праці через материнство

У нових літературних джерелах продемонстровано, що в різних країнах гендерний розрив у оплаті праці принаймні частково обумовлений «розривом у оплаті праці через материнство», що визначається як різниця в оплаті праці між жінками, які мають дітей, та жінками, в яких дітей немає. Як показано у звіті, матері, як здається, втрачають у заробітній платі, тоді як чоловіки, які мають дітей, навпаки, отримують надбавку. За нашими оцінками, така втрата у заробітку через материнство коливається від 1 відсотка і менше в Канаді, Монголії та ПАР до такого високого рівня, як 30 відсотків, у Туреччині.

Нижча заробітна плата матерів може бути пов'язана з цілим рядом факторів, наприклад, із тим, що жінки з дітьми часом відсутні на ринку праці або працюють за скороченим графіком, віддають перевагу менш оплачуваній, але зручнішій для виконання сімейних обов'язків роботі, а також із тим, що рішення про прийняття на роботу і просування по службі на рівні підприємств часто приймаються на основі стереотипів, чим шкодять кар'єрі матерів. Стверджується, наприклад, що у деяких країнах жінки віддають перевагу роботі в державному секторі, навіть незважаючи на те, що заробітна плата там нижче, тому що на такій роботі є можливість працювати за скороченим і гнучкішим графіком. В інших випадках, як зазначається, жінки, які мають дітей, віддають перевагу роботі, зручнішій для виконання сімейних обов'язків, або роботі на умовах часткової зайнятості, де заробітна плата менше.

Що можна зробити для зменшення розриву в оплаті праці через материнство? Більш справедливий розподіл сімейних обов'язків між жінками та чоловіками, а також забезпечення належних послуг із догляду за дітьми й літніми людьми в багатьох випадках дозволили б жінкам вибрати іншу професію. Інакше кажучи, деякі з рішень або очікувань жінок щодо вибору роботи можуть бути результатом укорінених гендерних стереотипів та дисбалансу в неоплачуваній роботі з догляду та сімейних обов'язках. Крім того, свою роль може відігравати відсутність належних державних послуг у таких сферах, як догляд за дітьми, або адекватної політики підприємств щодо гнучких графіків роботи. Відсутність програм підтримки жінок у поверненні до роботи після народження дитини також сприяє зниженню заробітної плати, з яким жінки стикаються, починаючи знов працювати після тривалого періоду відсутності на ринку праці. Хоча такої втрати у заробітку зазнають усі працівники, для жінок вона, як здається, більша. Посилення права чоловіків на батьківську відпустку також допомогло б змінити сприйняття найманих працівниць як матерів, якого дотримуються роботодавці – як жінки, так і чоловіки.

18. Час прискорити прогрес в усуненні гендерного розриву в оплаті праці

Ніколи ще питання усвідомлення необхідності гендерної рівності у сфері праці та суспільстві й відданості цій меті не посідало таке провідне місце у національних і міжнародних публічних дискусіях. У ЦСР 8 Організація Об'єднаних Націй поставила завдання до 2030 року «забезпечити повну та продуктивну зайнятість і гідну працю для всіх жінок і чоловіків, зокрема молодих людей та осіб з інвалідністю, а також рівну оплату за рівноцінну працю». На підтримку досягнення цієї цілі Міжнародна коаліція за рівну оплату праці (ЕРІС), заснована у вересні 2017 року як багатостороння ініціатива, в якій беруть участь, зокрема, МОП, структура «ООН-Жінки» та ОЕСР, прагне добитися рівної оплати праці жінок та чоловіків. На міжнародному рівні активізується рух на користь конкретних і узгоджених дій із подолання гендерної нерівності. На конференції ЕРІС з оголошення внесків, що відбулася у вересні 2018 року в Нью-Йорку під час сесії Генеральної Асамблеї ООН, близько 40 урядів і (або) організацій заявили про важливі зобов'язання, серед яких: запровадження Дня рівності в оплаті праці; усунення гендерного розриву в оплаті праці або його зменшення на певний відсоток; створення національних комісій з моніторингу здійснення державних заходів щодо рівної оплати праці; надання фінансової підтримки для збирання даних про гендерний розрив у оплаті праці у вибраних компаніях, зареєстрованих на біржі.

На практиці, однак, прогрес у зменшенні гендерних розривів у оплаті праці є надто повільним. Потрібні більш енергійні та рішучі дії. На додаток до конкретних заходів, висвітлених вище, ми пропонуємо ряд більш загальних міркувань.

По-перше, прискорення прогресу вимагатиме як політичної прихильності, так і соціальної трансформації. Безперечно, державна політика з покращення ситуації в освіті, сфері праці та соціальному захисті й вдосконалення соціальної інфраструктури є необхідною для усунення гендерного розриву в оплаті праці, проте її ефективність залежить – принаймні частково – від змін у соціальних нормах і гендерних стереотипах. Цей імператив є актуальним для всіх країн і суспільств, незважаючи на рівень їхнього розвитку. Накопичено обширний масив доказів того, що несвідома упередженість відіграє ключову роль у гендерній нерівності в цілому й що вона сприяє низькому рівню участі жінок у ринку праці та гендерному розриву в оплаті праці зокрема (Bohnet, 2016). Крім того, існують вкорінені гендерні стереотипи щодо того, в чому саме жінки та чоловіки є «справними» і, отже, якими повинні бути їхні відповідні ролі у сім'ї, на роботі та в суспільстві.

По-друге, для боротьби з гендерним розривом у оплаті праці потрібні комплексні, наскрізні підходи до гендерної рівності. Дійсно, гендерні розриви в оплаті праці не лише впливають з глибоко вкоріненних стереотипів: вони є зведеним показником, який відображає безліч аспектів того невігідного становища, в якому дівчата і жінки опиняються як на ринку праці, так і за його межами. Як показано у Частині II доповіді, гендерний розрив у оплаті праці може бути результатом нерівності у багатьох сферах, як-от освітні здобутки, розподіл роботи у домогосподарстві та (або) нерівний доступ до певних видів робіт. Ці взаємозв'язки дають вагомий підстави вважати, що заходи зі зменшення або усунення гендерних розривів у оплаті праці слід інтегрувати у ширшу, загальну політику щодо гендерної рівності. Дійсно, гендерні розриви в оплаті праці можна ліквідувати тільки за умови забезпечення безперервного прогресу на шляху до гендерної рівності у сфері праці та у суспільстві в цілому. Разом з тим, справедливе винагородження жінок за їхню працю допомогло б зменшити професійну сегрегацію завдяки підвищенню привабливості для чоловіків тих робіт, які зазвичай виконують жінки. Потреба у комплексному підході відображена у тому факті, що багато країн останнім часом створили національні комісії з питань гендерної рівності для визначення необхідних дій у багатьох напрямках. Діяльність таких комісій повинна базуватися на соціальному діалозі й забезпечувати пряму участь соціальних партнерів або принаймні повномасштабні консультації з ними.

По-третє, ми ще раз наголошуємо на тому, що ефективна комбінація заходів політики в будь-якому національному контексті залежатиме від обставин, які склалися у даній конкретній країні, й що необхідно проводити масштабну аналітичну роботу з метою виявлення найбільш

значних факторів, які сприяють гендерному розриву в оплаті праці – і, отже, найбільш ефективних коригувальних заходів – в умовах різних країн. У Частині II доповіді запропоновано ряд способів деталізації й аналізу гендерних розривів у оплаті праці з метою краще зрозуміти, що ховається за цими розривами у різних країнах, та допомогти урядам і соціальним партнерам визначити найефективніші політичні заходи. Разом з тим, слід урахувати, що, хоча масштаби гендерних розривів у оплаті праці завжди є відображенням нерівності, якої жінки зазнають удома й на роботу, певною мірою ці розриви є проявом загальної нерівності у заробітній платі в будь-якій конкретній країні. Blau and Kahn (2003), напевно, були першими, хто показав, що відмінності у скороченні заробітної плати є важливими факторами, що пояснюють, чому в даний конкретний момент часу гендерні розриви у оплаті праці в країнах із високим рівнем доходу різняться. Це означає, що зменшення гендерних розривів у оплаті праці вимагає як конкретної політики щодо гендерної рівності, так і більш загальної політики та інститутів ринку праці, що сприяють інклюзивності цього ринку (див. Rubery and Koukiadaki, 2016).

Глобальні тенденції в галузі заробітної плати: методологічні питання

Методологія оцінки глобальних і регіональних тенденцій заробітної плати була розроблена МОП для попередніх видань доповіді «Заробітна плата у світі» на основі взаємодії між технічними департаментами та Департаменту статистики з урахуванням пропозицій, сформульованих консультантом МОП (Mehran, 2010), і трьох рецензій, виконаних чотирма незалежними експертами (Tille, 2010; Jeong and Gastwirth, 2010; Ahn, 2010). У 2017 році вся методологія була ще раз прорецензована стороннім експертом (Karlsson, 2017). У цьому додатку описано методологію, затверджену в результаті цього процесу.

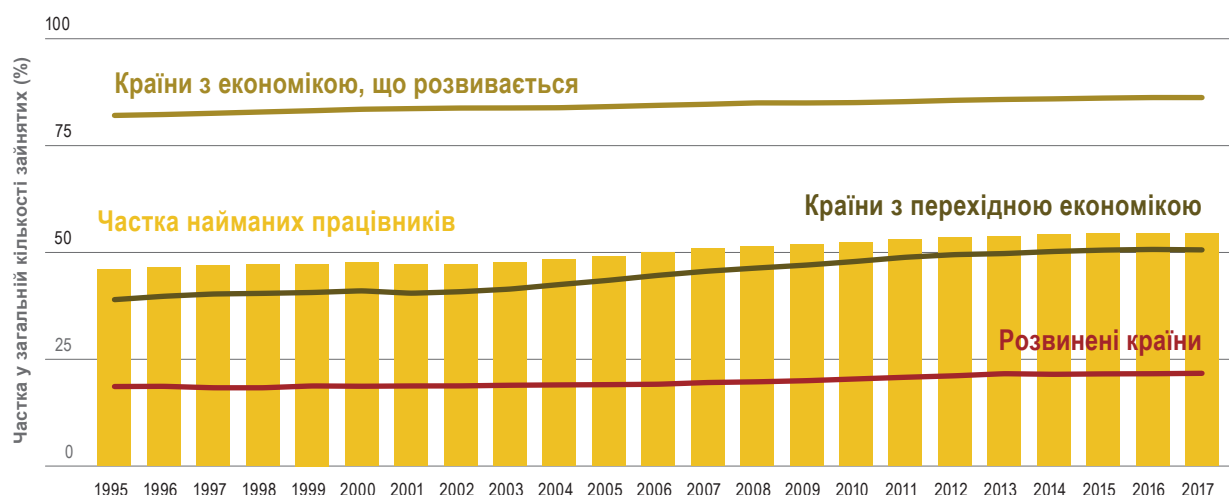
Поняття і визначення

Відповідно до міжнародної класифікації населення за статусом зайнятості (МКСЗ-93), «найманими працівниками» вважаються працівники, які виконують «оплачувану роботу за наймом», тобто роботу, базова винагорода за виконання якої прямо не залежить від доходів роботодавця. До найманих відносяться постійні, позаштатні, тимчасові, надомні, сезонні та інші категорії працівників, які виконують оплачувану роботу за наймом (ILO, 1993).

У міру економічного розвитку країн частка працівників, які стають найманими, зазвичай зростає: це пояснюється тим, що самозайняті особи знаходять для себе вигідніші можливості працевлаштування в якості найманих працівників. Рівень економічної активності жінок також, як правило, позитивно корелює з розвитком економіки. У результаті тенденції в сфері заробітної плати у світі впливають на дедалі більшу частку зайнятого населення. Водночас не все працюючі є найманими працівниками. Зокрема, у країнах із низьким і середнім рівнем доходу багато працівників є самозайнятими або працюють на сімейних підприємствах. Такі працівники отримують дохід від своєї праці, але не у вигляді заробітної плати, виплачуваної роботодавцем.

Як показано на рис. А1, частка найманих працівників (або працюючих за наймом) за останні 20 років збільшилася приблизно на 10 відсоткових пунктів, з 45,9 відсотка у 1995 році до 54,3 відсотка у 2017-му. У розвинених країнах, де самозайнятих осіб відносно небагато, а рівень економічної активності жінок вище, у розглядуваному періоді частка найманих працівників у загальній кількості зайнятих залишилася стабільно великою. У країнах з економікою, що розвивається, частка найманих працівників залишається малою (близько 20 відсотків). Як наслідок, їхня частка у світі зросла, головним чином, завдяки країнам із перехідною економікою, в яких чисельність найманих працівників за два десятиріччя з 1995 року збільшилася приблизно на 12 відсоткових пунктів (з 38,9 відсотка до 50,5 відсотка).

Рис. А1. Частка найманих працівників у загальній кількості зайнятих, 1995-2017 роки



Примітка: групи країн відповідають класифікації МОП (див. Додаток III).
Джерело: оцінки МОП за даними ILOSTAT.

Термін «заробітна плата» означає сукупний розмір винагороди до відрахування податків і включає в себе регулярні доплати працівникам у тому чи іншому періоді за відпрацьований або невідпрацьований час, наприклад, у рахунок щорічної відпустки або відпустки у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю. По суті, це еквівалент поняття «сукупна грошова винагорода», що є основним компонентом доходу від оплачуваної зайнятості (ILO, 1998). Сюди не входять внески роботодавців у фонд соціального забезпечення.

У даному контексті заробітна плата означає реальну середньомісячну заробітну плату найманих працівників. У міру можливості ми зібрали дані щодо всіх найманих працівників (а не щодо підмножини, як-от працівників обробної промисловості або працівників, які працюють на умовах повної зайнятості)³². У цілях коригування з урахуванням впливу динаміки цін за різні періоди часу заробітна плата вимірювалася у реальному вираженні, тобто дані про номінальну заробітну плату коригувалися з урахуванням інфляції споживчих цін у відповідній країні³³. Темпи зростання реальної заробітної плати відображають річну динаміку реальної середньомісячної заробітної плати всіх найманих працівників.

Ураховуючи відмінності у визначеннях і відсутність даних про заробітну плату з повною деталізацією по кожній країні за кожним компонентом заробітної плати (включно з преміями, допомогою багатодітним сім'ям, оплатою лікарняних тощо), увага у доповіді «Заробітна плата у світі» до цього часу зосереджувалася на виявленні змін у часовій динаміці в країнах, а не на порівнянні рівнів заробітної плати по країнах.

Вставка А1. Що таке заробітна плата?

У міру можливості в цій доповіді заробітна плата відповідає визначенню заробітку, прийнятому МОП на 12-й Міжнародній конференції статистиків праці (ILO, 1973). До неї входять:

- (1) Пряма заробітна плата і посадові оклади за відпрацьований час або виконану роботу. Сюди відносяться: (а) заробітна плата працівників на почасовій основі за нормальний робочий час; (ii) надбавки працівникам на почасовій основі; (iii) оплата праці працівників на відрядній основі (без урахування надбавок за понаднормовий час); (iv) надбавки за понаднормовий час, змінну роботу, а також за роботу в нічний час і святкові дні; (v) виплати комісійних персоналу зі збуту та

³² Це пояснюється тим, що необхідно забезпечити максимально широке охоплення з огляду на важливість гідної праці й адекватного заробітку для всіх працівників, а статистичні показники повинні охоплювати всіх тих, для кого той чи інший показник є актуальним. Див. ILO, 2008.

³³ Це робиться за індексом споживчих цін (ІСЦ), розрахованим МВФ для кожної країни. Якщо від наших партнерів у країнах були отримані ряди даних про реальну заробітну плату, то замість дефляції за ІСЦ застосовуються ці дані.

іншим працівникам. Також включені: надбавки за вислугу років і спеціальні навички; надбавки за роботу в тих чи інших географічних зонах; надбавки матеріально відповідальним особам; доплати за роботу в небезпечних і несприятливих умовах; виплати в рамках систем гарантій заробітної плати; виплати компенсацій у рахунок зростання вартості життя; інші надбавки.

- (2) Винагорода за невідпрацьований час включає: прями виплати працівникам у рахунок оплати роботодавцем офіційних свят, періоду щорічної відпустки та інших неробочих днів.
- (3) Премії та грошові винагороди включають: премії за підсумками сезону та року; надбавки в рахунок періодів відпустки (на додаток до звичайної оплати); доплати в рахунок участі у прибутку. Заробітки включають виплати у грошовій та натуральній формі, які, однак, повинні бути відокремлені одне від одного.

Витрати на оплату праці та компенсація працівникам – взаємозв'язані поняття, які мають ширший масштаб, ніж заробітки. Наприклад, витрати на оплату праці – це витрати, понесені роботодавцем у процесі використання праці. Вони включають, крім заробітків, інші елементи: продукти харчування, напої, паливо та інші виплати натурою, а також оплату оренди житла за рахунок роботодавця; витрати роботодавців на соціальне забезпечення; витрати на професійне навчання; витрати на соціальну сферу (наприклад, на організацію харчування або відпочинку)*; витрати на оплату праці, не віднесені до певної категорії (наприклад, витрати на спецодяг); податки, що вважаються витратами на оплату праці (наприклад, податки на заробітну плату чи на фонд оплати праці). Докладніше про ці складові див. ILO, 1966.

* Визначаються на розсуд роботодавця.
Джерело: ILO, 1973.

Метод суцільного опитування

Методологія, використовувана для отримання глобальних і регіональних оцінок, оснований на методі суцільного опитування з урахуванням пропуску даних. Метою такого підходу є отримання даних про заробітну плату для всіх країн і розробити спосіб заповнення пропусків у разі повної відсутності відповіді (див. нижче «Спосіб заповнення пропусків у разі повної відсутності відповіді»). Ми намагалися зібрати дані щодо заробітної плати по 188 країнах і територіях, згрупованих у шість окремих регіонів³⁴. Для спрощення порівняння регіональних тенденцій зайнятості наші регіональні групування є зіставними з групуваннями, що використовуються в моделі глобальних тенденцій зайнятості МОП (моделі GET) (див. табл. A1 у Додатку II і табл. A2 і A3 у Додатку III). Глобальне і регіональне охоплення відображено у табл. A4 і A5 (див. Додаток IV).

Спосіб заповнення пропусків у разі відсутності відповіді

У деяких країн, стосовно яких були наявні дані, статистичні ряди були неповними, зокрема в них були пропуски за ті чи інші роки. У табл. A5 наведено інформацію про ступінь повноти даних за кожний рік із 2007 до 2017-го. Як і очікувалося, повнота бази даних зменшується в міру наближення до поточного року, тому що деякі органи статистики на момент підготовки цієї доповіді ще не завершили обробку цих даних.

Якщо повнота даних за найостанніший рік щодо розвинених країн, Східної Європи та Центральної Азії є задовільною, то стосовно інших регіонів, як-от арабські держави і Африка, це не так. З цієї причини оцінки регіональних темпів зростання помічені як «попередні», якщо ступінь повноти даних становить близько 75 відсотків, і як «приблизні», якщо ступінь повноти даних становить від 30 до 60 відсотків, щоб привернути увагу до імовірності їх перегляду після отримання додаткових даних.

У цілях заповнення пропусків такого роду (тобто пробілів даних у діапазоні країн, щодо яких ми маємо дані) пропущені величини прогнозувалися «методом розрахунку на основі

³⁴ За винятком країн і територій, щодо яких у моделі глобальних тенденцій зайнятості МОП (моделі GET) немає відповідних даних про зайнятість, зокрема деяких малих країн і територій (наприклад, Ватикану і Нормандських островів), які не справляють помітного впливу на глобальні та регіональні тенденції.

моделі вибірки»³⁵. Це необхідно для того, щоб зберегти постійну сукупність країн-респондентів і цим уникнути небажаного ефекту внаслідок нестабільності вибірки. Залежно від характеру пропусків даних застосовувалося кілька взаємодоповняльних підходів, які детально описані у Додатку I до доповіді «Заробітна плата у світі» за 2010-2011 роки (ILO, 2010a).

Спосіб заповнення пропусків у разі повної відсутності відповіді

Ваги відповідей

Для заповнення пропусків у разі повної відсутності відповіді (коли для тієї чи іншої країни часові ряди даних про заробітну плату були відсутні) застосовувався «метод розрахунку на основі плану вибірки», згідно з яким відсутність відповіді вважалася помилкою вибірки. Оскільки параметри заробітної плати у країнах, які не надали відповіді, можуть відрізнятися від відповідних параметрів у країнах, які надали відповіді, відсутність відповіді може спричинити зміщення кінцевих оцінок. Стандартним методом зменшення негативного ефекту відсутності відповіді є розрахунок схильності тих чи інших країн відповідати на запитання анкети з подальшим зважуванням даних країн, що відповіли, за значенням, зворотним їхній схильності³⁶. Це означає, що для країн, які не надали відповіді, заповнення пропусків не здійснюється.

За цього методу кожна країна відповідає з тією чи іншою ймовірністю, і припускається, що країни надають відповіді незалежно одна від одної (план вибірки Пуассона). Якщо ймовірність надання відповіді - ϕ_j , то можна розрахувати суму Y будь-якої змінної y_j :

$$Y = \sum_{j \in U} y_j \quad (1)$$

за допомогою алгоритму оцінки

$$\hat{Y} = \sum_{j \in R} \frac{y_j}{\phi_j} \quad (2)$$

де U – сукупність, а R – підмножина респондентів. Алгоритм не зміщується, якщо ці припущення вірні (див. Tille, 2001). У нашому випадку U – це всі країни та території, зазначені у табл. А1, а R – країни, що надали відповідь, стосовно яких є часові ряди даних про заробітну плату.

Складність, однак, полягає в тому, що схильність країни j відповідати за запитання, ϕ_j , як правило, невідома і сама підлягає оцінюванню. У літературі пропонується багато методів такого оцінювання (див., наприклад, Tille, 2001). У нашому випадку схильність оцінювалася шляхом співвіднесення відповіді або відсутності відповіді даної країни з чисельністю найманих працівників та продуктивністю праці у цій країні (або з ВВП на одного зайнятого у 2011 році в доларах США за ПКС). Це обґрунтовано тим, що у багатих і більших країнах статистика заробітної плати, як правило, доступніше, ніж у бідніших і менших країнах. Використання чисельності найманих працівників і продуктивності праці обумовлено тим, що ці змінні слугують також для калібрування і зважування вибірки за розміром (див. нижче)³⁷.

Для цієї мети ми розрахували таку логістичну регресію з постійними ефектами:

$$\text{prob}(\text{response}) = \Lambda(\alpha_h + \beta_1 x_{j2008} + \beta_2 n_{j2008}) \quad (3)$$

³⁵ Це відповідає стандартній методиці проведення обстежень, де пропуски зазвичай заповнюються за допомогою методу розрахунку на основі моделі вибірки, тоді як в анкетах їх заповнюють за допомогою методу розрахунку на основі плану вибірки.

³⁶ Докладніше про проблему пропуску даних див. також ILO, 2010b, p. 8.

³⁷ Застосування альтернативної специфікації на основі ВВП на душу населення і чисельності населення дало дуже схожі результати.

