

ЕВРОПЕЙСКАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КОМИССИЯ ООН КОНФЕРЕНЦИЯ ЕВРОПЕЙСКИХ СТАТИСТИКОВ

Рабочая сессия по гендерной статистике ЕЭК ООН
(Женева, Швейцария, 26-28 апреля 2010 г.)

Рабочий документ 2
30 марта 2010 г.

Вопрос 1а предварительной повестки сессии

Гендерный разрыв в оплате труда в целом в неправительственных организациях Великобритании

Пояснительная записка Комиссии по равенству и правам человека, Великобритания¹

Заказной доклад

КРАТКИЙ ОБЗОР

Весной 2009 г. Комиссии по равенству и правам человека (КРПЧ), а также ряду других организаций, было предложено оказать содействие в повышении прозрачности системы оплаты труда мужчин и женщин в частном секторе. В результате, Комиссия подготовила предложение о методах измерения гендерных различий в оплате труда в частном секторе и волонтерских организациях со штатом от 250 и более работников. Это предложение нацелено на активизацию добровольной подготовки отчетности о гендерных различиях в оплате труда и повышение прозрачности в этой сфере.

В настоящем документе представлены отдельные заключения из первого годового отчета, подготовленного в рамках проекта по изучению гендерных особенностей системы оплаты труда. В отчете представлена информация о том, насколько детально в настоящее время осуществляется измерение гендерного разрыва в оплате труда и насколько доступны эти данные широкой общественности, а именно :

- проведен анализ новых таблиц, созданных статистическим управлением Великобритании для ежегодного национального обследования рабочего времени и заработков (ASHE) 2008 г.. В таблицах содержатся данные о гендерном разрыве в оплате труда в частных и волонтерских организациях со штатом более 250 работников в разбивке по отраслям, роду занятий, возрастной группе и областной администрации;
- проведено телефонное обследование 900 частных и волонтерских организаций со штатом 250 и более работников.

¹ Подготовлена Ms. Karen Hurrell, Комиссия по равенству и правам человека, Великобритания.

Эти данные будут служить в качестве исходного материала для дальнейшего улучшения отчетности по оплате труда женщин и мужчин. В последующие четыре года Комиссия подготовит аналогичные отчеты.

I. Предыстория

1. В 2009 г. Государственным управлением Великобритании по обеспечению равенства разработан документ 'Навстречу к более справедливому будущему: Билль о равенстве и другие меры для претворения в жизнь принципа равенства'. В документе отмечается следующее:

"Частный сектор

Билль устанавливает право требовать у работодателей с численностью от 250 и более работников предоставление отчетов о гендерном разрыве в оплате труда. Однако, правительство приняло обязательство не пользоваться этим правом до 2013 г. и реализовать его только при условии достижения существенного прогресса в подготовке отчетности по гендерным различиям в оплате труда. КРПЧ, по согласованию с компаниями, ассоциациями и другими организациями, в течение лета разработает комплекс количественных показателей для отчетов об оплате труда в разбивке по полу. Комиссия будет осуществлять ежегодный мониторинг отчетности в рамках частного сектора."

2. Такой подход позволит в будущем ввести обязательную процедуру предоставления крупными организациями неправительственного сектора (от 250 и более работников) отчетности по гендерному разрыву в оплате труда. Однако, в ближайшие четыре года для повышения прозрачности системы оплаты труда будет активно продвигаться практика подготовки соответствующей отчетности на добровольной основе.

3. Привлекая Комиссию по равенству и правам человека (КРПЧ) для работы с бизнес сообществом и основными заинтересованными организациями для разработки методов измерения гендерных различий в оплате труда на уровне компаний и обмена этой информацией, правительство Великобритании определило для Комиссии следующие конкретные задачи:

- провести структурированные консультации с заинтересованными организациями;
- подготовить первоначальный базовый отчет об измерении гендерных различий в оплате труда в НПО и подготовке соответствующей отчетности; Аналогичные отчеты в последующие четыре года будут выпускаться ежегодно;
- В процессе согласования разработать предложения о том, что конкретно следует включать в такую отчетность.