де x_{j2008} - натуральний логарифм ВВП на одного зайнятого (у доларах США за ПКС за 2011 рік) країни j у 2008 році, n_{j2008} - натуральний логарифм чисельності працюючих у 2008 році, а L означає логістичну кумулятивну функцію розподілу (КФР)³⁸. 2008 рік вибраний тому, що це – середня точка між 1999 і 2017 роками. Постійні ефекти, α_h , - це умовні змінні для кожного з регіонів, щодо яких немає повних даних (Азіатсько-Тихоокеанський регіон, Латинська Америка і Карибський басейн, арабські держави, Африка), а два інші регіони, щодо яких є повна сукупність даних, утворюють базу для заповнення пропусків. У розрахунку логістичної регресії застосовувалася кількість спостережень $N = 188$, і було отримано значення псевдо $R^2 = 0,401$. Розраховані параметри потім використовувалися для обчислення схильності країни j відповідати на запитання анкети, ϕ_j .

Тоді вагу відповіді для країни j , ϕ_j , отримуємо у вигляді зворотного співвідношення схильності країни відповідати на запитання анкети:

$$\phi_j = \frac{1}{\phi_j} \quad (4)$$

Калібрувальні коефіцієнти

Мета остаточного коригування, так званого калібрування (Sarndal and Deville, 1992), полягає в тому, щоб забезпечити узгодженість оцінки з відомими зведеними показниками. Цим досягається належний ступінь представництва різних регіонів у підсумковій глобальній оцінці. У даному контексті для калібрування розглядалася тільки змінна «кількість найманих працівників», n , у році t . У цьому простому випадку калібрувальні коефіцієнти γ_{jt} розраховуються за формулою

$$\gamma_{jt} = \frac{n_{ht}}{\hat{n}_{ht}}, j \in h \quad (5)$$

де h – регіон, до якого належить країна j , n_{ht} - відома чисельність найманих працівників у даному регіоні у році t , а \hat{n}_{ht} - оцінка сукупної чисельності таких працівників у регіоні в тому ж році, отримана шляхом перемноження некаліброваних ваг на рівень зайнятості у країнах кожного регіону, які надали відповіді³⁹.

У підсумку були отримані такі калібрувальні коефіцієнти за 2017 рік: 1,00 (Європа і Центральна Азія), 0,99 (Азіатсько-Тихоокеанський регіон), 1,01 (Америка), 0,97 (Африка) і 1,10 (арабські держави). Оскільки всі калібрувальні фактори дорівнюють одиниці або дуже близькі до одиниці, ці результати показують, що оцінки \hat{n}_{ht} у кожному регіоні дуже близькі до відомої чисельності найманих працівників, n_{ht} . Слід зазначити, що процедура калібрування повторювалася для кожного року з тим, щоб вага кожного регіону в глобальній оцінці змінювалася з перебігом часу пропорційно його приблизній частці у глобальному фонді оплати праці.

Ваги калібрування відповідей

Для отримання ваги калібрування відповідей, ϕ_{jt}' , необхідно перемножити початкову вагу відповідей на калібрувальний коефіцієнт:

$$\phi_{jt}' = \phi_j \times \gamma_{jt} \quad (6)$$

³⁸ Дані про чисельність зайнятих і чисельність найманих працівників надані KILM (ILO, 2017), а дані про ВВП у доларах США за ПКС за 2011 рік узяті з «Показників світового розвитку» Світового банку.

³⁹ Оцінка чисельності найманих працівників \hat{n}_h у регіоні h отримана шляхом перемноження їхньої чисельності у тих країнах регіону, щодо яких є дані про заробітну плату, на некалібровані ваги, після чого всі отримані добутки підсумовувалися.

Регіональна оцінка чисельності найманих працівників з урахуванням ваги калібрування відповідей дорівнює відомій сукупній чисельності найманих працівників у тому чи іншому регіоні в даному році. Отже, ваги калібрування відповідей компенсують відмінності між регіонами у ступені повноти даних. Ваги калібрування відповідей дорівнюють одиниці в тих регіонах, де є дані про заробітну плату щодо всіх країн (Європа і Центральна Азія), і перевищують одиницю для малих країн і країн із низькою продуктивністю праці, тому що вони недостатньою мірою представлені серед країн, від яких були отримані відповіді.

Оцінка глобальних і регіональних тенденцій

Глобальну (або регіональну) тенденцію заробітної плати цілком можна розглядати як динаміку середньої заробітної плати у світі (або в регіоні). Це відповідало б концепції, використовуваній для інших добре відомих оцінок, як-от темпи зростання регіонального ВВП на душу населення (що їх публікує Світовий банк) або динаміка продуктивності праці (чи ВВП на одного зайнятого).

Середню заробітну плату в світі, \bar{y}_t , на момент часу t можна розрахувати шляхом ділення сукупного фонду оплати праці у всіх країнах на загальну кількість найманих працівників у світі:

$$\bar{y}_t = \frac{\sum_j n_{jt} \times \bar{y}_{jt}}{\sum_j n_{jt}} \quad (7)$$

де n_{jt} - чисельність найманих працівників у країні j на момент часу t , а \bar{y}_{jt} - відповідна середня заробітна плата працівників у країні j на цей момент часу.

Цю саму операцію можна повторити для попереднього періоду часу $t+1$, щоб отримати \bar{y}_{t+1}^* , використовуючи заробітну плату з урахуванням інфляції цін \bar{y}_{t+1}^* і чисельність найманих працівників n_{t+1} . Потім можна легко розрахувати темпи зростання середньої заробітної плати у світі r .

Хоча концептуально такий спосіб оцінки глобальних тенденцій заробітної плати виглядає привабливо, для нього характерні певні труднощі, які на даний час подолати неможливо. Зокрема, для агрегування заробітної плати по країнах, як це зроблено у рівнянні (7), необхідно перетворити їх значення у єдину валюту, наприклад, у долари США за ПКС. Проте, тоді оцінки залежатимуть від змін коефіцієнтів перерахунку в ПКС. Крім того, принципи статистики заробітної плати у країнах повинні бути гармонізовані до єдиної концепції, інакше рівні заробітної плати не будуть строго зіставними⁴⁰.

Ще важливішим аспектом є те, що на динаміку середньої заробітної плати у світі в цьому випадку впливали б також композиційні ефекти, які виникають, коли частка найманих працівників у країнах варіюється. Наприклад, якщо чисельність найманих працівників зменшується у країні з високою заробітною платою, але зростає (або залишається незмінною) у країні схожого розміру з низькою заробітною платою, це призведе до падіння глобального рівня заробітної плати (за незмінного рівня заробітної плати в усіх країнах). Цей ефект ускладнює інтерпретацію динаміки середньої заробітної плати в світі, тому що потрібно було б визначати, яка частина сукупної динаміки обумовлена динамікою середньої заробітної плати в окремих країнах, а яка – композиційними ефектами.

Тому для розрахунку глобальних тенденцій заробітної плати ми віддали перевагу альтернативній специфікації, яка є так само привабливою концептуально, як і вищезгадана концепція, але дозволяє уникнути притаманних останній практичних складнощів. Крім того,

⁴⁰ Див., наприклад, результати роботи, проведеної переважно для промислово розвинених країн Програмою міжнародних зіставлень Бюро статистики праці США (<http://www.bls.gov/fls/>). Оскільки ми не порівнюємо рівні, а вивчаємо динаміку оплати праці в тих або інших країнах, у нашому випадку до даних застосовні менш жорсткі вимоги.

для полегшення інтерпретації ми прагнемо виключити ефекти, обумовлені динамікою структури працюючого населення у світі. Таким чином, ми уникаємо небезпеки отримання статистичного артефакту скорочення середньої заробітної плати у світі внаслідок змін структури зайнятості у країнах із низьким рівнем заробітної плати (навіть за фактичного зростання заробітної плати в цих країнах).

За незмінної чисельності найманих працівників у кожній країні глобальні темпи зростання заробітної плати можна виразити як середньозважене значення відповідних темпів зростання в окремих країнах:

$$r_t = \sum_j w_j \times r_{jt} \quad (8)$$

де r_{jt} - темпи зростання заробітної плати в країні j на момент часу t , а вага країни w_j – частка країни j у глобальному фонді оплати праці, яка визначається за формулою:

$$w_{jt} = n_{jt} \times y_{jt} / \sum_j n_{jt} \times y_{jt} \quad (9)$$

Хоча ми маємо дані про чисельність найманих працівників, n_{jt} , у всіх країнах у відповідний момент часу (ці дані взяті з моделі глобальних тенденцій зайнятості МОП), ми не можемо відразу розрахувати рівняння (9), тому що наші дані про заробітну плату не виражені в єдиній валюті. Проте, ми знов можемо скористатися стандартною економічною теорією, згідно з якою середня заробітна плата варіюється в цілому згідно з динамікою продуктивності праці у тій чи іншій країні⁴¹.

Отже, можна розрахувати \bar{y}_j як постійну частку продуктивності праці LP :

$$\hat{y}_{jt} = \alpha \times LP_{jt} \quad (10)$$

де α – середнє відношення заробітної плати до продуктивності праці. Таким чином, вагу можна розрахувати за такою формулою:

$$\hat{w}_{jt} = n_{jt} \times \alpha \times LP_{jt} / \sum_j n_{jt} \times \alpha \times LP_{jt} \quad (11)$$

Що еквівалентно

$$\hat{w}_{jt} = n_{jt} \times LP_{jt} / \sum_j n_{jt} \times LP_{jt} \quad (12)$$

Підстановка \hat{w}_{jt} замість w_{jt} і введення у рівняння (8) ваги калібрування відповідей ϕ_j' дає нам кінцеве рівняння для розрахунку глобальних темпів зростання заробітної плати:

$$r_t = \frac{\sum_j \phi_j' \times \hat{w}_{jt} \times r_{jt}}{\sum_j \phi_j' \times \hat{w}_{jt}} \quad (13)$$

і регіональних темпів зростання заробітної плати:

$$r_{ht} = \frac{\sum_j \phi_j' \times \hat{w}_{jt} \times r_{jt}}{\sum_j \phi_j' \times \hat{w}_{jt}}, j \in h \quad (13')$$

де h – регіон, до якого відноситься країна j . Як можна бачити з рівнянь (13) і (13'), темпи зростання глобальної та регіональної заробітної плати є середньозваженими значеннями відповідної динаміки в окремих країнах, а ϕ_j' компенсує відмінності між країнами у схильності відповідати на запитання анкети.

⁴¹ Щодо взаємозв'язку між рівнями заробітної плати та ВВП на душу населення див. також ILO, 2008, р. 15. Незважаючи на це, у коротко- і середньостроковій перспективі динаміка заробітної плати може не співпадати з динамікою продуктивності праці.

Відмінності у глобальних і регіональних оцінках між виданнями доповіді «Заробітна плата у світі»

Починаючи з 2010 року, коли почали публікуватися регіональні та глобальні оцінки темпів зростання заробітної плати, виконані за вищевикладеною методикою, ретроспективні оцінки піддавалися певному перегляду. Якщо для певних регіонів, наприклад, для Європи та Центральної Азії, цей перегляд має незначний характер, то стосовно інших регіонів він здійснюється частіше й іноді є більш істотним. Необхідність у перегляді регіональних оцінок можна пояснити кількома факторами, які коротко описані нижче.

- **Удосконалення і перегляд методології обстежень, які проводяться для збирання даних про заробітну плату.** Існуючі методи збирання даних і проведення обстежень нерідко вдосконалюються і переглядаються. Ці зміни можуть стосуватися географічного охоплення (наприклад, уся територія країни замість тільки міських територій), охоплення галузей (наприклад, усі галузі замість тільки обробної промисловості), охоплення працівників (наприклад, усі працівники замість тільки працюючих на умовах повної зайнятості) тощо. Якщо ці зміни впливають на темпи зростання заробітної плати, вони можуть справити вплив і на регіональні оцінки.
- **Винятки.** Починаючи з видання за 2012-2013 рр. (ILO, 2012), із країн Латинської Америки у доповідь не включається Аргентина у зв'язку з розходженнями, виявленими у рядах даних про заробітну плату до 2015 року. Починаючи з видання за 2016-2017 рр., у доповідь не включається Венесуела через брак узгоджених даних про заробітну плату та інфляцію.
- **Наявність нових даних із країн, які надали й не надали відповіді.** Зокрема, у країнах із перехідною економікою та економікою, що розвивається, оброблення і (або) публікація даних нерідко здійснюється з певною затримкою. У міру появи рядів даних за нові або попередні періоди вони включаються до регіональних оцінок.
- **Перегляд інших джерел даних, використовуваних для розрахунку оцінок.** З часом перегляд даних про ІСЦ, сукупний рівень зайнятості, загальну чисельність найманих працівників і продуктивність праці також може впливати на регіональні й національні оцінки.

Темпи зростання реальної та номінальної заробітної плати по регіонах і країнах

Табл. А1. Номінальна заробітна плата і темпи зростання реальної заробітної плати по країнах, 2013-2017 рр.

Номінальна заробітна плата

АФРИКА	Валюта	2013	2014	2015	2016	2017	Джерело інформації
Алжир	Динар	36 104	37 826	39 242	39 901		Національне управління статистики
Бенін	Франк			46 596			Національний інститут статистики та економічного аналізу
Ботсвана	Пула	5009					Центральне управління статистики
Бурунді	Франк		108 800				ILOSTAT
Центральноафриканська Республіка	Франк	149 280	152 867	161 839	161 060	176 810	Центральноафриканський інститут статистики та економічних і соціальних наук
Кот-д'Івуар	Франк	626 361	646 978	796 620			Національний інститут статистики
Єгипет	Фунт	3298	3493	3809	4082	4550	Центральне агентство з питань мобілізації та статистики
Свазіленд	Лілангені				4573		ILOSTAT
Ефіопія	Бир	1305					Центральне агентство статистики
Гана	Седі			884			Служба статистики
Гвінея	Франк	115 8310					Міністерство економіки та фінансів; Міністерство державної служби та реформи адміністрації
Кенія	Шилінг	42 886	46 095	50 749	53 753	57 008	Національне бюро статистики
Лесото	Лоті	1590	1701	2145	1899	1988	Бюро статистики
Мадагаскар	Аріарі			64 500			Національний інститут статистики
Малаві	Квача	13 600					Національне управління статистики
Малі	Франк		72 802	66 809	78 720		ILOSTAT
Маврикій	Рупія	23 785	24 607	25 368	26 594	27 574	Центральне управління статистики
Марокко	Дирхам			4910	5032		Національний фонд соціальної безпеки
Намбія	Долар	6843	6638		6927		ILOSTAT
Нігерія	Найра	39 775	48 413	45 698	52 215	50 466	Національне бюро статистики
Руанда	Франк				50 923	57 306	Національний інститут статистики
Сенегал	Франк				116 476	156 074	Міністерство економіки, фінансів та планування
Сейшельські Острови	Рупія	8881					ILOSTAT
Південно-Африканська Республіка	Ранд	15 070	15 959	16 957	18 035	19 571	Управління статистики
Танзанія	Шилінг	380 553	400 714	403 729			Національне бюро статистики
Туніс	Динар	1287	1334	1389	1581		Національний інститут статистики
Уганда	Шилінг	244 506				387 469	Бюро статистики
Замбія	Квача		2344				Центральне управління статистики
Зімбабве	Долар			764			ILOSTAT

Номінальна заробітна плата

АРАБСЬКІ КРАЇНИ	Валюта	2013	2014	2015	2016	2017	Джерело інформації
Бахрейн	Динар	278	288	293	284	295	Орган з питань контролю ринку праці
Йорданія	Динар	463		484	493		Департамент статистики
Кувейт	Динар	647	736	795	764		Центральне управління статистики
Окуповані палестинські території	Шекель	1744	1805	1803	1855		Центральне бюро статистики
Оман	Ріал	378	599	643	696	703	Міністерство національної економіки
Катар	Ріал	9667	10 483	10 568	10 793	11 099	Управління статистики
Саудівська Аравія	Ріал	5580	6099	6413			ILOSTAT

ПІВНІЧНА ТА ПІВДЕННА АМЕРИКА	Валюта	2013	2014	2015	2016	2017	Джерело інформації
Беліз	Долар			1187	1186		ILOSTAT
Болівія	Болівіано	2611	2712	2838	2985	3143	ILOSTAT
Бразилія	Реал	1608	1728	1878	2004	2121	Інститут географії та статистики
Канада	Долар	3949	4053	4126	4145	4229	Управління статистики
Чилі	Песо	471 552		529 048			ILOSTAT
Колумбія	Песо	1 152 113	1 197 101	1 202 560	1 290 862		ILO SIALC
Коста-Рика	Колон	531 926	568 158	579 249	613 977	632 926	Центральний банк
Куба	Песо	471	584	687	740	767	Національне управління статистики
Домініканська Республіка	Песо	13 538	13 661	15 309	17 128		Національний офіс статистики
Еквадор	Долар	573	586	613	613		ILO SIALC
Сальвадор	Долар	302	298	300	302	307	Міністерство економіки та загального контролю статистики та перепису
Гватемала	Кетсаль	2026	2184	2186	2215	2193	Національний інститут статистики
Гондурас	Лемпіра	6577	6577	6403	6918	6799	Національний інститут статистики
Ямайка	Долар	81 408	82 740	83 784			Інститут статистики
Мексика	Песо	6406	6376	6580	6852	7120	Національний портал з питань зайнятості
Нікарагуа	Кордоба	7463	8147	8714	9292	10 239	Міністерство праці (MITRAB)
Панама	Долар	987	1042	1115	1238		Національний інститут статистики та перепису
Парагвай	Гуарані	2 276 175	2 360 196	2 478 812	2 449 650		ILO SIALC
Перу	Сол	1312	1388	1432	1534		ILO SIALC
Пуерто-Рико	Долар	2240	2258	2288	2284	2298	Бюро статистики праці США
Тринідад і Тобаго	Долар	5139	5434	5561	5758		ILOSTAT
Сполучені Штати Америки	Долар	3575	3661	3745	3818	3926	Бюро статистики праці США
Уругвай	Песо	20 774	23 540	25 887	28 128		ILO SIALC

АЗІАТСЬКО-ТИХООКЕАНСЬКИЙ РЕГІОН	Валюта	2013	2014	2015	2016	2017	Джерело інформації
Австралія	Долар	4808	4879	4946	5036	5136	Бюро статистики
Бангладеш	Така				12 915	12 016	Бюро статистики
Бруней	Долар		2092				ILOSTAT
Камбоджа	Ріель	505 186	642 000	788 000	887,000		Національний інститут статистики
Китай	Юань	4290	4697	5169	5631	6193	Національне бюро статистики

Номинальна заробітна плата

АЗІАТСЬКО-ТИХООКЕАНСЬКИЙ РЕГІОН	Валюта	2013	2014	2015	2016	2017	Джерело інформації
Фіджі	Долар				1118		ILOSTAT
Гонконг (Китай)	Долар	13 807	14 240	14 848	15 271	15 703	Департамент перепису та статистики
Індія	Рупія	9194	10 093	10 885	11 674		Міністерство статистики та впровадження програм
Індонезія	Рупія	1 917 152	1 952 589	2 069 306	2 552 962	2 742 621	Управління статистики
Іран	Ріал	5 110 000	6 494 583	7 769 333			Центр статистики
Японія	Ієна	324 000	329 600	333 300	333 700	333 800	Міністерство охорони здоров'я, праці та соціального забезпечення
Республіка Корея	Вона	3 110 992	3 189 995	3 300 091	3 424 726	3 518 155	Міністерство праці
Лаос	Кіп					2 354 377	ILOSTAT
Макао (Китай)	Патака	12 145	13 145	13 805	14 150	14 580	Управління статистики та перепису
Малайзія	Рінггіт	2659	2775	2947	3112	3300	Департамент статистики
Монголія	Тугрик		796 600	808 000	861 900	944 500	Національне управління статистики
М'янма	К'ят			124 157		181 917	Міністерство праці, працевлаштування та соціального захисту
Нова Зеландія	Долар	4169	4294	4424	4645	4784	Управління статистики
Пакистан	Рупія	12 118	13 155	14 971			Департамент статистики
Філіппіни	Песо	9107	9582	9876	10 458		Національне управління статистики
Сінгапур	Долар	4622	4727	4892	5074	5229	Управління статистики
Шрі-Ланка	Рупія		24 346	28 739	31 782		Департамент перепису та статистики
Тайвань (Китай)	Долар	45 664	47 300	48 490	48 790	49 989	Національне управління статистики
Таїланд	Бат	12 003	13 244	13 487	13 729		Національне управління статистики
Східний Тимор	Долар	711					Національний директорат статистики
В'єтнам	Донг	4 120 000	4 475 000	4 656 000	4 985 000	5 370 500	Головне управління статистики

ЄВРОПА ТА ЦЕНТРАЛЬНА АЗІЯ	Валюта	2013	2014	2015	2016	2017	Джерело інформації
Албанія	Лек	36 993	37 323	38 148	37 341		Національний інститут статистики
Вірменія	Драм	146 524	158 580	171 615	174 445	195 074	Національне управління статистики
Австрія	Євро	4080	4190	4280	4390	4420	Управління статистики
Азербайджан	Манат	425	445	467	500	528	Державний комітет статистики
Білорусь	Рубль	506	605	671	723	815	Управління статистики
Бельгія	Євро	2974	3079	3082	3091		Управління статистики
Боснія і Герцеговина	Марка	1291	1290	1289	1301	1321	Агентство статистики
Болгарія	Лев	775	822	878	948	1060	Національний інститут статистики
Хорватія	Куна	7926	7951	7978	8037		Центральне бюро статистики
Кіпр	Євро	1945	1892	1882	1879	1892	Служба статистики
Чехія	Крона	26 211	26 802	27 811	29 061	31 109	Управління статистики
Данія	Крона	38 525	38 958	39 575	40 102	40 954	Управління статистики

ЄВРОПА ТА ЦЕНТРАЛЬНА АЗІЯ	Валюта	2013	2014	2015	2016	2017	Джерело інформації
Естонія	Євро	949	1005	1065	1146	1221	Управління статистики
Фінляндія	Євро	3284	3308	3333	3368	3395	Управління статистики
Франція	Євро	2830	2864	2928			Національний інститут статистики та економіки
Грузія	Ларі	773	818	900	940	999	Національне управління статистики
Німеччина	Євро	2564	2636	2709	2775	2849	Федеральне управління статистики
Греція	Євро	1406	1389	1357	1344	1346	Євростат
Угорщина	Форинт	230 714	237 695	247 924	263 171	297 017	Центральне управління статистики
Ісландія	Крона	398 000	412 000	441 000	488 000		Управління статистики
Ірландія	Євро	2998	3008	3043	3077	3137	Центральне управління статистики
Ізраїль	Шекель	9030	9317	9503	9724		Центральне бюро статистики
Італія	Євро	2140	2148	2176	2191	2194	Національне бюро статистики
Казахстан	Теньге	109 141	12 1021	126 021	142 898	150 827	Агентство статистики
Киргизстан	Сом	11 341	12 285	13 483	14 847	15 670	Національний комітет статистики
Латвія	Євро	716	765	818	859	926	Управління статистики
Литва	Євро	646	677	714	774	840	Управління статистики
Люксембург	Євро	4455	4577	4727	4772	4919	STATEC
Мальта	Євро	1321	1341	1380	1438	1497	Національне управління статистики
Молдова	Лей	3674	4090	4538	4998	5587	Національне бюро статистики
Чорногорія	Євро	726	723	725	751	765	Управління статистики
Нідерланди	Євро	2337	2359	2405	2436	2460	Управління статистики
Норвегія	Крона	41 000	42 300	42 600	43 300	44 310	Управління статистики
Польща	Злотий	3659	3777	3908	4052	4272	Центральне управління статистики
Португалія	Євро	881	878	884	895	913	Міністерство праці, солідарності та соціального захисту
Румунія	Лей	2163	2328	2555	2809	3223	Національний інститут статистики
Російська Федерація	Рубль	29 792	32 495	34 030	36 709	39 144	Федеральне управління статистики
Сербія	Динар	60 708	61 426	61 145	63 474	65 976	Управління статистики
Словаччина	Євро	824	858	883	912	954	Управління статистики
Словенія	Євро	1523	1546	1556	1585	1627	Управління статистики
Іспанія	Євро	1884	1882	1902	1898	1900	Національний інститут статистики
Швеція	Франк	30 600	31 400	32 000	32 800	33 700	Управління статистики
Швейцарія	Крона		7308		7491		Федеральне управління статистики
Таджикистан	Сомоні	695	816	879	962		Державний комітет статистики
Македонія	Денар	31 025	31 325	32 173	32 822	33 688	Державне управління статистики
Туреччина	Ліра		2207				Інститут статистики
Туркменістан	Манат	1047	1153	1263	1381	1403	Державний комітет статистики
Україна	Гривня	3282	3480	4195	5183	7104	Державний комітет статистики
Великобританія	Фунт	2172	2173	2198	2275	2334	Національне управління статистики
Узбекистан	Сум				1 293 800	1 453 200	Державний комітет статистики

Реальна заробітна плата

АФРИКА	2013	2014	2015	2016	2017
Алжир	10,1	1,8	-1,0	-4,4	
Бенін	2,1	2,1	2,1		
Ботсвана	-1,6				
Центральноафриканська Республіка	-5,2	-8,2	1,3	-4,9	5,5
Кот-д'Івуар	0,4	2,8	21,6		
Єгипет	11,0	-3,8	-1,7	-2,8	-9,8
Ефіопія	-0,6				
Гана	15,2				
Гвінея	6,5				
Кенія	10,7	0,1	2,9	0,1	-2,9
Лесото	3,3	2,3	20,9	-16,6	-0,6
Мадагаскар	-1,1	-1,1	-1,1		
Малаві	-8,4	6,1	4,9		
Малі			-9,5	20	
Маврикій	8,9	0,2	1,8	3,8	0
Марокко	0,3	1,7	1,5	0,8	
Мозамбік	4,5	17,9	14,0	-0,6	-4,0
Намібія	15,2	-7,9	-2,8	-2,8	
Нігерія	-1,3	12,7	-13,4	-1,2	-17,0
Руанда					7,3
Сенегал					32,3
Південно-Африканська Республіка	0	-0,3	2,1	-0,1	3,1
Танзанія	-1,1	-0,8	-4,6		
Туніс	0,1	0,5	1,5	2,4	1,3
Уганда	-11,1	21,2	16,2	1,4	-8,3
Замбія	9,6	9,6			
Зімбабве	11,6	-10,6	5,9		

АФРИКА	2013	2014	2015	2016	2017
Бахрейн	-4,4	1,0	0,1	-5,9	2,5
Йорданія	1,1	1,2	1,2	2,7	
Кувейт	-7,1	10,2	4,2	-7,1	-0,6
Окуповані палестинські території	-0,8	1,7	-1,5	3,1	3,9
Оман	6,7	56,9	7,3	7,1	-0,6
Катар	8,2	4,9	-1,0	-0,5	2,4
Саудівська Аравія	5,6	9,3	5,2		

ПІВНІЧНА ТА ПІВДЕННА АМЕРИКА	2013	2014	2015	2016	2017
Беліз				-0,7	
Болівія	1,1	1,6	0,6	1,5	2,4
Бразилія	3,3	1,1	-0,3	-1,9	2,3
Канада	0,8	0,7	0,7	-0,9	0,4
Чилі	3,9	1,8	1,8	1,4	3,1
Колумбія	2,6	0,5	1,2	-1,1	1,8
Коста-Рика	1,6	2,2	1,1	6,0	1,5
Домініканська Республіка	1,1	-2,0	11,1	10,1	
Еквадор	8,8	-1,3	0,7	-1,7	
Сальвадор	7,6	-2,4	1,4	0,1	0,5
Гватемала	3,3	4,2	-2,2	-2,9	-5,2
Гондурас	2,4	2,4	-0,4	-0,4	-5,4
Ямайка	-5,3	-6,1	-2,3		
Мексика	-0,6	-4,3	0,5	1,3	-2,0
Нікарагуа	-0,4	3,0	2,8	3,0	4,7
Панама	16,1	2,9	6,9	10,1	6,1
Парагвай	2,3	0,2	1,3	0,9	0,4
Перу	0,4	4,4	-1,6	0,8	-0,2
Пуерто-Рико	-1,2	0,2	2,1	0,1	-1,1
Тринідад і Тобаго	-1,9	0	-2,2	0,5	
Сполучені Штати Америки*	0,4	0,8	2,2	0,7	0,7
Уругвай	3,0	3,4	1,6	1,6	2,9

АЗІАТСЬКО-ТИХО ОКЕАНСЬКИЙ РЕГІОН	2013	2014	2015	2016	2017
Австралія	1,5	-1,0	-0,1	0,6	0
Бангладеш	6,2	2,4	3,5	3,6	3,0
Камбоджа	21,9	22,4	21,3	9,3	
Китай	9,0	6,0	6,7	5,5	5,6
Гонконг (Китай)	-0,2	-1,2	1,2	0,4	1,3
Індія	5,2	5,7	5,4		
Індонезія	10,1	-4,3	-0,4	19,2	3,5
Іран	-4,7	13,7	7,5		
Японія	-0,8	-1,0	0,3	0,2	-0,4
Республіка Корея	2,5	1,2	2,7	2,8	0,8
Макао (Китай)	1,6	2,1	0,4	0,1	1,8
Малайзія	4,7	1,2	4,0	3,4	2,2
Монголія	7,9	7,9	-4,2	6,2	4,7
М'янма				14,9	14,9
Непал	-0,2	-3,1	0,7	0,9	5,0
Нова Зеландія	3,2	1,8	2,7	4,3	1,1

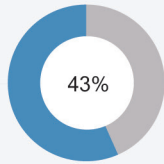
АЗІАТСЬКО-ТИХО ОКЕАНСЬКИЙ РЕГІОН	2013	2014	2015	2016	2017
Пакистан	2,3	-0,1	8,9		
Філіппіни	2,0	1,6	2,4	4,6	
Сінгапур	1,9	1,2	4,0	4,3	2,5
Шрі-Ланка	10,8	16,3	15,5	6,3	
Тайвань (Китай)	-0,6	2,4	2,8	-0,8	1,8
Таїланд	5,8	8,3	2,8	1,6	
Східний Тимор	43,8				
В'єтнам	2,9	4,3	4,8	4,3	4,1

ЄВРОПА ТА ЦЕНТРАЛЬНА АЗІЯ	2013	2014	2015	2016	2017
Албанія	-3,8	-0,7	0,3	-3,3	
Вірменія	1,0	11,2	7,5	6,9	11,8
Австрія	0,1	1,2	1,3	1,6	-1,5
Азербайджан	4,2	3,2	1,0	-4,8	-6,4
Білорусь	16,4	1,3	-2,3	-3,8	6,2
Бельгія	-0,6	3,0	-0,5	-1,5	-0,3
Боснія і Герцеговина	0,2	0,8	1,0	2,1	0,3
Болгарія	5,6	7,7	8,0	9,5	10,5
Хорватія	-1,4	0,5	0,8	1,8	3,9
Кіпр	-1,8	-1,3	1,6	1,2	0,2
Чехія	-0,7	1,9	3,4	3,8	4,5
Данія	0,3	0,6	1,1	1,1	1,0
Естонія	3,6	5,4	5,9	6,8	2,8
Фінляндія	0,2	-0,5	0,9	0,7	0
Франція	2,1	0,6	2,1	0,8	0,1
Грузія	9,1	2,7	5,8	2,2	0,2
Німеччина	0,5	2,0	2,6	2,1	0,9
Греція	-9,3	1,9	0,2	1,3	-3,5
Угорщина	1,7	3,2	4,4	5,7	10,3
Ісландія	4,9	3,1	7,5	7,0	6,3
Ірландія	-1,0	0	1,2	1,3	1,7
Ізраїль	1,4	2,7	2,6	2,9	3,0
Італія	-0,3	0,2	1,2	0,7	-1,2
Казахстан	1,6	3,9	-2,4	-0,9	-2,1
Киргизстан	-0,8	0,7	3,1	9,7	2,3
Латвія	4,5	6,1	6,7	4,9	4,8
Литва	4,5	4,6	6,1	7,6	4,7
Люксембург	0,6	2,1	2,8	0,7	1,4
Мальта	1,0	0,7	1,7	3,3	2,8
Молдова	3,7	5,9	1,0	3,0	4,9

ЄВРОПА ТА ЦЕНТРАЛЬНА АЗІЯ	2013	2014	2015	2016	2017
Чорногорія	-2,3	0,3	-1,3	3,9	-0,5
Нідерланди	-1,0	0,6	1,7	1,2	-0,3
Норвегія	1,4	1,1	-1,4	-1,8	0,4
Польща	2,7	3,3	4,4	4,3	3,4
Португалія	-0,3	-0,3	0,3	0,6	0,4
Румунія	0,8	6,4	10,2	11,8	12,8
Російська Федерація	4,8	1,2	-9,4	0,8	2,9
Сербія	-1,9	-1,7	-2,4	-1,7	0,9
Словаччина	1,0	4,2	3,2	3,8	4,1
Словенія	-2,0	0,9	1,2	1,9	1,3
Іспанія	-1,4	0	1,6	-0,1	-1,8
Швеція	2,5	2,8	2,0	1,5	1,1
Швейцарія	1,0	0,8	1,5	1,1	-0,1
Таджикистан	19,1	10,7	7,7		
Македонія	-1,6	1,3	3,0	2,3	1,3
Туреччина	6,4	6,1	5,6	7,6	1,2
Туркменістан	3,9	3,8	2,0	5,4	-5,9
Україна	8,2	-6,5	-20,2	9,0	19,1
Великобританія	-0,5	-1,4	1,1	2,8	-0,1
Узбекистан					-0,2

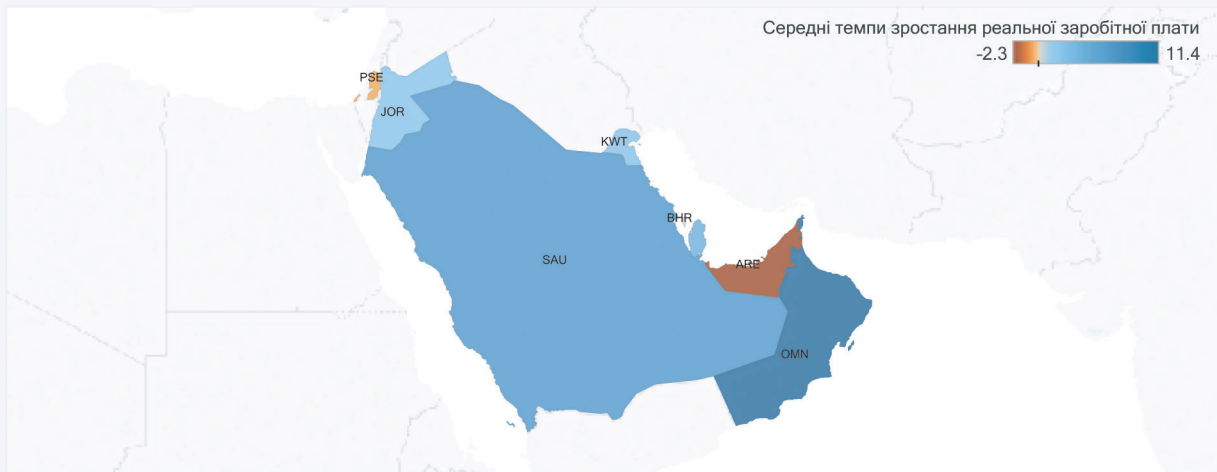
Рис. А2. Темпи зростання реальної заробітної плати по регіонах і країнах, 2008-2017 рр.

АРАБСЬКІ ДЕРЖАВИ



Динаміка темпів зростання реальної заробітної плати за останні десять років (2008-2017 рр.) у арабських державах

Середні темпи зростання реальної заробітної плати в арабських державах, 2008-2017 рр.

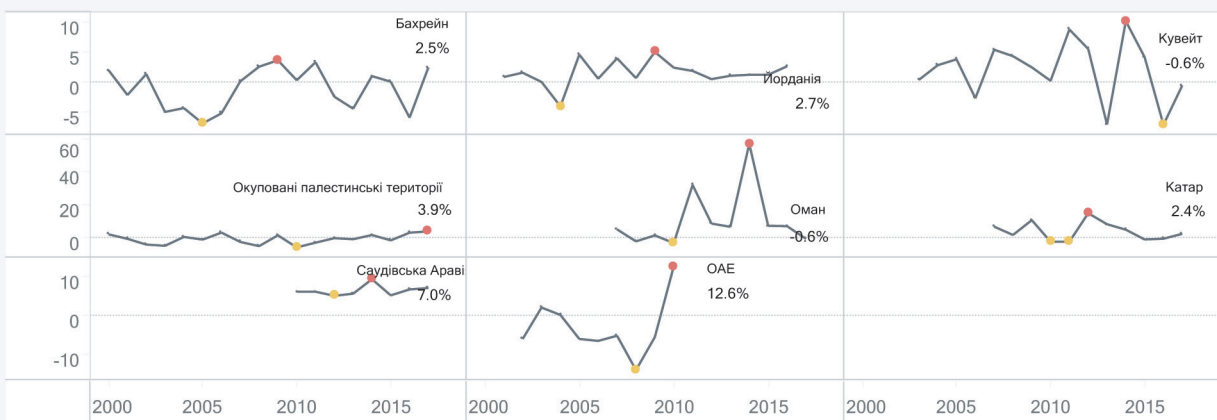


Середні темпи зростання реальної заробітної плати в арабських державах, по країнах, 2008-2017 рр.

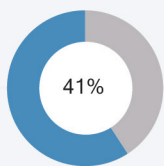
Країна	Код ІСО	Темп зростання (%)
Оман	OMN	11.4
Саудівська Аравія	SAU	6.4
Катар	QAT	3.7
Кувейт	KWT	2.1
Йорданія	JOR	1.9
Бахрейн	BHR	0.1
Окуповані палестинські території	PSE	-0.6
ОАЕ	ARE	-2.3

Регіональна медіана = 2.0

Річні темпи зростання реальної заробітної плати в арабських державах, по країнах, 2000-2017 рр.

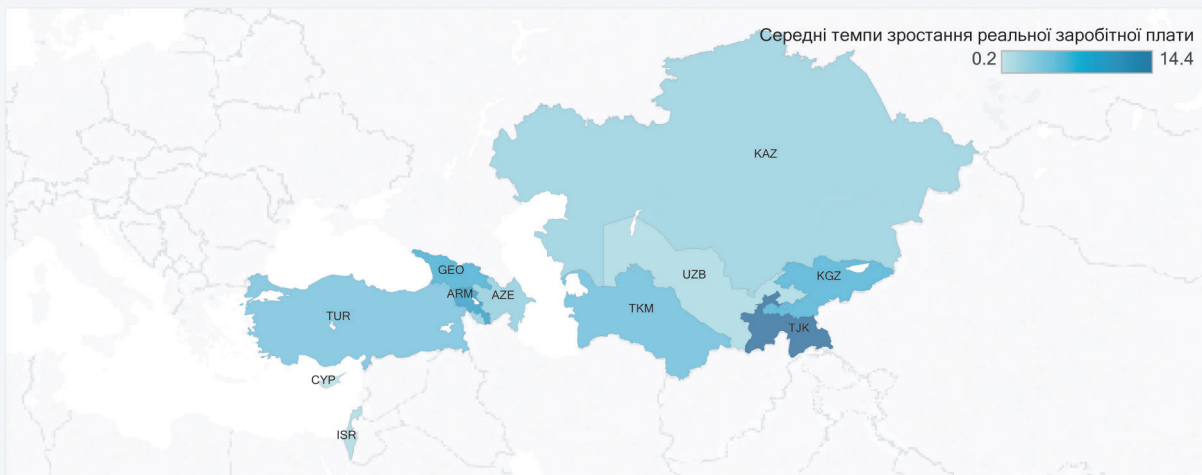


Примітка: на рисунку представлені дані про темпи зростання реальної заробітної плати за 2017 рік або за останній рік, за який наявні такі дані; ● - найвище зростання реальної заробітної плати, ● - найнижче.



Динаміка темпів зростання реальної заробітної плати за останні десять років (2008-2017 рр.) у Центральній та Західній Азії

Середні темпи зростання реальної заробітної плати у країнах Центральної та Західній Азії, 2008-2017 рр.

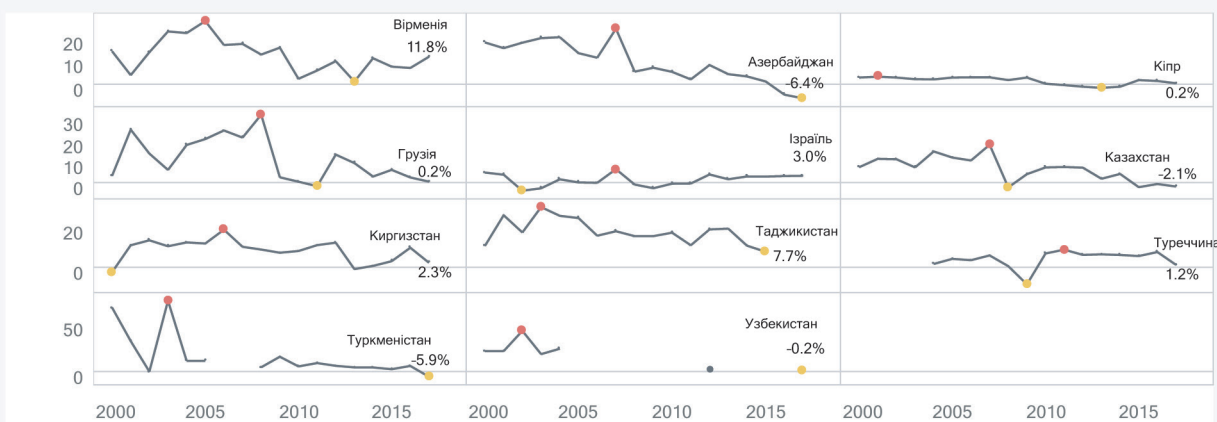


Середні темпи зростання реальної заробітної плати у Центральній та Західній Азії, по країнах, 2008-2017 рр.

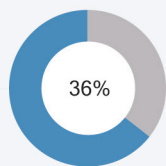
Країна	Код ІСО	Темп зростання (%)
Таджикистан	TJK	14.4
Вірменія	ARM	8.5
Грузія	GEO	6.6
Киргизстан	KGZ	6.2
Туркменістан	TKM	4.8
Туреччина	TUR	4.1
Азербайджан	AZE	2.5
Казахстан	KAZ	2.3
Узбекистан	UZB	1.2
Ізраїль	ISR	1.1
Кіпр	CYP	0.2

Регіональна медіана = 4.1

Річні темпи зростання реальної заробітної плати у Центральній та Західній Азії, по країнах, 2000-2017 рр.

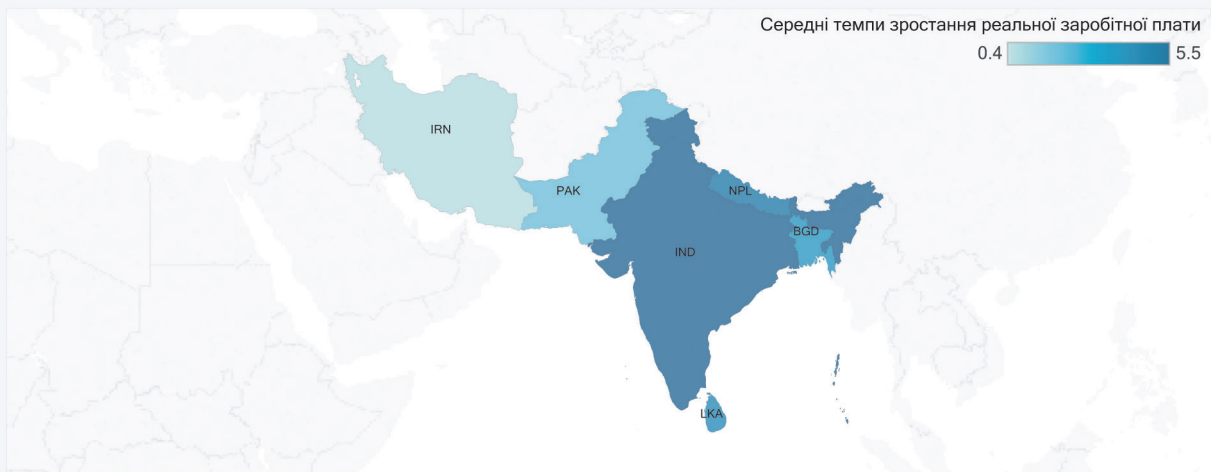


Примітка: на рисунку представлені дані про темпи зростання реальної заробітної плати за 2017 рік або за останній рік, за який наявні такі дані; ● - найвище зростання реальної заробітної плати, ● - найнижче.