II. ИСТОЧНИКИ ДАННЫХ

4. При выполнении вышеуказанных задач были использованы следующие два основных статистических источника:

- вторичный анализ данных из годового обследования рабочего времени и заработков (ASHE) 2008.
- данные, полученные при обследовании выборки крупных частных и волонтерских организаций.

5. Ниже представлены результаты из этих источников. Более обширные данные опубликованы в КРПЧ, 2010а и материалах «IFF Research», 2010 (см. Библиографию).

III. ВТОРИЧНЫЙ АНАЛИЗ

6. Ежегодное обследование рабочего времени и заработков (ASHE) является основным источником статистики Великобритании по гендерному разрыву в оплате труда. Данные о конкретных работниках предоставляются непосредственно работодателями, и выборка формируется на основе национальных номеров по страхованию.² Данные по уровням, распределению и исчислению заработков и оплаченных часов в разбивке по отрасли, роду занятий и региону публикуются ежегодно.

7. Поскольку проект по отчетности по оплате труда в разбивке по полу в первую очередь нацелен на получение данных по крупным предприятиям в частном и волонтерском секторах, использовались данные, специфические именно для этих категорий организаций. Для получения этой информации Управлением национальной статистики Великобритании (ONS) созданы дополнительные таблицы из набора данных ASHE 2008 (ONS, 2009). Для данного анализа в первую очередь оценивались работодатели со штатом 250 и более работников. Полученные сведения представлены в разбивке по государственному, частному и волонтерскому секторам. Для этих субвыборок были созданы стандартные таблицы по возрасту, роду занятий и региону.

8. Таким образом, мы сейчас имеем новую информацию о почасовых заработках в частном и волонтерском секторах, которые даны в разбивке по отрасли, роду занятий, возрастной группе, и могут быть сопоставлены с данными государственного сектора.

9. В отчете использованы следующие меры измерения гендерного разрыва в оплате труда в Великобритании:

- гендерный разрыв в оплате труда в полной занятости в сравнении со средним заработком женщин в полной занятости и средним заработком мужчин в полной занятости;
- гендерный разрыв в оплате труда в частичной занятости в сравнении со средним заработком женщины в частичной занятости со средним заработком мужчины в полной занятости;
- комбинированный гендерный разрыв в оплате труда в сравнении со средним заработком мужчины, в обоих случаях включая работников как полной, так и частичной занятости.

10. Полный набор таблиц представлен в Приложении к Отчету (КРПЧ, 2010а). В таблицах отражены показатели по полной и частичной занятости, а также комбинированные данные, полученные как на основе среднего, так и медианного методов измерения. При сопоставлении комбинированных данных по частному и волонтерскому

² 1% выборки получен путем выбора национальных номеров по страхованию с одними и теми же финальными цифрами каждый год, что дает возможность комплектовать ответы с течением времени в набор лонгитудинальных данных.

секторам с данными государственного сектора (см. Таблица 1), мы видим насколько больше разрыв в оплате труда в частном и волонтерском секторах.

Таблица 1. Разрыв в оплате труда в частном/волонтерском и государственном секторах

Работники крупных компаний, ASHE 2008

	Гендерный разрыв в оплате труда в полной занятости (%)	Гендерный разрыв в оплате труда в частичной занятости (%)	Комбинированный гендерный разрыв в оплате труда (%)
На основе средних величин			
Частный/волонтерский сектор	22.2	47.2	26.4
Государственный сектор	13.8	31.1	18.2
Разница	8.3	16.0	8.2
На основе медианных величин			
Частный/волонтерский сектор	21.6	49.8	30.8
Государственный сектор	10.9	39.5	21.7
Разница	10.8	10.4	9.1

11. При анализе данных получены интересные результаты. Гендерный разрыв труда в полной занятости в частном и волонтерском секторах является наименьшим для лиц младше 30 лет, начиная от 4.3% для работников с 18 до 21, с последующим равномерным ростом для лиц более старшего возраста. Показатель выравнивается для лиц от 40 лет и старше, когда гендерный разрыв оплаты труда для полной занятости достигает 27.0%. Гендерный разрыв в оплате труда в частичной занятости увеличивается для работников более молодого возраста, становится выше для возрастных групп более старшего возраста, достигая 36.3% в возрасте 22-29 лет, и далее 50.4% для группы от 40 до 49 лет.