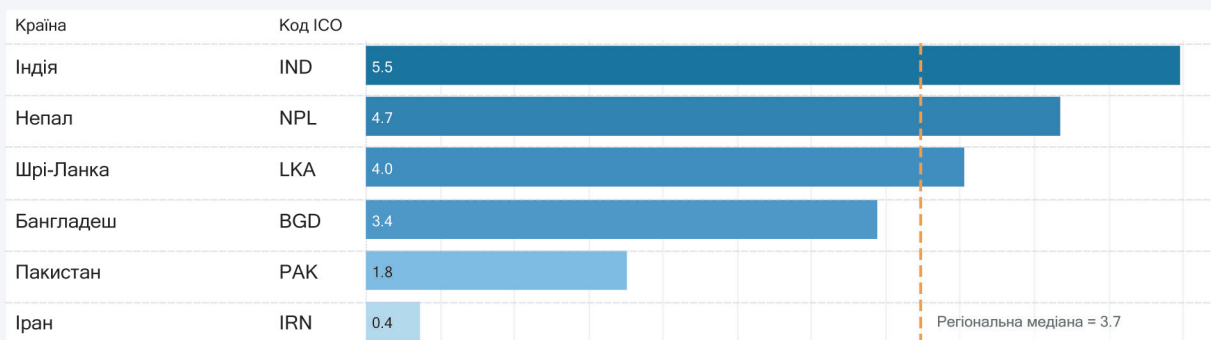


Динаміка темпів зростання реальної заробітної плати за останні десять років (2008-2017 рр.) у Південній Азії

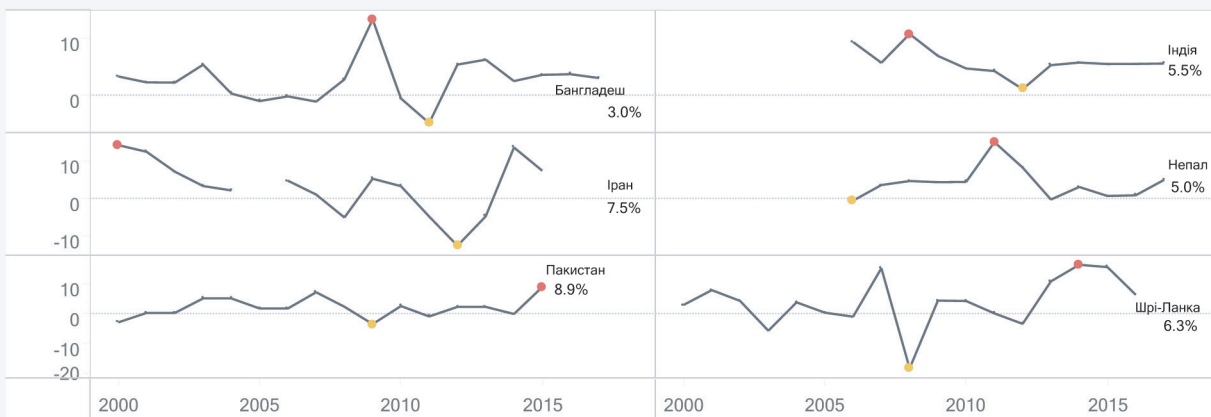
Середні темпи зростання реальної заробітної плати у Південній Азії, 2008-2017 рр.



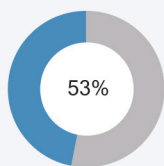
Середні темпи зростання реальної заробітної плати у Південній Азії, по країнах, 2008-2017 рр.



Річні темпи зростання реальної заробітної плати у Південній Азії, по країнах, 2000-2017 рр.



Примітка: на рисунку представлені дані про темпи зростання реальної заробітної плати за 2017 рік або за останній рік, за який наявні такі дані; ● - найвище зростання реальної заробітної плати, ● - найнижче.



Динаміка темпів зростання реальної заробітної плати за останні десять років (2008-2017 рр.) у Східній Азії

Середні темпи зростання реальної заробітної плати у Східній Азії, 2008-2017 рр.

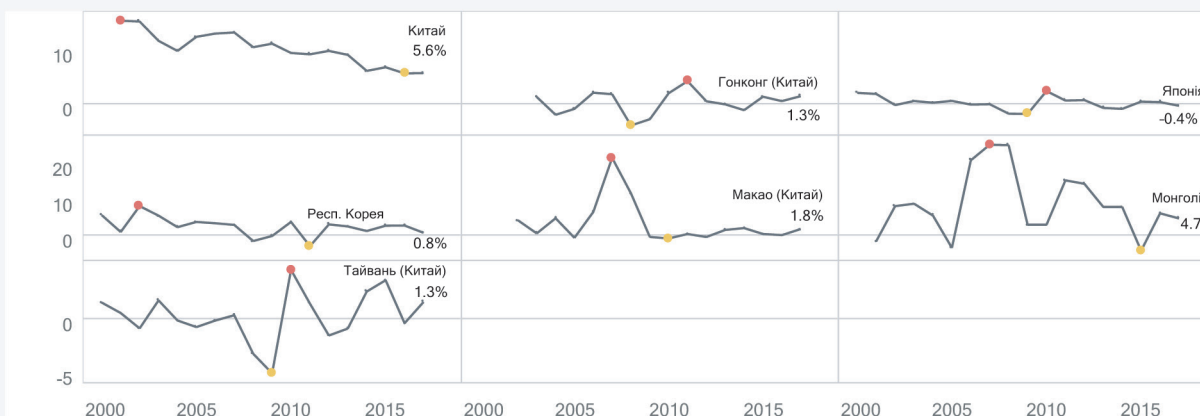


Середні темпи зростання реальної заробітної плати у Східній Азії, по країнах, 2008-2017 рр.

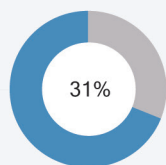
Країна	Код ІСО	Темп зростання (%)
Монголія	MNG	8.3
Китай	CHN	8.2
Макао (Китай)	MAC	1.6
Респ. Корея	KOR	1.2
Тайвань (Китай)	TWN	0.2
Гонконг (Китай)	HKG	0.1
Японія	JPN	-0.2

Регіональна медіана = 1.2

Річні темпи зростання реальної заробітної плати у Східній Азії, по країнах, 2000-2017 рр.



Примітка: на рисунку представлені дані про темпи зростання реальної заробітної плати за 2017 рік або за останній рік, за який наявні такі дані; ● - найвище зростання реальної заробітної плати, ● - найнижче.



Динаміка темпів зростання реальної заробітної плати за останні десять років (2008-2017 рр.) у Південно-Східній Азії і Тихоокеанському регіоні

Середні темпи зростання реальної заробітної плати у Південно-Східній Азії і Тихоокеанському регіоні, 2008-2017 рр.

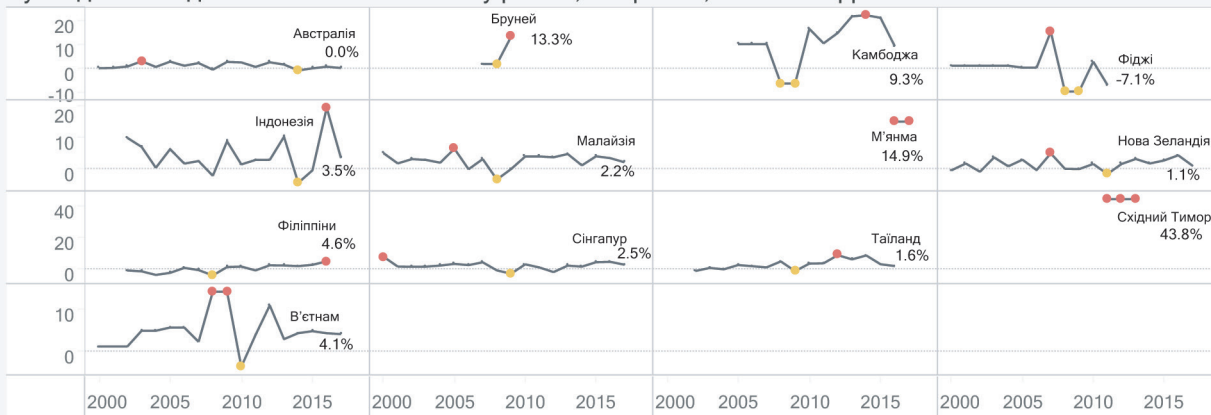


Середні темпи зростання реальної заробітної плати у Південно-Східній Азії і Тихоокеанському регіоні, 2008-2017 рр.

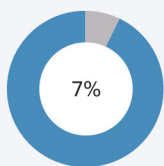
Країна	Код ІСО	Темп зростання (%)
Східний Тимор	TLS	43.8
М'янма	MMR	14.9
Камбоджа	KHM	11.5
Бруней	BRN	7.5
В'єтнам	VNM	6.0
Індонезія	IDN	4.2
Таїланд	THA	4.0
Малайзія	MYS	2.4
Нова Зеландія	NZL	1.5
Сінгапур	SGP	1.1
Філіппіни	PHL	1.0
Австралія	AUS	0.8
Фіджі	FJI	-6.1

Регіональна медіана = 4.0

Річні темпи зростання реальної заробітної плати у Південно-Східній Азії і Тихоокеанському регіоні, по країнах, 2000-2017 рр.

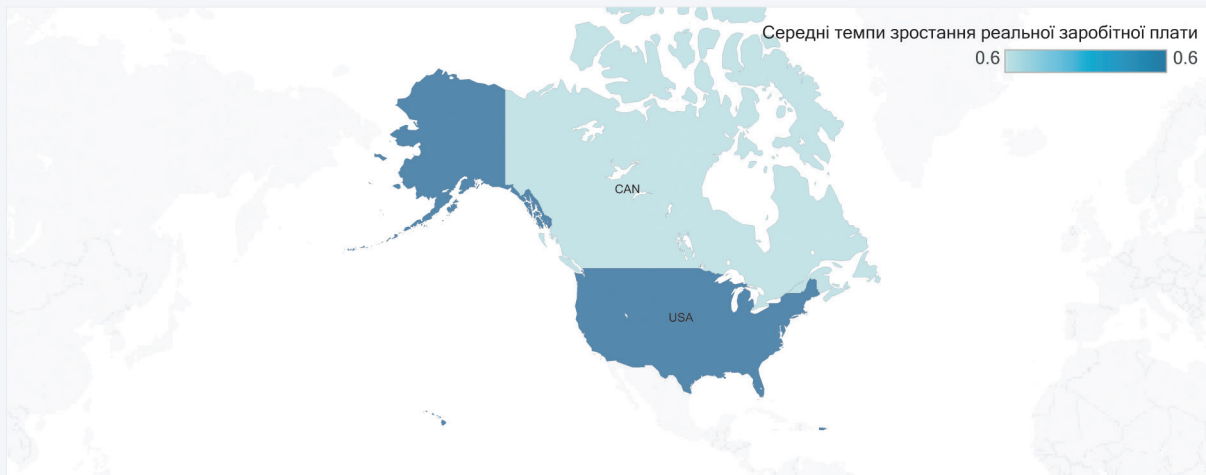


Примітка: на рисунку представлені дані про темпи зростання реальної заробітної плати за 2017 рік або за останній рік, за який наявні такі дані; ● - найвище зростання реальної заробітної плати, ● - найнижче.

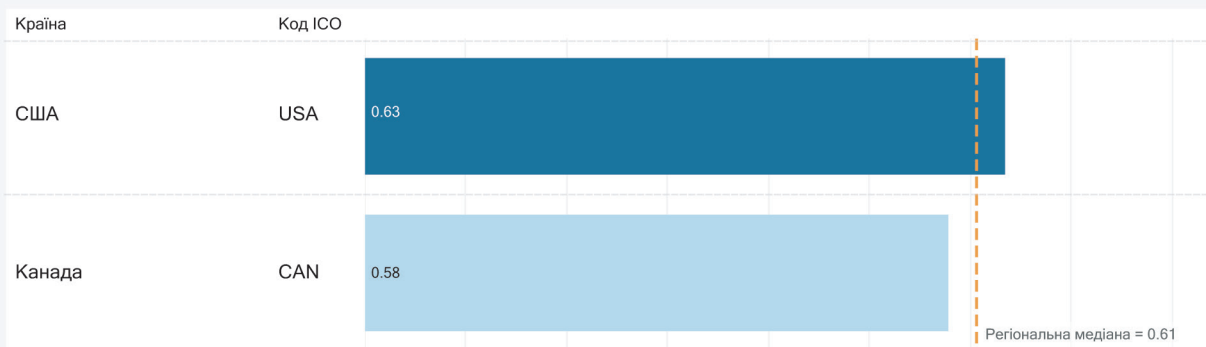


Динаміка темпів зростання реальної заробітної плати за останні десять років (2008-2017 рр.) у Північній Америці

Середні темпи зростання реальної заробітної плати у Північній Америці, 2008-2017 рр.



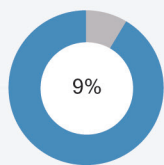
Середні темпи зростання реальної заробітної плати у Північній Америці, 2008-2017 рр.



Річні темпи зростання реальної заробітної плати у Північній Америці, по країнах, 2000-2017 рр.



Примітка: на рисунку представлені дані про темпи зростання реальної заробітної плати за 2017 рік або за останній рік, за який наявні такі дані; ● - найвище зростання реальної заробітної плати, ● - найнижче.



Динаміка темпів зростання реальної заробітної плати за останні десять років (2008-2017 рр.) у Південній Америці і Карибському басейні

Середні темпи зростання реальної заробітної плати у Південній Америці і Карибському басейні, 2008-2017 рр.

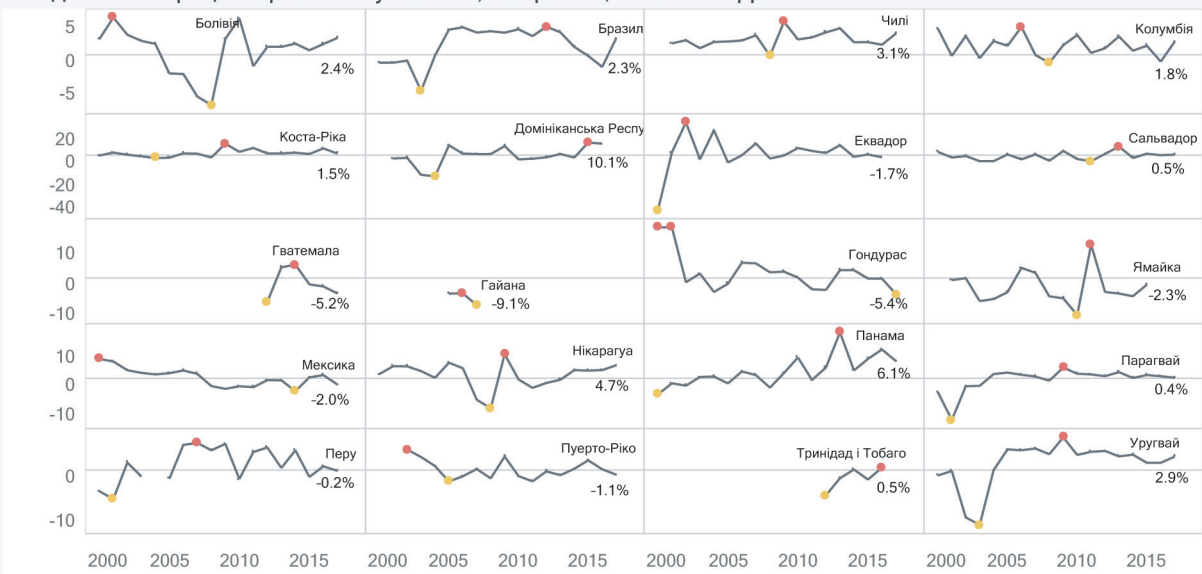
Середні темпи зростання реальної заробітної плати у Південній Америці і Карибському басейні, по країнах, 2008-2017 рр.

Країна	Код ІСО	Темп зростання (%)
Панама	PAN	5.2
Уругвай	URY	3.5
Коста-Ріка	CRI	3.1
Чилі	CHL	2.4
Домініканська Республіка	DOM	2.3
Бразилія	BRA	2.2
Перу	PER	2.1
Еквадор	ECU	1.7
Парагвай	PRY	1.2
Колумбія	COL	0.9
Нікарагуа	NIC	0.6
Болівія	BOL	0.6
Сальвадор	SLV	-0.1
Пуерто-Ріко	PRI	-0.3
Гондурас	HND	-0.6
Мексика	MEX	-1.7
Гватемала	GTM	-1.8
Тринідад і Тобаго	TTO	-1.9
Ямайка	JAM	-4.1

Регіональна медіана = 0.9

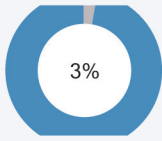


Річні темпи зростання реальної заробітної плати у Південній Америці і Карибському басейні, по країнах, 2000-2017 рр.



Примітка: на рисунку представлені дані про темпи зростання реальної заробітної плати за 2017 рік або за останній рік, за який наявні такі дані; ● - найвище зростання реальної заробітної плати, ● - найнижче.

ПІВНІЧНА, ПІВДЕННА І ЗАХІДНА ЄВРОПА



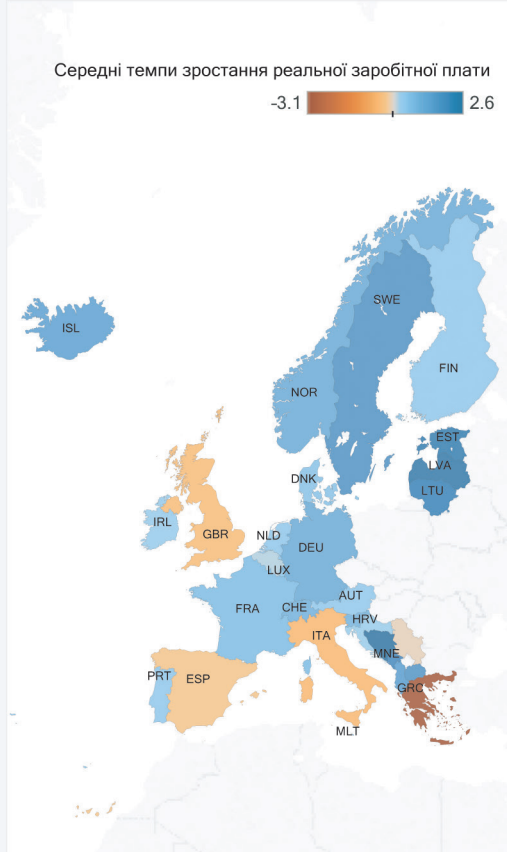
Динаміка темпів зростання реальної заробітної плати за останні десять років (2008-2017 рр.) у Північній, Південній і Західній Європі

Середні темпи зростання реальної заробітної плати у Північній, Південній і Західній Європі, 2008-2017 рр.

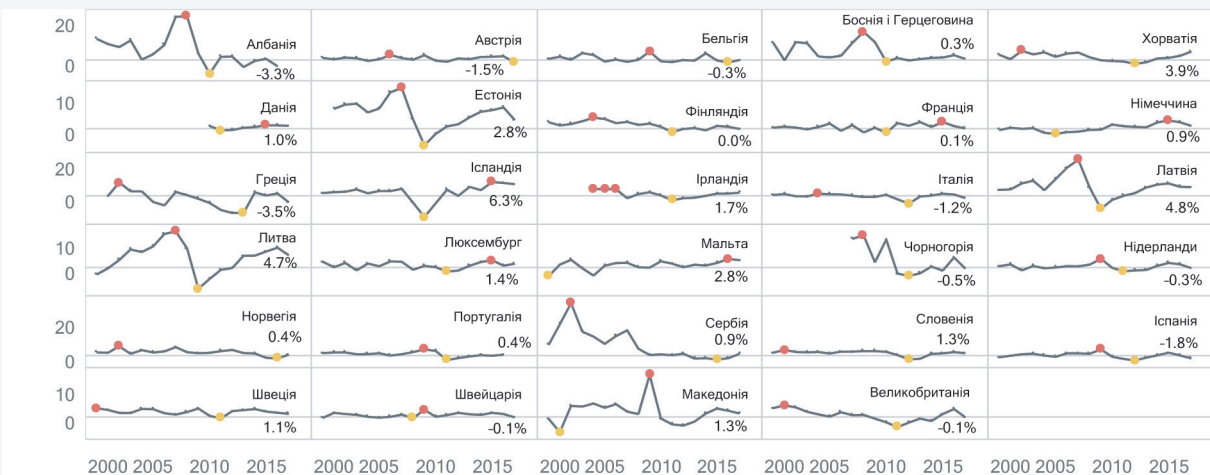
Середні темпи зростання реальної заробітної плати у Північній, Південній і Західній Європі, 2008-2017 рр.

Країна	Код ІСО	Темп зростання (%)
Боснія і Герцеговина	BIH	2.6
Латвія	LVA	2.4
Естонія	EST	2.3
Литва	LTU	2.1
Чорногорія	MNE	2.0
Швеція	SWE	1.7
Македонія	MKD	1.6
Албанія	ALB	1.4
Мальта	MLT	1.3
Ісландія	ISL	1.3
Німеччина	DEU	1.0
Норвегія	NOR	1.0
Швейцарія	CHE	0.9
Словенія	SVN	0.8
Франція	FRA	0.7
Данія	DNK	0.5
Франція	LUX	0.4
Португалія	PRT	0.4
Фінляндія	FIN	0.4
Нідерланди	NLD	0.4
Австрія	AUT	0.3
Ірландія	IRL	0.3
Хорватія	HRV	0.2
Бельгія	BEL	0.1
Бельгія	SRB	-0.1
Великобританія	ESP	-0.3
Великобританія	GBR	-0.5
Італія	ITA	-0.6
Греція	GRC	-3.1

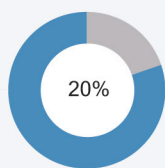
Регіональна медіана = 0.7



Річні темпи зростання реальної заробітної плати в арабських державах, по країнах, 2000-2017 рр.

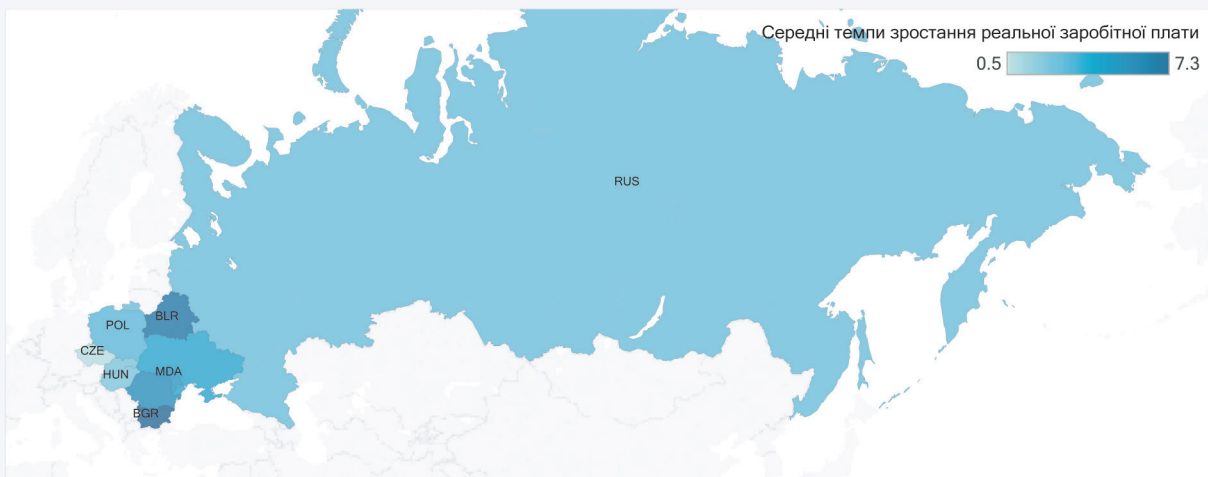


Примітка: на рисунку представлені дані про темпи зростання реальної заробітної плати за 2017 рік або за останній рік, за який наявні такі дані; ● - найвище зростання реальної заробітної плати, ● - найнижче.

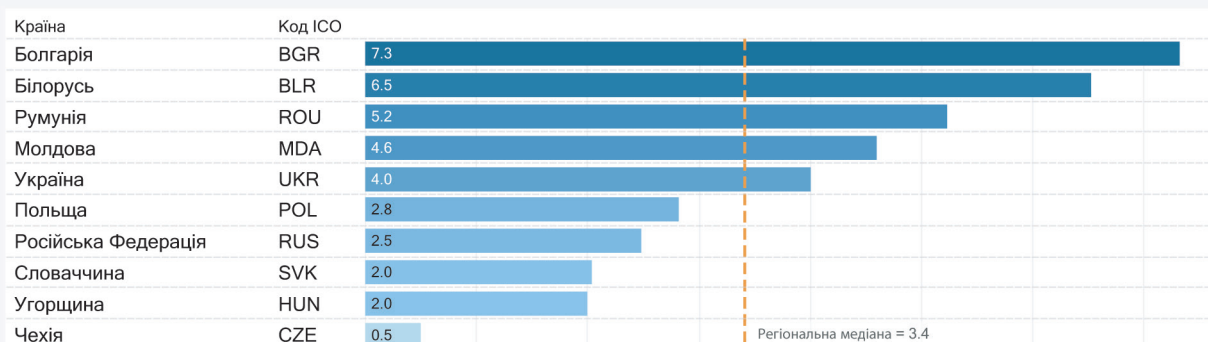


Динаміка темпів зростання реальної заробітної плати за останні десять років (2008-2017 рр.) у Східній Європі

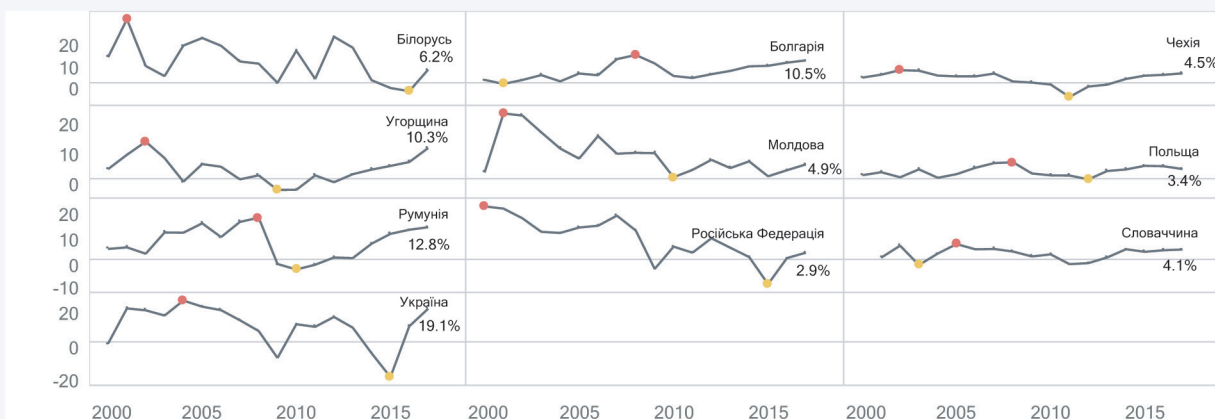
Середні темпи зростання реальної заробітної плати у Східній Європі, 2008-2017 рр.



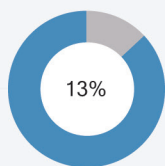
Середні темпи зростання реальної заробітної плати у Східній Європі, по країнах, 2008-2017 рр.



Річні темпи зростання реальної заробітної плати у Східній Європі, по країнах, 2000-2017 рр.



Примітка: на рисунку представлені дані про темпи зростання реальної заробітної плати за 2017 рік або за останній рік, за який наявні такі дані; ● - найвище зростання реальної заробітної плати, ● - найнижче.

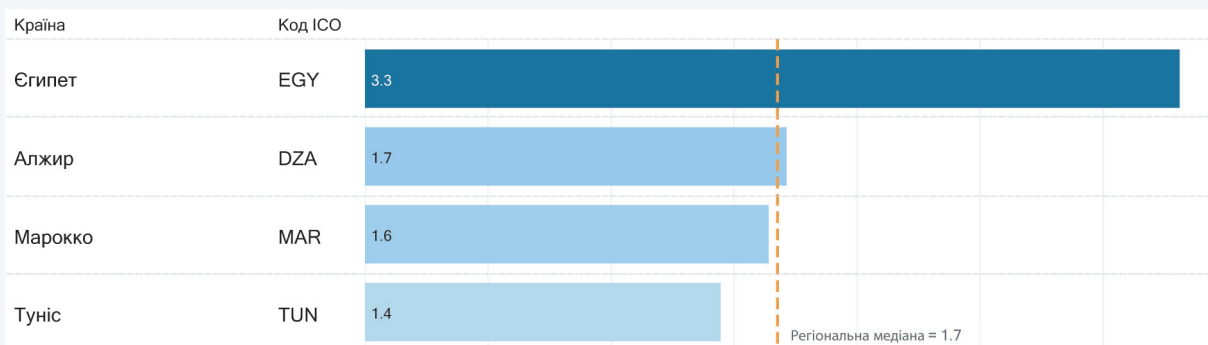


Динаміка темпів зростання реальної заробітної плати за останні десять років (2008-2017 рр.) у Північній Африці

Середні темпи зростання реальної заробітної плати у Північній Африці, 2008-2017 рр.



Середні темпи зростання реальної заробітної плати у Північній Африці, по країнах, 2008-2017 рр.

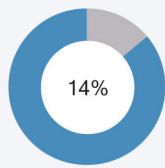


Річні темпи зростання реальної заробітної плати у Північній Африці, по країнах, 2000-2017 рр.



Примітка: на рисунку представлені дані про темпи зростання реальної заробітної плати за 2017 рік або за останній рік, за який наявні такі дані; ● - найвище зростання реальної заробітної плати, ● - найнижче.

АФРИКА НА ПІВДЕНЬ ВІД САХАРИ



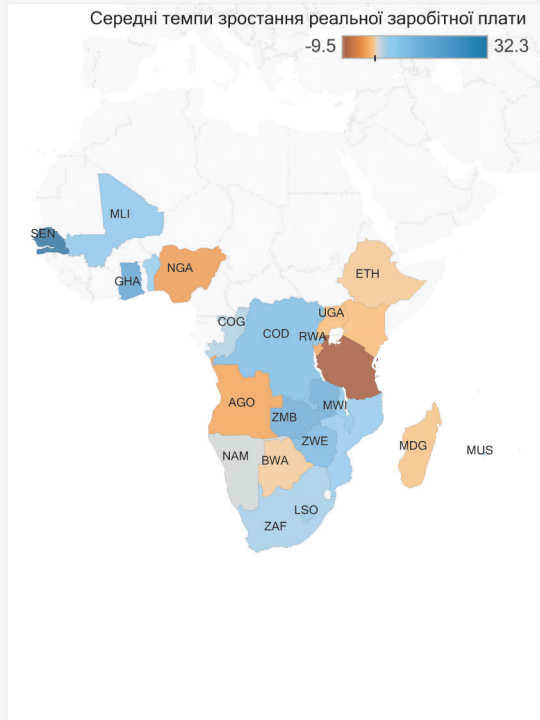
Динаміка темпів зростання реальної заробітної плати за останні десять років (2008-2017 рр.) в Африці на південь від Сахари

Середні темпи зростання реальної заробітної плати в Африці на південь від Сахари, по країнах, 2008-2017 рр.

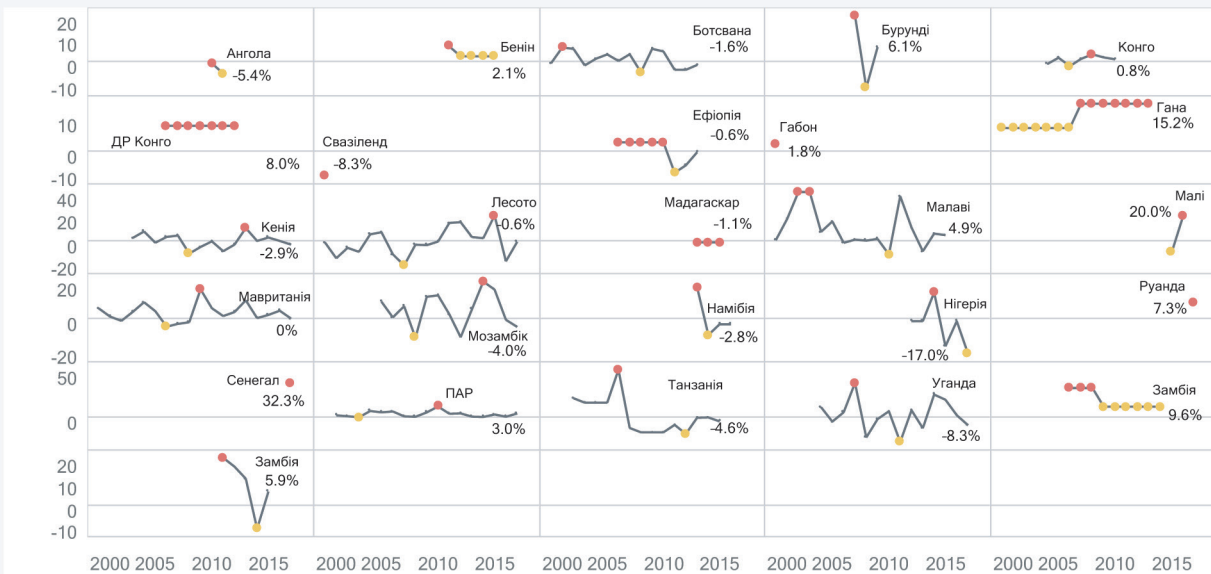
Середні темпи зростання реальної заробітної плати в Африці на південь від Сахари, 2008-2017 рр.

Країна	Код ІСО	Темп зростання (%)
Сенегал	SEN	32.3
Гана	GHA	15.2
Гамбія	ZMB	12.1
Зімбабве	ZWE	8.9
ДР Конго	COD	8.0
Руанда	RWA	7.3
Малі	MLI	5.2
Малаві	MWI	5.2
Мозамбік	MOZ	3.7
Маврикій	MUS	3.6
Лесото	LSO	3.3
Бенін	BEN	3.0
ПАР	ZAF	2.4
Конго	COG	1.8
Намібія	NAM	0.4
Ботсвана	BWA	-0.7
Ефіопія	ETH	-0.8
Мадагаскар	MDG	-1.1
Кенія	KEN	-1.6
Уганда	UGA	-1.6
Бурунді	BDI	-2.7
Ангола	AGO	-3.1
Нігерія	NGA	-3.6
Танзанія	TZA	-9.5

Регіональна медіана e = 2.7



Річні темпи зростання реальної заробітної плати в Африці на південь від Сахари, по країнах, 2000-2017 рр.



Примітка: на рисунку представлені дані про темпи зростання реальної заробітної плати за 2017 рік або за останній рік, за який наявні такі дані; ● - найвище зростання реальної заробітної плати, ● - найнижче.

Групування країн і територій по регіонах і за рівнем доходу

Табл. А2. Групування країн і територій по регіонах

Регіон	Субрегіон	Країни
Африка	Північна Африка	Алжир, Єгипет, Лівія, Марокко, Судан, Туніс
	Африка на південь від Сахари	Ангола, Бенін, Ботсвана, Буркіна-Фасо, Бурунді, Кабо-Верде, Камерун, Центральноафриканська Республіка, Чад, Коморські Острови, Конго, Кот-д'Івуар, Демократична Республіка Конго, Екваторіальна Гвінея, Еритрея, Свазіленд, Ефіопія, Габон, Гамбія, Гана, Гвінея, Гвінея-Бісау, Кенія, Лесото, Ліберія, Мадагаскар, Малаві, Малі, Мавританія, Маврикій, Мозамбік, Намібія, Нігер, Нігерія, Реюньйон, Руанда, Сенегал, Сьєрра-Леоне, Сомалі, Південноафриканська Республіка, Південний Судан, Танзанія, Того, Уганда, Замбія, Зімбабве
Північна та Південна Америка	Латинська Америка та Карибський басейн	Аргентина, Багамські Острови, Барбадос, Беліз, Болівія, Бразилія, Чилі, Колумбія, Коста-Рика, Куба, Домініканська Республіка, Еквадор, Сальвадор, Гваделупа, Гватемала, Гайана, Гаїті, Гондурас, Ямайка, Мартініка, Мексика, Нідерландські Антильські острови, Нікарагуа, Панама, Парагвай, Перу, Пуерто-Рико, Суринам, Тринідад і Тобаго, Уругвай, Венесуела
	Північна Америка	Канада, Сполучені Штати Америки
Арабські країни	Арабські країни	Бахрейн, Ірак, Йорданія, Кувейт, Ліван, окуповані палестинські території, Оман, Катар, Саудівська Аравія, Сирія, Об'єднані Арабські Емірати, Ємен
Азіатсько-тихоокеанський регіон	Східна Азія	Китай, Гонконг (Китай), Японія, Корейська Народно-Демократична Республіка, Республіка Корея, Макао (Китай), Монголія, Тайвань (Китай)
	Південно-Східна Азія та тихоокеанський регіон	Австралія, Бруней, Камбоджа, Фіджі, Індонезія, Лаос, Малайзія, М'янма, Нова Зеландія, Папуа Нова Гвінея, Філіппіни, Сінгапур, Соломонові Острови, Таїланд, Східний Тимор, В'єтнам
	Південна Азія	Афганістан, Бангладеш, Бутан, Індія, Іран, Мальдіви, Непал, Пакистан, Шрі-Ланка
Європа та Центральна Азія	Північна, Південна та Західна Європа	Албанія, Австрія, Бельгія, Боснія і Герцеговина, Хорватія, Данія, Естонія, Фінляндія, Франція, Німеччина, Греція, Ісландія, Ірландія, Італія, Латвія, Литва, Люксембург, Мальта, Чорногорія, Нідерланди, Норвегія, Португалія, Сербія, Словенія, Іспанія, Швеція, Швейцарія, Македонія, Великобританія
	Східна Європа	Білорусь, Болгарія, Чехія, Угорщина, Молдова, Польща, Румунія, Російська Федерація, Словаччина, Україна
	Центральна та Східна Азія	Вірменія, Азербайджан, Кіпр, Грузія, Ізраїль, Казахстан, Киргизстан, Таджикистан, Туреччина, Туркменістан, Узбекистан

Табл. А3. Групування країн і територій за рівнем доходу

Розвинені країни (з високим рівнем доходу)	Країни з перехідною економікою (з рівнем доходу вище середнього)	Країни з перехідною економікою (з рівнем доходу нижче середнього)	Країни, що розвиваються (з низьким рівнем доходу)
Андорра	Албанія	Ангола	Афганістан
Антигуа та Барбуда	Алжир	Бангладеш	Бенін
Аргентина	Вірменія	Бутан	Буркіна-Фасо
Австралія	Азербайджан	Болівія	Бурунді
Австрія	Білорусь	Кабо-Верде	Центральноафриканська Республіка
Багамські Острови	Беліз	Камбоджа	Чад
Бахрейн	Боснія і Герцеговина	Камерун	Коморські Острови
Барбадос	Ботсвана	Конго	Демократична Республіка Конго
Бельгія	Бразилія	Кот-д'Івуар	Еритрея
Бруней	Болгарія	Джибуті	Ефіопія
Канада	Китай	Єгипет	Гамбія
Нормандські острови	Колумбія	Сальвадор	Гвінея
Чилі	Острови Кука	Свазіленд	Гвінея-Бісау
Хорватія	Коста-Рика	Грузія	Гаїті
Кіпр	Куба	Гана	Корейська Народно-Демократична Республіка
Чехія	Домініка	Гондурас	Ліберія
Данія	Домініканська Республіка	Індія	Мадагаскар
Естонія	Еквадор	Індонезія	Малаві
Фінляндія	Екваторіальна Гвінея	Кенія	Малі
Франція	Фіджі	Кірибаті	Мозамбік
Французька Гвіана	Габон	Киргизстан	Непал
Французька Полінезія	Гренада	Лаос	Нігер
Німеччина	Гваделупа	Лесото	Руанда
Греція	Гватемала	Мавританія	Сенегал
Гренландія	Гайана	Мікронезія	Сьєрра-Леоне
Гуам	Іран	Молдова	Сомалі
Гонконг (Китай)	Ірак	Монголія	Південний Судан
Угорщина	Ямайка	Марокко	Сирія
Ісландія	Йорданія	М'янма	Таджикистан
Ірландія	Казахстан	Нікарагуа	Танзанія
Ізраїль	Ліван	Нігерія	Того
Італія	Лівія	Окуповані палестинські території	Уганда
Японія	Малайзія	Пакистан	Ємен
Республіка Корея	Мальдіви	Папуа Нова Гвінея	Зімбабве
Кувейт	Маршаллові Острови	Філіппіни	
Латвія	Маврій	Сан-Томе і Принсіпі	
Ліхтенштейн	Мексика	Соломонові Острови	
Литва	Чорногорія	Шрі-Ланка	
Люксембург	Намібія	Судан	
Макао (Китай)	Науру	Східний Тимор	
Мальта	Парагвай	Туніс	
Мартиніка	Перу	Україна	
Монако	Румунія	Узбекистан	
Нідерланди	Російська Федерація	Вануату	
Нідерландські Антильські острови Сент-Люсія		В'єтнам	
Нова Каледонія	Сент-Вінсент і Гренадини	Західна Сахара	
Нова Зеландія	Самоа	Замбія	
Норвегія	Сербія		

Табл. А3. Групування країн і територій за рівнем доходу

Розвинені країни (з високим рівнем доходу)	Країни з перехідною економікою (з рівнем доходу вище середнього)
Оман	Південно-Африканська Республіка
Палау	Суринам
Панама	Таїланд
Польща	Македонія
Португалія	Тонга
Пуерто-Рико	Туреччина
Катар	Туркменістан
Реюньон	Тувалу
Сент-Кітс і Невіс	Венесуела
Сан Марино	
Саудівська Аравія	
Сейшельські Острови	
Сінгапур	
Словаччина	
Словенія	
Іспанія	
Швеція	
Швейцарія	
Тайвань (Китай)	
Тринідад і Тобаго	
Об'єднані Арабські Емірати	
Великобританія	
Сполучені Штати Америки	
Американські Віргінські Острови	
Уругвай	

Охоплення глобальної бази даних із заробітної плати

Табл. А4. Охоплення глобальної бази даних із заробітної плати, 2017 р. (у відсотках)

Регіон	Відсоток охоплення країн	Відсоток охоплення працівників	Приблизний відсоток охоплення сукупного фонду оплати праці
Африка	55.6	84.6	91.3
Північна та Південна Америка	68.8	95.9	98.4
Арабські країни	66.7	69.7	84.8
Азіатсько-Тихоокеанський регіон	66.7	98.9	99.7
Європа та Центральна Азія	98.0	100.0	100.0
Весь світ	72.3	98.5	96.8

Примітка: охоплення країн означає частку країн, щодо яких ми знайшли дані про заробітну плату, у відсотках від загальної кількості країн регіону; охоплення працівників означає частку працівників у країнах, щодо яких є відповідні дані, у відсотках від загальної чисельності працівників у регіоні (станом на 2017 рік). Приблизне охоплення сукупного фонду оплати праці оцінюється на основі припущення про те, що рівень заробітної плати у країнах варіюється відповідно до рівня продуктивності праці (тобто ВВП на одного зайнятого станом на 2017 рік), вираженого у доларах США за ПКС за 2011 рік.

Табл. А5. Охоплення глобальної бази даних із заробітної плати, 2007-2017 р. (у відсотках)

Регіон	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Африка	62.0	62.7	64.4	78.7	88.3	85.3	86.3	83.8	83.5	82.4	62.8
Північна та Південна Америка	97.4	97.3	97.2	97.4	97.8	97.7	97.8	97.9	98.0	98.2	97.4
Арабські країни	45.2	45.1	88.0	87.8	69.2	69.3	69.1	69.4	69.7	68.9	65.6
Азіатсько-Тихоокеанський регіон	99.3	99.2	99.2	99.2	99.2	99.2	99.2	99.3	99.7	96.8	91.5
Європа та Центральна Азія	98.5	98.5	99.6	99.6	100.0	100.0	99.5	99.4	99.4	99.9	98.8
Весь світ	95.0	94.9	97.0	97.6	97.4	97.2	97.1	97.1	97.2	96.4	92.2

Примітка: докладніше про методику оцінки охоплення див. Частина I. Країна вважається охопленою тільки за наявності даних реальних спостережень із первинних або вторинних джерел. Вага країн розраховується, виходячи з чисельності найманих працівників, помноженої на середню продуктивність праці. Повністю використана методологія описана у Додатку I.