12. Представляется возможным сопоставление общих показателей частного и волонтерского секторов с показателем государственного сектора. Например, гендерный разрыв в оплате труда в сфере полной занятости для возрастной группы от 40 до 49 лет составляет 27.0% в частном/волонтерском секторе и 17.9% в государственном секторе. Гендерный разрыв в оплате труда в частичной занятости в частном/волонтерском секторе для более раннего возраста превышает аналогичный показатель для государственного сектора. Наибольшая разница в гендерном разрыве в оплате труда в частичной занятости составляет 36.3% для возрастной группы 22-29 в частном/волонтерском секторе в сравнении с 14.3% в государственном секторе.

IV. ОБСЛЕДОВАНИЕ БИЗНЕСА

13. В июле 2009 г. агентству «IFF Research» было поручено провести обследование бизнеса (IFF Research, 2010 г.), а именно:

- получить базовые данные о количестве работодателей в неправительственном секторе для измерения гендерного разрыва в оплате труда в этих организациях и публикации полученных данных;
- изучить меры, предпринятые работодателями в Англии, Шотландии и Уэльсе, для измерения гендерного разрыва в оплате труда по отрасли и размеру организации и публикации полученных данных;
- определить по каким причинам в этих организациях проводилось или не проводилось измерение этого индикатора, а также публиковались и распространялись ли эти данные;
- изучить какие меры могут быть приняты для измерения и публикации данных о гендерном разрыве в оплате труда.

14. Исследование включало телефонные обследования в 900 частных и волонтерских организациях со штатом 250 и более работников, которые были проведены в течение сентября 2009 г.. Такой охват представляет собой относительно крупную выборку, включающую 6,900 организаций Великобритании такого типа и размера.³ Общее число работников всех этих компаний насчитывает 10 млн. человек, учитывая, что общее число работодателей в стране составляет 25.7 млн..

15. Обследуемые организации представляют следующие три общих сектора: производство и строительство; дистрибуция, гостиничный бизнес и рестораны; банки, финансы и страхование. Выбор таких групп организаций позволил проводить сопоставления между различными сферами частного сектора. Эти сектора соответствуют более крупным секторам Стандартной промышленной системы классификации.⁴ Кроме того, были изучены менее крупные организации в 'иных сферах коммерческих услуг'. 84% организаций частного коммерческого сектора и оставшиеся 16% относятся к благотворительным или волонтерским организациям.

16. Отдельные результаты обследования:

- Половина обследованных организаций заявила, что сокращение разрыва в оплате труда женщин и мужчин является для них вопросом первостепенной важности.
- 43% организаций проводили или проводят в настоящее время какие-либо аналитические исследования гендерного разрыва в оплате труда. Если учитывать запланированные в будущем исследования, процент увеличивается до 57%.

³ BERR, октябрь 2007, *Статистика малых и средних предприятий в Великобритании и регионе, 2007 г.*

⁴ Группа по производству и строительству соответствуют разделам С и F., дистрибуция, гостиничный и ресторанный бизнесы - разделам G и H, банки, финансы и страхование – разделам J и K.