Національні джерела даних

Країна	Регіон	Останні роки	Тип даних	Джерело даних
Албанія	Європа та Центральна Азія	2013	Обстеження робочої сили	Інститут статистики
Аргентина	Північна та Південна Америка	2015	Encuesta Permanente de Hogares	НБС - останні дані зі сховища даних МОП або SIALC
Вірменія	Європа та Центральна Азія	2015	Обстеження робочої сили	INSTAT, Національна статистична служба
Австралія	Азіатсько-тихоокеанський регіон	2016	Динаміка домогосподарств, доходів і праці в Австралії	Мельбурнський інститут статистики, Мельбурнський університет
Австрія	Європа та Центральна Азія	2014	СДЖУ ЄС	Євростат*
Бангладеш	Азіатсько-тихоокеанський регіон	2017	Обстеження робочої сили	Бюро статистики
Бельгія	Європа та Центральна Азія	2014	ОСЗ ЄС	Євростат*
Бразилія	Північна та Південна Америка	2015	Обстеження робочої сили	НБС - останні дані зі сховища даних МОП або SIALC
Болгарія	Європа та Центральна Азія	2014	ОСЗ ЄС *	Євростат*
Кабо-Верде	Африка	2015	Обстеження щодо мінімальної заробітної плати, проведене МОП спільно з INECV (Національний інститут статистики)	Національний інститут статистики та МОП
Канада	Північна та Південна Америка	2015	Обстеження робочої сили	НБС – дані зі сховища даних МОП
Чилі	Північна та Південна Америка	2013	Обстеження робочої сили	НБС - останні дані зі сховища даних МОП або SIALC
Китай	Азіатсько-тихоокеанський регіон	2013	Проект із доходів домогосподарств у Китаю	Національне бюро статистики
Коста-Рика	Північна та Південна Америка	2016	Обстеження робочої сили	НБС - останні дані зі сховища даних МОП або SIALC
Хорватія	Європа та Центральна Азія	2013	СДЖУ ЄС	Євростат*
Кіпр	Європа та Центральна Азія	2014	ОСЗ ЄС	Євростат*
Чехія	Європа та Центральна Азія	2014	ОСЗ ЄС	Євростат*
Данія	Європа та Центральна Азія	2014	СДЖУ ЄС	Євростат*
Еквадор	Північна та Південна Америка	2015	Обстеження робочої сили	НБС - останні дані зі сховища даних МОП або SIALC
Єгипет	Африка	2012	Панельне обстеження ринку праці	Форум економічних досліджень; Центральне агентство громадської мобілізації та статистики
Сальвадор	Північна та Південна Америка	2016	Обстеження робочої сили	НБС - останні дані зі сховища даних МОП або SIALC
Естонія	Європа та Центральна Азія	2014	ОСЗ ЄС	Євростат*
Фінляндія	Європа та Центральна Азія	2014	ОСЗ ЄС	Євростат*
Франція	Європа та Центральна Азія	2014	ОСЗ ЄС	Євростат*

Країна	Регіон	Останні роки	Тип даних	Джерело даних
Гамбія	Африка	2012	Обстеження робочої сили	Бюро статистики
Греція	Європа та Центральна Азія	2014	СДЖУ ЄС	Євростат*
Угорщина	Європа та Центральна Азія	2014	СДЖУ ЄС	Євростат*
Ісландія	Європа та Центральна Азія	2013	СДЖУ ЄС	Євростат*
Індія	Азіатсько-тихоокеанський регіон	2011-12	Обстеження з питань зайнятості та безробіття, раунд 12	НБС - останні дані зі сховища даних МОП
Індонезія	Азіатсько-тихоокеанський регіон	2016	Обстеження робочої сили (SAKERNAS)	Центральне бюро статистики
Ірландія	Європа та Центральна Азія	2013	СДЖУ ЄС	Євростат*
Італія	Європа та Центральна Азія	2014	ОСЗ ЄС	Євростат*
Йорданія	Арабські країни	2014	Обстеження робочої сили	НБС - останні дані зі сховища даних МОП або SIALC
Республіка Корея	Азіатсько-тихоокеанський регіон	2016	Панельне дослідження у сфері праці та доходів	Інститут праці
Латвія	Європа та Центральна Азія	2014	ОСЗ ЄС	Євростат*
Литва	Європа та Центральна Азія	2014	ОСЗ ЄС	Євростат*
Люксембург	Європа та Центральна Азія	2014	ОСЗ ЄС	Євростат*
Мадагаскар	Африка	2012	Національне обстеження з зайнятості та неформального сектора	Національний інститут статистики, Міністерство економіки
Малаві	Африка	2012	Обстеження робочої сили	Національне статистичне бюро, Міністерство праці
Мальта	Європа та Центральна Азія	2014	ОСЗ ЄС	Євростат*
Мексика	Північна та Південна Америка	2016	Обстеження робочої сили	Національна служба зайнятості Національний інститут статистики Мексики
Монголія	Азіатсько-тихоокеанський регіон	2016	Обстеження робочої сили	Національне бюро статистики
Намібія	Африка	2012	Обстеження робочої сили	Статистичне агентство
Непал	Азіатсько-тихоокеанський регіон	2008	Обстеження робочої сили	Центральне бюро статистики
Нідерланди	Європа та Центральна Азія	2014	ОСЗ ЄС	Євростат*
Норвегія	Європа та Центральна Азія	2014	ОСЗ ЄС	Євростат*
Пакистан	Азіатсько-тихоокеанський регіон	2015	Обстеження робочої сили	Бюро статистики
Панама	Північна та Південна Америка	2016	Обстеження робочої сили	НБС - останні дані зі сховища даних МОП або SIALC
Парагвай	Північна та Південна Америка	2016	Обстеження робочої сили	НБС - останні дані зі сховища даних МОП або SIALC
Перу	Північна та Південна Америка	2016	Обстеження робочої сили	НБС - останні дані зі сховища даних МОП або SIALC
Філіппіни	Азіатсько-тихоокеанський регіон	2016	Обстеження робочої сили	Управління статистики

Країна	Регіон	Останні роки	Тип даних	Джерело даних
Польща	Європа та Центральна Азія	2014	ОСЗ ЄС	Євростат*
Португалія	Європа та Центральна Азія	2014	ОСЗ ЄС	Євростат*
Румунія	Європа та Центральна Азія	2014	ОСЗ ЄС	Євростат*
Російська Федерація	Європа та Центральна Азія	2015	Обстеження доходів і участі у соціальних програмах	Федеральна служба державної статистики (Росстат)
Сьєрра-Леоне	Африка	2014	Обстеження робочої сили	Уряд Сьєрра-Леоне
Словацька Республіка	Європа та Центральна Азія	2014	ОСЗ ЄС	Євростат*
Словенія	Європа та Центральна Азія	2014	ОСЗ ЄС	Євростат*
Південно-Африканська Республіка	Африка	2015	Обстеження робочої сили	Управління статистики
Іспанія	Європа та Центральна Азія	2014	ОСЗ ЄС	Євростат*
Шрі-Ланка	Азіатсько-тихоокеанський регіон	2013	Обстеження робочої сили	Департамент перепису населення і статистики
Швеція	Європа та Центральна Азія	2014	ОСЗ ЄС	Євростат*
Швейцарія	Європа та Центральна Азія	2016	Панельне обстеження домогосподарств	Федеральне управління статистики
Танзанія	Африка	2014	Комплексне обстеження робочої сили	Національне бюро статистики
Таїланд	Азіатсько-тихоокеанський регіон	2015	Обстеження робочої сили	Національне управління статистики Уряду Таїланду
Туніс	Африка	2014	Панельне обстеження ринку праці	Форум економічних досліджень, Національний інститут статистики
Туреччина	Європа та Центральна Азія	2015	Обстеження робочої сили	Інститут статистики
Україна	Європа та Центральна Азія	2012	Обстеження робочої сили	Державна служба статистики
Великобританія	Європа та Центральна Азія	2014	ОСЗ ЄС	Євростат*
Сполучені Штати Америки	Північна та Південна Америка	2016	Поточне обстеження населення	Бюро статистики праці
Уругвай	Північна та Південна Америка	2016	Обстеження домогосподарства	НБС - останні дані зі сховища даних МОП або SIALC
В'єтнам	Азіатсько-тихоокеанський регіон	2016	Обстеження з питань праці й зайнятості	Головне управління статистики, Міністерство планування та інвестицій

Примітка: ОСЗ ЄС = Обстеження структури заробітків ЄС; СДЖУ ЄС = Статистика доходів і житлових умов ЄС; INSTAT = Instituti i Statistikave Albania; НБС = Національне бюро статистики; SIALC = Sistema de información y análisis Laboral de América Latina y el Caribe.

* Доповідь частково базується на даних Євростата. Ми висловлюємо вдячність Євростату за дані Обстеження структури заробітків, надані за договором № RPP 252/2015-SES-ILO, і дані щодо статистики доходів і житлових умов, надані за договором № 52/2013-EU-SILC. Автори беруть на себе всю повноту відповідальності за всі висновки, зроблені на основі цих даних.

Розкладання гендерного розриву в оплаті праці

У Частині II доповіді за допомогою методу, запропонованого Fortin, Lemieux and Firpo (2011), здійснювалося виявлення, вимірювання і розкладання поясненої та неопоясненої частин гендерного розриву в оплаті праці. Розкладання передбачає призначення ваги кожній зі змінних, які вважаються визначальними факторами гендерного розриву в оплаті праці, і складається з трьох кроків. Перший крок слугує для оцінювання контрфактуального розподілу заробітної плати жінок – тобто розподілу заробітної плати, яку отримували б жінки, якщо б вони одержували таку саму віддачу від своїх характеристик, важливих для ринку праці, як і чоловіки. Другий крок – використання контрфактуального розподілу для виділення поясненої та неопоясненої частин гендерного розриву в оплаті праці у кожному квантилі розподілу оплати праці (у нашому випадку – розподілу погодинної заробітної плати). Третій і останній крок полягає у застосуванні безумовної квантильної регресії для оцінки ваги, призначеної кожній змінній, яка сприяє визначенню гендерного розриву в оплаті праці.

Мета викладеного нижче матеріалу – дозволити читачам загалом зрозуміти, що таке безумовна квантильна регресія, для чого їм пропонується її покроковий опис із посиланням на гендерний розрив у оплаті праці. Матеріал може бути особливо корисним для практиків, які раніше не стикалися з безумовною квантильною регресією. Разом з тим, ті, хто бажає детально розібратися у цій процедурі, не повинні розглядати даний матеріал як повний виклад її властивостей та відносної ефективності. Для цієї мети ми рекомендуємо читачам звернутися до праці Фортена і його колег 2011 року й наведених у ній джерел.

Крок 1. Формування контрфактуального розподілу заробітної плати

Контрфактуальний розподіл заробітної плати жінок – це структура заробітної плати, яка б існувала для жінок, якщо б вони одержували таку ж віддачу, як чоловіки, від своїх здібностей та характеристик, важливих для ринку праці. Fortin, Lemieux and Firpo (2011) пропонують для формування такого контрфактуального розподілу застосовувати «ваговий коефіцієнт». Коротко кажучи, за допомогою цього коефіцієнта призначаються більші ваги жінкам, здібності та характеристики яких роблять їхнє становище на ринку праці більш схожим на становище чоловіків, а тим жінкам, чийі характеристики роблять їхнє становище менш схожим на становище найманих працівників-чоловіків, призначається менша вага.

Для кожного найманого працівника i у виборці ми спостерігаємо набір показників (X), який описує характеристики чоловіків ($T_i = 1$) і жінок ($T_i = 0$) на ринку праці; наприклад X може включати вік, освіту, договірні умови тощо. За допомогою цієї інформації можна оцінити ймовірність наявності конкретного набору ознак, де найманий працівник є чоловіком, тобто $P(X | T = 1)$, або жінкою, тобто $P(X | T = 0)$. Можна довести, що $P(X | T = j) = P(T = j | X) / P(T = j)$, для $j = 0, 1$, де $P(T = j) = P(j)$ просто означає імовірність наявності чоловіка ($j = 1$) або жінки ($j = 0$) у даному контингенті. На цій основі конкретний ваговий коефіцієнт особи ω_i можна розрахувати за такою формулою:

$$\omega_i = \frac{P(T_i = 1 | X)}{P(T_i = 0 | X)} \cdot \frac{P(0)}{P(1)} \quad (1)$$

Члени $P(T_i = 1 | X)$ та $P(T_i = 0 | X)$ у виразі (1) можна вважати показниками схильності й оцінювати за допомогою пробіт- або логіт-специфікації. Розрахунок будь-якої з цих специфікацій дає коефіцієнти для кожної зі змінних у X . За допомогою цих коефіцієнтів можна спрогнозувати умовні ймовірності для кожного чоловіка і кожної жінки серед найманих працівників у виборці. Зокрема, оцінка $P(T_i = 1 | X)$ прогнозує умовну ймовірність належності до чоловічої статі для кожного найманого працівника (тобто і для чоловіків, і для жінок). Якщо розрахункове значення $P(T_i = 1 | X)$ є високим для жінки, це означає, що її ознаки, важливі для

ринку праці, роблять її становище дуже схожим на становище найманих працівників-чоловіків у даному контингенті. Це означає також, що ваговий коефіцієнт, побудований за допомогою виразу (1), буде високим.

Після того, як ваговий коефіцієнт розраховано, з його допомогою можна «переважити» заробітну плату найманих працівниць; ці переважені значення – де заробітній платі жінок, більш схожих на ринку праці на чоловіків, надається більша вага, а заробітній платі жінок, менш схожих на чоловіків, надається менша вага – слугують для формування емпіричного розподілу, який імітує структуру заробітної плати жінок, яка б мала місце, якщо б вони одержували таку саму віддачу, що й чоловіки. Це і є контрфактуальний розподіл. Отже, якщо кумулятивну функцію розподілу для найманих працівниць (f) у даному контингенті можна виразити як $F_f(y) = \sum_{i \in n(f)} w_i \cdot I\{Y_i \leq y\}$, де Y_i означає заробітну плату жінки у вибірці жінок $i \in n(f)$, а w_i - вагу контингенту (частоту), то контрфактуальний розподіл заробітної плати жінок можна так

само виразити як $F_c(y) = \sum_{i \in n(f)} (\omega_i \cdot w_i) \cdot I\{Y_i \leq y\}$. Це показує, як коефіцієнт переважування використовується в оцінюванні контрфактуального розподілу заробітної плати найманих працівниць. Так само можна оцінити кумулятивну функцію розподілу заробітної плати чоловіків, а саме $F_m(y) = \sum_{i \in n(m)} w_i \cdot I\{Y_i \leq y\}$.

На практиці після розрахунку коефіцієнта переважування можна за допомогою пакетів стандартних програм безпосередньо побудувати статистику розподілу – наприклад, квантилі – просто шляхом застосування відповідних ваг відповідно до заробітної плати чоловіків ($w_i, i \in n(m)$) жінок ($w_i, i \in n(f)$) і контрфактуального розподілу ($(\omega_i \cdot w_i), i \in n(f)$). Більш важливий момент – забезпечити, щоб відповідні показники схильності були належним чином апроксимовані шляхом включення максимально можливого обсягу інформації (показників у X та кількох членів, які характеризують взаємодію між ними). Це повинно гарантувати, щоб контрфактуальний розподіл для жінок був належним чином охоплений коефіцієнтом переважування.

Таким чином, після побудови коефіцієнта переважування можна виділити квантилі з кожного з трьох емпіричних розподілів заробітної плати, а саме з розподілу заробітної плати чоловіків (q_v^m) з розподілу заробітної плати жінок (q_v^f) та з контрфактуального розподілу заробітної плати жінок (q_v^c). Індекс “ v ” означає кожний з дев’яти квантилів (порогових значень децилів) розподілу заробітної плати, тобто $v = \{1, 2, 3, \dots, 8, 9\}$. Наприклад, для $v = 5$ значення квантилів q_5^m, q_5^f та q_5^c означають відповідно медіану розподілу заробітної плати чоловіків, розподілу заробітної плати жінок і контрфактуального розподілу заробітної плати жінок.

Крок 2. Використання контрфактуального розподілу заробітної плати для визначення поясненої та непоясненої частин гендерного розриву в оплаті праці

Припустимо, що Y_i^g - натуральний логарифм заробітної плати групи g у даному контингенті (скажімо, погодинної заробітної плати), де $g = m, f, c$ так само, як у позначеннях на попередньому кроці. Виділяючи квантилі з кожного з трьох розподілів перетворення на основі натурального логарифма, можемо виразити гендерний розрив у оплаті праці у v -тому квантілі (Δ_v) так:

$$\Delta_v = q_v^m - q_v^f \quad (2)$$

По суті вираз (2) показує відстань між двома квантилями, виділеними з двох розподілів заробітної плати (логарифмів заробітної плати): чоловіків (q_v^m) і жінок (q_v^f). Ми також можемо виділити v -й квантиль із контрфактуального розподілу, тобто q_v^c : він відповідав би погодинній заробітній платі у тому квантілі, яку б жінки отримували, якщо б їм платили за їхні здібності й характеристики так, як чоловікам. Використовуючи цей контрфактуальний квантиль, можна побудувати таке рівняння:

$$\Delta^v = \underbrace{q_v^m - q_v^c}_{\text{Поясненна}} + \underbrace{q_v^c - q_v^f}_{\text{Непоясненна}} = \Delta_X^v + \Delta_U^v$$

Поясненна
частина
= композиційний
ефект

Непоясненна
частина
= структурний
ефект

(3)

Оскільки контрфактуальний розподіл моделює заробітну плату, яку жінки отримували б, якщо б мали такі самі здібності й характеристики, що й чоловіки, різниця між тим, що отримують чоловіки, й тим, що мали б отримувати жінки за наявності у них таких самих здібностей та характеристик, як у чоловіків, пояснюється відмінностями у здібностях і у характеристиках, важливих для ринку праці. Ось чому Δ_X^v називають «поясненою» частиною гендерного розриву в оплаті праці, також відомою як гендерний розрив у оплаті праці через «композиційні ефекти». З іншого боку, різницю між тим, що жінки повинні отримувати (за свої здібності та характеристики й відповідно до контрфактуальної моделі), і тим, що вони фактично отримують (за ці здібності та характеристики), пояснити неможливо: це - частина Δ_U^v , яка залишається «непоясненою», тобто частина, обумовлена різницею між структурою заробітної плати чоловіків і жінок з урахуванням відмінностей у характеристиках, важливих для ринку праці. Оскільки непоясненна частина обумовлена різницею у структурі заробітної плати, Δ_U^v також називають «структурним ефектом».

З практичної точки зору розкладання гендерного розриву в оплаті праці, виражене рівнянням (3), вимагає, по-перше, перетворення заробітної плати у вибірці в логарифмічну шкалу; по-друге, побудови коефіцієнта переважування, вираженого рівнянням (1); по-третє, відповідного застосування ваг – що дозволить за допомогою застосування коефіцієнту переважування до заробітної плати жінок побудувати розподіл (логарифмічний) заробітної плати чоловіків, жінок і контрфактуальний розподіл; по-четверте, виділити квантілі, що становлять інтерес; по-п'яте, застосувати таку саму різницю, що виражена у рівнянні (3), для оцінювання гендерного розриву в оплаті праці та його розкладання в кожному вибраному квантілі розподілу заробітної плати.

Крок 3. Розкладання гендерного розриву в оплаті праці за допомогою безумовної квантильної регресії

Оцінювання гендерного розриву в оплаті праці є важливим кроком, тому що воно дозволяє виміряти різницю в заробітній платі між жінками та чоловіками. Проте, проаналізувавши цю оцінку глибше, можна визначити, як здібності кожної особи, характеристики її роботи та особливості її робочого місця – тобто характеристики, важливі для ринку праці – сприяють утворенню гендерного розриву в оплаті праці. Почнемо з припущення, що всі ці ознаки, важливі для ринку праці, втілені у наборі показників X , лежать в основі процесу визначення заробітної плати на ринку праці. Тобто всі такі показники, як вік і освіта, а також робочий час, договірні умови, професійні категорії, географічний регіон підприємства і галузь промисловості, допомагають пояснити заробітну плату, яку працівники отримують у даній країні. По суті, запропонований метод розкладання (безумовна квантильна регресія) передбачає встановлення коефіцієнтів для кожної з коваріат у наборі X . Кожен із цих коефіцієнтів діє як ваговий фактор в оцінюванні тієї частки гендерного розриву в оплаті праці, яку можна віднести на рахунок кожної коваріати в X . Той залишок гендерного розриву в оплаті праці, який неможливо віднести на рахунок коваріат, ми називаємо непоясненою частиною цього розриву.

Метод «безумовної квантильної регресії» передбачає розрахунок коефіцієнтів для кожної коваріати в наборі X на всьому розподілі заробітної плати – тобто у кожному квантілі, і при цьому зберігається можливість вимірювання безумовних ефектів цих коваріат (наприклад, зміни у рівні освіти) в масштабах усього даного контингенту (Koenker and Bassett, 1978)⁴².

⁴² У доповіді показано, що гендерний розрив у оплаті праці значно варіюється по квантілях, тому середня регресія не була б належним засобом для визначення ваги кожної коваріати у гендерному розриві в оплаті праці. Однією з альтернатив

Метод безумовної квантильної регресії дозволяє оцінити часткові ефекти коваріат набору X на перетворення даного квантиля, а не на сам квантиль; перетворення тягне за собою незначну зміну квантиля, відображаючи вплив, що його кожний індивід (заробітна плата) справляє на розташування квантиля. Додання цієї незначної зміни (або «впливу») до квантиля дає в результаті випадкову змінну – залежну від індивіду – яку можна розуміти як лінійну апроксимацію цього квантиля. Перетворення квантиля називають «поверненою функцією впливу», або скорочено ПВФ (RIF). Можна показати, що перетворений квантиль має таку структуру:

$$RIF_i = q_v^g + IF_i, i \in n(g) \text{ where } IF_i = \frac{v - I\{Y_i \leq q_v^g\}}{f_Y(q_v^g)} \quad (4)$$

У виразі (4) $I\{Y_i \leq q_v^g\}$ - функція тотожності, що дорівнює одиниці для значень заробітної плати, які менше даного квантиля чи дорівнюють йому, і нулю в інших випадках. Член term $f_Y(q_v^g)$ - це значення функції щільності ймовірності у даному квантилі. Якщо побудована змінна ПВФ, вона є випадковою змінною, що залежить від квантилю й відображає зміни в ньому (будь-якому квантилі) в результаті змін у відповідному розподілі, який в кінцевому підсумку залежить від коваріат у X . Отже, застосування регресійного аналізу для пояснення коваріати у рівнянні (4) – тобто регресії ПВФ – надає засіб для оцінювання часткових ефектів кожної коваріати у X на квантиль (на перетворення квантиля). Fortin, Lemieux and Firpo (2011) показують, що оцінку часткових ефектів кожної зі змінних k у наборі X , а саме β_k , можна отримати звичайним методом найменших квадратів RIF_i на X , тобто $RIF_{i \in g}^v = \sum_k x_{k,g} \beta_k^g + e_{i \in g}$ для $g = m, f, c$. Після того, як ці часткові ефекти розраховано, за їх допомогою можна спрогнозувати квантилі для чоловіків, квантилі для жінок і контрфактуальний розподіл, виражений у (3), щоб виконувалося таке рівняння:

$$\begin{aligned} \Delta^v &= \Delta_X^v + \Delta_U^v \\ &= X_m \hat{\beta}^{m,v} - X_f \hat{\beta}^{c,v} + X_f \hat{\beta}^{c,v} - X_f \hat{\beta}^{f,v} \\ &= \underbrace{(X_m \hat{\beta}^{m,v} - X_f \hat{\beta}^{c,v})}_{\Delta_X^v} + \underbrace{X_f (\hat{\beta}^{c,v} - \hat{\beta}^{f,v})}_{\Delta_U^v} \end{aligned} \quad (5)$$

У виразі (5) член \bar{X}_g , де $g = m, f, c$, пояснює середнє значення коваріат для кожного з контингентів (жінок і чоловіків, де $g = c$ означає середнє значення коваріат для жінок). Вираз (5) показує розкладання гендерного розриву в оплаті праці по відношенню до коваріат у кожному квантилі розподілу заробітної плати. Композиційний ефект (Δ_X^v) чітко видний як різниця між коваріатами – ураховуючи, що коефіцієнти $\hat{\beta}^{m,v}$ та $\hat{\beta}^{c,v}$ будуть дуже близькими за величиною (за побудовою). Отже, це – внесок у гендерний розрив у оплаті праці через відмінності у коваріатах між індивідами. З іншого боку, структурний ефект (Δ_U^v) - це внесок у

гендерний розрив у оплаті праці через відмінності у віддачі (тобто різницю між $\hat{\beta}^{f,v}$ та $\hat{\beta}^{c,v}$) у даному квантилі й для даної кількості (середнього значення) коваріат серед жінок контингенту. Ця різниця у віддачі описує різницю в структурі заробітної плати жінок і чоловіків, яку неможливо пояснити відповідними коваріатами й, отже, яка є непоясненою частиною гендерного розриву в оплаті праці.

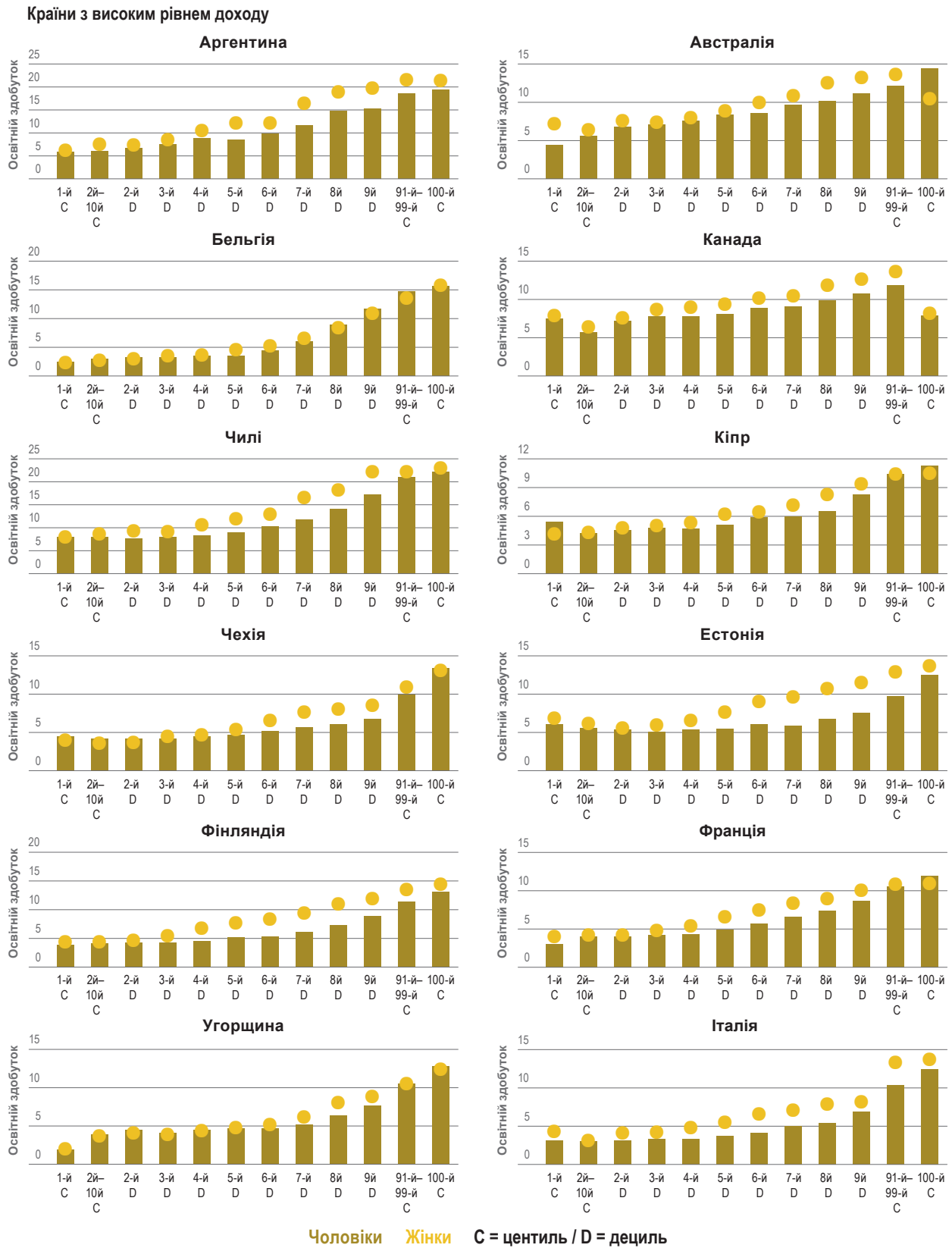
була б класична умовна квантильна регресія (Koenker and Bassett, 1978), але цим методом розраховуються коефіцієнти, якими вимірюються умовні ефекти (умовні щодо підгрупи коваріат), і, отже, ці коефіцієнти не вимірюють безумовні часткові ефекти. Умовна квантильна регресія, з іншого боку, дає коефіцієнти, які є умовними й варіюються по відношенню до конкретних підмножин коваріат в умовному наборі: це можна побачити, якщо взяти часткові ефекти функціональної форми умовної квантильної специфікації. Безумовна квантильна регресія, на відміну від цього, дає коефіцієнти, які фактично є частковими ефектами, тобто коефіцієнти, якими вимірюється вплив коваріати на структуру заробітної плати в контингенті, а не по відношенню до (умовно щодо) підгрупи, заданої іншими коваріатами в умовному наборі. Детальніше про цю методу див. у Fortin, Lemieux and Firpo, 2011.

Освітні здобутки найманих працівників і працівниць по країнах і місцю в розподілі погодинної заробітної плати

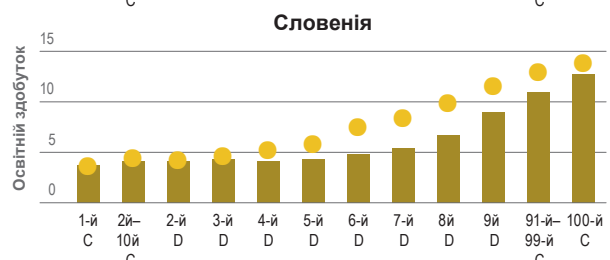
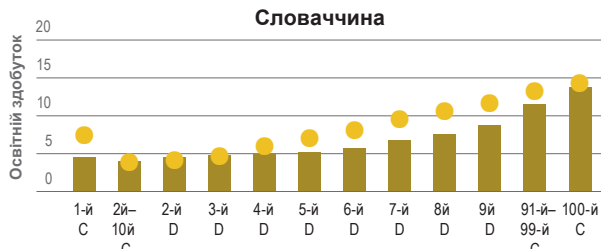
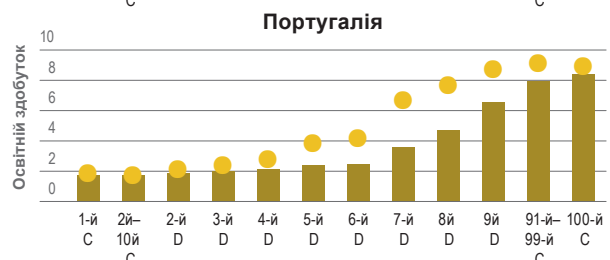
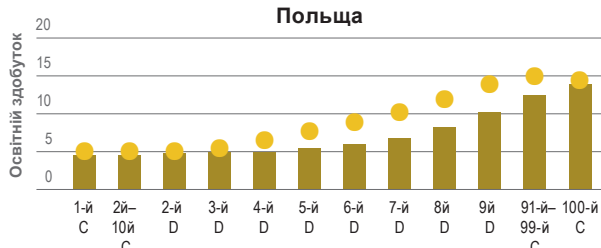
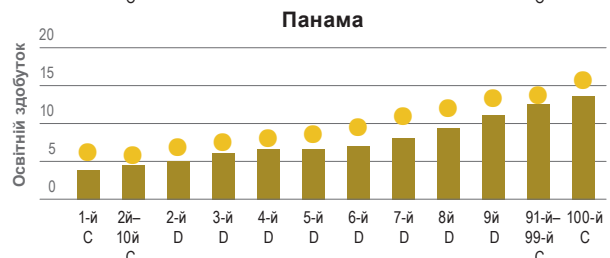
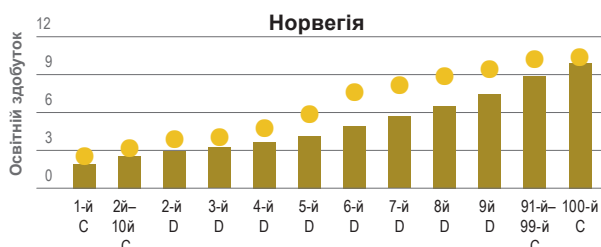
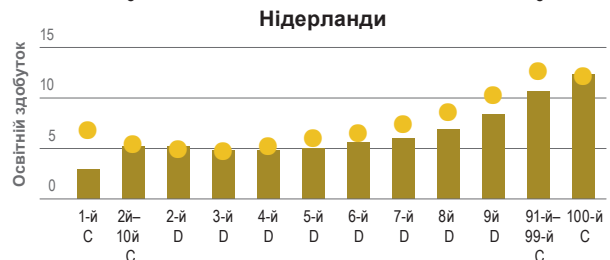
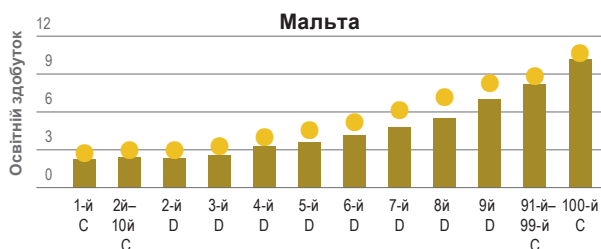
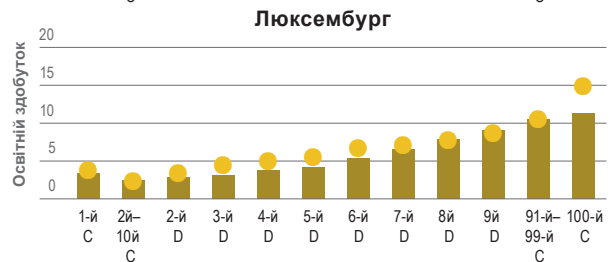
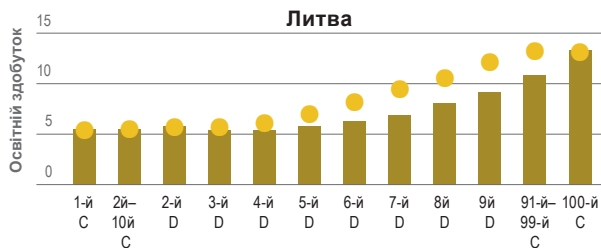
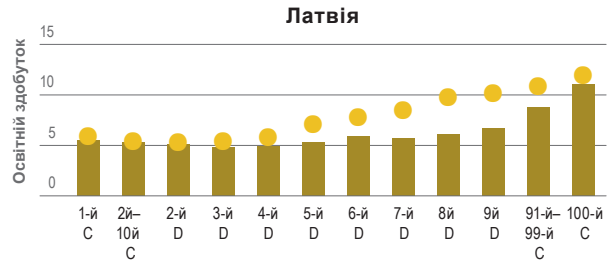
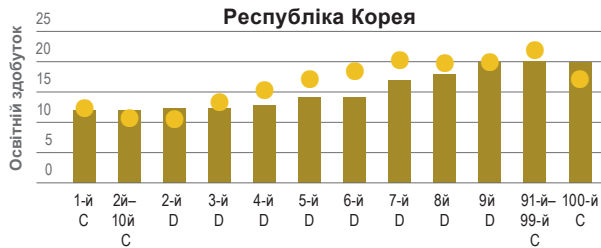
«Освітній здобуток» - залежний від конкретної країни показник, який відображає відносний рівень досягнень кожної особи в сфері освіти в тій чи іншій країні. Для всіх 64 країн, щодо яких у нас є дані, респонденти зазначають свої освітні здобутки у формі чітко визначеної категорії. Зазвичай таких категорій п'ять: «відсутність формальної освіти», «початкова освіта і нижче», «неповна середня», «повна середня, зокрема з професійною освітою чи підготовкою» та «вища освіта». Показник «освітній здобуток» передбачає для кожної особи конкретне значення, що відповідає цим категоріям і зростає за експонентою в міру підвищення рівня освіти. Зокрема, особам у першій, найнижчій категорії (відсутність формальної освіти) присвоюється значення 1; у другій категорії – значення 4; у наступних трьох категоріях – відповідно 9, 16 і 25. Таке експонентне збільшення спрямовано на моделювання відносних значень, які були б надані, якщо б у нас були дані про тривалість періоду освіти, що призвів до конкретного рівня освіти. Експонентне призначення допомагає уникнути припущення про те, що стрибок з однієї освітньої категорії до наступної передбачає однакові та рівномірні зусилля (це забезпечує сам номер категорії). Присвоєне значення – це бал, який отримує особа і який кількісно відображає рівень її освіти відносно інших найманих працівників у даній країні.

Після присвоєння кожній особі вищезгаданого бального значення ми розташовуємо всіх найманих працівників за їхньої погодинною заробітною платою. У кожному децилі цього рейтингу ми беремо середньозважене значення «освітнього здобутка», використовуючи частотні ваги у вибірці. На кожному з наведених нижче рисунків показано графіки освітніх здобутків по децилях розподілу погодинної заробітної плати. Щоб посилити пояснювальний потенціал цих прикладів, на графіках окремо виділені особи у верхньому і нижньому центилях розподілу погодинної заробітної плати, що дозволяє краще зрозуміти освітні здобутки осіб із найменшими і найбільшими заробітками в даному контингенті. На графіках представлені всі 64 країни, включені в наші набори даних і зазначені у Додатку V.

Рис. А3. Освітні здобутки найманих працівників і працівниць по країнах і місцю в розподілі погодинної заробітної плати

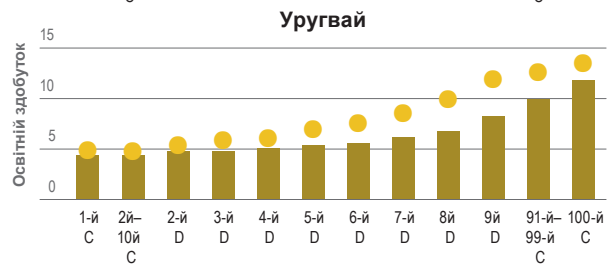
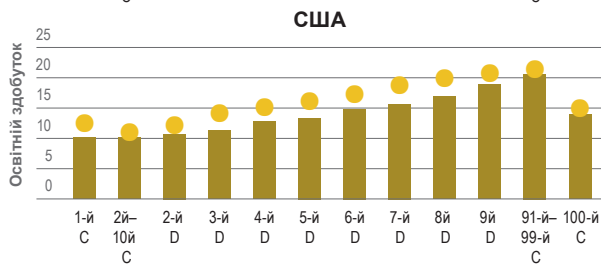
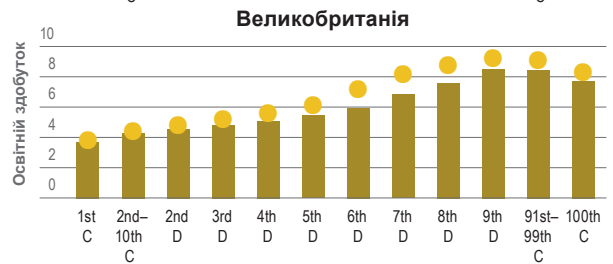
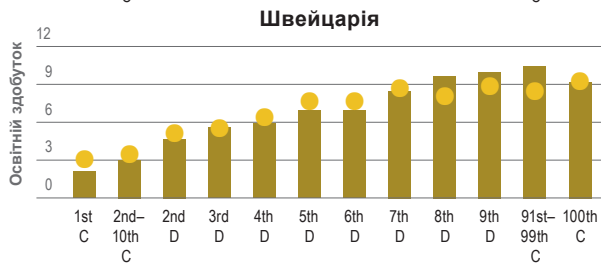
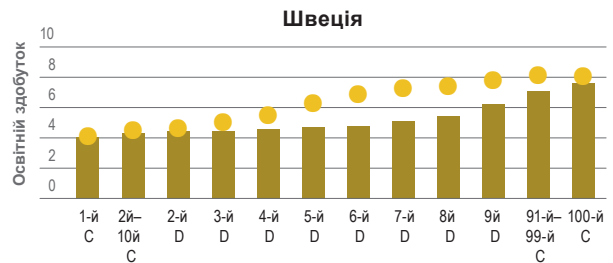
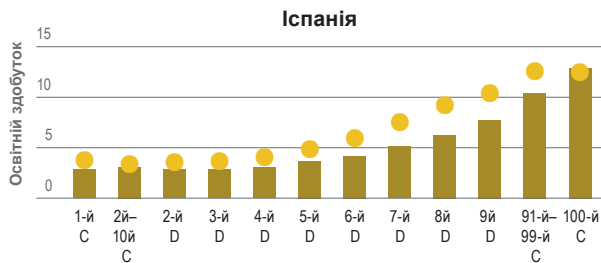


Країни з високим рівнем доходу

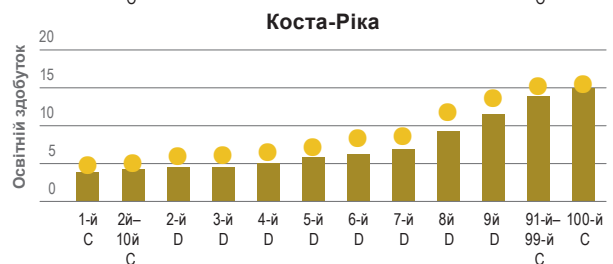
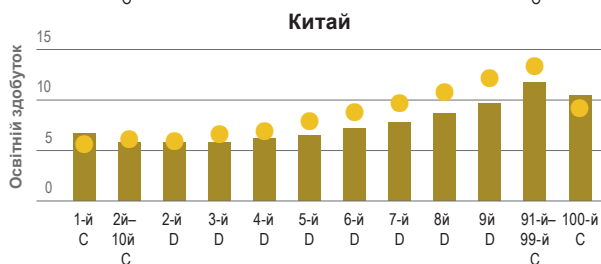
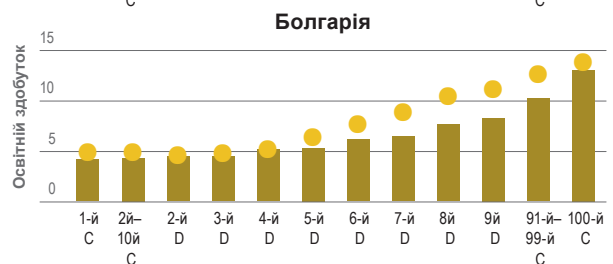
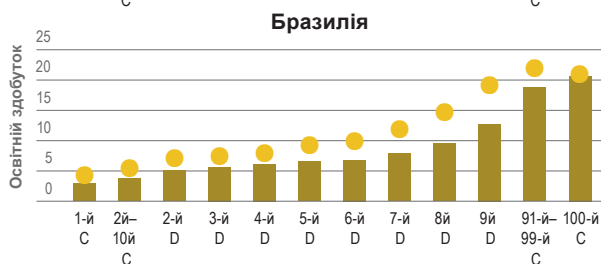
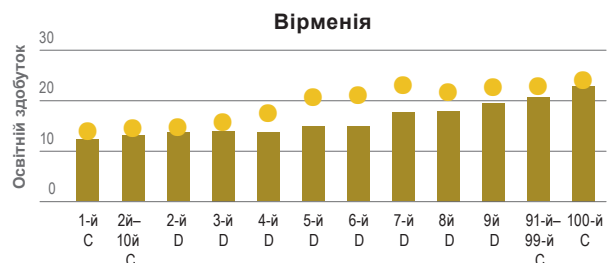
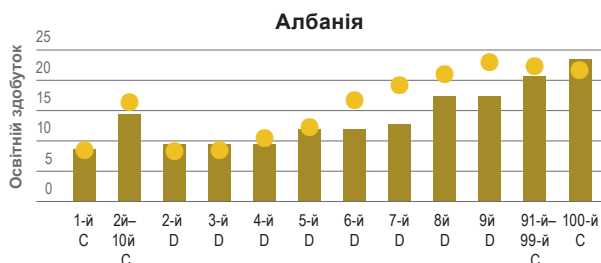


Чоловіки Жінки C = центиль / D = дециль

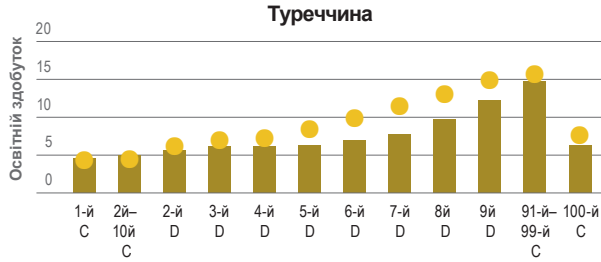
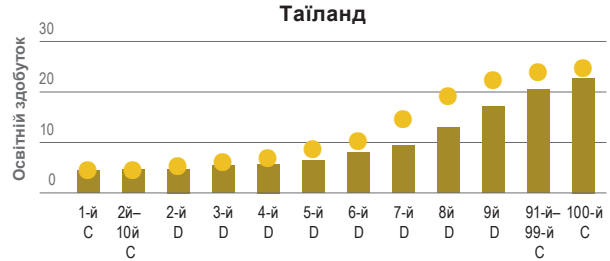
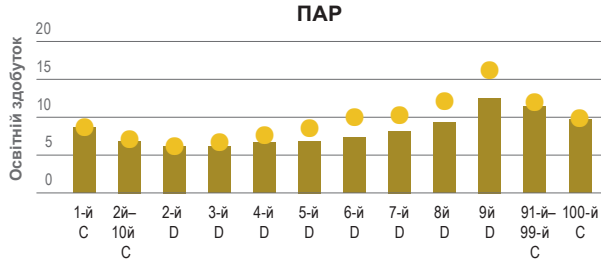
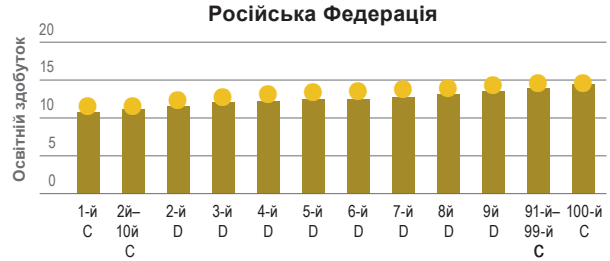
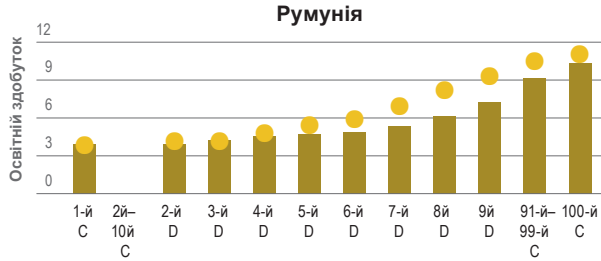
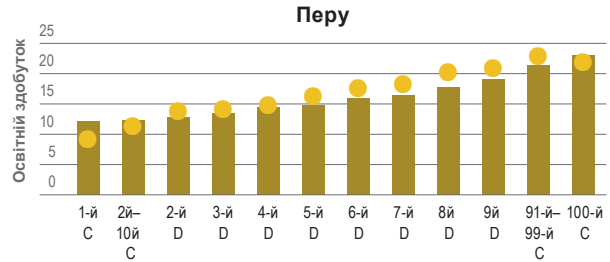
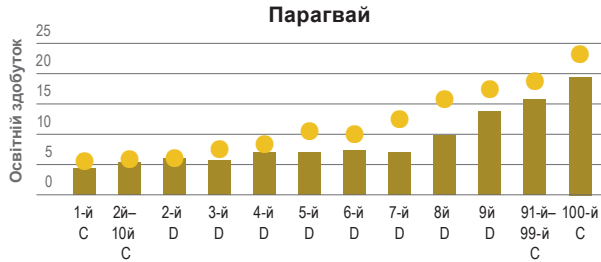
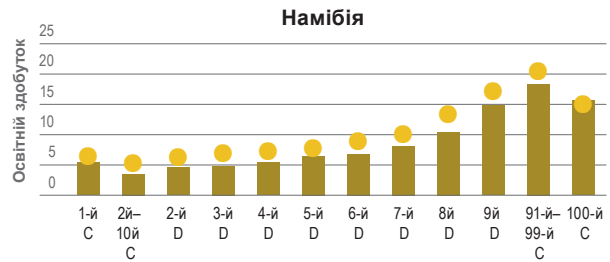
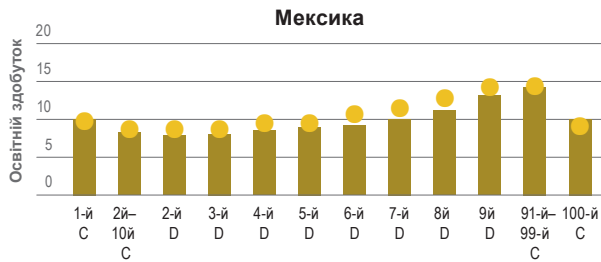
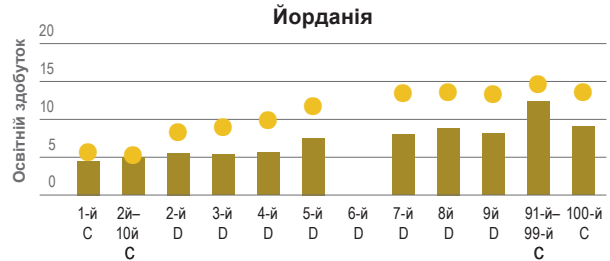
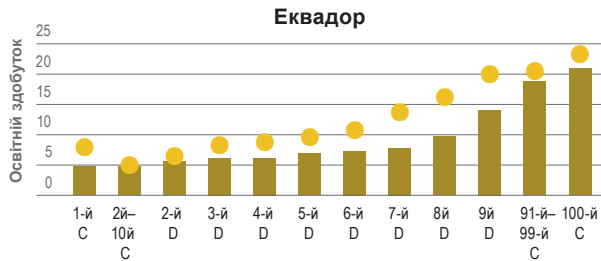
Країни з високим рівнем доходу