- В 43% организациях используются комбинированные системы управления персоналом и оплаты и в 61 %, в которых еще эти две системы не объединены, сочетание двух наборов данных для анализа гендерного разрыва в оплате труда не представляет сложности. Поэтому, существенное число организаций имеет возможности для измерения гендерного разрыва в оплате труда.
- Только третья часть работодателей обеспечивает обучение на основе соблюдения равных прав и возможностей как мужчинам, так и женщинам. В 67% организациях проводятся только единичные или нерегулярные учебные сессии.
- В примерно половине организаций в какой-либо форме проводится оценка работы. В 23% завершен аудит системы оплаты труда и в 28% планируется проведение такой аудиторской проверки в будущем.
- Только в 19% организаций данные о гендерном разрыве в оплате труда доступны для пользования вне пределов отдела управления персоналом. Только в 16% организаций результаты аудита системы оплаты труда доступны для сотрудников компании и только в 6% - для внешних пользователей.
- В 20% организаций не поощряется или запрещается обсуждение среди коллег вопросов оплаты труда и в 49% - не предоставляется никакой информации. В 35% организаций работники знают к какому разряду относится занимаемая ими должность, и только в 4% сведения об оплате работников, выполняющих идентичные обязанности, являются открытой информацией.

V. ПРЕДЛОЖЕНИЯ

17. В качестве продолжения начатой работы, включающей исследования, аналитическую работу, консультации и другие действия, предпринятые в рамках вышеуказанного проекта (см. КРПЧ, 2010b), КРПЧ предложила работодателям проводить измерение гендерных различий в оплате труда с помощью какого-либо из указанных ниже методов, включающих один описательный и три метода количественного измерения различий в оплате труда. Кроме того, эти данные подлежат опубликованию.

- При описательном подходе указываются такие данные, как процент представленности женщин на рынке труда; изучается и проводится анализ причин гендерного разрыва в оплате труда; участие рабочей силы в решении этих вопросов, и составляется перечень предпринятых действий. Кроме описательной части используется как минимум один количественный метод измерения.

18. Ниже указаны три количественных метода измерения:

- Выраженная однозначным числом разница между медианными почасовыми заработками мужчин и женщин, рассчитанная на основе медианной оплаты труда всех работников женского пола и медианной оплаты труда работников мужского пола. Такой подход обеспечит сопоставление этих данных с показателями в государственном секторе и, по мнению некоторых заинтересованных организаций, предпочтителен для менее крупных компаний.
- Разница между средней базовой оплатой и общими средними заработками мужчин и женщин по разряду и виду работы. Данный вариант является предпочтительным для многих компаний, с которыми проводились консультации и которые учитывают спрос на рабочую силу.
- Разница между начальными (исходными) заработными платами мужчин и женщин является индикатором степени информированности о проблемах оплаты труда в гендерном измерении.

VI. Следующие шаги

19. Комиссия настоятельно рекомендует всем работодателям вести такую отчетность и предполагает, что работодатели со штатом от 500 и более работников будут использовать два (и более) из вышеописанных метода: в большинстве случаев, описательный метод как один вариант и один (или более) количественный метод. Компании, имеющие как минимум 250 работников, будут использовать один из количественных индикаторов.

20. Первоначальный базовый отчет об используемых в настоящее время подходах к обеспечению прозрачности в компаниях будет подготовлен для первого отчета мониторинга прозрачности в ноябре 2010 г. с последующими выпусками ежегодных отчетов до 2013 г..

Выражение признательности

21. В проекте принимали участие следующие специалисты Комиссии: Sheila Wild, Programme Head (эксперт Комиссии по гендерным вопросам оплаты труда); Jenny Birchall, менеджер политики; Michelle Gyimah, менеджер процесса; Dave Perfect, менеджер исследований и я, Karen Hurrell, статистик

22. Обследование бизнеса проведено Lorna Adams, Katie Gore и Jan Shury, специалистами агентства “IFF Research.

Библиография

КРПЧ, 2010а, Оплата труда в НПО в гендерном измерении: базовый отчет 2009 г.

КРПЧ, 2010b, Предложения Комиссии по измерению гендерного разрыва в оплате труда и публикации полученных данных.

Исследование IFF, 2010 г., Обследование отчетности по гендерному разрыву в оплате труда 2009 г., Отчет об исследовании КРПЧ no. 55.

ONS, 2009, Дополнительные таблицы из годового обследования рабочего времени и заработков 2008 г..