Країни з рівнем доходу вище середнього Чоловіки Жінки C = центиль / D = дециль

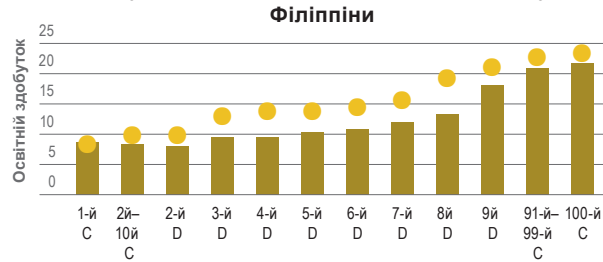
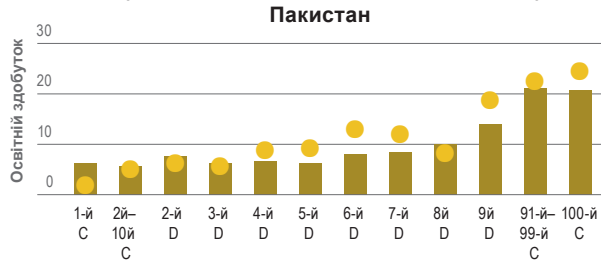
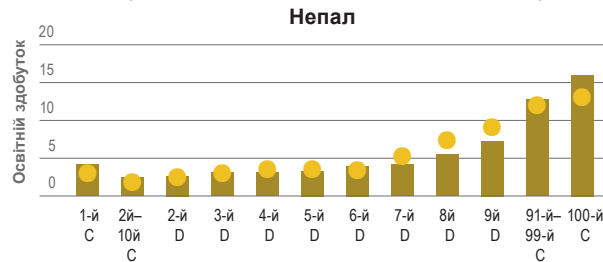
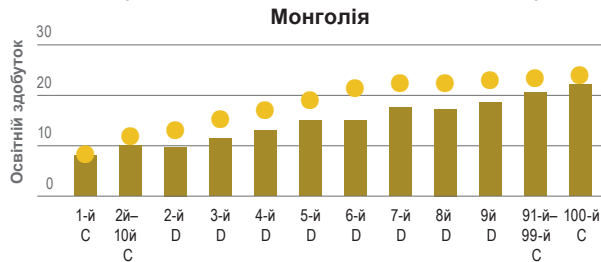
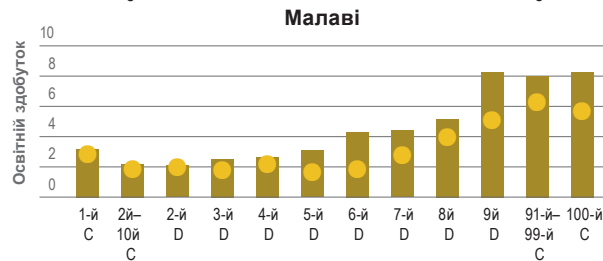
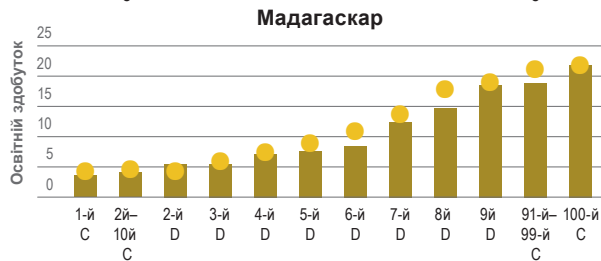
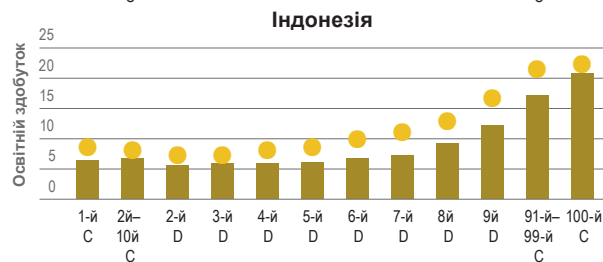
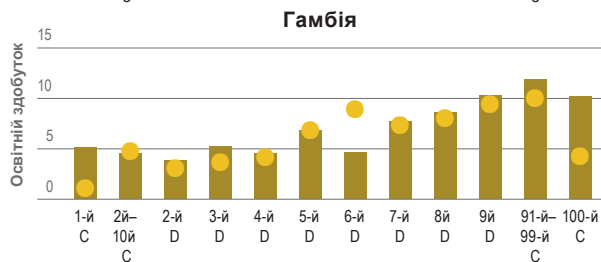
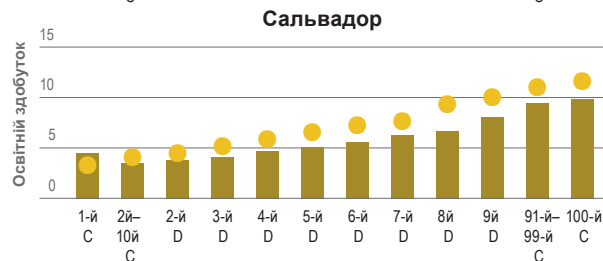
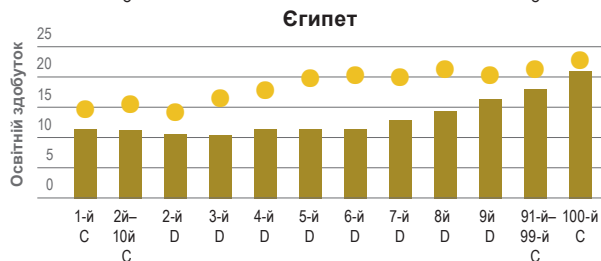
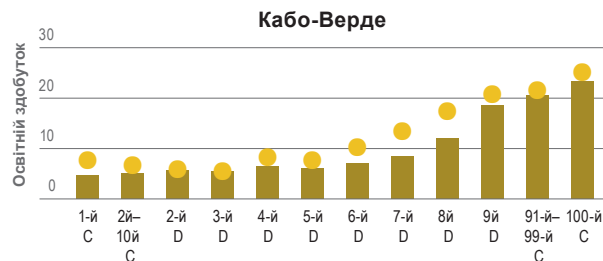
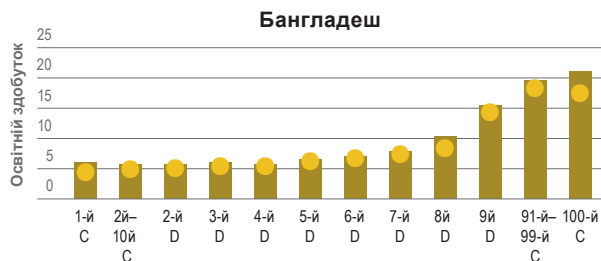


Країни з рівнем доходу вище середнього



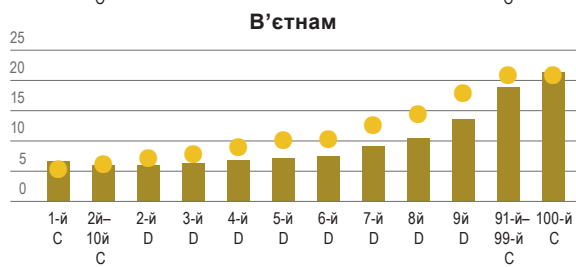
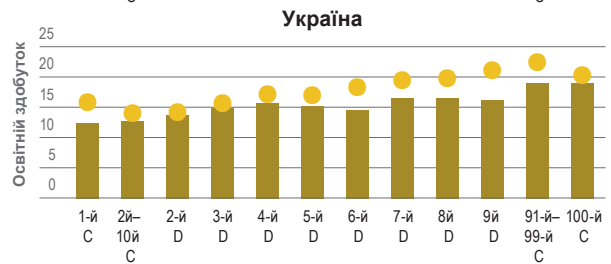
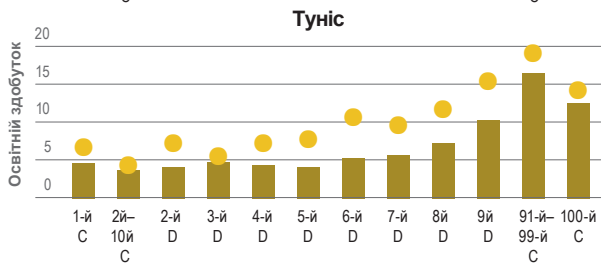
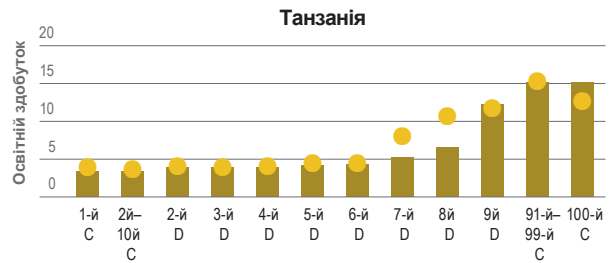
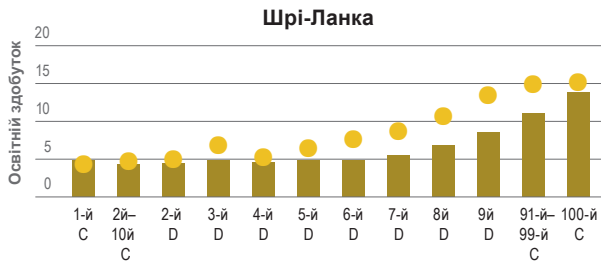
Чоловіки Жінки С = центиль / D = дециль

Країни з рівнем доходу нижче середнього і країни з низьким рівнем доходу



Джерело: оцінки МОП на основі даних обстежень, наданих національними джерелами (див. Додаток V).

Країни з рівнем доходу нижче середнього і країни з низьким рівнем доходу



Чоловіки

Жінки

C = центиль / D = дециль

Бібліографія

- Adams, A.; Berg, J. 2017. *When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers* (6 Oct.). Available at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3048711 [11 Oct. 2018].
- Ahn, J. 2010. *Responses to draft ILO report “Estimation of global wage trends: Methodological issues”*, mimeo (Seoul, Korea Labor Institute).
- Beneito, P.; Boscá, J.E.; Ferri, J.; García, M. 2018. *Women across subfields in economics: Relative performance and beliefs*, FEDEA Working Paper No. 2018-06.
- Blau, F.D.; Kahn, L.M. 2003. “Understanding international differences in the gender pay gap”, in *Journal of Labor Economics*, Vol. 21, Issue 1 (Chicago, IL, University of Chicago Press), pp. 106–144.
- Bohnet, I. 2016. *What works: Gender equality by design* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Brynin, M.; Perales, F. 2016. “Gender wage inequality: The de-gendering of the occupational structure”, in *European Sociological Review*, Vol. 32, Issue 1, 1 Feb., pp. 162–174.
- Catalyst. 2012. *Increasing gender diversity on boards: Current index of formal approaches*, Apr. (New York, NY).
- Chi, W.; Li, B. 2008. “Glass ceiling or sticky floor? Examining the gender earnings differential across the earnings distribution in urban China, 1987–2004”, in *Journal of Comparative Economics*, Vol. 36, Issue 2 (Elsevier), pp. 243–263.
- Curtis, M.; Schmid, C.; Struber, M. 2012. *Gender diversity and corporate performance*, Research Institute – Thought leadership from Credit Suisse Research and the world’s foremost experts, Aug. (Zurich, Credit Suisse).
- England, P.; Kilbourne, B.S.; Farkas, G.; Beron, K.; Weir, D. 1994. “Returns to skill, compensating differentials, and gender bias: Effects of occupational characteristics on the wages of white women and men”, in *American Journal of Sociology*, Vol. 100, No. 3, Nov., pp. 689–719.
- Eurofound. 2010. *Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions* (Dublin).
- Fagan, C.; Norman, H.; Smith, M.; González Menéndez, M.C. 2014. *In search of good quality part-time employment*, Conditions of Work and Employment Series No. 43, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (Geneva, ILO).
- Fortin, N.; Lemieux, T.; Firpo, S. 2011. “Decomposition methods in economics”, in O. Ashenfelter and D. Card (eds): *Handbook of Labor Economics* (Amsterdam, Elsevier), pp. 1–102.
- G20. 2018. *Joint Declaration*, G20 Education and Employment Ministerial Meeting, 6 Sep., Mendoza, Argentina.
- Grimshaw, D.; Rubery, J. 2002. *The adjusted gender pay gap: A critical appraisal of standard decomposition techniques*, Report for the Equal Opportunities Unit in the European Commission, European Work and Employment Research Centre (EWERC), Manchester School of Management, United Kingdom, Mar.
- ; —. 2015. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, Conditions of Work and Employment Series No. 57, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (Geneva, ILO).
- Hedija, V.; Musil, P. 2011. “Gender pay gap – Application in the specific enterprise”, in *Review of Economic Perspectives*, Vol. 11, Issue 4, pp. 223–236.
- Hepple, B. 2007. “Equality and empowerment for decent work”, in J.-M. Servais, P. Bollé, M. Lansky and C. Smith (eds): *Working for better times: Rethinking work for the 21st century* (Geneva, ILO), pp. 225–238.

- ILO (International Labour Office). 1966. *Resolution concerning statistics of labour cost*, adopted by the 11th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- . 1973. *Resolution concerning an integrated system of wages statistics*, adopted by the 12th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- . 1993. *Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE)*, adopted by the 15th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- . 1998. *Resolution concerning the measurement of employment-related income*, adopted by the 16th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- . 2008. *World of Work Report 2008: Income inequalities in the age of financial globalization* (Geneva).
- . 2010a. *Global Wage Report 2010/11: Wage policies in times of crisis* (Geneva).
- . 2010b. *Trends Econometric Models: A review of the methodology*, 19 Jan., Employment Trends Unit (Geneva).
- . 2012. *Global Wage Report 2012/13: Wages and equitable growth* (Geneva).
- . 2014. *Global Wage Report 2014/15: Wages and income inequality* (Geneva).
- . 2015. *Women in business and management: Gaining momentum – Global report* (Geneva).
- . 2016a. *Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace* (Geneva).
- . 2016b. *World Employment and Social Outlook: Trends for Youth* (Geneva).
- . 2017. *World Employment and Social Outlook: Trends for Women* (Geneva).
- . 2018a. *World Employment and Social Outlook: Trends* (Geneva).
- . 2018b. *India Wage Report: Wage policies for decent work and inclusive growth* (New Delhi).
- . 2018c. *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, third edition (Geneva).
- . 2018d. *Care work and care jobs for the future of decent work* (Geneva).
- . 2018e. *Ending violence and harassment against women and men in the world of work*, Report V(1), International Labour Conference, 107th Session, Geneva, 2018 (Geneva).
- IMF (International Monetary Fund). 2017. *World Economic Outlook: Seeking sustainable growth: Short-term recovery, long-term challenges*, Oct. (Washington, DC).
- . 2018. *World Economic Outlook: Cyclical upswing, structural change*, Apr. (Washington, DC).
- Jeong, Y.; Gastwirth, J.L. 2010. *Comments on the draft ILO report “Estimation of global wage trends: Methodological issues”*, mimeo (Montreal and Washington, DC, HEC Montreal and George Washington University).
- Jurajda, S.; Terrell, K. 2003. “Job growth in early transition: Comparing two paths”, in *Economics of Transition*, Vol. 11, Issue 2, pp. 291–320.
- Karlsson, S. 2017. *Report on ILO methodology for the Global Wage Report*, Örebro University, unpublished.
- Koenker, R.; Bassett Jr., G. 1978. “Regression Quantiles”, in *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, Vol. 46, No. 1, Jan., pp. 33–50.
- Lips, H.M. 2012. “The gender pay gap: Challenging the rationalizations. Perceived equity, discrimination, and the limits of human capital models”, in *Sex Roles: A Journal of Research*, Vol. 68 (3–4), Feb. (Springer Verlag), pp. 169–185.
- Lundberg, S.; Rose, E. 2000. “Parenthood and the earnings of married men and women”, in *Labour Economics*, Vol. 7, Issue 6, Nov. (Amsterdam, Elsevier), pp. 689–710.

- Machado, J.A.F.; Mata, J. 2005. “Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression”, in *Journal of Applied Econometrics*, Vol. 20, No. 4, Mar., pp. 445–465.
- McKinsey & Company. 2017. *Women in the Workplace 2017*, available at: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-in-the-workplace-2017> [11 Oct. 2018].
- Mehran, F. 2010. *Estimation of global wage trends: Methodological issues*, mimeo (Geneva, ILO).
- Meurs, D.; Pailhé, A.; Ponthieux, S. 2010. “Child-related career interruptions and the gender wage gap in France”, in *Annals of Economics and Statistics*, Issue 99–100, pp. 15–46.
- Mincer, J. 1974. *Schooling, experience, and earnings* (New York, NY, National Bureau of Economic Research Press).
- Murphy, E.; Oesch, D. 2015. *The feminization of occupations and change in wages: A panel analysis of Britain, Germany and Switzerland*, SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data Research Paper No. 731, Feb., German Socio-Economic Panel Study (SOEP), DIW Berlin, Germany.
- Neumark, D. 1988. “Employers’ discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination”, in *Journal of Human Resources*, Vol. 23, Issue 3 (Madison, WI, University of Wisconsin Press), pp. 279–295.
- Ñopo, H. 2008. “Matching as a tool to decompose wage gaps”, in *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 90, Issue 2, May, pp. 290–299.
- Ochsenfeld, F. 2014. “Why do women’s fields of study pay less? A test of devaluation, human capital, and gender role theory”, in *European Sociological Review*, Vol. 30, Issue 4, 1 Aug., pp. 536–548.
- OECD. 2018. *Employment Outlook 2018* (Paris).
- Oelz, M.; Olney, S.; Tomei, M. 2013. *Equal pay: An introductory guide* (Geneva, ILO).
- O’Reilly, J.; Smith, M.; Deakin, S.; Burchell, B. 2015. “Equal pay as a moving target: International perspectives on forty-years of addressing the gender pay gap”, in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 39, Issue 2, 1 Mar., pp. 299–317.
- Pillinger, J. 2017. *Violence and harassment against women and men in the world of work: Trade union perspectives and action* (Geneva, ILO).
- ; Schmidt, V.; Wintour, N. 2016. “Negotiating for gender equality”, Issue Brief No. 4 – Labour Relations and Collective Bargaining, Oct. (Geneva, ILO).
- Rubery, J.; Johnson, M. Forthcoming. *Closing the gender pay gap: What role for unions?* (Geneva, ILO).
- ; Koukiadaki, A. 2016. *Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence* (Geneva, ILO).
- Särndal, C.-E.; Deville, J.-C. 1992. “Calibration estimators in survey sampling?”, in *Journal of the American Statistical Association*, Vol. 87, No. 418 (Boston, MA, American Statistical Association), pp. 376–382.
- Sissoko, S. 2011. *Working Paper 03-11 – Niveau de décentralisation de la négociation et structure des salaires*, Working Papers 1103, Federal Planning Bureau, Belgium.
- Smith, M. 2012. “Social regulation of the gender pay gap in the EU”, in *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 18, Issue 4 (SAGE Publications), pp. 365–380.
- Tillé, Y. 2001. *Théorie des sondages: Echantillonnage et estimation en populations finies* (Paris, Dunod).
- . 2010. *Expertise report on the “Estimation of global wage trends: Methodological issues”*, mimeo (Neuchâtel, Institute of Statistics, University of Neuchâtel).
- Timmer, M.P.; Erumban, A.A.; Los, B.; Stehrer, R.; de Vries, G.J. 2014. “Slicing up global value chains”, in *Journal of Economic Perspectives*, American Economic Association, Vol. 28, No. 2, Spring, pp. 99–118.

UN (United Nations). 2017. *The Sustainable Development Goals Report 2017* (New York, NY).

van Bastelaer, A.; Lemaître, G.; Marianna, P. 1997. *The definition of part-time work for the purpose of international comparisons*, OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers No. 22 (Paris, OECD Publishing).

World Bank Group. 2018. *Women, Business and the Law 2018* (Washington, DC).

Використані бази даних

- Європейська Комісія, АМЕСО (база даних щорічних макроекономічних показників)
- МОП, глобальна база даних щодо заробітної плати
- База даних ILOSTAT
- МВФ, база даних «Перспективи розвитку світової економіки»
- ОЕСР, база даних щодо доходів
- Світовий банк, відкрита база даних

Бази даних, використані у Частині II, зазначені у Додатку V «Національні джерела даних».

Заробітна плата у світі в 2018-2019 рр.

Що ховається за ґендерними розривами в оплаті праці

У доповіді вивчається динаміка реальної заробітної плати у світі й надається унікальна картина тенденцій у галузі заробітної плати в глобальному масштабі й по окремих регіонах.

У виданні за 2018-2019 рр. проведено аналіз ґендерного розриву в оплаті праці. Основна увага приділяється двом головним завданням: як знайти найбільш корисні засоби для вимірювання ґендерного розриву в оплаті праці й як деталізувати цей розрив так, щоб найкраще поінформувати політиків і соціальних партнерів про фактори, що спричиняють його. У доповіді також подано огляд ключових політичних питань стосовно заробітної плати та зменшення ґендерного розриву в оплаті праці в обставинах різних країн.

«Доповідь «Заробітна плата у світі» є ключовим документом, що аналізує тенденції в галузі заробітної плати та зміни на ринку праці. Він може бути використаний у теоретичних дискусіях щодо ролі праці в економіці в цілому. Це незамінна публікація для економістів, профспілкових активістів, роботодавців та інших зацікавлених читачів» - Ханс-Йорг Херр, професор Берлінської школи економіки і права.

ISBN 978-92-2-133463-7



9 789221 334637